

وزارة التعلم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجبي بالأغواط

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



محاضرات في مقياس

الوظيفة العامة في الجزائر

موجهة إلى طلبة السنة الثانية ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية

علوم سياسية

أعتمدت هذه المطبوعة بناء على محضر المجلس العلمي

رقم 07 / 2022 بتاريخ 2022/11/22

من إعداد الدكتور: محبوبي محمد

مقدمة :

يعد الاهتمام بالعنصر البشري من أولى الأولويات لدى الدولة ومن هنا كان ولا يزال الموارد البشرية الاهتمام البالغ فالموظف العام يعد ممثل الدولة في مواجهة مواطنيها وعلى هذا الأساس أضحي الاهتمام بالوظيفة العامة والموظف العام احد أهم الركائز التي تعتمد عليها الدولة للمضي قدما في بنائها فوجود الدولة بالمفهوم الحديث ومع توسع مهامها ومؤسساتها صار تأكيدا للاهتمام بالموارد البشري وحاجة الدولة إلى عمال لهم ما يميزهم عن غيرهم من العمال من حيث أنهم يمثلون الدولة ويحرصون على تحقيق المصلحة العامة وهو لهدف الذي تصبو إليه كل دولة.

وكان للموروث الفرنسي في مجال الوظيفة العامة التي كان على الدولة الجزائرية بعد الاستقلال نظرا لما شهدته من فراغا 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 هذا التطبيق النظام الفرنسي للوظيفة العامة والمتمثل في القانون رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 وهو قانون موحد لمختلف الوظائف، بعدها يليه القانون رقم 59 - 244 لسنة 1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، وبمقتضى المرسوم المؤرخ في 2 أوت 1960 والذي سمح بموجبه المستعمر الفرنسي بامتداد تطبيق القانون رقم 2294 سالف الذكر في الجزائر، الذي بقي ساري المفعول إلى غاية حصول الجزائر على استقلالها في الخامس جويلية 1962.

ونظرا للإجحاف الذي يتخلل القانون السابق في حق الجزائريين انا ذاك 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 تعمل على تسهيل التحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة وقد استمر العمل بهذا النظام مما استدعى إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية وأضحى العمل بالقوانين الفرنسية ساريا بموجب

القانون 157/62¹ المؤرخ في 1962/12/31 إلا ما يخالف منها السيادة الوطنية، وبالتالي بقي العمل بقانون الوظيفة العامة الفرنسي.

بعدها أقيمت 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 التوظيف العمومي فاضطروا إلى تطبيق التشريعات الفرنسية مما أدى إلى تفش الظاهرة البيروقراطية في الوظيفة العامة.

ومع تبني للنظام الاشتراكي كان لزاما ضرورة البحث عن تنظيم جديد وشامل لنظام التوظيف 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 2 جوان 1966 بموجب الأمر 133/66²، 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 إستمر العمل بهذا القانون والنصوص التطبيقية التابعة له إلى غاية 5 أوت 1978 حيث صدر القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل³، الذي حاول توحيد المبادئ العامة السارية نظام الوظيفة العامة وقانون العمل بحيث يكون جميع الموظفين والعمال أجراء وأعوان للدولة يخضعون لنفس القانون وفقا للاتجاه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك، مع وضع نصوص تطبيقية

¹ - القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يعطى به القانون المذكور إلا ما تعارض معها المادة 102 من الدستور، جريدة الرسمية العدد 102 لسنة 1963

² - الأمر رقم 133-66، المؤرخ في 2 جويلية 1966، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة الرسمية العدد 49، المؤرخ في 8 جوان 1966.

³ - قانون رقم 12-78، المؤرخ في 5 أوت 1978، القانون الأساسي العام للعامل، جريدة الرسمية العدد 38، المؤرخ في 8 أوت 1978، ص 724.

خاصة بكل سلك و ثم إخضاع جميع العاملين بالجزائر إلى قانون عام أساسي واحد. في 23 مارس 1985 وبموجب المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985¹ اتجهت الجزائر إلى الأخذ بنظام الوظيفة العامة المستقل عن قانون العمل² 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 الصادر في 5 أوت السابق ذكره 1978 وبصدور الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006³، الساري المفعول الى اليوم و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطور الوضع بظهور مفهوم القانون الإداري وتطوره حيث 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 العام⁴.

وبناء على ما تقدم سنحاول التطرق الى موضوع الوظيفة العامة في الجزائر من خلال الخطة التالية:

الفصل الأول : الوظيفة العامة المفهوم والتطور

الفصل الثاني : التوظيف ومبادئ التوظيف

الفصل الثالث : سياسة التوظيف والعوامل المؤثرة فيها

الفصل الرابع : مفهوم الموظف العام و علاقة الموظف بالإدارة

¹ - المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، القانون الأساسي العام للعاملات والإدارات العمومية، المرسوم رقم 13، المؤرخ في 24 مارس 1985، ص 333

² - القانون رقم 11-90، المؤرخ في 21 أيار 1990، العلاقات العمومية، المرسوم رقم 17، المؤرخ في 25 أيار 1990، ص 262

³ - المرسوم رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرسوم رقم 03، ص 46

⁴ - محمد الغالي، القانون الإداري، دار العلم للملايين، 2004، المجلد 1، ص 16.

الفصل الخامس: شروط وطرق التوظيف

الفصل السادس : التكوين في الوظيفة ونهاية العلاقة الوظيفية

الفصل الأول

الوظيفة العامة المفهوم والتطور

أولاً: خصائص النظام المفتوح

يتميز الاتجاه الموضوعي للتوظيف العامة في ظل النظام المفتوح بجملة من الخصائص يمكن إيجازها

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 أساساً ببقاء الوظيفة أولاً و بدوام كفاءته وفاعليته ثانياً.
- للموظف الحق في أنه يترك وظيفته متى شاء بمجرد إشعاره للمؤسسة لفترة مناسبة وعند إلغائها يفصل الموظف وليس له الحق في تقديم الاحتجاج على الإدارة المستخدمة
- الموظف مسئول بذاته عن تطوير نفسه وتنمية مهارته
- 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 دائماً حكم التعيين في وظيفة أعلى بشروط أفضل وما يميز الوظائف عن بعضها البعض نوع العمل، شروط مؤهلات الوظيفة، مستوى صعوبة الواجبات و أهمية المسؤوليات وهو ما أخذت به الجزائر فيما يخص الترتيب الموضوعي لمناصب العمل¹.

¹ - اسد رح ، الا جع ال ا ب ، ص401

- 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 قدرات¹.

ثانياً: محاسن النظام المفتوح

إلى جانب ماسبق يتميز النظام المفتوح بمجموعة من الإيجابيات نوردتها في النقاط التالية :

- ترتيب الوظائف ترتيباً موضوعياً، وتناسباً لأجر مع متطلبات الوظيفة من حيث المسؤولية و المؤهلات اللازم، توفرها لأداء واجب الوظيفة.
- تحقيق العدالة و المساوات بين الموظفين.
- تنمية روح المنافسة بين الموظفين وسهولة الرقابة على الوظيفة والموظف .

الفرع الثاني: الاتجاه الشكلي

يستدل عليه أيضاً بلفظ الاتجاه الشخصي²، للوظيفة (النظام المغلق) و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة، يتركز هذا المعنى على مبدأ الرتبة الشخصية و يعطي اهتماماً كبيراً للموظف و ما يحمله من مؤهلات و اقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإدارة 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 بريطانيا³.

¹ بـ ي زلي، ماضيات في الة العامة، الة الامعي الة الة ص 12

² بـ لة ماد، دروس في الة العامة، جامعة بـ م داس، الة ، 2017/2018، ص 04.

³ -GRÉGOIRE, Roger. "La conception de la fonction publique aux États-Unis d'Amérique." *La Revue administrative* 3.18 (1950): 544-554.

- Lemoyne de - publique." *ZbornikradovaPravnogfakulteta u Splitu* 55.1 (2018): 45-53.

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.

أولاً: خصائص النظام المغلق

- يرتكز على ديمومة الوظيفة العامة كمهنة وسلك وفق عقد ملزم للطرفين موظف وإدارة بحقوقه وواجبات كل طرف .
- يحكم الموظف لدى الدولة نظم وقواعد وإجراءات ترتب حقوق وواجبات دائمة
- يمكن التنقل من وظيفة الى اخرى وفقا لنظام الترقية وفي إطار سلم الترقيات
- تلزم الإدارة العامة بتأهيل موظفيها لشغل الوظائف الشاغرة لديها
- ضمان الراتب التقاعدي عند انتهاء علاقة الموظف بالإدارة وإحالاته على التقاعد.
- تضمن الدولة استمرارية المرفق العام عن طريق تقييد حق الموظف في الاستقالة وإخضاعها لإجراءات محددة .

ثانياً: 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 مسؤولياته الواسعة والمتزايدة التي تؤدي إلى تضخم الأجهزة والعاملين بشكل سريع
 - نقص الاداء الوظيفي لدى العاملين بسبب الإتكالية التي يخلقها هذا النظام لدى الموظفين مرده ديمومة الوظيفة دون تنامي روح المبادرة الى تطوير انفسهم

- غياب التطبيقات الموضوعية الملزمة بالكفاءة والجدارة في اختيار الموظفين وتكديس 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 الموضوعية على الدخول في سلك الخدمة المدنية وتعدد الشروط التي ينبغي توفرها لمن 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 غالباً ما يندرج في أعمال لا تستلزم إلا قدرًا محدوداً من التدريب والاطلاع بخلاف القطاع الخاصة.

ثالثاً: إيجابيات النظام المغلق

لا يمكن التوقف عند سلبيات النظام المغلق وعلى عكس فقد تمتع هو الآخر بالعديد من الإيجابيات 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

- يلقي مسؤولية 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 العموميين"¹.

وبالتالي هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و النظم العامة التي تربط وتنظم علاقة الموظفين العموميين بالدولة وتحدد حقوقهم وتبين وواجباته وعلاقتهم بالمرفق العمومي²، وعليه فإنه يدخل في إطار دراسة الوظيفة العامة نظام الوظيفة العامة وتطويره وكل ما يتعلق بها 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.

الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من نظامي الوظيفة العامة

في غياب التصريح التام يتضح من خلال النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر نجد أن المشرع الجزائري قد تبنى نظام المغلق للوظيفة العامة أو المفهوم الشخصي للوظيفة العامة من خلال تحديده للوظائف العامة و كذا شروط الالتحاق بالوظائف و الأجر و ضمانات و حقوق الموظفين محاولا الإعتماد في ذلك على مزايا المفهوم الموضوعي او النظام المفتوح³.

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 الرابعة⁴، وقام بتحديد

¹ - م صالح ف ، مل ماضات في قانن الة العامة، ألق على لة الة الة لاند ، لة

القق ب ع ن، جامعة الة ، الة الة الامعي 2013/2012، ص 09

² - غاسد ح ع الة ان ، م عة ماضات في الة العامة والة ارد الة ، م جمع ساب ص 09

³ - الة روج ، الة الة الة ، 407،

⁴ - الة الة 04 م الة رقم 03-06 الة رة في 15 الة 2006 الة القانن الة الة الة العامة م جمع ساب

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 الموضوعي 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 المطلوب¹، و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

المبحث الثاني: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

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

المطلب الأول : مرحلة ما قبل 1966

الفرع الأول: : مرحلة ما قبل الاستقلال

أن أهم المحطات التي يمكن التوقف عندها في هذه المرحلة أولها كان بصدور القانون الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946، وهو قانون موحد لمختلف الوظائف، امتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 10 جوان 19 و الذي تضمن أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف و التكوين ، هذه الأخيرة التي أدخلت عليها تعديلات ابتداء من سنة 1956 حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم 17/مارس/1956².

ولقد تميز قانون 19/10/1946 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

¹-غان د ع ا د ان ، م جمع ساب ص 09

²-م ي د ، م اضادات في الة العامة 2019/2020، جامعة زان عاشر الة الة الا د ، ص 41

للموظف وتبيان واجباته وحقوقه كالحق في المرتب المناسب، الحق في التكوين و الترقية والحق النقابي ، وهذا على خلاف القانون الصادر في 1959/02/04 الذي اکتفى بالنص على المبادئ العامة دون أن يتضمن تعديلات مهمة للقانون السابق¹.

وعلى الرغم مما يتضمنه القانونيين السابقين من إقصاء ممنهج وإجحاف في حق الجزائريين يخدم المعمرين بالدرجة الأولى وكان القانون رقم 59 - 244 لسنة 1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، وبمقتضى المرسوم المؤرخ في 2 أوت 1960 والذي سمح بموجبه المستعمر الفرنسي بامتداد تطبيق القانون رقم 2294 سالف الذكر في الجزائر، الذي بقي ساري المفعول إلى غاية حصول الجزائر على استقلالها في الخامس جويلية 1962².

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 قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال

يمكن ان نتميز ثلاث مراحل مهمة هي الاخرى في تطور الوظيفة العامة بالجزائر ترتب عن المرحلة السالفة الذكر نتائج متعددة يتعلق البعض منها مباشرة إلى إصلاحات ادارية وعدم توازيها والبعض الآخر بمحتوى هذه الهياكل من الناحية القانونية والبشرية وأمام هذا الوضع المعقد لم يبقى للسلطات العمومية غدات 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:

¹ م ي د ، ماضيات في الافة العامة 2019/2020، م جمع ساب ، ص 18

² م ي د ، نف ال جمع ، ص 25

أ - فترة النصوص التشريعية والتنظيمية والموروثة منها والجديدة والتي غالب ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها لنقص تأهيلهم من 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 استغلالهم¹.

وعلى اثر ذلك فتحت باب التوظيف أمام الجزائريين لكل من يحسن القراءة و الكتابة دون انتقاء بموجب الأمر 62/503 الصادر بتاريخ 19/06/1962 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 18/09/1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية².

وامام هذه القوانين وكثرتها وضمانا لستمرارية نشاط المرافق العامة ونشاطها اضطرت الجزائر إلى إصدار قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962³، الذي يسمح بالعمل بالقوانين الفرنسية الا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، و بذلك ظلت الوظيفة العامة في الجزائر تخضع لقانون الوظيفة العامة في فرنسا المؤرخ في 04/فبراير/1959 السابق ذكره.

المطلب الثاني: مرحلة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية مابعد 1966

مطلع سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية، عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام

¹ - م ر الامة ،م اضدات في الة العامة، 2019-2020، جامعة انة الة ص 07

² - م ي ح ، م اضدات في الة العامة 2019/2020، م جمع ساب ، ص 42

³ - لقان رقم 157/62 المؤرخ في 31/12/1962 يعط ب ي الع القان الفنة إلا ما تعارض مهابا الة الة ، جة الة الة العدد 02 لة 1963.

للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133¹، 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 مرافق عمومي تديره الدولة.

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

انطلقت هذه المرحلة في عام 1966 أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل التنسيق لها و الانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية و شهدت اعتماد جملة من المبادئ أهمها مبدأ ديمقراطية الوظيفة العامة.

يليه صدور قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي كان يهدف إلى توحيد عالم الشغل وإعادة تنظيمه و تطويره ، و جعل العمل ككل هو الأساس للتنمية الشاملة ، فنص على أن العمل شرط أساسي لخلق التنمية الشاملة² .

الفرع الاول: مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990)

انطلقت هذه المرحلة رسميا سنة 1978 مصدوم القانون الأساسي العام للعامل رقم 78/121 المؤرخ في 05 أوت 1978 والتي استمرت الدعاية 1990 وكان الهدف من هذه المرحلة والعمل

¹—ألام 66 / 133 الا رخ في 1966/06/02 الا عطا القانون الأساسي العام للا فة العمومية ، جة السدة العدد 46 الا ادره بارخ 08 ج ان 1966.

²م ر الامة ، ماضات في الا فة العامة، 2019-2020، جامعة باتنة الا ا ص 07

على اعادة تطويره وتنظيمه من جهة أخرى لا سيما فيما يتعلق بحقوق العامل و واجباته غير مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها¹.

وفي هذا نصت المادة الأولى من هذا القانون على " يحدد يحدد هذا القانون حقوق العامل وواجباته الملحقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه وهذا انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق و 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 مثلا ودون تفرقة بين العمال والموظفين وهذا بعرض القضاء على الفوارق الموجودة بين القطاعات².

الفرع الثاني: 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 والي تقرررت 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 العمومية سنة 1990 على المجلس الشعبي الوطني ، ولكن لم يصدر قانون ينظم هذا القطع إلى غاية سنة 2006 حيث صدر الأمر 03/06 المؤرخ في 15/جو يلية/2006³، المتضمن القانون الأساسي العام

¹ - غان د ع الاحان ، مجمع سا ب ص 13

² - غان د ع الاحان ، نف ال جمع ص 13

³ - الام رقم 03-06 المؤرخ في 15 ج لة 2006 ال القاذن الأساسي العام للافة العامة. الة السة ،

عد 46 ص 03

للوظيفة العمومية، الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة¹.

تضمن هذا القانون 224 مادة موزعة على إحدى عشر 11 بابا ، حيث وضع 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 - م ي د ، م اضدات في الة لفة العامة 2019/2020، م جمع ساب ، ص 45

الفصل الثاني

التوظيف وسياسة التوظيف

المبحث الاول: 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 عن سياسة التوظيف لارتباطها بعملية التوظيف وضرورةها بالإضافة الى تأثير هذه الأخيرة بالعوامل المؤثرة في سياسة التوظيف ، ومنه ان نبين من خلال هذا المطلب التعريف بسياسة التوظيف والعوامل المؤثرة فيها.

المطلب الأول: التوظيف

الفرع الأول : تعريف التوظيف

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

وهو أيضا يستعمل كمرادف للفظ تشغيل الذي يراد به ملئ أو سد منصب كان شاغرا ويسعمل المصطلح الأول في المجال الحكومي في الوظائف العامة على اعتبار أن ، التوظيف فيه شئ من الإلحار والتكليف ، بينما يستعمل الثاني في القطاعات الاقتصادية على أنه في التشغيل شئ من الحرية .

في حين يعرفه محمد رفيق الطيب بأنها "تعبئة بيئة أو الهيكل التنظيمي بالأشخاص ، ويتضمن اختيارهم وتدريبهم وتوظيفهم وترقيتهم¹. وللتوظيف في علم إدارة الأفراد مفهومان:

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

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

¹ م ف ، تالة ائفالعامرةسالماج ، معهل العلامالقادنةوالإدارة،جامعةالاء (1985) ،ص70

وعليه وعند الأخذ بالمفهوم الخاص للتوظيف فيقصد به عملية دخول المترشح للوظيفة إلى سلك الوظيفة العامة ، أي توليتهم المناصب الإدارية، وهو ناتج عملية الاختيار والفحص¹.

المطلب الثاني: مبادئ التوظيف

تسند عملية التوظيف أو الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر الى كل من مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة ويجد هذان المبدأان 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 العامة هي مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون والمساواة في الحقوق والحريات العامة، ويعدّ مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامة.

ويندرج تحت مبدأ المساواة مدلولان هما المساواة القانونية والمساواة الفعلية ويختلف كل منهما

عن الآخر من حيث المفهوم في عملية التوظيف:

1-المساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة ممن هم في نفس المركز القانوني الذي يخولهم ذلك الحق بمعنى متى توافرت في من يتقدمون لشغلها الشروط المنصوص عليها قانونا.

¹- د اش شهة ،مجمع سايب ،ص35

2-المساواة الفعلية : فتعني إتاحة فرص التوظيف امام جميع من تتوافر فيهم الشروط وهم في نفسى المراكز القانونية¹ ، رغم اختلاف المدلولين فإن مبدأ المساواة في التوظيف يقصد به أن كل شخص بإمكانه الإستفادة من الحقوق والواجبات التي تتضمنها القواعد القانونية المقرر

المطلب الثالث: السند القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة:

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

الفرع الاول :السند الدولي:

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

اولا: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948²، حيث نصت المادة 21 منه على أن: "كل مواطن له الحق والإمكانية للالتحاق بالوظائف العامة في بلده , كما نصت المادة 23 منه على أن: " لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة ".

1- بعاز ، ت ر ن ا م ال ا فة الع مة في م ال ال في ال ائ ، رسالة ماج ، جامعة ال ائ 1، ال ائ ص

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة حقوق دولة ت الإعلان ال تة الأمم الة 10 د 1948 في ق شاي في ار . الإعلان يث ع رأ الأمم الة ع ح ق ق الإذن الة ل ال اس . الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يأل م 30 مادة و رأ الة العامة أن ح ق ق الإذن الة ل ال اس

كما كان لدستور 1976¹، هو الآخر النص على مبدأ المساواة حيث، جاء نص في المادة 44 منه على أن: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق والأهلية". وبذلك يكون هذا النص قد كرس صراحة مبدأين أساسيين في التوظيف هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.

لم يخلو دستور 1989²، من النص على المبدأين إذ نص في المادة 48 أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" فهذه المادة نصت صراحة على مبدأ المساواة في التوظيف، وتضمنت مبدأ الجدارة لأنها قيدت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العمومية بتوافر شروط محددة قانوناً، وهذه الشروط تعني الجدارة في تولي الوظائف .

أما دستور 1996³ نجده أيضاً قد أكد على هذين المبدأين من خلال المادة 51 منه: "يتساوى الجميع في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

1- دسر الجمهورية الثالثة لقيادة اللجنة، المرخ في 22 نذف 1976، المادر ج أم رق 97/76 المرخ في 22 نذف 1976، المة الاسمة، عدد 94، المادرة بارخ 24 نذف 19 وقاع دسر الما لة لعام 1976 ع الاسفاء في 19 نذف 1976، وح الملاحى عام 1989. اع ع سات م انقلاب 19 ين 1965.

2- دسر الجمهورية الثالثة لقيادة اللجنة، المرخ في 23 ف 1989، المادر ج الاسم الأتاسي رق 18/89 المرخ في 28 فاي 1989، المة الاسمة، العدد 9، المادرة بارخ 1 مارس 1989.

3- المة الاسمة رق 76 المرخة في 8 د 1996
معلب: - القانن رق 02-03 المرخ في 10 أب 2002 المة الاسمة رق 25 المرخة في 14 أب 2002
- القانن رق 08-19 المرخ في 15 نذف 2008 المة الاسمة رق 63 المرخة في 16 نذف

2008

- القانن رق 16-01 المرخ في 06 مارس 2016 المة الاسمة رق 14 المرخة في 7 مارس 2016

وكرس المبدأين من خلال المادة 5 من الأمر 133/66¹ التي تنص على انه : "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني...". فهذا النص أكد على المساواة بين الرجل والمرأة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، بالإضافة الى تضمين المبدأين من خلال المادة 26 من نفس القانون التي حصرت طرق التوظيف في أسلوب المسابقة.

كما سار على نفس النهج الأمر رقم 203/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ نصت المادة 74 منه على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية".

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 مضمون مبدأ المساواة ينصرف إلى معنيين، هما المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف، فالمساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة متى توفرت في من يتقدمون لشغلها الشروط المنصوص عليها قانوناً، أما المساواة الفعلية فتعني إتاحة فرص التوظيف للمواطنين جميعاً ورغم اختلاف المدلولين السابقين فإن المقصود بهما أن كل شخص بإمكانه التمتع بالحقوق مع الإلتزام بالواجبات التي تتضمنها القواعد القانونية المقررة في الوظيفة العامة، متى توفرت فيه الشروط المقررة والمراكز القانونية لالإلتحاق بالوظائف العمومية والتي أساسها كل من مبدأ المساواة والذي يقضي بإستبعاد أي تمييز بين المترشحين والتي يراعى فيها:

1- المادة 5 من الأمر رقم 133-66، تاريخ في 2 ج لة و 1966، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 49، تاريخ في 8 ج ان 1966.

2- الام رقم 03-06 تاريخ في 15 ج لة 2006 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. العدد 49، تاريخ في 8 ج ان 1966.

ثالثا: مبدأ المساواة بين الجنسين

ليس حصرا فقد كرس هذا القانون 03/06 بالمادة 27 نصت على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظّفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية" كما تضمنه القانون رقم 133/66 ، الذي ترك للقوانين الأساسية الخاصة تضمين هذا الشرط عند الإقتضاء، إذ أنّ القوانين اللاحقة لقانون 133/66 لم تتضمن أي تحفظ بشأن المساواة بين الرجل والمرأة.

رابعا: عدم التمييز بسبب الآراء:

يعد هو الآخر احد مظاهر عدم التمييز بين المترشحين للإلتحاق بالوظائف العامة يجسد مبدأ المساواة كمبدأ مبدأ دستوري عام بالدرجة الأولى ، إلى جانب ما تضمنه القوانين المنظمة للوظيفة العامة .

اما عن مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية فقد تم تضمينه في النص على مبدأ المساواة في تولّي الوظائف العمومية حيث أنّ المساواة دلالة المساواة القانونية، التي تعني أنّ لكل مواطن الحق في الإلتحاق بالوظائف العمومية بشرط أن يتوفّر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات، وما هذه الشّروط والمؤهلات إلا ترجمة لمبدأ الجدارة، أي الصلاحية عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية ، كما أنّ القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تعطي هي الأخرى تعريفا لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية¹.

حيث لا نجد تعريفا الا في الفقه وعلى سبيل المثال يعرف الأستاذ "توري" الجدارة على أنّها: " أسلوب إختيار الموظّفين والإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة"² ، أما "برنارد روزن" فقال عن مبدأ الجدارة أنه: "ذلك النّظام الذي يوفرّ العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد ودفع

¹- ب ع از ،مجمع سايب ص 19

²- ح أ م ع الهاد ، إدارة شؤون الأ ف في الآلة أصلها أساليبها وصلاحها، الآلة الآلة، دار الف العي، القاهرة، م ، 1990، ص 58 نقلا ع ب ع از ،مجمع سايب ص 20.

رواتبهم وتطويرهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأنّ الجدارة ما هي إلاّ النقيض لأيّ نظام آخر يحمل عناصر التحيز، المحاباة، والتمييز في إختيار الأفراد"¹، أما الدكتور أنور أحمد رسلان، فقد عرف مبدأ الجدارة بأنه: "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والإحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، بغض النظر عن أية إعتبرات أخرى" ويؤكد ذلك تطبيقات ذلك في القوانين المنظمة للتوظيف العامة حيث نجد على سبيل المثال خضوع جميع الموظفين عند إعداد تقارير الكفاية للموظفين بتجسيدا لمبدأ المساواة ومنه مبدأ الجدارة².

وعليه يمكن تعريف مبدأ الجدارة بأنه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، والإحتفاظ بهم على أساس الكفاءة والصلاحية بالتجسيد الفعلي والحقيقي لمبدأ 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 التوظيف 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 عنده وتمثل هذه الاستثناءات في كل من نظام الوظائف المحجوزة والوظائف العليا وثالثا معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله لذلك سنحاول أن نفصل فيها على النحو التالي:

1- بدعاز ،مجمع ساجد ص 20

2- انر اح رسلان ، تقار الافاة دراسة لاداء الاداء ال في في القانن الاقارن وقانن دول م ل الاعاون ال ل ي ،ب د ن القاهرة م 3 ،ص 71

المطلب الاول: نظام الوظائف المحجوزة

تعد إحدى الطرق الاستثنائية لتولي الوظائف العمومية، مبدأها يقوم على أساس حجز نسبة معينة 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 بأنها: "وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة، تحجز وتخصص لوظائف معينة تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الوظائف دون غيرها"².

وتتلخص مبررات اللجوء للوظائف المحجوزة لاعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثل في واجب الدولة في الاعتراف بالجميل وردده قدمو تضحيات في سبيل الوطن، ل يتم تسهيل التحاقهم بالوظائف العامة في الدولة دون إخضاعهم لمبدأي المساواة والجدارة والمستفيد الآخر من الوظائف المحجوزة هم ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين تقتضي مبادئ العدالة والتضامن الاجتماعي حمايتهم وإعانتهم، وخير سبيل لذلك إتاحة فرص التوظيف لهم بشروط إمتيازية ليكون ذلك نوع من التعويض عن تلك الإعاقة³.

في الجزائر طبق هذا النوع بعد الاستقلال، وصدرت نصوص تنظيمية تتعلق بفئة قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين، ومراعاة حياتهم الاجتماعية منها الأمر رقم

1- أذر أحد رسلان، الأثار القانذة لقرار الأداء ال في، ملة الإدارة العامة، العدد 50، م ، 1986، ص 34.
2- سلان م ال او ، ماد عل الإدارة العامة، دار الف العي، بون عة، القاهرة، م ، 2000، ص 535.

3- بعاز ، مجمع سا ب 23

1503/62، المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى القانون رقم 2 321/63 وتبنت الجزائر هذا النظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية .

المطلب الثاني: الوظائف العليا

يفرض منطق السياسة المتبعة وتنفيذا ، وعلى عكس مبادئ التوظيف في الإلتحاق بالوظائف العامة تقتضي أن تؤخذ آراء المترشح السياسية في الحسبان إذ أن التعيين في الوظائف العليا تحكمه غالبا الإعتبارات السياسية في المترشح، وفي هذه الحالة يمكن مخالفة القواعد العامة عند التعيين فيها، أي مخالفة مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، فالوظائف العليا هي تلك الوظائف التي ترتبط إرتباطا وثيقا بالسياسة ، لأنها تقع في خط إلتماس بين الإدارة والسياسة، الأمر الذي يتطلب أن يكون للحكومة وتنفيذا لسياستها الحق في اختيار من يتولى المناصب العليا في الدولة³.

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 البلاد⁴.

وتعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية والسياسية، وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة⁵، وعليه يعدّ التعيين المباشر في هذه الوظائف خروجاً عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة المجسدان عن طريق المسابقة، أساس هذا

1- الإسم رقم 503/62، مرخ في 19 جلة 1962، الإ تاد م معة للاخل إلى الإ فة العممة، الإ لة الاسمة، العدد3، الإ ادرة بارخ 20 جلة 1962.

2-القاذن رقم : 63 - 321 الإ رخ في 31 غ سنة 1963م الإ عل الإ لة الإ اجاة للاهيد وال القاذن رقم : 64 - 70 الإ رخ في 8 ين سنة 1964م الإ عل بسع مال الاسفاده م أحام القاذن رقم : 63 - 99 الإ رخ في 2 اف سنة 1963م لإ الح الإ لة الإ ي عدس ع ه إلى ما ع أول يل سنة 1962م.

3- بعاز ، م جمع سااب ، ص 24

4- م ي ح م اضدات في الإ فة العامة ، م جمع سااب ص 44

5- م فى ش ، م جمع سااب ، ص 142.

للوظائف العليا في الحزب والدولة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية.

تصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة بموجب مرسوم، يجري تميمها وتحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها، وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه موضوع تصنيف خاص. يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ما عدا الوظائف العليا الانتخابية." أما المادة 125 فقد أحالت في شأن حقوق والتزامات من يشغل هذه الوظائف العليا إلى صدور مرسوم، وتطبيقاً لهاتين المادتين صدر المرسوم رقم 85/214 المتضمن حقوق وواجبات أصحاب الوظائف العليا¹،

أما بالنسبة لشرط الكفاءة تجدر الإشارة إلى أن نصوص سنة 1966 لم تتضمن أية إشارة إلى المؤهلات العلمية مثل التي اشترطها مرسوم 214/85، وقد تضمن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الثالث: "المناصب العليا والوظائف العليا للدولة" من الباب الأول حيث جاء في المادة 15 منه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياساتها العمومية"، ولقد حددت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين، إذ نصت على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"

وعليه فقد ترك التعيين في هذه الوظائف إلى السلطة التقديرية للجهة الإدارية، الشيء الذي قد ينتج عنه انحراف عن مبدأ الجدارة والحياد عن مبدأ المساواة، لكنه مبرر باعتبار أن تمثيلها المصلحة العامة، تتمثل في ضرورة ترك عملية التعيين لإرادة الإدارة لاختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم القدرة على

1- لا سم رقم 214/85، التاريخ في 20 أوت 1985، د ح ق و واجبات لأصا ب ال اء العا في الولة و واجباته، الة السة، العدد 35، ال اءرة بارخ 21 أوت 1985.

تنفيذ السياسات العامة للدولة¹، إذ أن إطلاق يد الإدارة في التعيين ليس مطلقاً، بل يجب أن تلتزم الإدارة بتوفر الشروط العامة المقررة لشغل هذه الوظائف، وهو ما أقرته المادة 21² من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم³.
وعليه فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالوظائف العليا في الجزائر تراعي وتأخذ بمبدأ الاعتبارات السياسية في نطاق الوظائف العليا على مختلف مراحل تطور مفهوم الوظائف العليا في الجزائر.

المطلب الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

عالج الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الاستثناء في تولي الوظائف العامة في نص المادة 80 ولمادة 82 منه⁴، وجاء المرسوم التنفيذي رقم 194/12⁵، المرسوم بشرط جديد للمشاركة في مسابقات التوظيف لم تنص عليه النصوص التشريعية الجزائرية من قبل، ألا وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وجعله معيار فاصل للمشاركة في

-
- 1- ملال بـ فحات، إدارة الافاءات ودورها في عـ نة الـ فة العمـة في الـ اء، مة ماجـ ، لة القـق والعمـ الـ اسـة، جامعـة الـ اجـ لـ ، اءة، 2011-2012، ص38.
 - 2- تـ الـ اءة 21 مـ الـ سم الـ فـ رقم 226/90 أنه: "لا عـ أـ فـ و فة عـا في الـ ولة إذ الـ تـ فـ هـ شـ و الـ فـاءة والـ اهـة، و أن يـ فـ هـ عـلـي الـ صـ ما آـي:
(1) أن في الـ و العمـة للإـ باق الـ فة العمـة، عـلـي الـ الـ دة الـ عـ والـ الـ بار بها العـ،
(2) أن يـ تـ اعـالاً أو مـ مـ الـ أهـ مـ او الـ لـ ،
(3) أن نـ قـ مارـس العـ مـة عـ (5) سـا تـ عـلـي الأـقـ في الـ سـا تـ أو الـ إـا رـا تـ العـ مـة أو في الـ سـا تـ والـ هـا تـ العـ مـة..."
 - 3- الـ الـ سم الـ فـ رقم 226/90، الـ رخ في 25 جـ لة 1990، الـ عـلـ قـق العـال الـ يـ ارـسـن و اءـ عـا في الـ ولة وواجباته، الـ الـ سـة الـ سـة، العـد 31، الـ اءـرة في 28 جـ لة 1990، الـ عـلـ والـ الـ سم الـ فـ رقم 04/94 الـ رخ في 2 جـانفي 1994، الـ الـ سـة الـ سـة، العـد 1، الـ اءـرة بـارخ 02 جـانفي 1994.
 - 4- الـ اءة 80 الـي تـ عـلـي انـ الـ الـ لـ الـ لـك العمـة عـ - الـ اءة عـلـي أسـاس الـ اءـا رـا تـ، الـ اءة عـلـي أسـاس الـ هـا دـا تـ الـ لـعـ أسـلاك الـ فـ، -الـ الفـ الـ هـي، -الـ الـ اءـ مـ بـ الـ شـ الـ يـ تـ اءـا تـ ا مـ مـ صـا عـه في القـا نـ الـ أسـاسـة، مـ سـا تـ الـ الـ هـة" و تـ الـ اءة 82 عـلـي انه " تـ دـ ا تـ الـ اءـا تـ الـ صـ عـلـها في الـ اءة 80 أعـلاه و جـا ئـها عـ الـ "
 - 5- الـ الـ سم الـ فـ رقم 194/12، الـ رخ في 25 أـف 2012، دـ ا تـ الـ اءـا تـ و الـ مـا نـا تـ و الـ فـ صـ الـ هـة في الـ سـا تـ و الـ إـا رـا تـ العـ مـة و جـا ئـها، الـ الـ سـة الـ سـة، العـد 26، الـ اءـرة بـارخ 03 مـا 2012.

المسابقة، إذ على المترشح أن يقدم شهادة إقامة تثبت إقامته في البلدية أو الولاية مكان وجود المنصب المطلوب شغله، حيث نصت المادة 6 منه على أنه: "باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني، تجرى المسابقات والفحوص المهنية على مستوى كل ولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله، وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة، تمنح الأولوية في التوظيف للمترشحين المقيمين في هذه البلدية."

ومنه تم اعتماد هذا الاستثناء هو الآخر الى جانب الاستثنائيين السابق نالا وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وأصبح شرطاً لمشاركة المرشحين في مسابقات والفحوص المهنية للتوظيف الخارجي ، ويفهم من هذه المادة أن 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 التسجيل للمشاركة فيها لكل المترشحين المستوفين للشروط القانونية المحددة في التنظيم المعمول به بغض النظر عن مكان إقامة المترشح، ويتم تحديد الطابع الوطني للمسابقات من طرف ال وزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويكرس الطابع الوطني للمسابقات بموجب قرار أو مقرر فتح المسابقة، وفي حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع.

وتعتبر إعمال شرط الإقامة بتقديم شهادة الإقامة التي يقدمها المترشح ضمن ملفه للمشاركة في المسابقات والفحوص المهنية هي المعيار الفاصل الذي يتحقق من خلاله من إقامة المترشح في تراب الولاية أو البلدية البعيدة حيث يوجد منصب العمل المراد شغله¹.

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

1- راجع الألة رقم 1، ال رخة في 20 ف 2013، تعلاً ب أحام ال سم الآف رقم 194/12 ال رخ في 25 أف 2012، ال أدل ات ال اقات والإم انات والف ص ال هة في ال سات والإدارات العممة وجائها، ال بة العامة لل العمي.

المبحث الثالث : سياسة التوظيف

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

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 والتعاون¹.

كما يعرفها " ديميتري ويس" على انها "إن التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم².

أما " جون كيوط" فيعتبر 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 فيها³.

¹ د اش شهة ، سياسة الادارة العامة - الادارة العامة لارادة لارادة الاعلى والى العلى ،
¹رسالة ماج في العلم الامة والعلاقات الولة ، جامعة الاء 2000-2001 ص 34
نقلا ع د اش شهة م جمع ساى ص 35 Pratique de la fonction Dimitri Weiss , Pierre Morin
personnel Paris :Les Editions D'organisation 1982 p279

³Jeqn Guyot . Le recrutement methodique de personnel Paris : Entreprise Moderne
,1979,p17

نقلا ع د اش شهة م جمع ساى ص 35

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 تتأثر بمجموعة من العوامل منها الداخلية والخارجية يمكن حصرها في النقاط التالية :

الفرع الاول: العوامل الداخلية¹

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

¹- د اش شهة ،مجمع سا ب ،ص36

ثانيا: تخطيط القوى العاملة : ومن خلالها يتم تحديد احتياجاتها من القوى العاملة في الوقت المناسب¹.

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 أخذ بعين الاعتبار هذه العوامل قبل وأثناء وبعد إعداد مخطط القوى العاملة واختيار مصادر التوظيف².

الفرع الثاني: العوامل الخارجية³ :

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

اولا: التقدم التكنولوجي:

يعد التطور التكنولوجي عاملا مهما على المنظمة مسيرته 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

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- د اش شهة ،مجمع سايب ،ص36

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.

ثالثاً: عامل اللغة

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

رابعاً: التشريعات القانونية

يتحتم على الدولة ان تسير المجتمع في تطوره وهي حاجة الدولة الى تعديل او الغاء القوانين وتعويضها بما يتناسب والأوضاع الجديدة وعلية الدولة ما تزال تقوم بوضع قوانين لتحديد الشروط والإجراءات¹، وعلية يمكن إجمال القول في ماسبق ان سياسة التوظيف تتأثر بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية منها وبالتالي يمكن أن تتأثر عملية التوظيف بتأثر سياسة التوظيف.

¹ - د اش شهة، نف الا جع ص 37

الفصل الثالث

مفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة

المبحث الاول: مفهوم الموظف العام وموقف المشرع الجزائري

المطلب الاول: مفهوم الموظف العام

نظرا للأهمية 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
أولا: مفهوم الموظف 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 وضعه 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 عريضية 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.

تعريف 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

¹م- فاد مها ماد ء القانن الإدار .مسة شداب الامعة 1973 ص513

أو المرفقية، ويشترط الفقيه لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1- أن يشغل عملا دائما

2- أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره سلطة إدارية¹

حيث يعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام بالقول: "يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف 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 ولا بصفتهم الشخصية في إعدادة"³. ويعرفه جورج فلاكوس الموظفين العموميين بالقول "أعوان الإدارة ليسوا جميعا موظفين ولا يتمتع بصفة الموظفين العموميين منهم سوى الذين عينوا وثبتوا في مناصب دائمة"⁴.

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري

المشروع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من سابقه في تعريف الموظف العام ذلك أن المشروع الدستوري لم يتعرض صراحة إلى مثل هذا التعريف سواء في الدستور 1963 ولا في الدساتير اللاحقة باستثناء ما ورد من إشارات تتعلق بحقوقه أو واجباته، وقد جاء في المادة 54 من دستور 1963 أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية .

¹ - لفة العامة، م ر على الموقع الإلكتروني ون تاريخ الالاع 2022/2/15 ساعة الالاع

<https://montada.echoroukonline.com/showthread.phpt=26472823:30>

Remili Abd.Rahmane:Les institutions Administratives Algériennes /Sned.2ed .P192²

1- Missoum Sebih:La Fonction publique. Librairie hachette1-³

-Paris 1968.P13)

Algériennes/P238-Georges Vlachos:institutions Adves et économiques⁴

اما الأمر 133/66 المؤرخ في 2/جوان 1966 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 كفايات 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 الثانية طائفة 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 عين في وظيفة عمومية 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:

صدر

-1

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

أن

-2

يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة:

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

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

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

أ- المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين 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 .

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

د- المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية¹ واستنتاجا لهذا المنطق فقد استثنى هذا القانون بعض الفئات من العاملين 02 بقوله : " يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الإدارات والمؤسسات العمومية من صفة الموظف لكونهم غير دائمين كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين تم توظيفهم في اطار المواد -20-19 من 21 من الأمر 06-03 .

ذلك الدولة و المصالح غير المركزية 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 المادة 19 وهم الذين يشغلون مناصب في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات فالمؤسسات

¹ - م ي د ، م اضدات في الة لفة العامة 2019/2020، م جمع ساب ، ص 38-39

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 19 و20 المذكورتين أعلاه. - ولم تترك الفقرة الأخيرة من المادة 22 من هذا القانون مجالا للاجتهد 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 تحيدي 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 لإعتبار الشخص موظف على أن يقضي الشخص فترة التربص بنجاح و تثبته في إحدى الدرجات الوظيفية الموجودة في الإدارة التي عين بها المواد: : 83- 84- 85- 86- كذلك المادة 04 من هذا الأمر 06-03 و بالتالي فإن الموظف الفعلي و معتصب الوظيفة لا يعد أي منهما موظف عام، كما تجدر الإشارة إلى أن الأمر 06-03 قد استثني بعض الفئات من العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية إدارات الدولة من الخضوع لأحكامه و ذلك لأحكام قانون التوظيف 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 التوظيف للأسباب التالية، أ- بالنسبة لرجال الجيش :إن هؤلاء الرجال يخضعون لأساليب اختيار وتجنيد تختلف كليا عن تلك 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 وصریحا في الفقرة الأخيرة من المادة 02 المشار إليها سابقا و هذا أمر منطقي مادام الدستور يتبنى مبدأ الفصل بين السلطات.

ج- 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 استثناءهم الأمر 06 /الأمر 06-03 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 01/03/77 .

إضافة إلى هاته الفئات فإن بعض أعوان الدولة الآخرين يقترب وضعهم كثيرا من وضعية الموظف العام وقد تختلط معها أحيانا حتى لا تكاد تميز 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 استقرارا في الوظيفة وثباتا فيها باعتباره مرسما، أما الموظف المؤقت فهو في وضع غير مستقر لكن الأمر 06-03 اعتبر في الفقرة الأخيرة من المادة 03 المادة الثالثة منه أسلاك الأعوان

الدبلوماسيين والقنصليين والدبلوماسيين و القنصليين ضمن أسلاك الموظفين العموميين وإن كان قد رخص لهم في بتضمين قوانينهم الأساسية بعض الأحكام الاستثنائية الأحكام الاستثنائية في مجال الحقوق والواجبات شأنهم شأن عدد من الفئات الأخرى التي نص عليها في هذه المادة، والإدارة تلجأ إلى توظيفه عند الحاجة إلى القيام ببعض الأعمال المؤقتة أو المستجدة .

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة

يتقاسم طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة العامة اتجاهان رئيسيان يتمثل الاتجاه الاول اصحاب النظريات التعاقدية حيث اتجه هذا الرأي 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 لائحية يوجد بمقتضاها الموظف في مركز تنظيمي يقرر له حقوق وواجبات معينة وسوف نتطرق الى تفاصيل ذلك مع تبيان موقف المشرع الجزائري من الاتجاهين.

المطلب الاول: 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 التأسيس على ان العلاقة تحكمها :

الفرع الأول: 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 للدولة¹.

¹ - م ي د ، م اضادات في الافة العامة 2019/2020، مجمع سايد ، ص 46

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.

الفرع الثاني: 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 خاصوتطبق عليها قواعد خاصة و ذات تنظيم خاص، غير ان هذه النظرية تعرضت لانتقادات بسبب الغموض الذي جاءت به.

الفرع الثالث: 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 لنظرية تعرضت لبعض الانتقادات منها¹:

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

الفرع الرابع: 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

¹- د شاولس عة العالقة ب الادارة، مقال م ر لة الا ص في الادارة والا ق اد والقان د عد 42 سنة 2015 ص 70 جامعة اجي م ار - عاة الا اء ، ص70.

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 قانونية تنظيمية ، وبالتالي لا يمكن عزل موظف إلا لسبب تأديبي ، ويعد ذلك الأساس الذي انطلقت منه النظرية التنظيمية¹.

المبحث الثاني: النظريات التنظيمية الائحية وموقف المشرع الجزائري من النظريتين.

المطلب الاول: العلاقة بين الموظف والإدارة تنظيمية لائحية

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 و يترتب و يترتب عن ذلك مايلي²:

- 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 امتيازاً أو حقاً شخصياً وإنما هي مركزاً تنظيمياً حدد مسبقاً من حيث واجباته و مسؤولياته من طرف التشريعات الوظيفية قبل شغله وبصفة مستقلة عن شاغله، وبالتالي فإن قرار تعيين الموظف لا يخلق الوظيفة ولا يترتب له حقاً فيها لأنها تبقى ملكاً للدولة . وإنما ينشأ المركز القانوني للموظف و تترتب عليه آثار بمجرد صدوره دون أن يتوقف ذلك على موافقته، أي

¹ - م ي ح ، ماضدات في الة فة العامة 2019/2020، م جع ساب ، ص 47-48

² - بة م اد، دروس في الة فة العامة، جامعة ب م داس، ال اء ، 2017/2018، ص 04

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 للوظيفة¹.

- 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 تعديلها ومنها ما نجده مثلا في مسالة تنظيم الاستقالة² 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 العام 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.

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من النظريتين

لم يخرج المشرع الجزائري عن القاعدة التي أخذت بها غالبية التشريعات في تبني 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 يظهر جليا في نص المادة السابعة من الأمر 03-06، هكذا إذن يكون المشرع قد ابتعد عن الأخذ بالنظرية التعاقدية، حيث لا يمكن أن

¹ - م ي د ، م جمع ساب ، ص 50-51

² - د شاوش عة العالقة ب ال العام والإدارة، م جمع ساب ص 71

تتصور فكرة التعاقد في الموظف العام، الا 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 19 من 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 جديد للموظفين.
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل¹.

ولجأ بصفة استثنائية إلى الأسلوب التعاقدية، 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 22 على 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.

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

- 1- إن النظام التعاقدية 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 التعاقدية سيؤدي إلى كثرة التنقلات بين الإدارات.

¹- م ي د ، م جمع ساب ، ص 52

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 .

الفصل الرابع

شروط وطرق التوظيف

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

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

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

هذا وقد عرف شرط الجنسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، ففي المرحلة الإنتقالية التي تلت مباشرة إستعادة الجزائر لسيادتها والممتدة من سنة 1962 إلى 1966 تاريخ صدور أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية، وبموجب المرسوم رقم 62/ 503 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول إلى الوظيفة العمومية تم النص على شرط حمل المترشح الوظيفة العمومية إما الجنسية الجزائرية وإما الفرنسية ، ويمكن تعليل ذلك بما كانت تعانيه الجزائر انذاك من فراغ يسود الادارة في الجزائر وحتمية سد الفراغ في الدارة وضرورة تكوين مستخلفين لضمان سيرورة المرفق العامة .

ومع صدور الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية استقر المشرع على اشتراط الجنسية الجزائرية دون غيرها للإلتحاق بالوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 25 منه على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية إذا لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه..."

وقد اوردت المادة 75 إستثناء بنصها على "إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليها في المادة 25 / 1 من هذا الأمر لا يطبق على:

- 1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني،
- 2- الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.

وبذلك تخلّص المشرع من اشتراط اكتساب الأقدمية في الجنسية الجزائرية تاركا ذلك للسلطة التقديرية للنصوص التطبيقية الخاصة، وعليه وباستقرار هذه المادة يستشف أن المشرع الجزائري إكتفى في هذه المرحلة بالتأكيد على الجنسية الجزائرية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، معتبرا شرط الأقدمية في الجنسية شرطا إستثنائيا تلجأ إليه السلطات الإدارية عند الإقتضاء في بعض الأسلاك على أن ينص على ذلك مسبقا في القوانين الأساسية الخاصة¹.

ولم يجد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 عن هذا الموقف، فنص في المادة 75 منه على شرط حيازة الجنسية الجزائرية عند الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية. وعليه فإن شرط الجنسية هو شرط اساسيا للإلتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر ويترتب على فقدانه الفصل من الوظيفة .

ثانيا: شرط السن

يتطلب الإلتحاق بالوظيفة العامة سنا قانونية معينة حيث يكون معها الموظف المكلف بالمهام أهلا لتمل الإلتزامات والقيام بالواجبات للمهام التي يباشرها، قادرا على تحمل المسؤوليات، لهذا فإن تشريعات الوظيفة العمومية تشترط في المترشح لها أن يكون كامل الوعي والنضج العقلي، لذلك تشترط بلوغه سنا معينة تؤهله لذلك.

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 محدد كما لا يجوز توظيف القاصر في الأشغال الخطيرة، إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استعمال القاصر في الأشغال الخطيرة التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقه. كما يتمتع الموظفون إلى غاية بلوغهم سن الرشد المدني المحدد في القانون المدني الجزائري بـ 19 سنة

1- سعة مقم، ت ر نام الة العمة في الة اء م جمع ساء ، ص 197.

بنفس الحقوق ، كما يخضعون لنفس الواجبات ، شأنهم في ذلك شأن الموظفين المشاغليين ، لنفس المنصب¹.

كما جاءت القوانين المنظمة للوظيفة العامة على هذا النحو باسـتـراطـ سن معينة للإلتحاق بالوظيفة العامة فنصت المادة 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 فنص علـانـه : "لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط السن..." ، ما يلاحظ على هذه المادة أن المشرع لم يحدد سنا معينة للإلتحاق بالوظيفة العمومية تاركا ذلك للقوانين التنظيمية.

ايضا نص القانون رقم 211/90 ، 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.. "

أما القانون رقم 03/06 فقد فصل المشرع من خلال المادة 78 وبصفة نهائية في السن الدنيا المشترطة للإلتحاق بالوظيفة العمومية محـددا إياها بثمانـي عشرة سنة كاملة، حيث نصت المادة 78 على أنه : "تحدد السن الدنيا للإلتحاق بالوظيفة العمومية بثمانـي عشر (18) سنة كاملة".

ثالثا: شرط اللياقة البدنية

شرط القدرة البدنية تتحقق من خلاله الجدارة والصلاحية الصحية للإلتحاق بالوظائف العمومية، فمبرر هذا الشرط هو ضرورة التحقق من قدرة المترشح البدنية على القيام بأعباء الوظيفة والتأكد من خلوه من الأمراض البدنية والعقلية والعصبية ومن الأمراض المعدية، وتختلف درجة اللياقة

¹ -سعة مقم ، مجمع سباب ، ص 204

² - قاذن رقم 90-11 مرخ في 21 أبط سنة 1990، يعلـ علاقات العـ .ج ر رقم 17 لا رخة في 25 أبط 1990.

الصحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة، فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة البدنية¹.

وفي هذا نص المشرع الجزائري على شرط اللياقة البدنية وأخذ به في مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث نص أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية وهو القانون رقم 66/133² في مادته 25 على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط... واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة".

كما نصت أحكام المرسوم رقم 144/66 على شروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية³، في المادة الأولى منه باشتراطها على المتقدم للترشح للوظيفة العمومية أن يقدم شهادتين طبيتين صدرية وعمامة:

- 1- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعني من أي 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 المترشح من الإصابة بالسل أو شفاءه النهائي منه.

هذا بالإضافة الى ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 459/85 هذا الشرط بموجب المادة 31 منه، حيث نص في الفقرة 4 منها على: "اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة"

أكد كل ذلك القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول القانون رقم 06/03⁵ إذ نصت المادة 75 منه في فقرتها الأخيرة على: "أن تتوفر فيه شروط... والقدرة البدنية والذهنية..."

1- ح ع ان م ع ان، أصل القاذن الإدار، بون عة، دار ال عات الامة، الإسرة، م ، 2004، ص678.

2- الام 66/133 م جمع ساج .

3- ال اسم رق 66/144، ال رخ في 2 جان 1966، يعأ و الآفة ال ذة للقل في ال ائ العمة و اللان الة، الة الة، ال عدد 46، ال إدارة بارخ 07 جان 1966.

4- ال اسم 5985- ال رخ في 23 مارس 1985 ال القاذن الأساسي ال ذجي لعال ال سات والإدارات العمة.

5- القاذن رق 06/03، م جمع ساج

وهذا ما أوضحه المنشور رقم 16 الصادر في 29 أبريل 2006 عن المديرية العامة للتوظيف العمومية الموجه لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية¹ بأنه: "ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طب عام، طب الصدر، طب العيون،..."²

هذا دون ان نشير الى أنّ المشرع لم يقصي الأشخاص المعاقين من التوظيف في الوظيفة العمومية متى ما تبين أن الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة، إذ نصت المادة 24 من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم³، على عدم جواز إقصاء الأشخاص المعاقين من الإلتحاق ببعض الوظائف العامة طالما انحلا تتنافى إعاقتهم مع المهام الموكلة اليهم في الوظيفة المراد تعيينهم فيها وفي هذا الإطار تم النص في القانون رقم 90/02 السالف الذكر في المادة 27 منه على كل مستخدم أن يخصص لهم على الأقل نسبة 1% من مناصب العمل المعترف لهم بصفة العامل، وعند الاستحالة ينبغي عليه دفع اشتراك مالي⁴.

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

1- الا ر رقم 16، الا رخ في 29 أف 2006، مضعه شد الأهله الا ذة، الا ية العامة للا فة العممة.
2- وق جاءت الاعلة الاحقة ت ر رقم 637، الا رخة في 14 جان 2006، الا علة الأهله الا ذة، الا ية العامة للا فة العممة وض ت الا ر الا ب الا وهي الاعلة رقم 637 الا علة الأهله الا ذة.
3- القان رقم 90/02، الا رخ في 8 ما 2002، معط اة الأنداص العاق وتقه، الا فة السدة، العدد 34، بارخ 14 ما 2002.
4- بعاز م جمع ساب ص 50

رابعاً: ضابط حسن السيرة والسلوك :

المقصود منه التمتع بالحقوق المدنية، وهو ما تؤكد أحكام الفقرة 3 من المادة 75 من القانون 03/06 ، ويقتضي هذا الشرط من الإدارة المعنية بالتوظيف، إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المرشح للوظيفة قبل وأثناء التحاقه بها¹.

إلا أن شرط التحقيق الإداري ليس مطلقاً ولا يخص كل الأسلاك والوظائف، وهو ما أكدته نصنص المادة 77 من الأمر 03/06: "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ، ونظراً لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف ، كما يمكنها أن تحرر الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

خامساً : شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

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

فعلى المترشح للوظيفة العمومية أن يثبت بأنه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للإلتحاق بها والمتمثل في الشهادات، الإجازات أو التكوين المتخصص، والغاية من اشتراط هذا الشرط هو التحقق من أن المترشح سيقوم بالمهام المسندة إليه على أفضل وجه²، وتؤكد على ذلك أحكام المادة 79 من الأمر 03 /06 بنصها: " يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات او إجازات او مستوى التكوين"

¹. م ر الامة ، مجمع ساج ، ص 17

² - دمان ذبح عاشر، شح القاذن الأساسي العام لا فة العمّة -أدام الأم الناسي 03/06 ال رخ في 2006/07/15، دار اله ، ع ملة، الا اذ ، بون عة، 2010، ص 30.

غير انه سابقا لم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 على هذا الشرط وترك ذلك للقوانين الخاصة، أما القانون رقم 12/78 فقد نصت المادة 55 منه على أنه: "يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته..."

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

ويلاحظ أن المشروع الجزائري قد ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، واعتبر الجدارة العلمية شرطا عاما لتولي الوظائف العمومية، تاركا أمر تفصيلها وتحديد درجاتها إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي، وكذلك إلى المقررات والتدابير الداخلية التي تصدرها الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية¹ كما يلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بها في المرسوم 59/85 وكذا الأمر رقم 03/06 إلى المؤهلات دون تحديد لها، تاركا أمر اشتراطها وتفصيلها للقوانين الخاصة².

كما يعد ضابط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العامة من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية، حيث أنه أخذ بوصف وترتيب الوظائف العامة، ومن ثم لا يمكن أن يشغلا لوظيفة 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 الوظيفية³

1- مالها القدر رقم 13/ك خ /م ع وع/، الصادر في 3 سبتمبر 2008 عن الية العامة للوظيفة العمومية لادارة القوائم والاهتمامات الوظيفية العامة في المؤسسات والادارات العمومية.

2- الاعلان رقم 28، ادرجة في 07 أكتوبر 2003، معلقة بترتيب الوظائف العامة، معلقة بالاشارة والاعلانات، الية العامة للوظيفة العمومية، في 2005 ص 20 الذي جاء في فاهما "أن على ادارة قلم عملة الادارة ماشدة عملة تترتيب الوظائف والاهتمامات الوظيفية العامة، وعليه يعطى على الادارة الاعانة أن تقوم ما يلزم من أجل القوائم والاهتمامات الوظيفية العامة التي شح للإبقاء بالوظيفة العمومية وذلك خلال العام الذي له الأفضلية، وفي حالة ما إذا تقرر في الاهتمامات والاهتمامات أو القوائم الوظيفية للاقتناء على أساس الاهتمامات الوظيفية العامة الادارة الاعانة الإلزامية من أجل تجميعها والاضع".

3- م ر الامة، مجمع سايب، ص 15-16

ولالإشارة 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 الاستدلالية لمرتبات الموظفين، والتأهيل المطلوب في الموظف إما شهادة علمية او إجازة او مستوى تكوين معني ومحدد¹، حسب ما نصت عليه أحكام المادة 79 من الأمر 03/06 "يتوقف الالتحاق بالرتبة على اثبات التأهيل بشهادات او إجازات او مستوى التكوين"

سادسا: شرط الخدمة الوطنية

جاء كل من الأمر رقم 2103/74²، والأمر رقم 3111/76³، بأحكام تتعلق بالخدمة الوطنية حيث نصت المادة 103/874 على أن: "كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه، ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة، المصالح الخارجية التابعة لها، وفي القطاع المسير ذاتيا وفي المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة" في حين ينص والأمر رقم 111/76 على أن إعادة إدراج العامل يتم قانونا بعد إنتهاء فترة الخدمة الوطنية⁴، أو الإستدعاء، أو التحسين أو الصيانة، كما ينصان على إحتفاظ صاحب الوظيفة بمنصب العمل. وجاءت قوانين الوظيفة العمومية مطابقة لقانون الخدمة الوطنية، حيث نص المرسوم 59/85⁵، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية على وجوب أن يحدد المترشح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب المادة 31 فقرة 5 منه.

1- غان د ع الاحان، مجمع ساج، ص 31

2- الأم رقم 103/74، التاريخ في 15 نونبر 1974 المعلق على المرسوم رقم 99، المصادق عليه بتاريخ 10 د 1974

3- الأم رقم 76-111 التاريخ في 09 د 1976 المرسوم رقم 59/85، المصادق عليه بتاريخ 10 د 1974

4- المرسوم رقم 01 بتاريخ 26 ف 2004 يتعلق بإعادة الإدراج والادخالات المتعلقة بإنهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الإستدعاء.

5- المرسوم رقم 59/85، المصادق عليه بتاريخ 10 د 1974

أما القانون الأساسي الحالي المنظم للتوظيف العامة رقم 06/ 03¹، وبالرجوع إلى نص المادة 77 التي تنص على انه "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 275²، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"

وعلى هذا الأساس القانوني فإنه يمكن للقوانين الخاصة أن تشترط أداء الخدمة الوطنية وذلك لاعتبارات تخص طبيعة الوظيفة العمومية، وقد استحدثت المشرع الجزائري وضعية وحالة جديدة تخص المستدعين لأداء الخدمة الوطنية وهي "وضعية الخدمة الوطنية"، وبالتطرق إلى المادة 154³ والمادة 155⁴ من قانون 03/ 06 تتضح أحقية مشاركة أي مترشح لم تسو بعد وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية في المسابقة للالتحاق بوظيفة عمومية، ومباشرة مهامه عقب نجاحه، إذ يوضع المعني عند استدعائه لأداء الخدمة الوطنية في "وضعية الخدمة الوطنية"، ويحتفظ بموجبها بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، إلا أنه لا يستفيد من الحق في الراتب، لأن استحقاق هذا الأخير مرتبط بأداء

-
- 1- ألام رقم 03-06 الـ القائد الأساسي العام للـ فة العامة، مجمع ساج
 - 2- وت المادة 75 م الام 03/06 على انه " لا ان ي ا ان في و فة عامة ان في و فة عامة ما ل ت ف ه ال و الآتة:
- أن جئ الة،
- أن م عا ققه الة
- أن لا ت شهادة سداقه القائة ملاحات تافى ومارسة الة فة الاد الالاق بها
- أن في وضة قاننة تاه الة الة
- أن ت ف ه شرو الة والقرة الة نة والهة و الة هلات الة لة لالاق الة فة الاد الالاق بها.
 - 3- ت المادة 154 على انه " يضع الة الة عى لأداء خمه الة فة في وضة تى الة الة " ف الة فه الة الضة ققه في الة فة في الراجات والقاء. ولا ه ل الاسفاده م أ رات مع ماعة الأامال الة والة الة الة الة".
 - 4- ت المادة 155 على انه : " عاد إدماج الة في رته الأصلية ع انقاء فة الة الة فة القائد ول ان زكاع الة دولها لأولة في الة الة ان غله ق ت ه إذا ان الة شاغا أو في م معادله"

الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة من خلال التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافيو حسن السيرة والسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا.

أولا: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي

1. التمتع بالحقوق المدنية :

و يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحتها الدولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة 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 العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية¹.

أما المشرع الجزائري نجده من خلال الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إشتراط في جميع المترشحين للإلتحاق بالوظائف العمومية التمتع بالحقوق الوطنية، وذلك بموجب المادة 25 منه التي نصت على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية... إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية..."، وهو ما تم تأكيده من خلال ثاني قانون أساسي للوظيفة العامة الأمر الحالي 03/06 حيث نص في المادة 75 فقرة 2 على: "... أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية..."².

1- دعاز ، مجمع ساج ص 40-41.

2- ما يلاحظ على هذه المادة أنها اسعلا م ل "القوق الة" في قان 133/66، و"القوق الة" في قان 03/06، فمات الة العمة الة الة، و ر الك ر د ح ل ق د ن ل الإلاس إلى تجة الة الفني لة "droit civiques" الة تج أانا لة مني، ل هه الة و ر أه غ د قة، وأن الة الة ح أتى ه القان الأساسي العام لة العمة لة 1966 وذل ح ن في الة 25 على "القوق الة".

ب-عدم وجود تنافي:

ومدلول ذلك ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، لأن ذلك يخلل مبدأ الجدارة الذي تم التطرق له من قبل ، على ان يعد ذلك امرا مؤقتا مرتبط ببرد الإعتبار للمحكوم عليه. وهو ما اقره الأمر رقم 03/06 من خلالالنص عليه في المادة 75 فقرة 4 منه التي جاء فيها: "أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاقبها"، في حين لم يتم التطرق اليه في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 ضمن شروط التوظيف ولا في المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

ثانيا : حسن السيرة ولسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا

1- حسن السيرة والسلوك:

من شروط الإلتحاق بالوظيفة العمومية حسن السيرة والسلوك، والحكمة من هذا الشرط تكمن في أن الموظف العام بصفته ممثلا للدولة أمام مواطنيها،وعلى هذا الاساس وجب أن يكون الموظف على قدر كاف من الأخلاق وعليه يقصد بحسن السيرة مجموعة الصفات التي يتحلى بها الشخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الاطمئنان إليه وإلى تصرفاته¹.

فمن خلال الأمر رقم 133/66 قد أورد هذا الشرط في المادة 25 فقرة 2 منه بنصها على أنه: "...إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق ،أما الأمر رقم 03/06 فقد استغنى عن شرط حسن السيرة والسلوك ظاهريا وعوضه بشرط عدم وجود تنافي ومن خلال نص المادة 77 في فقرتها 2 بنصها: "كما يمكن أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"، هذا التحقيق يجري عند الإقتضاء بواسطة مصالح الشرطة، وغني عن البيان أن أناللتحاق ببعض الوظائف التابعة للدولة أو المجال الأمني أو الدفاع يمكن أن تسبق بإجراء تحقيق

1- د عاز ،م جع سايب ص 43.

إداري للتحري والتأكد من أن سلوك المترشحين للوظيفة العمومية لا يتنافى وممارسة الوظائف والمهام المرغوب شغلها¹.

2- عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا:

استنادا لإلأمر رقم 133/66 في المادة 55 في فقرتها الأخيرة تحديدا حيث تنص على انه : "... العزل فيمكن أن ينتج عنه ضمن الشروط المحددة بمرسوم، المنع من التوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية..."، ففي ظل هذا الأمر كان قد أشير إلى هذا المنع جوازيا وعدم تقيده بمدة زمنية.

أما في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص في المادة 185 منه على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، يستشف من نص المادة ان حالي العزل والتسريح يعدان احدي حالات الإنهاء التأديبي من الوظيفة مما يجعل المعني بذلك محروم من الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية مرة أخرى وذلك لثبوت عدم الجدارة الأخلاقية فيه ، على أساس انه يفترض في المترشح ألا يكون قد سبق له وأن تولى أيا من الوظائف العمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية، وهو ما يمنعه من الإلتحاق بالوظيفة العمومية .

وعليه يمكن القول إن هذا الحضر هو أمر منطقي وضروري لأن من سبق وأن فصل من الوظيفة لأسباب تأديبية يكون قد ثبت في حقه عدم الجدارة الأخلاقية التي هي من شروط تولى الوظيفة على النحو السابق تفصيله

المبحث الثاني : طرق التوظيف

عالج وحدد المشرع الجزائري عبر مختلف تشريعاته المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية طرق التوظيف مبينا أنماط التوظيف أي التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، وكلاهما يخضع إلى طرق

1- سعة مقم، مجمع ساج ، 201.

حددها المشرع بمجموعة من النصوص القانونية التي توجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف، مراعيًا في ذلك مبادئ التوظيف والتقيّد الصارم بها وانطلاقًا من ذلك سنحاول ان نتطرق الى من الطريقتين بنوع من التفصيل من خلال القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر .

المطلب الأول : طرق التوظيف الداخلي

عادة ما تلجأ الغدارة الى شغل المناصب الشاغرة، بتعيين أفراد مناسبين من داخل الإدارة عن طريق الترقية، حيث تشكل هذه الأخيرة الدعامة الأساسية للنظام المغلق التي تبنته الجزائر فالإلتحاق بالوظيفة العمومية يمكن فيه للإدارة ترقية موظفيها إلى وظيفة أخرى، بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني، وتتجسد الترقية من خلال آليات تسمح بترقية الموظف 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 الأول الترقية في التشريع الجزائري وفي الفرع الثاني: طرق الترقية

الفرع الأول: الترقية في التشريع الجزائري

يقصد بالترقية إصدار الجهة المختصة قرار بتقليد الموظف إلى وظيفة أعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية، أي نقله من وضع وظيفي أقل إلى وضع أحسن ، ويتحمل الموظف بموجب هذه الترقية مسؤوليات ومهام أكبر، الأمر الذي يترتب عليه آثار مالية المتمثلة في زيادة مرتبه والعلاوات، وأثار أدبية تتجلى في بمسؤوليات أكبر على عاتق الموظف المرقى وقد تكون الترقية بزيادة في الراتب الموظف فقط دون تحمل مسؤوليات إضافية ، وتظهر أهمية الترقية في النظام المغلق في أنها تضمن للموظف الإستقرار الوظيفي غير انه من الناحية العملية تواجه القائمين على نظم الوظيفة العمومية وضع أسس أو معيار للترقية، لاختيار أكفأ وأجدر العناصر المتاحة من بين الموظفين ، ومن هنا تظهر ضرورة تحديد الأسس والمعايير التي يجب مراعاتها عند الترقية ، ويمكن حصر هذه المعايير في ما يلي:

- الترقية على أساس الأقدمية: تكون الأولوية في الترقية إلى الموظف الذي قضى في وظيفته الحالية مدة زمنية أطول من غيره، إلا أن هذه الترقية حتى وإن كانت تمتاز بالبساطة والوضوح وتقضي على النزاعات الداخلية والخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة والموظفين وعلى المحسوبية والمحاباة، فإنه يعاب عليها أنها لا تعدّ مقياساً على صلاحية الموظف وجدارته، كما أنها تقتل لدى الموظف الدافع للتفوق ما دام موعده لم يحن بعد، وتؤدي إلى حرمان الإدارة من أصحاب الكفاءة والنشاط.

- الترقية على أساس الجدارة: تقوم هذه الطريقة على معيار ما حققه الموظف من كفاءة وجدارة في أداء العمل الإداري المنوط به، إن هذا السلوب في الترقية يعتمد على تقارير الأداء الوظيفي بشكل أكبر، ومن ثمة تظهر العلاقة الوطيدة بين اعتماد الجدارة في التقييم والجدارة في الترقية، حيث كلما كان التقييم موضوعياً كلما كانت الترقية قائمة على أساس الجدارة، وهذا بدوره يتطلب أن يكون القائمين بهذه العملية مؤهلين وقادرين على قياس كفاءة الموظف واستخدام نظام تقارير الأداء استخداماً سليماً وفعالاً، ومن مزايا هذه الطريقة في الترقية أنها موضوعية لأنها تعتمد على تقارير الكفاية الدورية التي تعدّ سنوياً من طرف الرؤساء الإداريين، إلا أن هناك عيوب تشوب هذا النظام، حيث أنه قد تحاط بعملية تقدير أداء الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى المحاباة، مما يفقدها فاعليتها وتتحرف عن أهدافها.

- الترقية على أساس الأقدمية والجدارة معاً: تقوم هذه الطريقة على فكرة الاستفادة من مزايا كل من نظام الترقية بالأقدمية ونظام الترقية بالجدارة¹.
كما يمكن نميز أنواع من الترقية في التشريع الجزائري تتمثل في :

¹ - سلطات، أنال العمى على فئات الأ ف الإدارة العمّة الأة، دراسة حالة جامعة ام بقة بمداس، مة ماج في العلم الاقادة ت م م، لة العلم الاقادة والارة و علم الأ، جامعة بمداس، الأة، ص88.

وسار على نفس النهج الأمر رقم 103/06¹ ونص على الترقية الرتبية بموجب المادة 107 منه على "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 المباشر".

وخلاصة ما سبق يمكن القول أن الترقية في الدرجة تخص الجانب المالي للموظف بزيادة بصفة تدريجية، ولا تمس هذه الترقية مهام الموظف في حين أن الترقية في الرتبة بنوعها تؤدي إلى زيادة في الراتب مع مهام موسعة.

الفرع الثاني: طرق الترقية في التشريع الجزائري

تضمنت القوانين المنظمة لموظيفة العمومية الطرق التي تتم ضمنها الترقية وهي إحدى الطرق التالية إما الترقية عن طريق الاختيار، أو الترقية عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني أو الترقية عن طريق تكوين متخصص أو تكون الترقية على أساس الشهادات، وأخيرا قد تكون الترقية إستثنائية، وسنحاول ان نتناول كل نما وفق ما تضمنته القوانين المنظمة للموظيفة العمومية

أولا: الترقية عن طريق الاختيار

تنص المادة 107 من الأمر رقم 03/06 على انه "...على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يشبتون الأقدمية المطلوبة...". حيث اوردت شروط الترقية عن طريق الإختيار وتتمثل شروط الترقية عن طريق الإختيار فيما يلي:

1- إكتساب صفة الموظف:

بالرجوع إلى المادة الرابعة من الأمر رقم 203/06² تتضح هذه المسألة حيث يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، من هنا نستنتج الشروط الأساسية لاكتساب صفة موظف والمتمثلة في:

1- الأم رق 03/06 م جمع ساد

2- الأم رق 03/06 م جمع ساد

2- التعيين في وظيفة عمومية دائمة

3- الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري

4- إثبات حد أدنى من الأقدمية المطلوبة: وذلك طبقا لما تقره القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك، ويعني هذا الشرط أن الاستفادة من الترقية الاختيارية مشروط بإستفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الاختيارية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

5- إكتساب خبرة مهنية كافية

6- التسجيل في قائمة التأهيل (التسجيل في الجدول السنوي للترقية): هو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتمثل هذا الإجراء أساسا في إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الموظفين المستوفين شروط الأقدمية، وتشمل هذه الجداول على كافة البيانات الواجب معرفتها عن كل مترشح للإستفادة من الترقية الاختيارية حتى يتسنى لأعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء البت في قائمة المترشحين، وبالتالي اختيار الموظفين الذين يستفيدون من الترقية¹.

وتجدر الإشارة أنه وطبقا للمادة 107 فقرة الثانية من الأمر 03/06 لا يمكن ان يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

ثانيا: الترقية عن طريق إمتحان مهني

تضمن الأمر 03/06 في نص مادته المادة 8 منه التي تنص على أن: " تصنف أسالك

الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية :

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 التأهيلالمطلوب لممارسة نشاطات التطبيق

أو كل مستوى تأهيل مماثل، -

¹- ب عاز م جمع سا ب ص 76

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 الموظفين الذين ينتمون إلى المجموعة (د)، أي مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ¹.

يفتح و ينظم غالبا الإمتحان المهني على المستوى المحلي مما يمكن ان ينظم من طرف الإدارة المركزية، ويخضع للإمتحان المهني لنفس القواعد العامة التي تحكم المسابقات والإختبارات المهنية.

ونشير الى جانب ذلك أن الفحص المهني وهو إختبار خارجي وداخلي أيضا نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره، ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم 293/95²، والمرسوم رقم 194/12³ وعلى كل يعد الإمتحان المهني، احد طرق التوظيف الداخلي يسمح من خلاله للموظفين الذين يمتلكون الأقدمية والكفاءة المطلوبتين من اجتياز امتحان مهني ذو طبيعة مهنية من أجل الترقية إلى رتبة أعلى.

ثالثا: الترقية عن طريق تكوين متخصص

نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية، فهذا النوع من الترقية ينتج عنه تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد حصولهم على التكوين المتخصص، ومن أجل تجسيد هذه الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وفي

1- الأم 03/06م جمع ساب

2-الاسم رقم 293/95، التاريخ في 1995/12/30، المعلقات والامانات والامانات والادارات الجهية والاساسيات والإدارات العمومية، المادسة، العدد 57، المادسة بارخ 4 أكتوبر 1995 وتقاله جاءت المعلقة رقم 8، المادسة في 18 أكتوبر 2004، المعلقة المادسة والإمانات الجهية، المادسة والامانات، المادسة العامة للمادسة، المادسة 2005، ص 50 .

3-الاسم رقم 194/12، التاريخ في 2012/04/25، المادسة والامانات والامانات والادارات العمومية، المادسة، العدد 26، المادسة بارخ 03 ما 2012.

2. أن يكون نمط التوظيف الخارجي منصوص عليه القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية وذلك وفقا لأحد طرق التوظيف الخارجي الآتية : 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 تجيد عملية الترقية حيث انه و إطار تطبيق أحكام التعليلة¹، يمكن تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة في حدود المناصب التي أصبحت شاغرة بسبب التحرر في احد الحالات المذكورة أعلاه.

¹-العلامة الزارة رقم 01 لائحة في 23 د 2015 التي تدرجات الادارة العامة
إلى تعديلات اللائحة للبلاد

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.
- 4) التقيد الصارم بالشروط المذكورة في المنشور رقم 04 المشار إليه أعلاه، وتبلغ مصالح الرقابة المالية وكذا مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وفقا للأجال القانونية بنسخ 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: الترقية الإستثنائية

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة لهم على الأعمال البطولية والمخاطر التي يتعرضون لها عند القيام بمهامهم، وقد كرس هذه الترقية لأول مرة المرسوم 159/85، في

1- ال س م 85-59 ال رخ في 23 مارس 1985 ال القاذن الأساسي ال ذجي لعمال ال سات والإدارات العامة مجمع ساج

مادته 57 ، والذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة بإمكانية التحديد الدقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترقيات، والتي لا يمكن العمل بها إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وهذا النوع من الترقية لا يزال معمول به ونشهد تطبيقاته¹ الى يومنا هذا.

المطلب الثاني : طرق التوظيف الخارجي

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

الفرع الأول: نظام المسابقا و الثاني: الفحص المهني أو الإختبار المهني والثالث: التوظيف المباشر

الفرع الأول: نظام المسابقات

وتعتبر الطريقة الرئيسية لاختيار الموظفين في معظم التشريعات الوظيفية في العالم ، لما لها من فوائد جمّة 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 كتابة وشفوية، ثم ترتيب المتسابقين حسب نتيجة الامتحان على أن يشرف على وضع الامتحان لجنة مشكلة من فنيين على درجة عالية من الكفاءة².

من جهة أخرى يعكس نظام المسابقة التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في الإختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثمة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر المتاحة ووضع

² - م ي د م جمع سا ب ص 59

الرجل المناسب في المكان المناسب، ويتسند نظام المسابقة الى جملة من الاجراءات والظوابط يستوجب مراعاتها قانونا خاصة ما تعلق منها بالإعلان عن المسابقة الى جانب تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها

وبالرجوع الى الأمر رقم 133/66 في مادته 26 نجده قد اعتمد هذا النوع من التوظيف بأسلوب المسابقة وعمل به هو الاخر المرسوم التنفيذي رقم 259/85، بموجب المادة 34 منه، وأكدها الأمر 303/06 المادة 80 وقسمها إلى نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الإختبارات ومسابقات على أساس الشهادات.

اولا - المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة ليتم تعيين هؤلاء الناجحين حسب إحتياجات الإدارة من المناصب .

وهو ما يعد قيادا على الإدارة من الناحية العملية في حرية إختيار موظفيها عند التعيين 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 معا⁴، الغرض منها الكشف عن صلاحية وكفاءة العنصر المستقطب (المرشح للوظيفة) .

1- الأمر رقم 133/66 م جمع ساج

2- الم 59-85 م جمع ساج

3- الأمر 03/06 م جمع ساج

4- الملاحظة رقم 38، بتاريخ 2008/08/02 التي تدرت في الملاحظات والإمائنات والإختارات الهامة والامج المتعلقة بها للإبقاء على الأسلاك الالفة في الإدارات العمومية، معة الاثنتي والاطانات، الالفة العامة للافة العمومية، أك 2008، ص227.

ثانياً - المسابقات على أساس الشهادات

في هذا يعد المؤهل العلمي أو الشهادات التي تحصل عليها المترشح الدور الأساسي في التوظيف، فتقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانوناً وتتمثل هذه المعايير في ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها

وترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يؤخذ بعين الإعتبار مسار الدراسة والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنّة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الإعتبار

وينقط التكوين المكمل للشهادة وهو التكوين الذي لا يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية، كما تنقط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، أما الخبرة المهنية فهي الأخرى تؤخذ بعين الإعتبار في المسابقات على أساس الشهادات، ويختلف تنقيط الخبرة المهنية حسب الحالة، فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية المنظمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وكذا عن الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية¹.

¹- بعاز ، ت ر ق ا في الة العامة في الاك ، مقال م ر لة الاقامة لاراسات
الإذانة والاجالة ، عدد 44 ص 120

نص في حالات محددة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية، ولقد أورد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 حالة إنشاء وتأسيس أولى لسلك جديد،

والحالة الثانية نظام الوظائف المحجوزة.

أما الأمر رقم 103/06¹، أشارة إلى الوظائف المحجوزة و قصر التوظيف المباشر بموجب المادة 80 منه بنصها: "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة".

وعليه يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا قصد التحضير للإلتحاق بالوظيفة العمومية، على أن يحدد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك والرتب المعنية، وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف²، وقد تفصيل هذا النمط هو الآخر في ما تقدم من هذه الدروس في الاستثناءات الواردة على مبداء المساواة والجدارة

¹ - الأمر 03/06 مجمع ساج

² بـ عـ اـ ز ، تـ رـ قـ الـ في الـ فة العامة في الـ اـ اـ ، مجمع ساج ص 62

الفصل 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 الاتفاقيات 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 وتحسين مستوى الموظفين ورسكلتهم¹

المطلب الأول: مفهوم التكوين

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 المستقبل²، ويقصد كذلك بالتكوين العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم، رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية وكذا الغرض اكتساب القدرة على تولى مسؤوليات أكبر³

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، الحالية أو مستقبلية، يتطلبها الموظف والعمل الذي يقوم به داخل المنظمة.

¹ - غان ح ع الاحيان ، مجمع ساج ص 60 وم امل ذل ال رسة ال ة للإدارة 1964

² زي م هاشد ، إدارة ال ارد ال ة . جامعة ال 1989 ص 255

³ أد ا بار. الاشد الاق ماد للاقات الإناجة لاسة ، ديال ال عات الامة . الا ا ص 88

المطلب الثاني: مبادئ التكوين وأهدافه

- الفرع الأول:** يقوم التكوين 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 المدعومات 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، ولا بد أن تكون الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشاهدة 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 الأفراد¹.

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 المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو عكس ذلك².

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

أولا: الأهداف الإدارية :

يمكن حصر أهم الأهداف الإدارية المتوخاة من التكوين فيما يلي :

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 القصير، سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد

¹ - ع الغفار حفي، ال لك ال بي وإدارة الأفراد، ال ار الامة، ب وت ل ان 1991 ص ص 260. 262

² - Jaques soyeropt P202

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.

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 والنتيجة 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 104 بقولها: " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة."²

على أن يحدد تنظيم الحق كإجراءات 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 .

¹ عادل ح ،إدارة الأعداد في ال اعة - دار ال اعة ال اة، 1971، الإصدار م ، ص ص 189-190 .

² ال اة 38-104 م الأم 06-03م جمع ساب

- 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 وتحديد المعلومات¹.

المطلب الثالث: أنواع التكوين

- إن التكوين هو الشريان الذي يجعل الحياة تنبض داخل أية مؤسسة ولذلك لا بد 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
 - 2- تكوين تحسين المستوى : هذا التكوين يخصص للموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة ، و الهدف من تنظيمه هو تحسين معارفهم و كفاءتهم الأساسية و إثرائها.
 - 3- تكوين تحديد المعلومات : و الهدف منه هو محاولة للتكيف مع منصب جديد نتيجة لتطور الوسائل و التقنيات كإدخال الإعلام الآلي في التسيير²

المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية

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

¹- غان د ع الادان مجمع ساڨ ص 61

²- م ي د ، مجمع ساڨ ص 77

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 القانوني¹.

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 وإنما من تاريخ حدوث الوفاة².

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
- 2- إعداد مشروع قراراو مقرر الشطب بسبب الوفاة والتاثير عليه وإمضاه معتبليغ 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 10/94³، والذي يحدد شروط الاستفادة من التقاعد

¹- نف الا جع ص 99

²- م ي د ، م جع ساب ص 100

³- م س م الا عي رق 94-10 م رخ في 15 ذ الة عام 1414 لا اف 26 ماي سة 1994 ث الاقاء
الا

الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تتعلق بالوظيفة

أولاً: التسريح أو العزل

ويقصد به الإبعاد من الوظيفة 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 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 تسريحه²، وقد يكون التسريح بسبب تخلي الموظف على المنصب دون مبرر أو بسبب الغاء الوظيفة أو بسبب فقدان الجنسية او التخلي عنها.

ثانياً: 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 الاختبار (التربص) ، لأنه في

¹ - ما خذت، ت ج ا العام على ضد الام 03/06 الا قان ال فة العامة في ال ا ا (مقال م ر) ملة الاساذ الاح لاراسات القاننة والاساسة، ال ل 1، العدد 8، ص 251 .

² - ال اادة 85 م قان ال فة العامة.

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 يقضيها فترة اختبار جديد، وإما أن تقرر اللجنة إنهاء خدمته لعدم صلاحيته لشغل الوظيفة العامة¹.

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 وظيفة أخرى ، 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 جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، والفصل في هذه العقوبة يتم بقوة القانون أي وجوبي .ومن ثم إذا صدر هذا القرار من الإدارة، فإن أثره يترد إلى تاريخ صدور الحكم أي يحمل أثرا رجعي².

المطلب الثاني : انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالموظف:

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

اولا: الاستقالة

تعرف الاستقالة بأنه طلب يتقدم به الموظف الى الادارة المستخدمة من أجل إنهاء علاقة العمل ويشترط فيها أن تكون تتوفر على الاسباب التنب دفعت الى الاستقالة وكذلك شرط المدة

¹ - م ي د ، مجمع سايب ص 100

² - م ي د ، مجمع سايب ص 100

والا يكون من الموظف من المشمولين بالمنع من الاستقالة بسبب المدة أو لأي سبب آخر 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 العلكة 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 الذي له سلطة التعيين له سلطة العزل¹، 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 نهائية².

ثانيا: الإحالة إلى الاستيداع

ينص القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه يجوز أن تتقرر الإحالة إلى الاستيداع لتقائيا، 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 إل وظيفته أو يحال إل التقاعد، أو يسرح من الوظيفة.

¹- بلعابي ع ال ، ن ي ف ، الالات القاذنة لانها خدمة ال
م (ر) ملة دقات الاسة والقاذن، العدد 16، 2017، ص 199.
²- الادة 219 م قاذن الافة العامة.

خاتمة :

كان منطلق هذه الدراسة يهدف بالأساس الى دراسة الوظيفة العامة الحالية في الجزائر من جميع جوانبها خاصة جانبها القانوني فكان تناولنا لهذه الدراسة باستحضار النصوص القانونية ودراستها وتحليلها بدءا بالمرحلة الاستعمارية مرورا بمرحلة الاستقلال والمرحلة الانتقالية التي تلتها انا ذلك وتعقيا على مختلف المراحل التي مرت بها الدولة الجزائرية في هذا الجانب جانب الوظيفة العامة وتنظيمها وما زامنها من تعديلات دستورية وقوانين أساسية للوظيفة العامة في الجزائر حيث كان مستهل الدراسة في البداية الإشارة الى الموروث الاستعماري الذي كان امرا حتميا لا بد منه نظرا للظروف التي زامنته جعلتنا نتأثر بنظام مغلق تنتهجه الدول الأوربية ، خاصة فرنسا نتيجة الفترة الاستعمارية الفرنسية ومخلفاتها في المجال القانوني، باعتبار القانون الأساسي للوظيفة العامة قد مر بأربع نصوص أساسية ، جاءت في حقبات زمنية مختلفة كان آخرها في سنة الفين وستة وهو المعمول به حاليا .

وسعيا من الدولة الجزائرية لبناء نظام قانوني شامل، يحقق الموازنة بين مصلحة الموظف من جهة باعتبارها مصلحة خاصة، وضروريات المصلحة العامة وضمان استمرارية المرفق العام من جهة أخرى باعتبار الوظيفة العامة ما جاءت إلا لخدمتهما. فكانت الوظيفة العامة مرت بمجموعة من المراحل تبنت من خلالها ترسانة من القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر وعلى الرغم من أن المشرع قد أغفل تناول بعض النقاط إلى جانب تعديله للبعض الآخر ولا زال الكثير بحاجة للتعديل مسايرة لما يتطلبه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر جانب الأداء الوظيفي للموظف حيث أن الإبقاء على نظام الثمن ساعات عمل يعد عائقا لهذا الجانب يحول دون أداء وظيفي عالي ولما لا التفكير في نظام الدوام أو غيره من الأنظمة الوظيفية التي تجدي نفعاً من حيث رفع الأداء الوظيفي ، إذ كان عليهم سايرة الدول الرائدة في هذا المجال وما تنتهجه في الشأن كذلك من أجل مردود جيد و عمل أفضل لا بد من الاهتمام بالتكوين والعمل على صنع قاعدة متينة و

ركيزة أساسية يمكن الاعتماد عليها في تسيير المصالح العمومية وترقية خدماتها إلى مستوى تطلع المواطنين في ظل المتغيرات الجديدة وعلى رأسها الرقمنة وما تتطلبه من أرضية .

كما يعد فوق كل هذا إحترام القانون والتطبيق الفعلي لنصوصه أمرا حتميا يقتضي احترامه وما يمكن استخلاصه أن طبيعة الوظيفة العمومية في الجزائر ما هي إلا تطبيقا حرفيا لطبيعة الوظيفة العمومية في النظام المغلق، وهذا راجع بالأساس إلى الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر إبان الاستعمار ،فجاء نظامها الوظيفي متأثرا بالنظام الوظيفي الفرنسي كما سبقت الإشارة إليه ونأمل أن يتم تعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ليواكب ويستجيب للتطور هذا التغير لا يمكن أن يؤتى أكله إلا من خلال إعداد إستراتيجية مستقبلية لسياسة الوظيفة العمومية والنظام القانوني للوظيفة العمومية مع محاربة حقيقية للفساد بكل مظاهره خاصة ماتعلق منها بالفساد الإداري .

قائمة المراجع المعتمدة :

- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1963
- الأمر رقم 133-66، المؤرخ في 2 ي جويلية و1966، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية، العدد 49، المؤرخ في 8 جوان 1966.
- قانون رقم 12-78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 38، المؤرخ في 8 أوت 1978.
- المرسوم رقم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، المؤرخ في 24 مارس 1985، ص 333
- القانون رقم 11-90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخ في 25 أبريل 1990،.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة. الجريدة الرسمية، عدد 46 .
- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004، الجزائر، ص 16.
- ياسين ربوح، أنظمة التوظيف العمومية وموقف المشرع الجزائري منها (مقال منشور) مجلة الحقيقة جامعة ادرار، العدد 42، 2018.
- غانس حبيب عبد الرحمان، مطبوعة محاضرات في التوظيف العامة والموارد البشرية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر.
- بن عيسى زايد، محاضرات في التوظيف العامة، المركز الجامعي البيض الجزائري.
- بوطبة مراد، دروس في التوظيف العامة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018/2017،

-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.

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

- غانس حبيب عبد الرحمان ، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية،

- محيدحميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، جامة زيان عاشور الجلفة الجزائر

- مذكور الخامسة ، محاضرات في الوظيفة العامة، 2019-2020، جامعة باتنة الجزائر ص07

- لقانون 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.

- الأمر 66 / 133 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

،جريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

مذكور الخامسة ، محاضرات في الوظيفة العامة، 2019-2020، جامعة باتنة الجزائر ص07

- الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العامة. الجريدة الرسمية ، عدد 46

- محمد فؤاد مهنا مبادئ القانون الإداري .مؤسسة شباب الجامعة 1973 ص513

RemiliAbd. Rahmane:Les institutions Administratives Algériennes /Sned.2ed .P192

Missoum Sebih: La Fonction publique. Librairie hachette1 -Paris 1968.P13)

Georges Vlachos: institutionsAdves et économiques - Algériennes/P238

- محيد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة رسالة ماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية ،جامعة الجزائر 1985.

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

- أنور أحمد رسلان، الآثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، العدد50، مصر، 1986،

- سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 2000،

- المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد3، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962.

-القانون رقم: 63 - 321

القانون رقم: 64 - 70 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1964م المتعلق بتوسيع مجال الاستفادة من أحكام

القانون رقم: 63 - 99 المؤرخ في 2 افريل سنة 1963م لصالح الضحايا الذين يعود سبب عجزهم إلى ما بعد أول يوليو سنة 1962م.

- طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام -دراسة مقارنة- الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، سنة 1988.
- المرسوم رقم 140/66،
- المرسوم رقم 14/68
- المرسوم رقم 214/85.
- مولاي لحسن بن فرحات ، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 226/90، المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد31، الصادرة في 28 جويلية 1990 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04/94 المؤرخ في 2 جانفي 1994 ، الجريدة الرسمية، العدد 1، الصادرة بتاريخ 02 جانفي 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966.
- دستور 1963
- دستور 1976،
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 1 مارس 1989.
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

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

- حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون الموظفين في الدولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1990.

- انور احمد ارسلان ، تقارير الكفاية دراسة لتقويم الاداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي ،ب د ن القاهرة مصر ط 3 .

-حمداش شهيرة ،سياسة التوظيف في الادارة العمومية -الادارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2000-2001 .

Dimitri Weiss , Pierre Morin Pratique de la fonction
personnel Paris :Les Editions D'organisation 1982 p279

JeqnGuyot .Le recrutement méthodique de personnel Paris :
Entreprise Moderne ,1979.

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

Lakhdar sekiou .Gestion du personnel. Paris : Les Editions
d'organisation, 1986 .

- 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 ..

- بو طبة مراد، دروس في الوظيفة العامة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018/2017.

-سعيد مقدم، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر .

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل . ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
- المرسوم رقم 144/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلّق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
- المرسوم 5985- المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المنشور رقم 16، المؤرخ في 29 أبريل 2006، موضوعه شرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- القانون رقم 90/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، متعلّق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، بتاريخ 14 ماي 2002.
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - أحكام الأمر الرئاسي - 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، دار الهدى، عين ميله، الجزائر، بدون طبعة، 2010،
- الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلّق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974
- الأمر رقم 76. 111 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976 المتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه بالخدمة الوطنية.
- شهيرة حميداش، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية - الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية قسم العلوم السياسية والعلاقات دولية، جامعة الجزائر، 2000-2001.

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

- سلوى نيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر.

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29/09/2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبّات الموظّفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 293/95، المؤرخ في 30/12/1995، المتعلّق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختيارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 57، الصادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1995

- المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25/04/2012، يحدّد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

- مرسوم تنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 06 مارس 1996 المعدل والمتمم بالمرسوم تنفيذي رقم 20-194.

- لمنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة

- لمنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية

- بوعكاز يسرى، تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر، مقال منشور بمجلة المقدمة

للدراستات الإنسانية والاجتماعية، عدد 44

- زكي محمد هاشم ، إدارة الموارد البشرية . جامعة الكويت 1989 .
- أحمد طاطار. الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر
- Jaques soyer, fonction 2^{ème} formation 2^{ème} édition les éditions d'organisation, paris 1996 P202
- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت لبنان 1991
- عادل حسن ،إدارة الأفراد في الصناعة – دار الطباعة المصرية، 1971، الإسكندرية مصر،
- بلعربي عبد الكريم ، نعيبي توفيق ، الحالات القانونية لانهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري (مقال منشور) مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017 .
- مريم زيان ، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، (مقال منشور) مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد3، 2017 ..
- القانون رقم 10/81 الصادر في 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الاجانب المعدل والمتمم.
- مريم زيان ، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد 15/16، (مقال منشور) مجلة الدراسات، المجلد 4، العدد012020 ،
- المنشور رقم 236/المؤرخ في 2013/07/27 .
- 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

الملاحق

قرارات - مناشير - تعليمات

متعلقة بتنظيم الوظيفة العامة في الجزائر

1- في مجال توظيف

المنشور الوزاري المشترك رقم 606 مؤرخ في 11 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين

الأجانب في المؤسسات و الإدارات العمومية

• المنشور رقم 08 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية

• المنشور رقم 09 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق

بالوظائف العمومية

• المنشور رقم 25 المؤرخ في 15 سبتمبر 2003 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق

بالوظائف العمومية

• المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 أكتوبر 2003 و المتعلق بتوثيق الشهادات و المؤهلات

• المنشور رقم 30 المؤرخ في 04 نوفمبر 2003 المتعلق بإجراء توظيف منتوج التكوين المتخصص

• المنشور رقم 58 المؤرخ في 12 جانفي 2004 الخاص بأعوان الوقاية و الأمن

• المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية

• المنشور رقم 08 مؤرخ في 06 مارس 2004 المتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة

بتسيير الموارد البشرية

المنشور رقم 10 المؤرخ في 26 أفريل 2004 الخاص بالوضعية الإدارية لأعوان الوقاية و الأمن

• - المنشور رقم 11 المؤرخ في 29 جوان 2004 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق

بالوظائف العمومية

• المنشور رقم 12 المؤرخ في 29 جوان 2004 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق

بالوظائف العمومية

- المنشور رقم 23 المؤرخ في 17 ماي 2005 المتعلق بتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية
- المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي 2005 المتعلق بتعيين و توظيف أعوان الوقاية و الأمن
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 17 جانفي 2005 المتعلق بالوضعية الإدارية لأعوان فرق الوقاية و الأمن
- المنشور رقم 06 المؤرخ في 17 جانفي 2005 المتعلق بتوظيف أساتذة بصفة مستخلفين
- منشور رقم 319 المؤرخ في 12 أبريل 2006 المتعلق بتطبيق أحكام التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين
- منشور رقم 09 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بكيفيات الإلتحاق بالوظائف العمومية
- التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 و المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين
- قرار مؤرخ في 30 ربيع الأول الموافق ل 7 أبريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان
- المنشور رقم 43 المؤرخ في 17 نوفمبر 2008/ م ع و ع المتعلق بالتوظيف في الولايات أدرار و تمنراست و تندوف و إليزي
- رسالة المنشور رقم 05 المؤرخ في 2 مارس 2011 المتعلق بترسيم المترشحين
- التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 افريل 2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية
- التعليم الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أبريل 2011 المحددة لشروط و كيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين

- المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية
- المنشور رقم 14 المؤرخ في 21 أكتوبر 2018 الخاص بإعتماد الاقدمية المهنية للأعوان المتعاقدين بالتوقيت الجزئي .

2- في مجال الإمتحانات و المسابقات

- المنشور رقم 145 المؤرخ في 01 جوان 2003 المتعلق بالمسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- التعليم الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة و المتممة للتعليم الوزارية المشتركة رقم 01/أ خ و/99 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- التعليم الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم و إجراء المسابقات ، الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- المنشور رقم 18 المؤرخ في 20 أكتوبر 2004 المتعلق بتنظيم و إجراء الاختبارات المهنية للالتحاق بسلك سائقي السيارات
- التعليم رقم 19 المؤرخ في 20 أكتوبر 2004 المتعلق بمتابعة تنظيم المسابقات ، الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- المنشور رقم 21 المؤرخ في 05 ديسمبر 2004 المتعلق بنماذج الوثائق المحددة بموجب التعليم الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 ، المتعلقة بكيفيات تنظيم و سير المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- رسالة المنشور رقم 28 المؤرخة في 12 جوان 2005 المتعلق بالتوقيع على تأمين للمشاركة في الفحص المهني لتوظيف سائقي السيارات
- المنشور رقم 36 المؤرخ في 06 أوت 2005 المتعلق بالتحقيق الإداري

- رسالة المنشور رقم 37 المؤرخ في 21 سبتمبر 2005 المتعلق بالتحقيق الإداري
- الرسالة رقم 8073 المؤرخ في 02 أكتوبر 2005 المتعلق بالإلتحاق برتبة مساعد وثائقي أمين محفوظات
- منشور رقم 10 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات و الإمتحانات المهنية
- منشور رقم 12 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات و الإمتحانات المهنية
- منشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بشرط الأهلية البدنية
- منشور رقم 637 المؤرخ في 14 جوان 2006 المتعلق بشرط الأهلية البدنية
- منشور رقم 01 المؤرخ في 19 فيفري 2007 المتعلق بالمناصب المخصصة للنقل
- المنشور رقم 3 المؤرخ في 09 ماي 2007 / م ع و ع المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الأنترنت
- التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل و تتمم التعليم الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم و إجراء المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- المنشور رقم 32 المؤرخ في 02 جوان 2008 / م ع و ع المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الأنترنت
- المنشور رقم 33 المؤرخ في 25 جوان 2008 / م ع و ع المتعلق بالإشهار عن طريق الأنترنت
- التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008 / م ع و ع تحدد كيفيات تنظيم المسابقات الإمتحانات و الإختبارات المهنية و البرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

- المنشور رقم 22 المؤرخ في 13 سبتمبر 2009/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعداد محاضر انتقاء الترشيحات للمسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية
- الرسالة المنشور رقم 8 المؤرخة في 23 ماي 2010 /م ع و ع المتعلقة بعدم تنظيم مسابقات التوظيف
- التعليمة رقم 285 المؤرخة في 25 مارس 2010 / و أ المتعلقة بتنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية للتوظيف لدى المؤسسات و الإدارات العمومية
- تعليمة رقم 01 / م ع و ع ، مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها
- 3- في مجال الأجور
- التعليمة رقم 08 المؤرخة في 05 أكتوبر 2004 و المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب
- المنشور الوزاري المشترك رقم 07 مؤرخ في 05 أكتوبر 2004 و المتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية
- التعليمة رقم 7 المؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007 /م ح المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم
- التعليمة رقم 8 المؤرخة في 14 جانفي سنة 2008/م ح المتعلقة بتطبيق تدابير رفع رواتب شاغلي الوظائف العليا في الدولة
- التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي سنة 2008/م ح المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا
- التعليمة رقم 10 المؤرخة في 14 جانفي سنة 2008/م ح المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الأعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم

- المنشور رقم 6 المؤرخ في 06 فيفري سنة 2008/ م ع و ع المتعلقة بتنصيب لجان الإدماج و إعادة التصنيف في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة
- المنشور رقم 8 المؤرخ في 13 فيفري 2008/ م ع و ع المتعلقة بإجراءات الإدماج و إعادة التصنيف
- تعليمة وزارية مشتركة المؤرخة في 23 فيفري 2008 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم 08-60 المؤرخ في 23 فبراير 2008 و المتضمن التدابير الإنتقالية لتطبيق أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
- تعليمة وزارية مشتركة المؤرخة في 27 فيفري 2008 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 26 فيفري 2008 و المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية
- المنشور رقم 21 المؤرخ في 11 ماي 2008/ م ع و ع المتعلقة بكيفيات تصنيف الأعوان المتعاقدين
- المنشور رقم 23 المؤرخ في 24 ماي 2008/ م ع و ع المتعلقة بكيفيات إدماج الموظفين المأخوذين على عاتق ميزانية الولاية و المتواجدين في حالة نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2007
- المنشور رقم 24 المؤرخ في 24 ماي 2008/ م ع و ع المتعلقة بكيفيات إعادة ترتيب المستشارين التقنيين لدى الجماعات المحلية و المأخوذين على عاتق ميزانية الولاية و المتواجدين في حالة نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2007
- المنشور رقم 25 المؤرخ في 24 ماي 2008/ م ع و ع المتعلقة بكيفيات إعادة ترتيب أعوان و رؤساء فرق الوقاية و الأمن المتعاقدين المأخوذين على عاتق ميزانية الولاية و المتواجدين في حالة نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2007

- المنشور رقم 27 المؤرخ في 01 جوان 2008/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعادة ترتيب الأعدوان المتعاقدين و المؤقتين الموظفين في إطار عمليات منجزة من طرف مديرية الأشغال العمومية للولايات
- المنشور رقم 28 المؤرخ في 01 جوان 2008/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعادة ترتيب الأعدوان المتعاقدين و المؤقتين الموظفين من طرف البلديات في إطار الأشغال المنجزة بالتسيير المباشر
- المنشور رقم 29 المؤرخ في 01 جوان 2008/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعادة ترتيب الأعدوان
- ان المؤقتين الموظفين في مناصب شغل غير تلك المحددة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 فبراير 1993 الذي يحدد شروط توظيف الأعدوان المؤقتين في المؤسسات و الإدارات العمومية و دفع رواتبهم
- المنشور رقم 31 المؤرخ في 01 جوان 2008/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعادة ترتيب الأعدوان المؤقتين الذين تم توظيفهم في إطار القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 فبراير 1993 الذي يحدد شروط توظيف الأعدوان المؤقتين في المؤسسات و الإدارات العمومية و دفع رواتبهم
- منشور وزاري مشترك رقم 01 المؤرخ في 13 افريل 2010 المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات و الإدارات العمومية
- منشور وزاري مشترك رقم 01 المؤرخ في 9 فيفري 2012 المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون في المؤسسات و الإدارات العمومية
- تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 17 نوفمبر 2013 تعدل وتتمم التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 12 جانفي 1995 ، المتممة، التي تحدد كيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-28 المؤرخ في 1 شعبان 1415 ، الموافق 12 جانفي 1995 المعدل والمتمم، الذي يحدد الإمتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين في الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية الشاغلين في ولايات أدرار، تمنراست، تندوف و إليزي .
- تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 17 نوفمبر 2013 ، تعدل وتتمم التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 ، المتممة، التي تحدد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 330-

95 المؤرخ في 1 جمادى الثانية 1416 الموافق 25 أكتوبر 1995 المعدل و المتمم، والذي يحدد الإمتيازات الخاصة التي تمنح للمستخدمين المؤهلين في الدولة، و العاملين في المؤسسات الموجودة في ولايات خنشلة، تبسة، المسيلة، سعيدة، قالمة، تيارت، باتنة، أم البواقي، تيسمسيلت و سوق اهراس وبعض البلديات التابعة لولايي بسكرة والجلفة.

تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 17 نوفمبر 2013 ، تعدل وتتمم التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 09 افريل 1996 التي تحدد كفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-300 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1416 الموافق 4 أكتوبر 1995 المعدل و المتمم، والذي يحدد الإمتيازات الخاصة الممنوحة للموظفين المؤهلين التابعين للدولة ، الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات بشار ،البيض،ورقلة ،غرداية، النعامة،الأغواط،الوادي و بعض البلديات التابعة لولايي الجلفة و بسكرة.

3 - في مجال التثبيت و الترقية في الدرجة

• المنشور رقم 30 المؤرخ في 01 جوان 2008/ م ع و ع المتعلق بتاريخ سريان مفعول الترقية في الدرجة الحادية عشر أو الثانية عشر

4- في مجال التكوين

التعليمية رقم 45 المؤرخة في 1 ديسمبر 2008 /م ع و ع المتعلقة بتحديد كفيات تنظيم و برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

• التعليمية رقم 2 المؤرخة في 3 يناير 2009/م ع و ع المتعلقة بتحديد كفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية و البرامج المتعلقة به

• التعليمية رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009/م ع و ع المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للترقية في إطار التكوين المسبق

• المنشور رقم 18 المؤرخ في 18 جويلية 2009/ م ع و ع المتعلق بكيفيات الإعداد و المصادقة على المخططات غير الممركزة للتكوين و تحسين المستوى و تحديد المعلومات للموظفين و الأعوان العموميين

• المنشور رقم 21 المؤرخ في 7 سبتمبر 2009/ م ع و ع المتعلق بتعيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تحديد المعلومات

• الرسالة رقم 712 المؤرخة في 19 ماي 2010/ م ع و ع المتعلقة بالتكوين عن بعد للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

• منشور رقم 198 المؤرخ في 13 أوت 2014 بخصوص برنامج التكوين و الرسكلة و تحسين المستوى

في مجال الترقية

• التعليم رقم 14 المؤرخة في 08 أوت 2004 و المتعلق بالترقية بعد التسجيل على قائمة التأهيل

• المنشور رقم 25 مؤرخ في 29 ماي 2005 و المتعلق باحتساب الأقدمية المهنية للترقية في الرتبة

• تعليمة وزارية مشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008 تحدد كيفيات تطبيق أحكام المواد 39،40،42، من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 19 ذو الحجة 1419 الموافق ل 5 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد

• المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008/ م ع و ع المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى

• المنشور رقم 1 المؤرخ في 3 جانفي 2009/ م ع و ع المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008، المحددة لكيفيات تطبيق المواد 39 ، 40 و 42 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 19 ذو الحجة 1419 ، الموافق 05 أفريل 1999 ، المتعلق بالمجاهد و الشهيد

• تعليمة وزارية مشتركة رقم 02 مؤرخة في 26 أوت 2014 تتعلق بترقية الموظفين المتمين للرتب الآلية إلى الزوال.

• منشور رقم 04 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة .

الوضعيات القانونية و الحركات

• التعليمة رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004 المتعلقة بإعادة الادراج و الاحتفاظ بالوظيفة بعد إنتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الإستدعاء

• التعليمة رقم 6 المؤرخة في 06 ماي 2008 /م ح ، المتضمنة بتعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية ، بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية

4- في حالة الإستيداع

• المنشور رقم 18 المؤرخ 09 أفريل 2005 المتعلق بوضعيات الإحالة على الإستداع

5- إنتداب

• منشور رقم 20 المؤرخ في 26 جويلية 2006 المتعلق بانتداب المتصرفين البلديين

6- تحويل الموظفين

• التعليمة رقم 40 المؤرخة في 16 سبتمبر 2008 /م ع و ع ، المتعلقة بكيفيات نقل أساتذة التكوين و التعليم المهنيين لضرورة الخدمة الملحة

• برقية رقم 508 المؤرخة في 18 افريل 2011

7- الإستقالة

برقية رقم 509 المؤرخة في 18 افريل 2011

8- التقاعد

التعليمة للوزير الأول رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013 الخاصة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد

9- المعادلات الإدارية

- المنشور رقم 07 المؤرخ في 30 جوان 2003 المتعلق بالإعتراف بمعادلة الشهادات المتحصل عليها عن طريق التمهين و الدروس المسائية
- المنشور رقم 32 المؤرخ في 20 ديسمبر 2003 المتعلق بالإعتراف بمعادلة الشهادات المتحصل عليها بعد متابعة تكوين مهني في المؤسسات الخاصة للتكوين المهني
- المنشور رقم 02 المؤرخ في 05 جانفي 2004 المتعلق بالإعتراف بمعادلة شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية في المحاسبة و الضرائب
- المنشور رقم 09 المؤرخ في 11 أبريل 2004 المتعلق بالإعتراف بمعادلة الشهادات المتحصل عليها بعد متابعة نمط التكوين المتواصل
- منشور رقم 39 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005 المتعلق بخصوص المعادلات الإدارية للشهادات و المؤهلات :جدول التوافق
- المقرر المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 /م ع و ع ،الذي يحدد قائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية
- التعليم للوزير الاول رقم 328 المؤرخة في 09 ديسمبر 2014 بخصوص الإدماج المهني لحاملي شهادات نظام ليسانس -ماستر-دكتوراه.

10- المناصب العليا

- الرسالة المنشور رقم 26 المؤرخ في 30 سبتمبر 2003 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا
- منشور رقم 26 المؤرخ في 26 نوفمبر 2006 المتعلق بتسيير المسار المهني في السلك الأصلي للإطارات الشاغلين لمناصب عليا لدى الهيئات و الإدارات العمومية
- التعليم الوزاري المشتركة المؤرخة في 31 ماي 2008 المحددة للتدابير الإنتقالية للمناصب العليا الهيكلية للمصالح للمركزية و غير المركزية في الدولة في شبكة الزيادات الإستدلالية المنصوص عليها في

المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية

• المنشور رقم 14 المؤرخ في 28 جوان 2010 / م ع و ع المتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية

• المنشور رقم 18 المؤرخ في 15 ديسمبر 2010 / م ع و ع المتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات و الإدارات العمومية

11- الوظائف العليا للدولة

• منشور رقم 02 المؤرخ في 25 فيفري 2006 المتعلق بتسيير المسار المهني في السلك الأصلي للإطارات الشاغلين لوظائف عليا للدولة

• تعليمة وزارية مشتركة مؤرخة في 04 جويلية 2013، توضح بعض كفاءات إعتماد فترة الإنابة في وظيفة عليا للدولة بعنوان الصندوق الخاص للتقاعد

• تعليمة وزارية مشتركة تتمم التعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 2 جانفي 1984 المتعلقة بكفاءات تطبيق المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني و الحكومة و المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الحزب و الدولة، المعدل و المتمم

• تعليمة وزارية مشتركة رقم 02 مؤرخة في 08 فيفري 2018 تعدل و تتمم التعليمة رقم 3 / م ع و ع المؤرخة في 12 سبتمبر 1990 ، المتعلقة بكفاءات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، المحدد لكفاءات منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

11-الجمع بين الوظائف

المنشور رقم 10 المؤرخ في 17 مارس 2009 / م ع و ع المتعلق بالجمع بين الوظائف

12- المنازعات

- التعليم رقم 04 / ر ح / المؤرخة في 11 سبتمبر 2003 المتعلق بالعمال المسرحين عن العمل الذين تحصلوا على قرارات قضائية لصالحهم
- المنشور رقم 34 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بمنازعات الوظيفة العمومية
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين و 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
- المنشور رقم 03 المؤرخ في 11 جانفي 2005 المتعلق بمنازعات الوظيفة العمومية
- المنشور رقم 33 المؤرخ في 23 جويلية 2005 المتعلق بالوضعية الإدارية لسائقي السيارات في المؤسسات و الإدارات العمومية الذين تعرضوا لسحب رخصة السياقة
- التعليم رقم 470 المؤرخة في 20 افريل 2014 المتعلقة بالتكفل بشكاوي و عرائض المستخدمين .

- اللجان المتساوية الأعضاء

- رسالة المنشور رقم 03 المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات و الإدارات العمومية المحلية
- رسالة المنشور رقم 15 المؤرخ في 10 أوت 2004 المتعلقة بلجنة الطعن
- منشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006 المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء و تجديد و تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن
- المنشور رقم 6 المؤرخ في 31 جانفي 2009/م ع و ع المتعلق باللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين .

15- مخططات تسيير الموارد البشرية

الرقابة اللاحقة

- التعليم رقم 124 المؤرخة في 11 مارس 2003 المتعلقة بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و المصادقة عليها بعنوان السنة المالية الجديدة
- التعليم رقم 02 المؤرخة في 03 ماي 2003 المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان 2003
- التعليم رقم 05 المؤرخة في 09 جوان 2003 المتعلقة بالاعدادو المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية
- رسالة المنشور رقم 27 المؤرخ في 30 سبتمبر 2003 الخاص بمراقبة محاضر المصادقة على قوائم التأهيل
- رسالة المنشور رقم 29 المؤرخ في 03 نوفمبر 2003 الخاص بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين
- المنشور رقم 06 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية
- المنشور رقم 25 المؤرخ في 27 ديسمبر 2004 المتعلق باستعمال المناصب المالية
- المنشور رقم 04 المؤرخ في 16 جانفي 2005 المتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية
- تعليمة وزارية مشتركة رقم 14 مؤرخة في 16 مارس 2005 تعدل التعليم الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28 ماي 1995 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية و مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار مهامهم الخاصة بالمراقبة
- المنشور رقم 21 المؤرخ في 09 ماي 2005
- المنشور رقم 27 المؤرخ في 05 جوان 2005 المتعلق بتجديد المناصب المالية

- تعليمة رقم 02 المؤرخة في 20 أوت 2006 المتعلقة بعقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية
- منشور رقم 13 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
- المنشور رقم 20 المؤرخ في 10 ماي 2008 /م ع و ع المتعلق بتكييف المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية مع النظام الجديد للتصنيف و دفع المرتبات
- المنشور رقم 7 المؤرخ في 8 فيفري 2009/م ع و ع المتعلق بكيفيات استغلال المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين
- المنشور رقم 11 المؤرخ في 13 ماي 2009/م ع و ع المتعلق بتكييف المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية مع الأطر التنظيمية المتعلقة بالمناصب العليا و نظام التعاقد
- المنشور رقم 12 المؤرخ في 1 جوان 2009/م ع و ع المتعلق بكيفيات إعداد المخطط السنوي الإنتقالي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و المصادقة عليه
- المنشور رقم 17 المؤرخ في 12 جويلية 2009/م ع و ع المتعلق بتحيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات و المؤسسات العمومية
- المنشور رقم 20 المؤرخ في 26 جويلية 2009/م ع و ع المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية بعنوان سنة 2009
- المنشور رقم 6 المؤرخ في 5 ماي 2010 /م ع و ع المتعلق بكيفيات الدراسة و المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و الإدارات العمومية
- الرسالة المنشور رقم 9 المؤرخ في 24 ماي 2010 /م ع و ع المتعلقة بدراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و المصادقة عليها لبشرية و المصادقة عليها
- المنشور رقم 02 المؤرخ في 07 اوت 2013 ، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2013 .

• التعليم رقم 09 المؤرخة في 05 ماي 2014 المتعلقة بشغل المناصب المالية الشاغرة بعنوان سنة 2013

• التعليم رقم 10 المؤرخة في 08 جوان 2014 المتعلقة بالمصادقة علي المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2014.

• تعليمة وزارية مشتركة رقم 03 مؤرخة في 08 فيفري 2018 تحدد أهداف و محتوى و كفيات و إجراءات تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية.

16- شبكة الأنترانت

• المنشور رقم 7 المؤرخ في 11 فيفري 2008 / م ع و ع المتعلق بتعيين البطاقة الوطنية للموظفين و الأعوان العموميين

• المنشور رقم 8 المؤرخ في 8 فيفري 2009 / م ع و ع المتعلق بإعداد حصيلة الشغل السنوية

• المنشور رقم 4 / م ع و ع المؤرخ في 22 فيفري 2011 المتعلق بقاعدة البيانات الإسمية للموظفين و الأعوان المتعاقدية

الفهرس

- 1 - مقدمة :

الفصل الأول : الوظيفة العامة المفهوم والتطور

- 6 - المبحث الأول : تعريف الوظيفة العمومية و تطورها
- 6 - المطلب الاول : تعريف الوظيفة العمومية
- 7 - أولا: خصائص النظام المفتوح
- 8 - ثانيا :محاسن النظام المفتوح
- 8 - الفرع الثاني: الاتجاه الشكلي
- 9 - أولا : خصائص النظام المغلق
- 9 - ثانيا : سلبيات النظام المغلق
- 10 - ثالثا: ايجابيات النظام المغلق
- 11 - الفرع الثالث :موقف المشرع الجزائري من نظامي الوظيفة العامة
- 12 - المبحث الثاني :تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
- 12 - المطلب الأول : مرحلة ما قبل 1966
- 13 - الفرع الثاني :مرحلة ما بعد الاستقلال
- 14 - المطلب الثاني: مرحلة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية ما بعد 1966
- 15 - الفرع الاول: مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990)
- 16 - الفرع الثاني: مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: التوظيف وسياسة التوظيف

- 19 - المبحث الاول: التوظيف ومبادئ التوظيف
- 19 - المطلب الأول :التوظيف
- 19 - الفرع الأول : تعريف التوظيف

الفصل الثالث : مفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة

- 39 - المبحث الأول: مفهوم الموظف العام وموقف المشرع الجزائري المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
- 45 - المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة
- 45 - المطلب الأول: النظريات التعاقدية
- 45 - الفرع الأول: نظرية العقد المدني
- 46 - الفرع الثاني: نظرية عقد الإذعان
- 46 - الفرع الثالث: نظرية العقد المدني لموظفي الإدارة المالية وعقد القانون العام لغيرهم
- 46 - الفرع الرابع: نظرية عقد القانون العام
- 47 - المبحث الثاني: النظريات التنظيمية الائتحة وموقف المشرع الجزائري من النظريتين.

الفصل الرابع: شروط وطرق التوظيف

- 52 - المبحث الأول: شروط التوظيف في الوظيفة العامة
- 52 - أولا: شرط الجنسية
- 54 - ثانيا: شرط السن
- 55 - ثالثا: شرط اللياقة البدنية
- 58 - رابعا: ضابط حسن السيرة والسلوك :
- 58 - خامسا : شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية
- 60 - سادسا: شرط الخدمة الوطنية
- 63 - سابعا: الشروط الأخلاقية
- 64 - أولا: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تناهي
- 65 - ثانيا : حسن السيرة ولسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا
- 65 - 1- حسن السيرة والسلوك:
- 66 - 2- عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا:
- 66 - المبحث الثاني : طرق التوظيف
- 67 - المطلب الأول : طرق التوظيف الداخلي

- 67 - الفرع الأول: الترقية في التشريع الجزائري
- 69 - اولا - الترقية في الدرجة
- 70 - ب- الترقية من سلك إلى السلك الاعلى (الترقية الداخلية):
- 71 - الفرع الثاني: طرق الترقية في التشريع الجزائري
- 72 - ثانيا: الترقية عن طريق إمتحان مهني
- 73 - ثالثا: الترقية عن طريق تكوين متخصص
- 75 - رابعا: الترقية على أساس الشهادات
- 77 - خامسا: الترقية الإستثنائية
- 78 - المطلب الثاني : طرق التوظيف الخارجي
- 78 - الفرع الأول: نظام المسابقات
- 79 - اولا - المسابقات على أساس الاختبارات
- 80 - ثانيا - المسابقات على أساس الشهادات
- 81 - الفرع الثاني: الفحص المهني
- 81 - الفرع الثالث: التوظيف المباشر

الفصل الخامس: التكوين في الوظيفة ونهاية العلاقة الوظيفية

- 84 - المبحث الاول : التكوين في الوظيفة العامة
- 85 - المطلب الثاني: مبادئ التكوين وأهدافه
- الفرع الأول: يقوم التكوين مجموعة من المبادئ التي يمكن اعتبارها معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة بما يتماشى مع مصلحة المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ:
- 85 -
- 86 - الفرع الثاني : أهداف التكوين
- 86 - أولا: الأهداف الإدارية :
- 87 - ثانيا: الأهداف الوظيفية:
- 88 - المطلب الثالث: أنواع التكوين
- 88 - المبحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية

- 89 - المطالب الأول: أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية
- 89 - الفرع الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون
- 89 - أولا : بلوغ سن التقاعد:
- 90 - ثانيا: فقد الجنسية أو التجريد منها:
- 90 - ثالثا : الوفاة
- 90 - خامسا: التقاعد المسبق
- 92 - الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تتعلق بالوظيفة
- 92 - اولا : التسريح أو العزل
- 92 - ثانيا: عدم الصلاحية لأداء الوظيفة
- 93 - ثالثا: الفصل بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة:
- 93 - رابعا: الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة:
- 93 - المطالب الثاني : انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالموظف:
- 93 - اولا: الاستقالة
- 94 - ثانيا: الإحالة إلى الاستيداع
- 95 - خاتمة :
- 97 - قائمة المراجع المعتمدة :
- 105 - الملاحق