



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaia



جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع: القانون العام

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:

قاسيمي يوسف

من إعداد الطالبة:

مجانة كنزة

مجقال ليديّة

لجنة المناقشة:

الأستاذ علام لياس_أستاذ محاضر قسم "أ"، جامعة بجاية ----- رئيسا

الأستاذ قاسيمي يوسف_أستاذ محاضر "ب"، جامعة بجاية----- مشرفا

الأستاذ عطوي عبد الحكيم_أستاذ قسم مساعد "أ"، جامعة بجاية----- ممتحنا

تاريخ المناقشة 28 جوان 2021

شكر وتقدير

الشكر لله تعالى الذي وفقنا لإنجاز وإتمام هذا العمل، الحمد لله دائما وأبدا.
ونشكر كل من مد لنا يد العون وساعدنا خلال إعدادنا لهذه المذكرة، وفي مقدمتهم
أستاذنا المشرف "قاسيمي يوسف" الذي لم يبخلنا بمعلوماته ونصائحه وجهوده القيمة كما
نشكره على مساعدته لنا من ناحية المراجع، فكان نعم الأستاذ حيث أشرف علينا من بداية
المذكرة إلى نهايتها بكل مصداقية، فلنا منا لك كل معالي الاحترام والتقدير.
كما نتوجه بالشكر إلى مديرية الوظيفة العمومية، خاصة السيد "بوحيرد عبد العزيز"
الذي بذل جهده معنا وأعطى كل ما بوسعه لمساعدتنا وخصص لنا جزءا من وقته الثمين.
والشكر الموصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة التي تحملت عبئ الاطلاع على هذا
العمل لتصويبه بما تراه مناسبا.
كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة وخاصة
أساتذتنا وزملائنا.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير.

إهداء

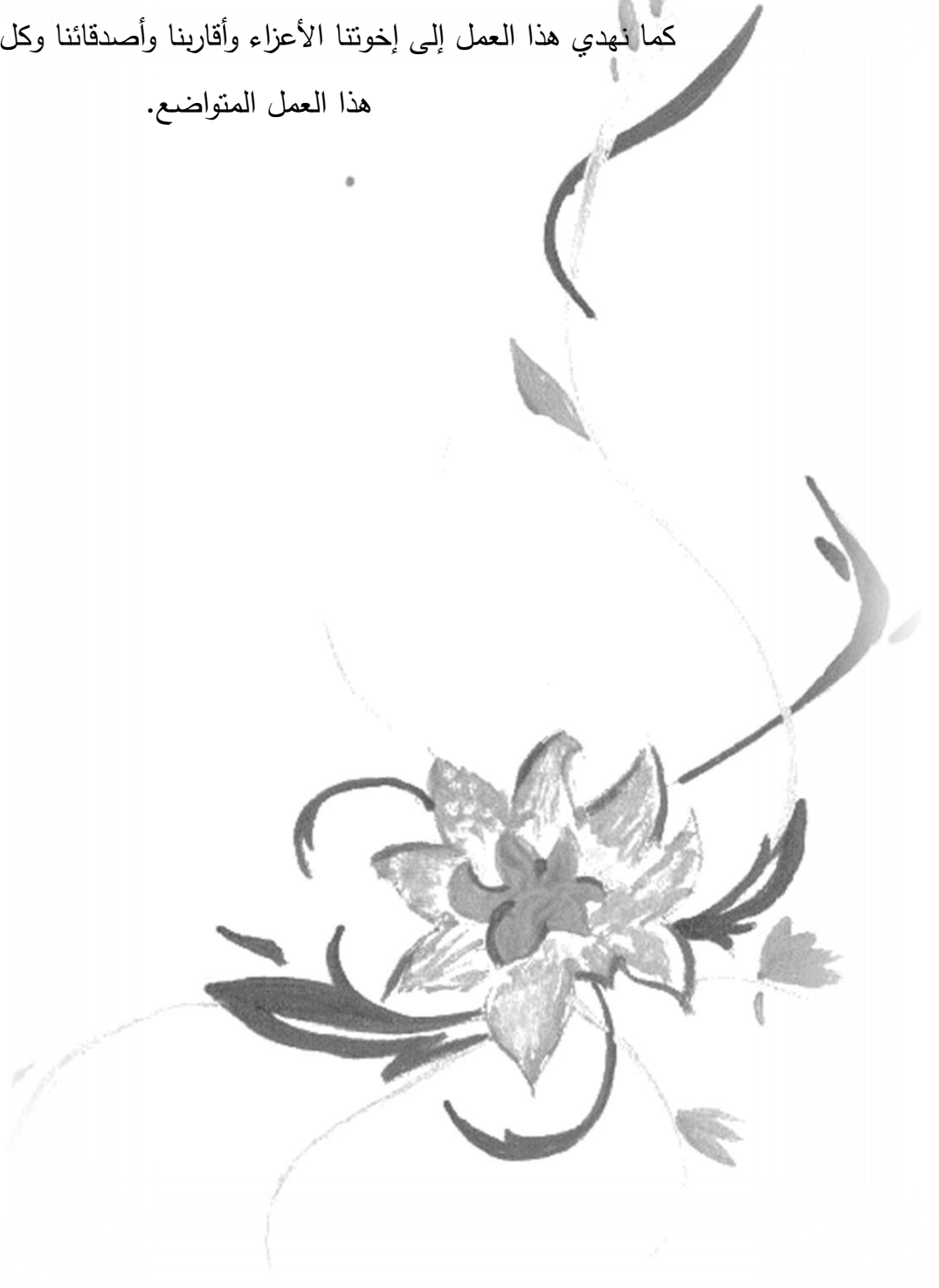
إلى نبع الحنان والأمان إلى التي أنجبت ريت وعلمت

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفوسنا الطموح والمثابرة إلى من سعى لنصل إلى ما

نحن عليه اليوم والدينا الأعزاء نهدي لكما ثمرة جهدنا.

كما نهدي هذا العمل إلى إخوتنا الأعزاء وأقاربنا وأصدقائنا وكل من ساعدنا في إنجاز

هذا العمل المتواضع.



قائمة أهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية:

ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ص: صفحة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

د.د.ن: دون دار النشر.

د.س.ن: دون سنة النشر.

ثانياً: باللغة الفرنسية:

Cne : Commune

N : Numéro

obs : observation

Op, cit : *Opere Citato*

P : page.

Req : requête.

مقدمة

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا تنظيميا في مختلف المجالات ومن بين هذه المجالات مجال الوظيفة العامة، أين كانت الدولة الجزائرية مازالت تعمل بالقانون الفرنسي إلى غاية إصدار القانون الأساسي للوظيف العمومي سنة 1966، فبداية من هذه السنة تم تكريس المبادئ الأساسية التي يجب أن تقوم عليها مثل هذه الوظائف، لكن نظرا لتطورات الوظيفة العامة تم تعديل القوانين التي كانت تحكمها إلى غاية صدور آخر قانون لها في سنة 2006.

نظرا لأهمية مجال الوظيفة العمومية ومدى حساسيته كونه مرتبط بالدولة ومرافقها، استلزم إدارة هذه المؤسسات العمومية من طرف أشخاص ذوي الكفاءة والقدرة على إدارة الإدارة العمومية بشكل يضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وأيضا بما يضمن تطور المؤسسات العامة.

من أجل حسن تسيير المؤسسات العامة يستلزم إقرار مجموعة من المبادئ، التي تمكن الإدارة من حسن انتقاء المترشحين، الذين تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تمكنهم من استحقاق المنصب المراد شغله.

لذا يتم اعتماد مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة، فهو يعتبر من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، وخاصة أنه يضمن أن كل طالبي الوظيفة العمومية يتم اختيارهم وفقا لمعايير القدرة والصلاحية، بعيدا كل البعد عن المحاباة والمحسوبية، فكفاءة المترشحين لا تقتصر فقط على الدخول للوظيفة العامة فحسب، إنما تمتد إلى طيلة المسار المهني للموظف، فلهذا يجب أن يتم تجسيد مبدأ الكفاءة وتفعيله في مجال التوظيف.

إن الأهمية البالغة لمبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العامة تكمن في اختيار الأحسن والأكفأ مراعاة لمبدأ المساواة الذي يقتضي أن يكون التفضيل والتمييز على أساس الكفاءة، وكذلك من خلال الإنتاج الذي يحققه هؤلاء الأكفاء، وعليه فاختيار المترشحين ذو كفاءة يضمن حسن إدارة المؤسسات والإدارات العمومية من جهة ومن جهة أخرى يضمن تطورها.

لا يمكن توظيف أي كان في الوظائف العمومية، إذ لا بد أن يتوفر في المترشح للتوظيفة العمومية الكفاءة المطلوبة لشغل هذه الوظائف، فلا يمكن لموظف غير كفء إصدار قرارات هامة تتعلق بالإدارة العمومية.

من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع أنه يحظى بالكثير من الأهمية وخاصة أن هذا الموضوع سيتم التعامل معه من الجانب العملي بعد التخرج، فيعتبر وظيف الصلة بحياة المجتمع، إذ أصبح موضوع الدخول للتوظيفة العمومية هاجسا لجميع الباحثين عن الوظائف الشاغرة، وخاصة ما نسمعه حول عدم شفافية المسابقات، وكذا المحسوبية والمحاباة في تولي هذه الوظائف.

خلال دراستنا في هذا البحث واجهنا مجموعة من الصعوبات المتمثلة في ندرة المراجع المتخصصة في مبدأ الكفاءة في التوظيف، حتى وإن تم العثور على المراجع يصعب علينا معرفة إن كانت تلك المعلومات تضمن مبدأ الكفاءة من عدمه، خاصة أنها مراجع تتناول هذا الموضوع بمفهوم عام دون التطرق إلى تطبيقه كمبدأ فعال في مجال الوظيفة العمومية.

إن دراسة مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظائف العمومية لم ينل نصيبا وفيرا من الدراسة، رغم أن هذا المبدأ مبدأ عام وجد هام للالتحاق بالوظيفة العامة.

في إطار دراستنا لهذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن اعتبار شرط الكفاءة شرط حاسم في التوظيف؟.

للإجابة على هذه الإشكالية ونظرا لطبيعة الموضوع تم الاعتماد في دراستنا على المنهج التحليلي كأسلوب عام، ذلك أن الموضوع يستمد منهجه من النصوص القانونية، وكذا ضرورة الكشف عن العلاقة التي تربط شروط التوظيف بالوظيفة العمومية وجذب الموارد البشرية ذات كفاءة.

في هذا الإطار قمنا بتقسيم البحث تقسيماً ثنائياً بحيث ندرس في القسم الأول الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة في التوظيف (الفصل الأول)، أما القسم الثاني قمنا بتخصيصه لدراسة تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لبدا الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية أحد المبادئ العامة والأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، إذ يجب أن يتوفر في المترشح من أجل أن يكون قادراً على الالتحاق بالوظيفة العمومية، صف إلى ذلك أن مبدأ الكفاءة يدعم مبدأ الشفافية والنزاهة في تقلد الوظائف العامة، فهو يقضي على البيروقراطية في التوظيف.

لا يمكن أن يلتحق مترشح غير كفء بالإدارة العامة لذلك يتوجب عليه قبل الالتحاق بالوظائف العمومية أن تتوفر فيهم مجموعة من الضوابط التي تمكنهم من الالتحاق بهذه الوظائف، إذ تعتبر هذه الضوابط ضماناً لكفاءة المترشحين للالتحاق بهذه الأخيرة، فالاختيار الأحسن لطالبي الوظيفة هدفه تحقيق أهداف الإدارة العامة بامتياز.

التوظيف يعتبر من الأعمال البشرية التي يركز عليها النشاط الإداري، نظراً لتأثيره السلبي والإيجابي في الإدارة العمومية، ولهذا كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في التوظيف من بين المبادئ التي يجب التقيد بها وتوفرها في المترشح، فمبدأ الكفاءة لا يقتصر فقط على الدخول للوظيفة، إنما يمتد كذلك ليشمل المسار الوظيفي للموظف، كما أن هذا الأخير يمثل أهم مظهر في الوظيفة العمومية، ولا يكتمل إلا بتحقيقه أثناء ممارسة الموظفين لمهامهم.

إن مبدأ الكفاءة في التوظيف **(المبحث الأول)**، تحكمه ضوابط من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول

مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف

نظرا للأهمية البالغة لمبدأ الكفاءة تم اتخاذها كأساس للالتحاق بالوظيفة العمومية ذلك لما لها من أهمية للبحث عن الموظف الكفء لحسن تسيير الإدارة، وعليه فالكفاية هي الضمانة التي تضمن حسن اختيار الموظفين للقيام بالوظائف العمومية.

خاصة وأنه لا يمكن أن يتم تسيير أي إدارة عمومية دون وجود موظفين جديرين بالمناصب المراد الالتحاق بها، فالكفاءة هي مبدأ عام يجب أن يتحلى بها المترشح للوظيفة العمومية من أجل تطوير المؤسسة العمومية، فلا يمكن أن نكون أمام إدارة متطورة دون أن يتم تسييرها من طرف العنصر البشري الكفء، خاصة وأن هذا المبدأ يبين مدى جدارة المترشحين في الالتحاق بهذه الوظائف وكذا مدى صلاحيتهم واستحقاقهم للمنصب.

فمبدأ الكفاءة في التوظيف (**المطلب الأول**)، يعتبر ذو أهمية كبيرة من أجل الالتحاق بهذه الوظائف (**المطلب الثاني**)، ولمبدأ الكفاءة أنواع (**المطلب الثالث**).

المطلب الأول

المقصود بمبدأ الكفاءة

إن مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية يجعلنا نبحث عن تعريف لمبدأ الكفاءة في التوظيف وخاصة أن هذا المبدأ يعتبر كمبدأ عالمي، لكن النصوص الدولية والنصوص الوطنية لم تعطي لمبدأ الكفاءة تعريفاً.

حتى إن لم يتم تكريس هذا المبدأ صراحة في النصوص القانونية إلا أن ذلك لا ينفي أن مبدأ الكفاءة من المبادئ العامة لتولي الوظائف العامة، رغم ذلك تم الإشارة له ضمناً في جميع القوانين سواء كانت قوانين وطنية أو كانت قوانين دولية، وهذا ما يبين أهميته في جانب التوظيف، فلا يمكن الالتحاق بأي وظيفة عمومية دون الكفاية، وعليه يتوجب تعريف مبدأ الكفاءة (**الفرع الأول**)، والأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

تعريف مبدأ الكفاءة

لم تنص النصوص الدولية على تعريف مبدأ الكفاءة، ولم ينص الدستور الجزائري على هذا المبدأ صراحة، ولم يعطي له تعريفاً، إنما اكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020¹، ويقصد هنا بالمساواة المساواة القانونية، أي أن كل من تتوفر فيه الشروط المطلوبة يمكن لهم الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذه الشروط ماهي إلا ترجمة لمبدأ الكفاءة فهي تضمن من خلالها كفاءة المترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية.

كما أن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يعطي تعريفاً لمبدأ الكفاءة واكتفى فقط بالإشارة إليه في بعض النصوص القانونية.

نظراً لعدم وجود تعريف تشريعي لمبدأ الكفاءة عرفه الأستاذ "توزلي دليم" على أنه: "ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة"².

كما عرفه أيضا الدكتور "المعداوي" على أنه: "ذلك المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على أساس الصلاحية، وليس على أساس المحسوبية"³.

¹ أنظر المادة 67 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، والقانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، والقانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016. والمرسوم الرئاسي 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82، 30 ديسمبر 2020.

² نقلاً عن بن زكري إيمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص14.

³ المرجع نفسه، ص 15.

الفرع الثاني

الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف

يكمن الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة من خلال تأصيله بالمصادر القانونية، سواء كانت هذه المصادر دولية أو وطنية، ومن بين المصادر الدولية لدينا النصوص الدولية التي كرست مبدأ الكفاءة (أولاً)، أما المصادر الوطنية تكمن في الدستور (ثانياً)، والقانون الأساسي للتوظيف العمومية (ثالثاً) والقوانين الخاصة (رابعاً).

أولاً: تكريس مبدأ الكفاءة في النصوص الدولية

تنص المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 على أن كل المواطنين متساوين في الالتحاق بالوظائف العامة، فكل واحد منهم الحق بالمناصب والوظائف العامة، لكن حسب كفاءتهم وقدرتهم⁴، فالكفاءة هي التي تميز بين المواطنين وعليه فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية يجب أن يقوم على مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة.

ضف إلى ذلك ما أكدها لإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة 1948 على إلزامية توفر مبدأ الكفاءة في تولي المناصب أو الوظائف العمومية⁵، فلا يمكن أن يلتحق المواطن غير الكفاء بالوظيفة العامة أو تقلد أي منصب في التوظيف العمومي⁶.

⁴ إعلان حقوق الإنسان والمواطن، نصت الموافقة عليه من قبل الجمعية التأسيسية الوطنية في 26 أوت 1789.

⁵ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، انضمت إليه الجزائر عن طريق دستورته في المادة

11 من دستور 1963، ج.ر.ج.د.ش عدد 64، صادر في 10 سبتمبر 1963.

⁶ بن زكري إيمان، المرجع السابق، ص17.

كما نص أيضا العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 على مبدأ الكفاءة في المادة السابعة⁷، حتى أن الكفاءة تعدت مرحلة التوظيف لتصل أيضا إلى مرحلة ما بعد التوظيف.

ثانيا: تكريس مبدأ الكفاءة في الدستور

يعتبر الدستور القانون الأساسي للدولة، ففيه كرست المبادئ العامة والهامة التي تقوم وتسير عليها الدولة، فالدستور ينظم مختلف المجالات والميادين من بينها مجال التوظيف، ففي مجال الوظيفة العمومية يسعى المؤسس الدستوري إلى تكريس المبادئ التي يجب أن تقوم عليها الوظيفة العامة من أجل حسن انتقاء الموظفين العموميين، فنص المؤسس الدستوري على مبدأ المساواة في المادة 67 من تعديل دستور الجزائر لسنة 2020 على أن كل المواطنين متساوين في الالتحاق بالوظيفة العامة⁸، فالمساواة القانونية تقتضي الشروط والمعايير التي يقتضيها مبدأ الكفاءة⁹، إذا المؤسس الدستوري لم ينص صراحة على مبدأ الكفاءة إنما نص عليه ضمنا من خلال مبدأ المساواة.

ثالثا: تكريس مبدأ الكفاءة في قانون الوظيفة العامة

تكريسا لأحكام الدستور، نجد أن قانون الوظيفة العامة كرس أيضا مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية، حيث نصت المادة 80 من الأمر رقم 03 /06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على طرق الالتحاق بهذه الوظائف¹⁰، فالالتحاق بالوظيفة العمومية يكون

⁷ أنظر المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 2255 (ألف د-21)، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 الذي دخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رقم 89-67، ج.ر.ج.د.ش عدد 20، صادر بتاريخ 17 ماي 1989.

⁸ أنظر المادة 67 من مرسوم رئاسي رقم 20 - 442، يتعلق بنشر تعديل الدستور.

⁹ بن زكري إيمان، المرجع السابق، ص18.

¹⁰ أنظر المادة 80 من أمر رقم 06 - 03، مؤرخ في 15 جوان 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. د. ش عدد 46، صادر في 16 جوان 2006.

عن طريق المسابقة بشتى أنواعها أو عن طريق الفحص المهني¹¹، فالهدف من إجراء المسابقة هو اختيار الأكفأ والأجدر للالتحاق بالوظيفة العامة، حتى أن هذه الكفاءة تتعدى التوظيف فهي أيضا أساس لتقييم الموظفين.

رابعاً: تكريس مبدأ الكفاءة في القوانين الخاصة

يعتبر مبدأ الكفاءة مبدأً أساسياً في التوظيف، ذلك أن المشرع لم يكتفي فقط بإدراج هذا المبدأ في القانون الأساسي للوظيفة العامة بل تعدى ذلك إلى القوانين الخاصة، فالالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقات التي نصت عليها القوانين الخاصة¹²، ما هو إلا ترجمة لمبدأ الكفاءة، فالمسابقات يتم من خلالها انتقاء أفضل الموارد البشرية التي تصلح لإدارة المؤسسة العمومية.

المطلب الثاني

أهمية مبدأ الكفاءة

يتميز مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية بأهمية بالغة، حيث يضمن مجموعة من الضمانات لطالبي الوظيفة التي تجعلهم يتسابقون من أجل الالتحاق بمناصب الشغل، خاصة أن التوظيف في الوظيفة العمومية يضمن دائمية الموظف في منصبه إلى غاية فترة التقاعد، فلا يمكن إنهاء مهامه إلا بارتكابه لأحد الأخطاء المهنية التي تقتضي تسريح الموظف، حتى إن كان هناك شخص أجدر منه بذلك المنصب فلا يتم عزله منه، عكس ما هو موجود في النظام الأمريكي، الذي لا يعتمد على العلاقة الوظيفية الدائمة، فإن كان هناك شخص أكفأ وأجدر بذلك المنصب يتم مباشرة عزله واستبداله بموظف آخر ذو كفاءة عالية أكثر

¹¹ شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، ص 19.

¹² للتفصيل أكثر أنظر المرسوم التنفيذي 12-194، مؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر.ج.د.ش عدد 26، صادر في 3 ماي 2012.

منه، فمبدأ الكفاءة يضمن مبدأ تكافؤ الفرص (الفرع الأول)، وحسن اختيار الموظفين (الفرع الثاني)، كما يضمن دائمية الموظف (الفرع الثالث).

الفرع الأول

ضمان مبدأ تكافؤ الفرص

تكافؤ الفرص في ميدان التوظيف يكون بإعطاء فرص لجميع المؤهلين وذلك بهدف الحصول على الوظائف الشاغرة، ولقد تم تكريس هذا المبدأ من خلال الإعلان عن المناصب الشاغرة من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية إلى غاية اختيار أفضل المترشحين¹³، لكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن تكون فرص التأهيل متماثلة، وذلك من خلال منح المؤهلين نفس الإمكانيات التي تؤهلهم من أجل الالتحاق بالمنصب¹⁴، ضف إلى ذلك أنه لا يجب وضع شروط تعجيزية وغير منصوص عليها في القوانين من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه فإن مبدأ تكافؤ الفرص يساهم في بروز الكفاءات الموجودة على التراب الوطني، كما يساهم في انتقاء الأحسن والأكفأ من أجل الالتحاق بالمناصب العمومية.

الفرع الثاني

ضمان حسن اختيار الموظفين

يكمن الاختيار الأمثل للمترشحين ذو كفاءة أثناء التحاقهم بمسابقة التوظيف، لكون المسابقة من بين أفضل الأساليب التي تحقق مبدأ المساواة بين المترشحين من أجل شغل الوظيفة العامة¹⁵، فيتم اختيار المترشحين بناء على كفاءتهم ومؤهلاتهم التي تمكنهم من ممارسة مهامهم بطريقة احترافية، فالتمييز بين المترشحين يكون على أساس كفاءتهم.

¹³ بلعيفة عبد العالي، " الآليات القانونية لتحقيق مبدأ الكفاءة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقارنة نقدية سوسيو قانونية) "، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 23، 2016، ص 68.

¹⁴ المرجع نفسه.

¹⁵ غربي أحسن، " التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري "، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 04، عدد 02، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2019، ص 14.

نظرا لأهمية الوظيفة العمومية، يستلزم على الإدارة حسن اختيار موظفيها من أجل تحقيق نتائج عملية لضمان سير المرفق العمومي، فبمجرد الإعلان على المسابقة للالتحاق بالوظيفة العمومية واختيار الموظفين المؤهلين للالتحاق بالمنصب نكون أمام تفعيل مبدأ الكفاءة في التوظيف.

الفرع الثالث

ضمان دائمية الموظف

تعتبر الكفاءة كأساس للالتحاق بالوظيفة العمومية، فتضمن دائمية واستمرارية الوظيفة¹⁶، كما تجذب الكثير من المترشحين ذوي الكفاءة والمقدرة لشغل هذه الوظائف، فهي تضمن للموظف حياة مهنية مستقرة مما يشجعه على المحاولة قدر الإمكان إظهار كل كفاءاته ومؤهلاته ليضمن الاستمرار في وظيفته من جهة، ومن جهة أخرى تساهم في استمرارية الإدارة وتنمية روح العمل لدى الموظفين، كما تضمن استمرار أصحاب الكفاءة في المؤسسة وعدم تركهم لها فمبدأ الكفاءة هو جوهر لمبدأ دائمية الوظيفة.

قام المشرع الجزائري بتبني نظام الوظيفة العمومية المغلق قصد ضمان استمرارية الخدمة العمومية، ويتسم هذا النظام بديمومة الوظيفة الذي يظهر في نص المادة 04 من الأمر رقم 06-03¹⁷، كما تتميز بنوع من الاستقرار في الوظيفة، على عكس النظام الأمريكي الذي تبنى النظام المفتوح، أين تكون الوظيفة مؤقتة فهذا النظام يسعى لانتقاء أفضل الكفاءات واستعمالها¹⁸، فالعلاقة بين الموظف والإدارة تكون مجرد علاقة تعاقدية غير مستقرة.

¹⁶ غربي أحسن، المرجع السابق، ص 13-14.

¹⁷ المادة 04 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹⁸ ريوح ياسين، " أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها "، مجلة الحقيقة، عدد 42، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص 406-407.

المطلب الثالث

أنواع الكفاءة

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف كأساس لاختيار الموظفين، وذلك على أساس الصلاحية بعيدا عن المحاباة، ولا وجود لكفاءة فعلية إلا إذا توفرت على ثلاثة أنواع، هذه الأنواع تبين لنا الكفاءة التي يجب أن تتوفر في المترشح من أجل طلب الالتحاق بالوظيفة العامة.

يعد مبدأ الكفاءة من أهم المبادئ التي يجب على الإدارة التقيد بها أثناء انتقاء الموظفين، فيجب على الإدارة العمومية مراعاة هذا المبدأ وفقا لما نصت عليه القوانين والتنظيمات، وذلك من أجل تمكن الإدارة من اختيار عناصر فعالة لتسيير الجهاز الإداري، وتختلف أنواع الكفاءة أين نجد الكفاءة المهنية (الفرع الأول)، والكفاءة الصحية (الفرع الثاني)، والكفاءة الأخلاقية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الكفاءة المهنية

هي مجموعة من القدرات والمعارف التي يجب أن يتسم بها طالب الوظيفة، فهذه القدرات تسمح له وتمكنه من الالتحاق بالوظيفة العمومية، فلا يمكن أن يلتحق المترشح بالوظيفة العامة دون توفر الكفاءة المهنية فيه، مثلا القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي مكنته من الالتحاق بالوظيفة العمومية¹⁹، فلا يكفي وجود الشروط الأخرى للالتحاق بالمنصب، بل يجب أن يتوفر فيه أمرين ألا وهما الكفاءة العلمية (أولا)، والكفاءة العملية (ثانيا).

أولا: الكفاءة العلمية

¹⁹ حيواني كريمة، " الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية على عينة أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي) "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 32، 2018، ص 241.

يقصد بالكفاءة العلمية أن يكون المترشح للوظيفة له درجة علمية، وتكون تلك الدرجة العلمية ذات مستوى معين، فالمستوى العلمي يختلف باختلاف الوظيفة، وقد تم تكريس الكفاءة العلمية في المادة 75 من أمر رقم 06-03²⁰، إذ يجب أن يتوفر في المترشح المؤهلات العلمية، كشهادة الليسانس أو مؤهل جامعي آخر²¹، فالكفاءة العلمية تعتبر كشرط أساسي وعام لتولي الوظائف العمومية.

ثانياً: الكفاءة العملية

تتم عملية التوظيف على أساس اختيار المترشحين المؤهلين لتولي المنصب وذلك بناء على طرق التوظيف المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، حيث يتم التوظيف الخارجي للمترشحين حسب كفاءتهم واستحقاقهم للمنصب، لكن في التوظيف الداخلي هناك بعض الوظائف تشترط الخبرة المهنية للمترشح من أجل أن يتمكن من الالتحاق بهذه الوظيفة، فحسب المادة 84 من مرسوم رقم 09-221، فمن بين شروط الالتحاق بسلك الوزراء المفوضين يشترط إثبات الخبرة المهنية لمدة 10 سنوات من الخدمة الفعلية²²، وذلك نظراً للكفاءة والخبرة المكتسبة في المسار الوظيفي، كما يتم إثبات الخبرة أيضاً بالنسبة لملتحي المخابر الجامعية الذين يثبتون 5 سنوات خدمة فعلية، وذلك من أجل الالتحاق بصفة مهندس دولة للمخابر الجامعية، تأسيساً على نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 10 - 133²³، يكون إلا بحسن سمعته وأخلاقه.

²⁰أنظر المادة 75 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

²¹ طرشي أحمد، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2017، ص 107.

²²المادة 84 من مرسوم رئاسي رقم 09-221، مؤرخ في 24 جوان 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، ج. ر. ج. د. ش عدد 38، صادر في 28 جوان 2009.

²³ أنظر المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 10 - 133، مؤرخ في 5 ماي 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالتعليم العالي، ج. ر. ج. د. ش عدد 31، صادر في 9 ماي 2010.

الفرع الثاني

الكفاءة الصحية

تعتبر الكفاءة الصحية شرطا ضروريا للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث يجب أن يكون المترشح للوظيفة صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بمهامه، فتختلف درجة الكفاءة الصحية حسب طبيعة الوظيفة، وهناك بعض الوظائف التي تتطلب لياقة صحية عالية، ويتم إثبات شرط الكفاءة الصحية عن طريق الشهادة الطبية للمترشح²⁴. أخذ المشرع بالكفاءة الصحية في تقلد الوظائف العمومية من خلال المادة 75 الفقرة 5 من أمر 06-03²⁵، فيجب أن تتوفر في طالب الوظيفة مؤهلات تمكنه من الالتحاق بالوظيفة العمومية.

من أجل إثبات هذا الشرط يجب تقديم شهادة طبية حيث أوضح المنشور رقم 16 ك خ، م ع و ع، الصادر في 29 أبريل 2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، على أنه يجب أن يتم إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية من الطبيب المختص، وذلك بتقديم الشهادة الطبية من الطبيب العام وطبيب أمراض الصدرية²⁶.

الفرع الثالث

الكفاءة الأخلاقية

يقصد بها أن يتمتع الموظف بحسن السمعة والأخلاق اللذان يعتبران شرطان ضروريان للالتحاق بالوظيفة العمومية، فالكفاءة الأخلاقية هي الأخلاق والصفات التي يتحلى بها الشخص²⁷، ويتميز بمعيارين حسن السمعة (أولا)، عدم وجود تنافي جزائي (ثانيا).

²⁴ بن زكري إيمان، المرجع السابق، ص 30-31.

²⁵ المادة 75 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

²⁶ منشور رقم 16 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في 29 أبريل 2006، يتعلق بشرط الأهلية البدنية وفقا للمرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

²⁷ بن يحي علي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص 36.

أولاً: حسن السمعة

شرط السمعة يعتبر شرطاً أساسياً من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية، لكن ما يصعب هو تحديد حسن السمعة أو سوءها، وما زاد الطين بلة أن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم ينص على حسن السمعة صراحة، والتي كان يجب أن تكون ضمن شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية²⁸.

قليلاً ما نسمع عن التحقيق الإداري لبعض الوظائف، كما يعتبر هذا الأخير من بين الوسائل التي يتم من خلاله إثبات السمعة، لكن ما نستخلصه أن التحقيق الإداري يجري في بعض الوظائف دون الأخرى، رغم أنه يتم اشتراطه للالتحاق بالوظائف العمومية.

ثانياً: عدم وجود تنافي جزائي

يعتبر عدم وجود التنافي الجزائي كأحد الشروط الهامة التي تثبت الكفاءة الأخلاقية لطالب الوظيفة، حيث يجب ألا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو جنحة مخلة يعتبر عدم وجود التنافي الجزائي كأحد الشروط الهامة التي تثبت الكفاءة الأخلاقية لطالب الوظيفة، حيث يجب ألا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة²⁹، لكن بشرط أن لا يكون قد أعيد إليه اعتباره بموجب حكم قضائي لأن ذلك يؤدي إلى زوال الحكم الجنائي، فالمشروع الجزائي نظم رد الاعتبار للمحكوم عليه جنائياً في المواد 676 إلى 693 من قانون الإجراءات الجزائية³⁰.

²⁸ بن يحيى علي، المرجع السابق، ص 37-38.

²⁹ للتفصيل في هذه النقطة أنظر: أنور أحمد أرسلان، وسيط في القانون الإداري (الوظيفة العامة)، جزء 2، د. د. ن، القاهرة، د. س. ن، ص 271.

³⁰ أنظر المواد من 676 إلى 639 من أمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر. ج. ج. د. ش عدد 633، صادر في 20 جوان 1966، معدل ومتمم.

تنص الفقرة الثانية للمادة 75 من أمر رقم 06-03 على هذا الشرط كما يلي: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في الوظيفة العمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية ... أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها."³¹، فمن خلال هذه المادة يتضح أن الكفاءة الأخلاقية أصبحت شرطا عاما وضروريا من أجل الدخول للوظيفة العمومية، لأن صلاح الوظيفة من صلاح الموظف، وصلاح الموظف لا يكون إلا بحسن سمعته وأخلاقه.

³¹أنظر المادة 75 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني

ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية

تقوم الوظيفة العمومية على مبادئ أساسية لا يمكن الاستغناء عنها، فهذه المبادئ تعتبر كأساس يخضع له المترشحين للوظيفة العمومية، فتجدر الإشارة إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كرس هذه المبادئ وذلك لما لها من أهمية بالغة في التوظيف.

لا يكفي توفر هذه المبادئ من أجل الالتحاق بالوظيفة العامة، وخاصة أن مبدأ المساواة يضمن إمكانية التحاق كافة المواطنين بالوظيفة العمومية، ووجود هذه المبادئ لا ينفي وجود شروط يجب أن يتوفر عليها طالب الوظيفة العمومية، فتعتبر بمثابة ضمانات لمبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية، فهذه الشروط إما تكون عامة وهي التي نص عليها قانون الوظيفة العامة، أو شروط خاصة تم تكريسها في القوانين الخاصة.

لابد أن هذه الضوابط تحكمها مبادئ للالتحاق بالوظيفة العمومية (المطلب الأول)، وشروط للالتحاق بها (المطلب الثاني)، لكن نجد كذلك عدم فعالية هذه الشروط (المطلب الثالث).

المطلب الأول

مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

نظرا لأهمية هذه المبادئ قام المشرع الجزائري بتنظيمها من خلال أمر رقم 06-03، فترتكز أنظمة التوظيف على هذه المبادئ من أجل ضمان مشاركة جميع المواطنين المؤهلين للالتحاق بالوظيفة العمومية. ومن أهم مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية نجد مبدأ المساواة (الفرع الأول)، ومبدأ الجدارة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مبدأ المساواة

مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية يعتبر من بين أهم المبادئ لالتحاق بالوظيفة، ونظرا لأهميته البالغة تم تكريسه في المواثيق الدولية وكذا في الدساتير الجزائرية، ويسعى مبدأ المساواة إلى عدم التمييز بين المواطنين والسماح لهم بالدخول للوظائف العمومية على قدم المساواة، وذلك عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لالتحاق بالوظائف العمومية، فانتهاك هذا المبدأ يؤثر سلبا على أداء الإدارة خاصة إن كان العنصر البشري الملحق بهذه الوظائف لا يتمتع بالكفاءة التي تمكنه من ممارسة مهامه، وعليه يتوجب اللجوء إلى معرفة مضمون مبدأ المساواة (أولا)، وتطبيق مبدأ (ثانيا).

أولا: مضمون مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة ذو قيمة كبيرة حيث نصت عليه مختلف دساتير الدول، ويقصد به إمكانية كل مترشح تتوفر فيه الشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقة لالتحاق بالوظيفة العمومية، ضف إلى ذلك أن هذا المبدأ يضمن تكافؤ الفرص للحصول على الوظيفة³²، ويكون ذلك لمنح فرص لجميع المؤهلين، كذلك يقوم هذا المبدأ على أساس الكفاءة لتحقيق تكافؤ الفرص بين المترشحين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة، فيعتبر من أكثر المبادئ أهمية من الناحية العملية في المجال الوظيفي.

مبدأ المساواة يعتبر كقاعدة أساسية من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية، فيقوم على عدم التمييز بين المترشحين³³، كما يتم تكريس هذا المبدأ عن طريق المسابقة³⁴، ويسعى هذا

³² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 220-221.

³³ Avis de conseil économique social et environnemental, L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent, Présenté par Michel Badre et Nicole Vendier Naves, Journal officielle de la République Française, 2017, P .12.

المبدأ لتحقيق العدالة بين المترشحين الراغبين في شغل الوظائف العامة، كونه يضمن للموظف حق من حقوقه ويتيح الفرصة المتساوية أمام جميع المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة.

ثانياً: تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر

يجب أن تستند الإدارة في التوظيف إلى قدرات كل شخص دون أي تمييز مادام أن المتقدمين للوظيفة يخضعون لكل الشروط المنصوص عليها في القانون للالتحاق بالوظيفة العامة وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 06-03: " عدم التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"³⁵.

سعت الجزائر إلى بناء منظمات قائمة على الديمقراطية وتم تجسيد ذلك في نص الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 على: " تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد ومن مطالب الاشتراكية"³⁶.

أكد الدستور الجزائري على مبدأ المساواة، فجميع المواطنين متساوين في ترشحهم لشغل الوظائف العامة وهذا كون مبدأ المساواة يعتبر كقاعدة أساسية في تولي الوظائف العمومية، كما عملت أيضا النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية على تبني هذا المبدأ كما نصت عليه صراحة³⁷.

³⁴ NICOLAS Thivent , Réflexions sur la gestion des carrières dans la fonction publique territoriale (Le cas de la mobilité professionnelle de l'encadrement des SDIS), mémoire visant à l'obtention d' un master, Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale, Aix Marseille Université, P . 27.

³⁵ المادة 27 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³⁶ أمر رقم 76-57، مؤرخ في 05 جويلية 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني، ج. ر. ج. د. ش عدد 61، صادر في 30 جوان 1976.

³⁷ هراو بو عبد الله، إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص 32.

الفرع الثاني

مبدأ الجدارة

يعتبر مبدأ الجدارة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على إدارة الإدارة العمومية والمؤسسات العمومية، فيكون اختيار الموظفين على أساس الكفاءة والصلاحية من أجل أن يكون الموظف جدير بالمنصب، فلا يمكن الالتحاق بالوظائف العامة دون احترام مبدأ الجدارة، فهو يضمن مدى جدارة الموظفين بمناصب الشغل في الوظيفة العمومية، وعليه يتوجب اللجوء إلى مضمون مبدأ الجدارة (أولاً)، وتطبيقه في الجزائر (ثانياً)، وهذا نظراً لمدى أهميته.

أولاً: مضمون مبدأ الجدارة

يقصد بمبدأ الجدارة اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم بالنظر إلى قدراتهم وكفاءاتهم بعيداً كل البعد عن المحاباة والمحسوبية، ذلك عن طريق المسابقة³⁸، فيعد هذا المبدأ من المبادئ الأساسية في التوظيف كونه يقضي على المحاباة والمحسوبية واللامساواة³⁹، كما يتكون من خمسة عناصر أساسية والمتمثلة في تكافؤ الفرص والمساواة والمسابقة والامتحانات، الاستحقاق⁴⁰ وواقعية التقارير⁴¹.

³⁸ شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 11.

³⁹ المرجع نفسه، ص 21.

⁴⁰ بلعيفة عبد العالي، المرجع السابق، ص 70.

⁴¹ كما عرفه بلعيفة عبد العالي على أنه: " هي متابعة المتمرن أو الموظف وتقرير مصيره، بالنتيبت أو الترقية أو التسريح".

تطبيق مبدأ الجدارة بالشكل المناسب يؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة، فبدون موظف كفاء تبقى الإدارة عاجزة عن تحقيق هذه المصلحة، ويساعد في تحقيق الكفاءة وذلك باختيار الموظف الأجدر، كما قام بتوسيع مبدأ الديمقراطية دون التفرقة بين المترشحين في الالتحاق بالوظيفة العمومية إلا ما تعلق بالكفاءة والاستحقاق، ويتحقق هذا المبدأ عن طريق الامتحانات والمسابقات بالإضافة إلى إنشاء أجهزة مكلفة بتنظيم هذه المسابقات كما تقوم كذلك بعملية الاختيار والتعيين⁴².

ثانياً: تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر

لم ينص الدستور الجزائري صراحة على مبدأ الجدارة، ولم يعرفه واكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة الأمر الذي يؤدي لدسترة مبدأ الجدارة بصفة غير مباشرة، ولا بد أن اختيار المترشحين لشغل الوظائف العامة يكون بتوفر الشروط والمؤهلات التي يتطلبها القانون وما هي إلا ترجمة لمبدأ الجدارة لشغل الوظائف العامة⁴³.

سعت الجزائر إلى تبني مبدأ الجدارة في التوظيف العمومي، قصد تطوير مستوى أداء إدارتها العمومية، أين يظهر ذلك من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار الموظفين، بدءاً بصدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 وصولاً إلى صدور آخر قانون لسنة 2006، كما أن هذا المبدأ مرتبط بإجراء الامتحانات والمسابقات في التوظيف كونه يحقق رقابة فعالة في اختيار أكفأ العناصر لشغل الوظائف العامة، فمسابقات التوظيف تشكل الوسيلة المثلى لفحص مؤهلات وجدارة المترشحين وكفاءتهم⁴⁴.

⁴² هراو بو عبد الله، المرجع السابق، ص 33.

⁴³ المرجع نفسه، ص 19.

⁴⁴ المرجع نفسه، ص 34 - 35.

المطلب الثاني

شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية

تقوم الإدارة بتعيين موظفيها وفقا لشروط قد حددها القانون مسبقا، إذ لا بد أنه قبل تقديم المترشحين للمشاركة في المسابقة أن يكون قد توفرت فيهم الشروط التي تعلنها الإدارة والمحددة مسبقا في قانون التوظيف العمومي، إذ من شأن هذه الضوابط تحقيق مصلحة الوظيفة العامة وتحقيق المساواة بين المترشحين، دون أي تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة.

الغرض من وضع شروط للالتحاق بالوظائف العامة هو ضمان مبادئ الالتحاق بهذه الأخيرة من جهة، ولاستقطاب أفضل العناصر للوظيفة العمومية من جهة أخرى، فيتميز من خلال الاطلاع على هذه الشروط وجود شروط عامة (الفرع الأول)، وأخرى خاصة (الفرع الثاني) التي تحكم عملية التوظيف.

الفرع الأول

الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العامة

تتولى الوظيفة العمومية الخدمة العامة، لذا على طالب الوظيفة أن تتوفر فيه كل الشروط العامة التي تمكنه من الالتحاق بالوظيفة العمومية، فلا يمكن لأي مواطن أن يلتحق بهذه الوظائف إلا باستيفاء كل الشروط العامة المنصوص عليها في القانون الأساسي المنظم للوظيفة العمومية، وتتمثل هذه الشروط في شرط الجنسية (أولا)، شرط التمتع بالحقوق المدنية (ثانيا)، شرط السن والقدرة البدنية والعقلية (ثالثا)، وأن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية (رابعا)، وشرط الصلاحية الفنية (خامسا).

أولاً: شرط الجنسية

يعد شرط الجنسية الجزائرية شرطاً أساسياً من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية وذلك وفقاً للمادة 75 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي⁴⁵، ذلك كون الموظف يمثل سلطة الدولة وسيادتها⁴⁶، كما يجب الإشارة أنه في القانون الفرنسي لا يمكن توظيف غير حامل للجنسية الفرنسية في الوظائف السيادية مثل الولاية⁴⁷، وتجدر الإشارة إلى أن اشتراط الجنسية الجزائرية لا يعني عدم توظيف الأجانب، بالرغم من أن القاعدة العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية تشترط الجنسية الجزائرية في التوظيف⁴⁸، لكن المشرع أورد استثناء عن القاعدة وذلك من خلال نص المادة 1 من المرسوم رقم 86 - 276 على أنه يمكن توظيف الأجانب لغرض تدريس المواد العلمية والتقنية في التعليم العالي والتعليم الثانوي، وكذا المستخدمين الذين يمارسون وظائف ذات طابع تقني، أو المعنيون بالقيام بالمهام التكوينية⁴⁹، فيتم توظيفهم عن طريق عقد لمدة سنتان فيكون ساري المفعول ابتداء من تاريخ تنصيب المعني، كما يتم تجديد العقد خلال ثلاثة أشهر قبل انقضاء مدة تنفيذه⁵⁰.

كما نصت المادة 2 من نفس المرسوم على إلزامية خضوع الموظفين الأجانب إلى شروط التوظيف كاشتراط خبرة مهنية لا تقل عن 4 سنوات⁵¹، فاشتراط الخبرة المهنية يكون أمام

⁴⁵ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴⁶ ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Houma, Alger, 2005, p. 107.

⁴⁷ RENÉ Chapus, Droit administratif général, Tome 2, 8 édition, Montchrestien, Paris, 1955, p.124.

⁴⁸ بوعكاز يسري، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016، ص 36.

⁴⁹ المادة 1 من مرسوم رقم 86 - 276، مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يتضمن تحديد شرط مستخدمي الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج. ر. ج. د. ش، عدد 46، صادر في 12 نوفمبر 1986.

⁵⁰ لتفصيل أكثر أنظر مرسوم رقم 86 - 276، المرجع نفسه.

⁵¹ المادة 2 من مرسوم رقم 86 - 276، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

اشتراط الكفاءة العملية للموظفين الأجانب، كما تدفع مرتباتهم حسب المنصب الذي يتم تعيينهم فيه وحسب شهاداتهم⁵²، كما يتم تقديم عدة امتيازات لهم⁵³.

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية

ينتج عن عدم التمتع بالحقوق المدنية عدم التمتع بأحد الشروط الأساسية لتولي الوظائف العامة⁵⁴، فهذا الشرط نظمه المشرع في المادة 75 من أمر 06 - 03⁵⁵، إذ يجب على طالب الوظيفة أن لا يكون قد أدين جنائيا، فالإدانة الجنائية تعني فقدان الحقوق المدنية وفقدان هذا الأخير يعني عدم القدرة على الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا الشرط من بين الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية⁵⁶.

من جهة أخرى نصت المادة 75 من نفس الأمر في الفقرة الثانية على: " أن لا يحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها"⁵⁷، فإذا لا يمكن توظيف أي كان في الوظيفة العمومية.

بالمقارنة مع القانون الفرنسي كرس مجلس الدولة الفرنسي شرط التمتع بالحقوق المدنية من بين أحد الشروط الهامة لتولي الوظائف العمومية، وذلك انه لا يمكن لغير المتمتع بجميع حقوقه المدنية الالتحاق بالوظائف العمومية⁵⁸، كما أن الأمر يتعدى إلى التعيين في الوظائف العامة، حيث يعتبر التعيين في مثل هذه الوظائف باطلا عندما لا يتمتع المواطن بحقوقه

⁵² يتم دفع أجور العمال الأجانب على أساس السلم الوطني للأرقام الاستدلالية، المتعلق بالأجور مع مراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم المهنية أنظر المادة 7 من مرسوم رقم 86-276، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

⁵³ تتكفل الهيئة المستخدمة للعمال الأجانب عند رحيلهم النهائي بفوائد أمتعتهم وذلك ب 40 كلغ للعامل و 20 لزوجه، و 40 كلغ لكل طفل من أطفاله القصر الذين هم في كفالته في حدود اثنين، أنظر المادة 10 المرجع نفسه.

⁵⁴ بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل أمر 06 - 03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 96.

⁵⁵ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵⁶MISSOUM Sabih , La Fonction Publique , Hchette , Paris , 1968, P. 32 .

⁵⁷ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁵⁸Conseil d'Etat 12 juillet ,1995, david : req n147955, p. 58 .

المدنية⁵⁹، ضف إلى ذلك أن عملية التوظيف التي تتم عن طريق العقود تخضع لنفس الشروط، فلا يمكن توظيف أي مترشح لهذه الوظيفة إلا في حالة تمتعه بحقوقه المدنية⁶⁰.

ثالثا: شرط السن والقدرة البدنية والعقلية

يعتبر شرط السن والقدرة البدنية والعقلية من بين الشروط العامة من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية.

1- شرط السن: لقد حدد المشرع الجزائري سن معين للالتحاق بالوظيفة العمومية، فحسب المادة 78 من أمر 06 - 03 تم تحديد السن ب 18 سنة⁶¹، ويعتبر هذا النص كقاعدة عامة، لأن بعض الأسلاك يتغير فيها شرط السن وذلك حسب السلك الذي يريد طالب الوظيفة شغله.

ما تجدر الإشارة إليه أن تحديد السن ب 18 سنة يمس الحد الأدنى للسن، ذلك أنه لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المنصوص عليه في القانون المدني فسن الرشد هو 19 سنة⁶². فكيف يعقل أن يتم قبول المترشح للوظيفة العمومية دون سن الرشد القانوني، فإن كان الشخص أقل من 19 سنة تعتبر تصرفاته باطلة، إذا كيف يتم قبوله في الوظائف العمومية وهو يستخدم امتيازات السلطة العامة؟.

تجدر الإشارة إلى نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 167 تم تحديد سن الالتحاق بهذا السلك فلا يتعدى سن المترشح 30 سنة⁶³، وعليه فإن شرط السن يختلف من سلك لآخر⁶⁴.

⁵⁹Conseil d'Etat 9 juillet , 1969 , Dlle Lombard , req n73- 745 .

⁶⁰Conseil d'Etat 19 mai 1989, Cne de Sainte - Marie, req n 72177 : p. 128 ; AJDA 1998 . 623, obs. Salon .

⁶¹ المادة 78 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶² أنظر المادة 40 من أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.د.ش. عدد 78، صادر في 30 ديسمبر 1975 معدل ومتمم.

⁶³ مرسوم تنفيذي رقم 08 - 167، مؤرخ في 7 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة السجون ، ج. ر. ج. د. ش عدد 30، صادر في 11 جوان 2008.

⁶⁴MISSOM Sabih, op, cit, p .34.

2- شرط القدرة البدنية والعقلية: يشترط للالتحاق بالوظيفة العمومية شرط القدرة البدنية وذلك من خلال المادة 75 الفقرة 5 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي⁶⁵، ويقصد بالقدرة البدنية خلو المترشح منا لأمراض المزمنة والمعدية التي لا تمكنه من ممارسة مهامه، فتختلف اللياقة الصحية حسب نوعية الوظيفة التي يتم شغلها، إذ هناك وظائف تشترط درجة عالية من اللياقة البدنية⁶⁶، بالإضافة إلى أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص في المادة 75 على شروط الالتحاق بالوظيفة العامة، نصت المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 على أنه يجب توفر شرط حدة الرؤية⁶⁷، بالنسبة للمترشحين للالتحاق بسلك الأمن⁶⁸، وذلك لحساسية مجالهم الوظيفي ولهذا يشترط المشرع بعض الشروط الخاصة ببعض الأسلاك على غرار الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للتوظيف العمومي.

كما نصت المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 11-127 على أن تتوفر في الموظفين شرط القامة⁶⁹، والذي يعتبر شرط إلزامي من أجل الالتحاق بهذا السلك.

يجب إثبات اللياقة البدنية بموجب شهادة طبية تقدم من طرف الطبيب العام ويكون محلف، فالهدف من الشهادة الطبية هو إثبات أن الشخص المعني بطلب الوظيفة غير مصاب بأمراض مزمنة وعاهات تعيقه في ممارسة مهامه، لكن ما يصعب إثباته هي القدرة العقلية لأن

⁶⁵ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶⁶ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس")، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص 72.

⁶⁷ يشترط أن تكون حدة الرؤية تعادل 10/10 وذلك دون استخدام نظارات أو عدسات طبية، ويجب أن لا تقل حدة العين الواحدة أقل من 10/7، أنظر المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر.ج.د.ش عدد 8، صادر في 26 ديسمبر 2010.

⁶⁸ المادة 47 من مرسوم تنفيذي رقم 10 - 322، المرجع نفسه.

⁶⁹ يجب أن لا تقل قامة المترشح الذي يريد الالتحاق بسلك إدارة الغابات عن 1,66 متر بالنسبة للرجال، أما بالنسبة للنساء يجب أن لا تقل عن 1,58 متر، أنظر المرسوم التنفيذي رقم 11-127، المؤرخ في 22 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، ج.ر.ج.د.ش عدد 12، صادر في 23 مارس 2011.

الشهادات الطبية المطلوبة للتحقق من القدرة البدنية لا تفي بالغرض من أجل التحقق من القدرة الذهنية⁷⁰.

لكن ما يجب أن نشير إليه الاستثناء الذي يرد على شرط القدرة البدنية، وذلك من خلال توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا ما سيتم التفصيل فيه لاحقا.

رابعاً: أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

يجب على كل راغب في التوظيف أن يثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وهذا ما نصت عليه المادة 75 الفقرة الرابعة⁷¹، فيتم إثبات الوضعية القانونية للمترشح من خلال شهادة تؤكد إن كان مستفيداً من التأجيل أو مؤجلاً من التجنيد أو معفياً⁷²، فلا يمكن أن يلتحق المترشح بالوظيفة العمومية دون إثبات هذا الشرط.

الجدير بالذكر أن هناك قوانين خاصة يجب أن يتم فيها إثبات أداء الخدمة الوطنية للاتحاق بالوظيفة العمومية، أو يكون معفياً منها لأسباب غير صحية، ذلك تأسيساً لنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 08-167⁷³، فلا يمكن الالتحاق بأي وظيفة عمومية دون تسوية الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية⁷⁴.

خامساً: شرط الصلاحية الفنية

تم النص على هذا الشرط في نص المادة 75 من قانون الوظيفة العامة وذلك من خلال توفر المؤهلات المطلوبة في المترشح لتمكنه من الالتحاق بالوظيفة العمومية⁷⁵، وتكمن هذه

⁷⁰ بوظيفة مراد، المرجع السابق، ص 239.

⁷¹ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁷² بوضياف عمار، المرجع السابق، ص 98.

⁷³ المادة 24 من مرسوم تنفيذي رقم 08 - 167، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة السجون.

⁷⁴ زمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام المرسوم الرئاسي 06-03 المؤرخ في 15/07/2006)، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 29.

⁷⁵ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المؤهلات في " الشهادات أو الإجازات أو مستوى التكوين" وفقا لنص المادة 79 من نفس القانون⁷⁶ فتختلف الشهادات المطلوبة حسب السلك الذي يتم الالتحاق به وحسب الرتبة التي يحصل عليها طالب الوظيفة، إذ هناك بعض الوظائف التي تتطلب مؤهل علمي عالي بالمقارنة الوظائف الأخرى⁷⁷، فلم يتم تحديد نوع الشهادات التي يجب أن يتحصل عليها طالب الوظيفة، فترك المجال للقوانين الخاصة من أجل تحديدها، ففي المرسوم التنفيذي رقم 10 - 133 حسب المادة 21 منه أنه يتم توظيف مهندس دولة للمخابر الجامعي كل المترشحين الحائزين على شهادة الماستر أو مهندس دولة أو كل من تحصل على شهادة معترف بمعادلتها⁷⁸.

يشترط أيضا المرسوم التنفيذي رقم 09 - 238 في نص المادة 7 يتم توظيف المراقبين ومفتشي الوظيفة العامة كل من حاز على شهادات في الاختصاصات التالية: العلوم القانونية والإدارية، علوم التسيير وذلك في تخصص تسيير الموارد البشرية والمناجمنت العمومي⁷⁹.

الفرع الثاني

الشروط الخاصة للالتحاق بالوظيفة العامة

إضافة إلى الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية هناك بعض الشروط الخاصة التي تتطلبها بعض الوظائف للتمكن من الالتحاق بها ألا وهي شرط إجراء تحقيق إداري مسبق (أولا)، وشرط الفحص الطبي (ثانيا).

⁷⁶ المادة 79، من أمر 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁷⁷ حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق وعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 20.

⁷⁸ المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 10 - 133، مؤرخ في 5 ماي 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي.

⁷⁹ المادة 7 من مرسوم تنفيذي رقم 09 - 238، مؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. د. ش عدد 43، صادر في 22 جويلية 2009.

أولاً: شرط إجراء تحقيق إداري مسبق

اشترط القانون الأساسي للوظيفة العامة إجراء تحقيق إداري مسبق وذلك في المادة 77⁸⁰، بالإضافة إلى الشروط العامة المنصوص عليها في هذا القانون، إلا أن هناك بعض الوظائف يتم فيها اشتراط تحقيق إداري مسبق، ولم يفصل المشرع في قانون الوظيفة العمومية فيما يخص الأسلاك التي يجب إخضاعها للتحقيق الإداري المسبق، فترك الأمر للقوانين الخاصة، لكن ما تم ملاحظته عند الاطلاع على القوانين الخاصة هو أن التحقيق الإداري يختلف حسب الوظيفة المراد شغلها، ففي القانون الخاص بإدارة السجون نص على إلزامية إجراء هذا الشرط الجوهري، وذلك بالتحقيق الإداري قبل الترسيم⁸¹، على عكس القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالأمن الوطني في نص المادة 49 التي تستلزم إجراء تحقيق إداري قبل تعيين الموظف⁸².

يكمن الهدف من هذا الأخير في معرفة سيرة المترشح من الناحية القضائية والأمنية⁸³، وكأن هذا الإجراء تم فيه التأكد من الشروط السالفة الذكر.

ثانياً: شرط الفحص الطبي

نصت المادة 76 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي على أنه يمكن للإدارة عند الاقتضاء إجراء فحص طبي للمترشحين، وذلك حسب السلك المراد الالتحاق به⁸⁴، فهذا الشرط يثبت مدى اللياقة الصحية للمترشح، خاصة وأن بعض الوظائف تتطلب لياقة صحية عالية كسلك الأمن الوطني وما تجدر الإشارة إليه هو أنه بالإضافة إلى الفحص الطبي يتم أيضاً

⁸⁰ المادة 77 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁸¹ المادة 29 من المرسوم التنفيذي 08 - 167، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة السجون.

⁸² مرسوم رئاسي رقم 10 - 322، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالأمن الوطني.

⁸³ بوظيفة مراد، المرجع السابق، ص 241.

⁸⁴ المادة 76 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

اجتياز فحص نفسي لبعض الأسلاك، وذلك من خلال محادثة نفسية مع طبيب نفسي⁸⁵، كاشتراط فحص نفسي بالنسبة للمترشحين الذين يريدون الالتحاق بسلك الجمارك⁸⁶.

المطلب الثالث

عدم فعالية شروط الالتحاق بالوظيفة العامة

رغم أن المشرع كرس شروط الالتحاق بالوظيفة العامة في قانون التوظيف العمومي وقوانين خاصة، إلا أن هذه الشروط فيها نقائص تجعلها غير فعالة، كما أن هذه النقائص تحد وتعيق تطور المجال الوظيفي، فعمومية شروط التوظيف لا تؤدي إلى اختيار المترشح الأصح للوظيفة العمومية، لأن فيها مجموعة من النقائص التي تحد من فعاليتها وخاصة أنها أساسية وعمامة تستند إليها عمليات التوظيف.

تتمثل عدم فعالية هذه الشروط في قصور شروط الكفاءة الأدبية (الفرع الأول)، قصور شروط الكفاءة الصحية (الفرع الثاني)، وقصور شروط الكفاءة المهنية (الفرع الثالث).

الفرع الأول

قصور شروط الكفاءة الأدبية

يعد شرط السمعة من بين الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العامة، لكن لم ينص المشرع في قانون الوظيفة العامة على هذا الشرط⁸⁷، بل اكتفى بالنص على الحقوق المدنية وشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع المنصب المراد الالتحاق به،

⁸⁵ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 243.

⁸⁶ أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 10 - 226، مؤرخ في 14 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة الجمارك، ج. ر. ج. د. ش عدد 71، صادر في 24 نوفمبر 2010.

⁸⁷ - بسلطان تيجيني، طرق وآليات التوظيف في المؤسسة العمومية الاستشفائية (دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية لسيدي علي)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 40.

فاشترط هذا الأخير لا يدل على حسن سيرة الموظف، فلا وجود لمعيار بناء يميز بين ملاحظة تتنافى مع ممارسة الوظيفة العامة، أو ملاحظة لا تتنافى مع الوظيفة العامة، ضف إلى ذلك رغم أهمية التحقيق الإداري إلا أنه يقتصر على بعض الأسلاك دون الأخرى، وغالبا ما يتخذ هذا الإجراء طابع قضائي وأمني⁸⁸.

الفرع الثاني

قصور شروط الكفاءة الصحية

رغم تكريس المشرع لشروط الصلاحية الصحية في قانون الوظيفة العامة وكذا القوانين الخاصة، التي نصت صراحة على شرط الكفاءة الصحية كأحد الشروط الجوهرية الالتحاق بالوظيفة العامة منها القدرة البدنية للمترشح، بالإضافة للقدرة البدنية هناك نصوص خاصة نصت على القدرة الذهنية للمترشح⁸⁹، فإثباتها يتم بالفحص النفسي للمعني من طرف الطبيب المختص، لكن ما يعاب على هذا الإجراء أنه ليس عاما بل هو إجراء يخص بعض الأسلاك فقط على عكس الأسلاك الأخرى، كما أن ما يشهده قطاع الصحة في الجزائر من إهمال ولا مبالاة يصعب من عملية التحقق من الوضع الصحي للمترشح⁹⁰.

الفرع الثالث

قصور شروط الكفاءة المهنية

رغم اهتمام المشرع بالجانب العلمي والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في المترشح للوظيفة العامة⁹¹، إلا أن هذا الشرط لا يعني اختيار الموظفين المؤهلين للالتحاق بالوظيفة العامة، فمثلا طلبة المدارس العليا للأساتذة الذين تحصلوا على تكوين مرتبط بالمهام التي

⁸⁸ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 267 - 268.

⁸⁹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 10 - 268، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة الجمارك.

⁹⁰ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 269.

⁹¹ المادة 75 من أمر رقم 06 - 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يمارسونها، على عكس طلبة الجامعات الذين يتلقون تكويننا عاما، فيزاولون وظيفة التعليم ومن الأجر أن مثل هذه الوظائف ستقدم إلى أصحاب التكوين في هذا المجال، كما أنه من المستحسن مراعاة التخصص العلمي عند اختيار الموظفين⁹².

⁹² بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 270.

الفصل الثاني

تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف

قبل أي عملية توظيف يجب تحديد المناصب الشاغرة التي يمكن من خلالها الالتحاق بالوظيفة العمومية، فيتم تحديد هذه المناصب من خلال المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والذي يعتبر بمثابة وسيلة جديدة لتنظيم تسيير الموارد البشرية، ويتم إعداد المخطط الخماسي من طرف الإدارة التي تتولى تنظيم المسابقة، وذلك بمجرد حصولها على الميزانية، عكس ما كان سابقا أين كانت الإدارة مقيدة بالمصادقة من المفتشية العامة للوظيفة العمومية، فبعد إعداد المخطط يتم فتح المسابقات التي تعتبر كطريقة أصلية في تولي الوظائف العمومية وتعتبر طريقة المسابقة هي الشائعة في معظم الدول باعتبارها أفضل الطرق لاختيار الموظفين، واستثناء على المسابقة يتم اللجوء إلى طرق أخرى للتوظيف كالوظائف المحجوزة.

لكن لا تكفي المسابقات بشتى أنواعها دون وجود رقابة فعالة تضمن عدم تعسف الإدارة عند اللجوء لمسابقات التوظيف، ليدخل دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية لمراقبة الإدارة في مدى احترامها للقانون والتنظيمات المعمول بها في تسيير مسابقات التوظيف.

من جهة أخرى هناك غياب لعدة ضمانات بالنسبة للمسابقات وكذا لرقابة المفتشية العامة للوظيفة العمومية وذلك من خلال غياب بعض الضمانات المتعلقة بالمرشحين، أو من ناحية نقص فعالية رقابة المفتشية العامة للوظيفة العمومية خاصة وأنها لا تثير أي مسؤولية فيما تطلب من الإدارة تصحيح أخطائها أو ترسل تقرير للإدارة المركزية.

بغرض تطبيق إدارة الكفاءات في الوظيفة العمومية (المبحث الأول)، قام المشرع الجزائري بوضع كفاءات للالتحاق بالوظيفة العمومية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تطبيق إدارة الكفاءات في الوظيفة العمومية

تسيير الموارد البشرية يعتبر من أهم نشاطات ومهام الإدارة، فهو بمثابة ركيزة أساسية في غالبية المؤسسات كونه يمكن المؤسسات العمومية والخاصة من جذب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف العمومية كما أنه عرف تطورا ملحوظا بتطور الزمن، ونظرا لما تواجهه الإدارة والمؤسسة العمومية يعتبر التسيير التقديري للموارد البشرية أهم الوسائل المساهمة والتي تمكن الإدارة من تحقيق أهدافها ولعل أن أهمها التأكد من توفر الكفاءات والقدرات اللازمة والمطلوبة لشغل هذه الوظائف.

يعتبر المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ذو أهمية كبيرة فهو بمثابة أداة عصرية لتثمين تسيير الموارد البشرية، كما يعتبر الركيزة الأساسية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، فلا يمكن تقدير وتحديد المناصب المالية الشاغرة دون إعداد المخطط السنوي أو المخطط الخماسي، فتبعا لأحد هذه المخططات تتمكن الإدارة من تحديد المناصب المالية الممنوحة والمتوفرة، وذلك وفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها، كما تعتبر هذه المخططات عملية أساسية قبل أي عملية توظيف.

فيتم اعتماد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية على المستوى المركزي (المطلب الأول)، والمخطط السنوي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

يعتبر المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية من بين الآليات الجديدة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية، فالمخطط يقوم على أساس تحديد استراتيجية للسنوات الخمسة القادمة، كونه طويل المدى مقارنة بالمخطط السنوي الذي يحدد استراتيجية لمدة سنة واحدة.

كما يحدد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية العمليات التي ينبغي تنفيذها على سبيل الأولوية في تسيير الموارد البشرية، فيسمح المخطط بمعرفة محاور تثمين وتطوير هذه الأخيرة خاصة ما تعلق بالتوظيف، فالمخطط الخماسي إضافة إلى أنه طويل المدة يساهم أيضا في توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل.

عليه فإن المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية (الفرع الأول)، يتم إعداده وفق كفاءات مختلفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

ظهرت آلية جديدة لتسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية فتم تكريسها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 والتي تنص على أنه: "يجب أن يدرج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، في إطار المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية"⁹³، فيعتبر المخطط الخماسي كاستراتيجية متبعة خلال السنوات الخمس المقبلة لتسيير الموارد البشرية في كل قطاع، ويكمن هدفه في إعداد برنامج على المدى الطويل في التوظيف.

الفرع الثاني

كيفية إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

إن إعداد المخطط الخماسي يتم بمجرد بتبليغ الميزانية لسنة معينة، فيجب أن يكون المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية موضوع مشاور داخلي واسع على مستوى كل قطاع،

⁹³ المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، مؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

وذلك من خلال مشاركة المسؤولين المعنيين بمسائل تسيير الموارد البشرية⁹⁴.

بعد إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية تتم المصادقة عليه (أولاً)، ثم تأتي مرحلة تنفيذه (ثانياً).

أولاً: المصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

تتم المصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية بمشاركة مديرية الوظيفة العامة والمديرية العامة للميزانية والقطاع المعني، إذ لا يمكن أن تتم عملية المصادقة على المخطط الخماسي إلا بمراقبة الاعتمادات المالية التي ستمكن هذا المخطط من التنفيذ، وعليه فإن المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية لا يمكن المصادقة عليه مباشرة إلا عند مناقشته⁹⁵.

ثانياً: تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

بعد إعداد المخطط الخماسي والمصادقة عليه على المستوى المركزي، يجب على كل دائرة وزارية الالتزام بتنفيذ المخطط الخماسي، سواء كان على المستوى المحلي أو المستوى المركزي، فيستلزم على كل وزارة إنشاء لجنة إشراف على المستوى المركزي، وذلك بغرض متابعة وتقييم مدى تنفيذ ذلك المخطط⁹⁶.

ما يمكن استخلاصه أن المخطط الخماسي آلية جديدة لتسيير الموارد البشرية، إلا أنه يتم الاعتماد على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، فيصعب الاعتماد على المخطط الخماسي لأنه معقد وتجد فيه الإدارة عراقيل في تنفيذه، ولهذا السبب يتم اعتماد المخطط السنوي رغم أنه حتى لو كان مخطط لسنة واحدة تجد الإدارة صعوبات في تطبيقه.

⁹⁴ بابوري توفيق، دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 12-194، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2019، ص 42.

⁹⁵ المرجع نفسه، ص 43.

⁹⁶ المرجع نفسه.

المطلب الثاني

المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يعتبر المخطط نموذجاً يمكن الإدارة من التنبؤ بالعمليات الوظيفية، صف إلى كون هذا المخطط وثيقة تلزم الإدارة التقيد بها، فإنه يوجه الإدارة ويسير مواردها البشرية كما يقوم بمراقبتها، ويضمن مراقبة تطابق أعمال التسيير مع النظام القانوني الساري المفعول⁹⁷، كما يعتبر المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بمثابة آلية تسيير حديثة خاصة في مجال الإدارة العمومية⁹⁸، صف إلى ذلك أن الإدارة تعتمد على هذا المخطط نظراً لسهولة العمل به مقارنة بالمخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية والذي قمنا بدراسته سابقاً.

فالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (الفرع الأول)، له محتوياته (الفرع الثاني)، وكيفية إعدادة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يعرف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية على أنه إجراء من بين الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تسعى للتوجيه والرقابة معاً في نفس الوقت، فهو يسعى لتكريس أحسن الطرق الفعالة في تسيير الموارد البشرية من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية⁹⁹.

كما يعرف المخطط السنوي على أنه: "وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبؤية المتعلقة بالتوظيف، الترقية، التكوين، الإحالة على الاستيداع، التقاعد خلال السنة المعنية، وهو إجراء

⁹⁷ لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017، ص 215.

⁹⁸ المرجع نفسه.

⁹⁹ المرجع نفسه، ص 216.

يستجيب للنظام الجديد للمراقبة اللاحقة من طرف هيئات المديرية العامة للتوظيف العمومية¹⁰⁰.

نصت المادة 6 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي 95-126 على أنه: " في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة يتعين على المؤسسات والإدارة العمومية أن تعد مخططات تسوية لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها"¹⁰¹.

من خلال نص هذه المادة نستنتج أن هذا المرسوم التنفيذي لم يقدم تعريفا لهذا المخطط بل اكتفى فقط بذكر الأطراف التي تتدخل في إعداده.

من الضروري أن يحظى المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعناية كبيرة عند إنجازها كونه يهدف لأهداف أساسية لا يمكن الاستغناء عنها¹⁰².

الفرع الثاني:

محتويات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126، فإن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يشتمل على 13 جدول وهذه الجداول تقسم بدورها إلى جزأين¹⁰³، الجزء الأول (أولا)، الجزء الثاني (ثانيا).

¹⁰⁰ عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية المدية)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 106.

¹⁰¹ المادة 6 مكرر 1 من مرسوم تنفيذي رقم 95-126، مؤرخ في 29 أبريل 1995، يتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، ج.ر.ج.د.ش عدد 26، صادر في 29 أبريل 1995.

¹⁰² من بين أهداف إنجاز وإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية: ضبط المعلومات بصفة دقيقة حسب الجداول المشكلة له، كما يهدف أيضا إلى برمجة كل العمليات التسييرية والإدارية خلال السنة مع تحديد نسب التوظيف، ضف إلى ذلك ضبط العمليات المتعلقة بالنسب المالية خاصة التوظيف والترقية. أنظر: لسود فاروق، " التسيير التقديري للموارد البشرية في الوظيفة العمومية (أزمة قانون أم أزمة تطبيقية) "، مجلة المدير، عدد 7، 2018، ص 146.

أولاً: الجزء الأول

يتضمن هذا الجزء الجداول من 01 إلى 03 وهذه الجداول تتعلق بحالة التعدادات في المؤسسات والإدارات العمومية، كما تمثل التنظيم الهيكلي والإطار القانوني والاستشاري لإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية¹⁰⁴.

ثانياً: الجزء الثاني

يضم هذا الجزء رزنامة مختلف عمليات التسيير التقديري للموارد البشرية، وكذا آجال إنجازها وفقاً للسنة المالية فهو يشكل روح مخطط التسيير التوقيعي للموارد البشرية ونجده يتشكل من الجداول الحاملة للأرقام من 04 إلى 07¹⁰⁵.

ويتعلق كذلك بالرقابة اللاحقة وتقييم درجة إنجاز مخطط التسيير التوقيعي للموارد التي تقوم بها مصالح الوظيفة العمومية، يجسد هذا الجزء درجة إنجاز عمليات التسيير التي قام بها المكلف بتسيير الموارد البشرية ودور هيئات المراقبة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو يشمل مجمل الجداول الحاملة للأرقام من 08 إلى 13¹⁰⁶.

الفرع الثالث

كيفية إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يتم إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف الهيئات والإدارات يتم إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف الهيئات والإدارات العمومية، فالهدف من إعداده يكمن في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، وذلك من أجل البحث عن موظفين ذو كفاءة للالتحاق بالوظيفة العامة، فالإدارة العمومية أو المؤسسة العمومية هي التي تقوم بإعداد هذا المخطط بنفسها دون الحاجة لجهة أخرى، وعليه بيننا قدماً نموذج عن المخطط تسيير

¹⁰³ للتفصيل أكثر أنظر المرسوم التنفيذي رقم 95-126، يتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها.

¹⁰⁴ سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 217.

¹⁰⁵ عقون شراف، المرجع السابق، ص 107.

¹⁰⁶ المرجع نفسه، ص 107-108.

الموارد البشرية¹⁰⁷، فيجب أن تقوم الإدارة بإعداده هذا المخطط (أولاً)، وبعد أن يتم إعداده تأتي مرحلة المصادقة عليه (ثانياً)، بعدها يتم تنفيذه (ثالثاً).

أولاً: طريقة إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تطبيقاً لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126، فإنه يتم إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف المؤسسات العمومية تبعاً للمناصب المتوفرة، والهدف من ضبط هذا الأخير يكمن في ضبط العمليات التي يجب أن يقوم بها خلال السنة المالية خاصة ما يتعلق بالتوظيف¹⁰⁸.

فبمجرد تبليغ المؤسسات العمومية بدفتر الميزانية يجب أن يتم الشروع في إعداده، فبعد إعداد المخطط يتم إرساله لمصالح الوظيفة العامة قبل 15 مارس من السنة المعنية¹⁰⁹، فيتم إعداد المخطط حتى قبل المصادقة.

ثانياً: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تتم المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف المؤسسة أو الإدارة بالإشراك مع مفتشية الوظيفة العمومية وتبلغها للأمر بالصرف، فيبلغ مخطط التسيير إجبارياً بمجرد المصادقة النهائية عليه من قبل المؤسسة والإدارة المعنية إلى المراقب المالي، وللتفصيل أكثر أنظر الملحق رقم 2¹¹⁰، تتم المصادقة على المخطط بتحرير محضر من طرف

أنظر الملحق رقم 1 من هذه المذكرة.¹⁰⁷

¹⁰⁸ المادة 3 من مرسوم التنفيذي رقم 95-126، يتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها.

¹⁰⁹ أبو قاسم حمدي، " أهمية إدارة الكفاءات في التنبؤ باحتياجات المؤسسات و الإدارات العمومية بالوظائف والكفاءات- نموذج مخطط تسيير الموارد البشرية... نظرية نقدية تحليلية"، ملتقى دولي حول المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية مقاومات نظرية وتجارب عالمية، جامعة بليدة 2، الجزائر، يومي 17-18 نوفمبر، 2015، ص 7.

أنظر الملحق رقم 2 من هذه المذكرة.¹¹⁰

المفتشية العامة للوظيفة العمومية يتضمن نتائج الاجتماع وعليه بيننا نموذج لهذا المحضر¹¹¹، وخاصة ما يخص قرار المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية¹¹².

فنتم المصادقة في أجال شهر واحد من تاريخ إيداع البيانات، فتقوم المفتشية العامة للوظيفة العامة بدراسته وتعديله عند الضرورة من خلال عقد خصص عملية بين المؤسسة المسيرة ومصالح الوظيفة العمومية، حيث تتأكد أن المؤسسة احترمت النصوص القانونية المعمول بها.

ثالثا: تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تقوم عملية تنفيذ المخطط السنوي على عملية الإعداد ومدى مطابقة المخطط للعمليات المنجزة في الميزانية وتجسيده، فخلال تنفيذ المخطط السنوي وتطبيقه كإجراء فعال يجب متابعة تنفيذه طيلة سريانه، وعلى الأطراف المعنية المسيرة لهذا المخطط الالتزام باحترام مضمونه وأحكامه، إذ يعتبر المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كآلية جديدة في عصرنة الوظيفة العمومية¹¹³.

تمارس مصالح الوظيفة العمومية رقابة بعدية على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ويمكن لها القيام بأي تحقيق في الوثائق مع إعداد تقرير تحرره مصالح الوظيفة العمومية، ويتم إرسال التقرير الذي يتضمن تقييما دقيقا لتنفيذ المخطط السنوي في المؤسسة العمومية المعنية¹¹⁴.

أنظر الملحق رقم 03 من هذه المذكرة¹¹¹.

¹¹² سرير كمال أحمد، " دور المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في تفعيل أداء المورد البشري بالمؤسسات والإدارات العمومية (دراسة حالة عين الرمانة ولاية البليدة) "، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 16، عدد 02، 2019، ص 57-58.

¹¹³ المرجع نفسه، ص 58.

¹¹⁴ أنظر المادة 1 من مرسوم تنفيذي رقم 95-126، يتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها.

المبحث الثاني

كيفية الالتحاق بالوظيفة العامة

تقوم الوظيفة العامة على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، فيستلزم هذا المبدأ تكافؤ الفرص أمام الراغبين الالتحاق بالوظيفة العامة، أين يتم التعيين في الوظائف العامة للأشخاص الذين تتوفر فيهم الكفاءة المطلوبة للالتحاق بهذه الأخيرة، فلا يمكن معرفة كفاءة المترشحين إلا بإخضاعهم للمسابقة التي يتم من خلالها اختيار الأجدر للالتحاق بشغل الوظائف العمومية، لكن يمكن التعيين في الوظائف العمومية دون اللجوء للمسابقات وذلك استثناء لطريقة المسابقة في تولي الوظيفة العامة.

إن منح الصلاحية في فتح المسابقات وتنظيمها للإدارة العمومية أو المؤسسة العمومية، لا يعني عدم وجود رقابة عليها والتي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على سير مسابقات التوظيف، لكن هذا لا يعني بالضرورة أن هذا الدور الرقابي لهذه الأخيرة فعال، وخاصة أن هناك غياب لبعض الضمانات بالنسبة للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العامة (المطلب الأول)، تمارس عليه رقابة من طرف مفتشية الوظيفة العامة على عمليات سير المسابقات (المطلب الثاني)، لكن رغم ذلك إلا أن هناك غياب لبعض ضمانات الكفاءة في عملية التوظيف (المطلب الثالث).

المطلب الأول

أساليب الالتحاق بالوظيفة العامة

يتم تكريس مبدأ الكفاءة عن طريق مسابقات التوظيف التي يتم من خلالها اختيار المترشحين ذوي الكفاءة والجدارة للالتحاق بالوظائف العمومية، فلا يمكن لمترشح غير كفي الالتحاق بهذه الوظائف.

لا يمكن الالتحاق بالوظائف العمومية دون الالتحاق بمسابقات التوظيف، التي يمكن من خلالها معرفة مدى كفاءة المترشحين للالتحاق بمنصب الشغل، مما يستلزم على الإدارة احترام جميع طرق التوظيف، أين يجب أن تكون طرق التوظيف تحقيقاً لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لكن يمكن للإدارة استثناء أن تخترق هذين المبدأين، فالمسابقة تعتبر كوسيلة لتجسيد الكفاءة (الفرع الأول)، كما ترد عليه استثناءات (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المسابقة وسيلة لتجسيد مبدأ الكفاءة

تعتبر المسابقة وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية وكفاءة المتقدم للوظيفة وهذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون 06-03¹¹⁵، فالمسابقة تضمن أكبر قدر ممكن من تكافؤ الفرص للمترشحين الذين يستوفون جميع شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية، والتي تمكنهم من الالتحاق بالسلك المراد شغله¹¹⁶.

في إطار تنظيم مسابقات التوظيف (أولاً)، يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية (ثانياً)، ويتم إجراء مسابقات الالتحاق بالوظيفة العامة (ثالثاً)، بعدها يتم إعلان النتائج (رابعاً).

أولاً: إطار تنظيم مسابقات التوظيف

تعتبر المسابقة الأسلوب الأفضل لاختيار المترشحين الذين يودون الالتحاق بالوظيفة العامة كما يعتبر أسلوب المسابقة هو الأكثر شيوعاً في الإدارة الحديثة.

1- مضمون مسابقات التوظيف: وهذا فيما يتعلق بمضمون المسابقات على أساس الاختبارات، والفحوص المهنية، وعلى أساس الشهادات.

¹¹⁵ المادة 80 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹¹⁶ RENÉ Chapus , op, cit, p.141.

أ-مضمون المسابقات على أساس الاختبارات: لم ينص الأمر 06- 03 على تعريف المسابقة على أساس الاختبارات، كما لم تتم الإشارة أيضا إلى مضمونها في النصوص الخاصة لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 12- 194، لكن يمكن تعريفها من خلال النصوص التنظيمية على أنها: " الاختبار على أساس إجراء اختبارات بين المتنافسين قصد توظيف الأحسن لشغل المناصب المالية المفتوحة"¹¹⁷.

الاختبارات التي تقوم على المسابقة قد تكون كتابية أو شفوية، فكما تنوعت كلما اتصفت بالموضوعية من حيث موضوعها وكانت قادرة أكثر على قياس كفاءة المترشحين، كما أن المسابقات على أساس الاختبارات تحقق مبدأ المساواة وتدعم مبدأ الجدارة.

ب- مضمون المسابقات على أساس الفحوص المهنية: يعرف الفحص المهني على أنه: " اختيار الكفاءة المهنية للمترشحين المتقدمين لشغل المناصب المالية الشاغرة، لاختيار أحسن العناصر القادرة على ممارسة مهام وظائف محددة غالبا ما يكون ترتيبها بنشاطات التحكم والتنفيذ"¹¹⁸، فالفحص المهني يتم من خلاله تثمين الكفاءة المهنية وذلك من خلال اشتراط تناسب مستوى التأهيل مع الوظيفة المراد شغلها.

ج- مضمون المسابقات على أساس الشهادات: لم يتم تعريفها لكن من خلال نص المادة 80 من أمر 06- 03 جعلتها ضابطا حيث يمكن إجرائها في بعض الأسلاك فقط¹¹⁹، إذ يمكن تعريف المسابقات على أساس الشهادات على أنها اختيار بين المتنافسين على أساس المؤهل العلمي والخبرة المهنية المكتسبة، والأعمال المنجزة قصد توظيف الأحسن والأجدر في الوظائف العمومية¹²⁰.

¹¹⁷ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 245.

¹¹⁸ المرجع نفسه، ص 259.

¹¹⁹ أنظر المادة 80 من أمر رقم 06- 03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹²⁰ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 254.

2- كفاءات تنظيم مسابقات التوظيف: وهذا فيما يتعلق بكيفية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية، وعلى أساس الشهادات.

أ-كيفية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية: يحدد إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة، أو تنظيمها من طرف الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة¹²¹، عند فتح المسابقة يجب تحديد عدد الاختبارات التي يتم إجرائها كما يبين فيه طبيعة الاختبارات ومدتها ومعاملاتها، وحتى العلامات الإقصائية، كما يبين أيضا برنامج المسابقات والفحوص المهنية التي يتم إجرائها¹²²، كما تجرى المسابقة على شكل اختبارات شفهية وكتابية حسب الحالة.

ب-كيفية تنظيم المسابقات على أساس الشهادات: إن هذا النوع من المسابقات يتضمن الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها، بالإضافة إلى معايير الانتقاء والتنقيط حسب الأولوية¹²³، حيث يجب وضع معايير الانتقاء بعناية فائقة من قبل المختصين، فالهدف منها تمييز الشهادات والمؤهلات والخبرة المكتسبة التي تكون ذات صلة بالوظائف الشاغرة، كما ينبغي أن يكون التنقيط واضحا ومحددا، فلا يمكن للإدارة أن تضع التنقيط حسب رغبتها¹²⁴، كما لا يمكن الإعلان عن المسابقات على أساس الشهادات دون تحديد عدد المناصب الشاغرة والملفات المطلوبة للالتحاق بهذه الوظائف، مع تحديد تاريخ إجراء هذه المسابقة والإدارة المستقبلية للملفات.

¹²¹ المادة 8 من مرسوم تنفيذي رقم 12- 194، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

¹²² أنظر المادة 9، من مرسوم رقم 12-194.

¹²³ من بين معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادات نجد: الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، وكذا تاريخ الحصول على الشهادة...، للتفصيل أكثر أنظر تعليمة رقم 1 مؤرخة في 20 فيفري 2013، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 25أفريل 2012، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها.

¹²⁴ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 154_155.

- تتم عملية التقييط حسب كل معيار من 0 إلى 30 نقطة بالنسبة للأسلاك المشتركة كالتالي:
- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح لمتطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة للمشاركة في المسابقة (من 0 إلى 13 نقطة)، نجد فيه تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع متطلبات الرتبة (من 0 إلى 6 نقاط)، ومسار الدراسة أو التكوين (من 0 إلى 7 نقاط).
 - التكوين المكمل للشهادة أو المؤهل المطلوبين للمشاركة في المسابقة في نفس التخصص عند الاقتضاء (من 0 إلى نقطتين).
 - الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في نفس التخصص عند الاقتضاء، بالنسبة لمسابقات الالتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (من 0 إلى نقطة واحدة).
 - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح (من 0 إلى 6 نقاط).
 - تاريخ الحصول على الشهادة (من 0 إلى 5 نقاط).
 - المقابلة مع أعضاء لجنة الانتقاء (من 0 إلى 3 نقاط)¹²⁵.

ثانياً: فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

يتم فتح مسابقات التوظيف حسب الحالة إما بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية¹²⁶، ويتم فيها تحديد الرتب والأسلاك التي فتحت المسابقة والاختبارات والفحوص المهنية، كما يتم أيضاً تحديد شروط الالتحاق بالمسابقة مع تاريخ فتح المسابقة وإنهائها، كما يحدد أيضاً تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادات¹²⁷.

¹²⁵ لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة 5 من قرار مؤرخ في 5 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.د.ش عدد 13، صادر في 1 مارس 2020.

¹²⁶ تعليمية رقم 1 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012.

¹²⁷ المادة 10 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

يجب أن يتم الإعلان عن المسابقة بإشهارها على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أو عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى¹²⁸، وذلك خلال أجل 7 أيام من الحصول على الرأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11¹²⁹.

يتم إرسال ملفات الترشيح ابتداء من إعلان الصحافة المكتوبة بذلك أو إصاق الإعلان فتحدد مدة التسجيلات 15 يوم على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر¹³⁰.

يتم تسجيل الملفات وفقا للترتيب الزمني لأدائها، وذلك في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، ويترتب عنه تسليم وصل الاستلام، ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في مسابقة التوظيف¹³¹، ويمكن لهذه الفئة الأخيرة تقديم طعونهم لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل أقصاه 5 أيام من تاريخ إجراء المسابقة¹³²، وذلك بعد إعلامهم في آجال لا تقل عن 10 أيام من قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الفحص المهني أو الامتحان، فالإعلام تقوم به الإدارة العمومية¹³³.

ثالثا: إجراء مسابقات الالتحاق بالوظيفة العامة

حسب المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 فإنه يتم إجراء الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على الرأي

¹²⁸ حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 24.

¹²⁹ المادة 10 و 11 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

¹³⁰ أنظر المادة 13، المرجع نفسه.

¹³¹ حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 24.

¹³² المادة 16 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

¹³³ أنظر المادة 15، المرجع نفسه.

المطابق¹³⁴، كما يمكن تمديد الأجل عند الاقتضاء بشهر واحد بمقرر من وزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، لكن في حالة عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية خلال 5 أشهر يصبح مقرر فتح المسابقات باطلا، ويجب إعلام المترشحين بأي وسيلة ملائمة¹³⁵.

يتم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية في مركز الامتحان الذي يكون تحت مسؤولية مسؤول المؤسسة التي يتم فيها إجراء هذا النوع من المسابقات، فيسعى هذا الأخير لضمان حسن سير المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية¹³⁶.

رابعاً: إعلان النتائج

يتم اختيار المترشحين الناجحين إن تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 مع ترتيبهم، وذلك دون الحصول على علامة إقصائية 5 من 20، وهذا بالنسبة لاختبارات القبول للمسابقات والاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، أما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية، فيتم استدعاء الناجحين في امتحانات القبول لإجراء امتحانات شفوية في أجل لا تتعدى 10 أيام عمل قبل المقرر لإجراء هذه الاختبارات¹³⁷.

من ثم يتم تحديد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق، فبعد ذلك يتعين على المترشح الناجح أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين¹³⁸، فعندما لا يلتحق المترشح بمنصبه يتم تعويضه في القائمة الاحتياطية.

¹³⁴ للتفصيل أكثر أنظر المادة 11 الفقرة 2 من مرسوم تنفيذي 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.

¹³⁵ أنظر المادة 17 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

¹³⁶ أنظر المادة 19، المرجع نفسه.

¹³⁷ أنظر المادة 24، المرجع نفسه.

¹³⁸ حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 25-26.

الفرع الثاني

الاستثناءات الواردة على المسابقات

إضافة إلى المسابقة بكل أنواعها والتي تعتبر كقاعدة عامة من أجل الالتحاق بالوظائف العمومية، هناك استثناءات للقاعدة العامة، ويمكن أن يكون المشرع قد وضع هذه الاستثناءات سواء لأن تلك الوظائف حساسة لا يمكن لأي كان شغلها، أو لأن هناك فئة معينة تخصص لها مناصب في شغل الوظيفة العامة، رغم أنه يمكن أن لا تتوفر فيهم بعض شروط الالتحاق بالوظيفة العامة كالقدرة البدنية مثلا، وتتمثل هذه الاستثناءات في نظام الوظائف المحجوزة (أولا)، الوظائف العليا (ثانيا)، التكوين في المدارس والمعاهد الخاصة (ثالثا).

أولا: نظام الوظائف المحجوزة

يعتبر نظام الوظائف المحجوزة من بين الوظائف التي لا تحتاج مستوى عال من الكفاءة، فيتم حجز هذه الوظائف لفئة معينة من الأفراد نظرا لظروفهم الاجتماعية الخاصة، كذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الفئات¹³⁹.

يمكن أن تحفظ هذه الوظائف للأرامل أو لأولاد العسكريين المتوفين في الخدمة ولا بد أن لهذا الحجز مبررات عديدة أهمها عرفان الدولة بالجميل لمن خدموا الوطن وضحوا بأنفسهم في سبيله¹⁴⁰.

عليه يعتبر نظام الوظائف المحجوزة من بين الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فضرورة قد تستدعي أحيانا الخروج عن الأصل في تقلد الوظائف العامة¹⁴¹.

¹³⁹ حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 375.

¹⁴⁰ المجذوب طارق، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، ص 313.

¹⁴¹ محمد محمد بدران، الوظيفة العامة (دراسة المفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة)، الجزء الأول، التعريف بالموظف العام وتنظيم الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 313.

وفقا للمادة 6 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 7 أكتوبر 2019 يجب على كل إدارة أو مؤسسة عمومية يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل 100 موظف وعون عمومي على الأقل، في هذه الحالة تكون الإدارة ملزمة بتخصيص واحد بالمائة على الأقل من مناصب الشغل المفتوحة في مسابقات التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة¹⁴².

ثانيا: الوظائف العليا

عرفت المادة 10 من أمر رقم 06-03 المناصب العليا على أن: " المناصب العليا هي المناصب النوعية التأطيرية ذات طابع هيكلي أو وظيفي و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية"¹⁴³، وهذه المناصب تنظمها قوانين خاصة والتي تحكم بعض الأسلاك والوظائف التي تتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي¹⁴⁴، كما تتم عملية التعيين في هذه الوظائف إما من طرف رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي مثلا كتعيين مديري الجامعات والأمناء العاميين والمفتشين العاميين والمدراء العاميين بالوزارات¹⁴⁵، كما يتم أيضا التعيين في المناصب العليا من طرف الوزير الأول كمدير الدراسات ونواب المديرية¹⁴⁶.

فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي يمكن أن يكون التعيين فيها ولو قبل أن تتم المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، يشترط أن يكون شاغلها مستوفيا للشروط المطلوبة وفقا للتنظيم الساري المفعول، أما فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات

¹⁴² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 أكتوبر 2019، يحدد كيفية توظيف الأشخاص المعوقين للمؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج.ر.ج.د.ش. عدد 2، صادر في 15 جانفي 2020.

¹⁴³ المادة 10 من أمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹⁴⁴ حدو فاطمة الزهرة، العيداني إيمان، سكفالي سلطانة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا لأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، د.س.ن، ص 26.

¹⁴⁵ أنظر المادة 1 من مرسوم رئاسي رقم 20-39، مؤرخ في 2 فيفري 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، ج.ر.ج.د.ش. عدد 6، صادر في 2 فيفري 2020.

¹⁴⁶ أنظر المادة 3، المرجع نفسه.

الطابع الوظيفي فلا يمكن أن يتم التعيين فيها إلا بعد المصادقة على القرار الوزاري المشترك والذي يحدد عدد المناصب العليا المنصوص عليه في القانون الأساسي الخاص¹⁴⁷.

ثالثاً: التكوين في المدارس والمعاهد المتخصصة

لقد كثر عدد المتقدمين لهذه المعاهد والمدارس مما جعل الالتحاق بها يكون بتوفر شروط معينة، فلا يمكن لمن لا تتوفر فيه هذه الأخيرة الالتحاق بهذه المدارس والمعاهد المتخصصة، ومن بين هذه الشروط نجد شرط المؤهلات الدراسية واللياقة الصحية وكذا الأدبية، فالغرض من وضع هذه الشروط يكمن في التحاق عدد محدود لهذا النوع من المدارس والمعاهد، فتستلزم الدولة تعيين خريجي هذه المدارس والمعاهد¹⁴⁸ لكونهم تلقوا تكويناً خاصاً يعزز من كفاءاتهم، فالالتحاق بهذه المدارس يكون عن طريق إجراء مسابقة.

فالمدرسة الوطنية للإدارة مثلاً حسب المادة الأولى من مرسوم رقم 64-155 نص على أنه: " تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية"¹⁴⁹، وعليه فإنه من أجل الالتحاق بالمدرسة العليا للإدارة يجب اختيار المترشحين لمسابقة، والهدف منها هو اختيار مترشحين ذو كفاءة للالتحاق بهذه المدرسة، كما أن التكوين الذي يخضع له طلبة هذه المدرسة يعزز من كفاءاتهم وقدراتهم.

المطلب الثاني

الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات سير المسابقات

يدخل الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية في مجال الرقابة الإدارية، وقد كلفت

¹⁴⁷ منشور رقم 20 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في 26 جويلية 2009، يتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية بعنوان سنة 2009.

¹⁴⁸ حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 28.

¹⁴⁹ المادة 1 من مرسوم رقم 64-155، مؤرخ في 8 جوان 1964، يتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج.ر.ج.د.ش عدد 5، صادر في 8 جوان 1964.

المفتشية بمساعدة المؤسسات والإدارات في تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية فتقدم لهذه الأخيرة الدعم لضمان حسن سير المسابقات بهدف تجسيد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة ومحاربة الفساد في مجال التوظيف، كما تقوم مفتشية العامة للوظيفة العمومية بمراقبة كل المديرية العمومية الموجودة على مستوى الولاية التابعة لها.

ينصب الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على رقابة عمليات سير المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية (الفرع الأول)، ورقابة عملية سير المسابقات على أساس الشهادة (الفرع الثاني)، ورقابة إعلان النتائج النهائية للمسابقات (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

رقابة عمليات سير المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية

وفقا للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 التي تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، أين حدد المرسوم 12-194 السالف الذكر مهام الرقابة الخاصة بعمليات سير المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص وعليه يمكن لمفتشية الوظيفة العمومية أن تقوم بصفة مبرمجة أو فجائية بمهمة الرقابة أو التدقيق للوثائق أو في عين المكان حتى تتأكد من مدى مطابقة الإجراءات والقرارات المتعلقة بتنظيم سير المسابقات وإعلان نتائجها¹⁵⁰، وتشمل هذه الرقابة لاسيما مراقبة الإعلانات والملف الإداري للمسابقات، مراقبة قوائم إضاء المترشحين الحاضرين بالمقارنة مع كشوف النقاط، مراقبة احترام سرية أوراق الامتحان¹⁵¹.

¹⁵⁰ تعليمية رقم 01 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012.

¹⁵¹ شينون محمد، " دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293 "، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، عدد 02، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2020، ص 580.

وفقا لنص المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 فإنه: " يمكن أن يؤدي عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة العمومية، مركز الامتحان، لإطار تنظيم و/ أو إجراءات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها، إلى إلغاء هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية"¹⁵².

الفرع الثاني

رقابة عملية سير المسابقات على أساس الشهادات

إن مفتشية الوظيفة العمومية تقوم بمراقبة معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة، ووفقا لنص المادة 9 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر فإنها تتم على حسب الأولوية الآتية:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
 - تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.
 - الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
 - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
 - تاريخ الحصول على الشهادة.
 - نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المذكورة في المادة 18 من هذا المرسوم¹⁵³.
- فيما يتعلق بالخبرة المهنية نلاحظ أن هناك هضم لحقوق المتخرجين الجدد، فكيف يمكن لمتخرج جديد أن يتحصل على خبرة مهنية دون توظيفه، بما أن هذه الأخيرة لا تكتسب إلا بعد

¹⁵² المادة 33 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في

المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها.

¹⁵³ المادة 9، المرجع نفسه.

التوظيف، فهذا ليس عدلا ولا بد كذلك من مراجعة هذا العنصر بإعطاء فرصة لتشغيل وتوظيف المتخرجين الجدد حتى تتسنى لهم الفرصة للحصول على هذه الخبرة.

كذلك فيما يتعلق بتاريخ الحصول على الشهادة نتساءل هل أقدمية الشهادة تدل على الكفاءة، ألا يمكن أن يكون المتخرجين الجدد أكفئ أحسن من المتخرجين القدم، كما يمكن أن يكون للمتخرجين الجدد معلومات جديدة مقارنة بمعلومات المتخرجين القدم نظرا لتطور المعلومات ومرونتها.

الفرع الثالث

رقابة إعلان النتائج النهائية للمسابقات

عند استكمال الإدارة المعنية بإجراءات تنظيم المسابقات تقوم بإخطار مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بذلك أين تقوم هذه الأخيرة بدورها الرقابي على هذه الإجراءات، فتمارس الرقابة بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة (أولا)، وبالنسبة للمسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية (ثانيا).

أولا: رقابة المسابقات على أساس الشهادات

بعد قيام المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقات بإخطار مصالح المفتشية تقوم هذه الأخيرة باتخاذ التدابير اللازمة لإعلان النتائج النهائية للمسابقات، حيث يقوم العون المكلف بالرقابة بتحديد جلسة عمل يتم فيها التداول من أجل الإعلان عن النتائج النهائية لهذه المسابقات وذلك بحضور اللجنة المعنية بذلك، وتتمثل هذه الرقابة في الخطوات التالية:

-مسك ملف كامل يتضمن جميع الوثائق المتعلقة بتنظيم المسابقة، وتكون مرتبة حسب التسلسل الزمني والقانوني لها.

- التأكد من وثيقة إشهار المسابقات حسب التنظيم المعمول به.

- التأكد من إجراء مسك ملفات المترشحين ومراقبة السجل الخاص المعد بهذا الشأن والتأكد من غلقه وإمضائه من طرف السلطة المختصة في الآجال القانونية المتعلقة بأجل الاستلام.

- مراقبة صحة تشكيلة لجنة انتقاء المترشحين¹⁵⁴، ومن محضر اللجنة التقنية من حيث تاريخ تحريره وتبليغه لمصالح المفتشية، وكذا مطابقة هذا المحضر للنموذج المعمول به.

- الاطلاع على محضر الطعون إن وجد والتأكد من استدعاء المترشحين المقبولين بعد الطعن لإجراء المسابقة.

- رقابة إجراءات استدعاء المترشحين المقبولين لإجراء المحادثة وأنها تمت وفق التنظيم.

- التأكد من تشكيلة لجنة المقابلة.

- دراسة معايير انتقاء المترشحين.

- مراقبة محضر إعلان النتائج النهائية.

- التأكد من توفر الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للالتحاق بالرتبة المقصودة في المترشحين الناجحين نهائيا، وفي القوائم الاحتياطية للتأكد من مطابقة المؤهل القانوني.

- مراقبة الوثائق المتعلقة بتكوين ملفات المترشحين كشهادة الجنسية مثلا.

- في حالة إخلال الإدارة بأحد الشروط المتعلقة بتنظيم المسابقة والذي ينجر عنه بطلانها، فإن مصالح الوظيفة العمومية تشير إلى ذلك في محضر إعلان النتائج النهائية، وإلا تعد تقريرا بذلك ترسله إلى الإدارة المنظمة للمسابقة¹⁵⁵.

¹⁵⁴ يتم إجراء مقابلة في المسابقة على أساس الشهادات لدى لجنة انتقاء، المتكونة من الإدارة التي لها صلاحية التعيين رئيسا مع عضوين لهما رتبة أعلى من رتبة المسابقة، أنظر المادة 18 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

¹⁵⁵ محمد شينون، المرجع السابق، ص ص 583-585.

ثانياً: رقابة المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية

بعد تطرقنا لدراسة رقابة المفتشية بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة فإننا نلاحظ وجود فرق مقارنة بالمسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية أين نجد رقابة المفتشية للمسابقات على أساس الشهادة لا تدرس ملفات جميع المترشحين بل تكفي بالمترشحين الناجحين والاحتياطيين، وبالإضافة إلى الرقابة التي ذكرناها سابقاً فإن هذه المفتشية تراقب كذلك:

-مراقبة محضر القبول للامتحانات الكتابية والشفوية بدراسة مواد الامتحان والعلامات والمعاملات وإعادة حساب معدلات المترشحين والتأكد من ترتيبهم حسب درجة الاستحقاق.

- التأكد من إجراءات تنظيم المسابقات على مستوى مركز الامتحان من خلال مدى احترام دفتر الشروط، وذلك إما عن طريق المتابعة الميدانية لجميع مراحل سير العملية على مستوى هذه المراكز إذا كانت هذه الأخيرة على مستواها الإقليمي، أما إذا كانت خارج الولاية فإن هذه المهمة من الرقابة توكل إلى مصالح المفتشية مقر مركز الامتحان وتخطر هذه الأخيرة باقي المفتشيات المعنية بمدى قانونية إجراءات تنظيم هذه المسابقات على مستوى مراكز الامتحان¹⁵⁶.

المطلب الثالث

غياب بعض ضمانات الكفاءة في عملية التوظيف

على ضوء الدراسة السابقة لأنماط وطرق التوظيف سواء كان على أساس المسابقات أو على أساس الاستثناءات الواردة على المسابقة، لاحظنا غياب لبعض الضمانات التي تعتبر كضمانات أساسية لتنتم عملية التوظيف بطريقة ناجحة دون أن تشويها المحاباة والمحسوبية، لكن أنماط التوظيف في الوظائف العمومية تفتقر للفعالية، خاصة أن ترك المجال للإدارة العمومية أو المؤسسات العمومية لتنظيم المسابقات، فهنا يمكن للإدارة أن تتعسف في استعمال

¹⁵⁶ محمد شينون، المرجع السابق، ص 585.

سلطتها وامتيازاتها لتحقيق أغراض شخصية، خاصة وأن الرقابة التي تتم عليها رقابة إجرائية لا يتم فيها تسليط عقوبات ردعية تضمن التزام الإدارة بالقانون، وغياب هذه الضمانات يتعلق بالامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية (الفرع الأول)، وحقوق المترشحين (الفرع الثاني)، ورقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة للمسابقات (الفرع الثالث).

الفرع الأول

غياب بعض الضمانات بالنسبة لامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية

غالباً ما تكون الاختبارات في المسابقات ولامتحانات والفحوص المهنية في مواد ليس لها علاقة بالوظيفة المراد شغلها، كإجراء اختبار في الثقافة العامة، ضف إلى ذلك أنه يتم اعتماد الاختبارات الكتابية في أغلب الأحيان رغم عدم قدرة هذه الأخيرة على كشف مؤهلات وقدرات المترشحين، ونادراً ما تتبع الإدارة الاختبار الشفهي الذي يمكن من معرفة المؤهلات النفسية للمترشحين والمؤهلات المهنية التي تبين مدى كفاءة المترشح من الجانب الشفهي، فالاختبار الشفهي له أهمية بالغة من حيث الكشف عن شخصية المترشح في العديد من الجوانب¹⁵⁷.

ما يمكن ملاحظته أن الاختبار الشفهي جد مهم، وخاصة في بعض الوظائف كالتعليم الابتدائي مثلاً، خاصة وأن المترشح لهذه الوظيفة يتعامل مع تلاميذ يصعب عليهم استيعاب بعض الأمور، أو حتى فهمها مما يتطلب تبسيط الأمور بسلاسة لقدرة التلاميذ على استيعابها، فالمترشح يجب أن يكون له أساليب مختلفة لإيصال المعلومات سواء كان عبر الشرح لدرس شفهي أو حتى بالرسوم من أجل تمكن التلاميذ استيعاب جل المواضيع، وخاصة أن هذه الوظيفة من أصعب الوظائف لصعوبة التعامل مع التلاميذ.

¹⁵⁷ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 275.

الفرع الثاني

غياب بعض الضمانات بالنسبة لحقوق المترشحين

إن غياب بعض ضمانات حقوق المترشحين أدى إلى نقص حمايتهم في الوظائف العمومية، فتم إلغاء التصحيح الثاني في الاختبارات الكتابية وهذا مما يقلل من موضوعية تصحيحها، أين يتم اعتماد تصحيح واحد فقط لأوراق المترشحين¹⁵⁸.

ألا يمكن أن يكون التصحيح الأول خاطئ وهذا ليس شكا في نزاهة المصححين، إنما لكونه عمل بشري يمكن أن يكون فيه أخطاء، ضف إلى ذلك أن المصحح يمكن أن يكون في حالة ضغط عند تصحيح الكم الهائل من الأوراق ألا يمكن أن يقع في أخطاء تمس بعلامة المترشحين خاصة فيما يتعلق بالإدارات التي تعتمد على تصحيح واحد.

كما أنه لا يمكن الطعن في نتائج المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية¹⁵⁹، فلا يمكن الطعن أمام الإدارة المنظمة للمسابقة ولا أمام القضاء الإداري بما أن إعلان نتائج المسابقات يكون بقرار إداري.

الفرع الثالث

غياب بعض الضمانات بالنسبة لرقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة

للمسابقات

الرقابة التي تمارسها السلطة المكلفة بالوظيفة العامة هي رقابة شكلية، فهي تفحص الأعمال القانونية التي تتخذها إدارة معينة إن كانت قد طبقت النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها¹⁶⁰.

¹⁵⁸ منشور رقم 12، صادر عن مديرية الوظيفة العامة، مؤرخ في 29 أبريل 2006، يتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية، وفقا لمنشور رقم 38، المؤرخ في 28 نوفمبر 2005، المتعلق بالمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

¹⁵⁹ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص ص 275 - 278.

فرقابة المفتشية العامة للوظيفة العامة ماهي إلا رقابة إجرائية، وخاصة أنها لا تصدر أي أثر ردي في حق الإدارة المرتكبة للمخالفة.

¹⁶⁰ للتفصيل أكثر في هذه النقطة أنظر: المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية العمومية وإجرائها.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة نخلص أن مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية مبدأ عام، تم تكرسه في الدستور نظرا لأهميته المعتمدة في تنظيم الوظيفة العمومية، ذلك أنه يسمح بتولي أكفأ وأجدر العناصر للوظيفة العامة، فبمجرد وجود موظفين ذو كفاءة يتم ارتفاع كفاءة الجهاز الإداري التي تمكنه من تحقيق المصلحة العامة من جهة، ومن جهة أخرى تسمح بتطور الجهاز الإداري.

كما لا يمكن تحقيق مبدأ الكفاءة دون تحقيق لمبدأ المساواة الذي يعتبر كضمانة له، فتعتبر الكفاية من بين المعايير الأساسية لشغل الوظائف العامة، بحيث يضمن عدم وجود الأفضلية بين مترشح وما يميز بينهم هي الكفاءة التي تتوفر فيهم، فيجب إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة للالتحاق بمناصب الشغل.

من بين النتائج التي توصلنا إليها:

- عدم نص المشرع صراحة على مبدأ الكفاءة، بل اكتفى بالنص عليه ضمنا وذلك من خلال مبدأ المساواة.

- كما يتبين من خلال الدراسة أن هناك علاقة تكاملية بين مبدأ الكفاءة والمبادئ الأخرى للوظيفة العمومية، ذلك أنه في حالة عدم توفر أحد المبادئ لا يمكن الالتحاق بمثل هذه الوظائف كأصل عام.

- وفق المشرع الجزائري عندما نص على جميع شروط التوظيف سواء في القانون الأساسي للوظيفة العامة، أو في القوانين الخاصة ذلك أنه يضمن عدم تعسف الإدارة العامة في اختيار المترشحين.

- إذا كانت الوظيفة العمومية الجزائرية اعتمدت نظاما جديدا الذي يتمثل في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، الذي يعتبر من بين أهم الإصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، إلا أنه لم يرقى إلى منطق التسيير التقديري لإدارة الكفاءات، وذلك راجع لعدم قدرة ذلك المخطط على تحقيق الفعالية اللازمة، كونه لا يوفر مكانا كافيا لمنطق الكفاءة، فيبقى يعتمد على مخططات عددية بحتة.

- من خلال نص المشرع على المسابقة كأساس لتولي الوظائف العمومية، نستنتج أن المسابقة من بين أفضل الأساليب للالتحاق بالوظيفة، وذلك للقضاء على المحسوبية والمحاباة من جهة ومن جهة أخرى تكريسا لمبدأ المساواة والكفاءة.

- يتبين أن المسابقة تقضي على البيروقراطية في التوظيف وذلك من خلال خضوعها للشفافية، فهي الوسيلة الوحيدة التي تضمن النزاهة في اختيار الموظفين.

- كما أن هناك ضوابط قانونية تحيط بالمسابقة من شأنها تعزيز تطبيق مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

على ضوء ما توصلنا إليه من النتائج، يمكن اقتراح مجموعة من الاقتراحات التي توصلنا إليها خلال دراسة هذا الموضوع، والتي يمكن أن تكون مناسبة للتكريس الفعلي لمبدأ الكفاءة:

- ضرورة التكريس الصريح لمبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وذلك من خلال تكريسه دستوريا وكذا في قانون الوظيفة العامة،

- اعتماد الاستراتيجية المتكاملة لإدارة الموارد البشرية، التي تمكنها من مواكبة تطورات الوظيفة العمومية.

- يجب تحديد نوعية الكفاءات التي يجب أن تلتحق بالإدارة أو المؤسسة العمومية، وذلك من خلال مراعاة التخصص العلمي في عملية التوظيف الذي يساهم في تحقيق مبدأ الكفاءة.

- يستلزم مراعاة حقيقية لمبدأ الشفافية في التوظيف، وذلك من خلال التقليل من صلاحيات الإدارة أو المؤسسة العمومية في مهامه المتعلقة بالتوظيف، فيجب أن تتم تنظيم المسابقات من طرف الإدارة العمومية بمشاركة المفتشية العامة للوظيفة العمومية وتحت إشرافها.

- يجب توفر جهة رقابية فعالة، سواء رقابة قبلية أو بعدية لكل الشروط وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية.

الملاحق

الملحق 1

الملاحق 2

الملاحق 3

قائمة المراجع

بالغة العربية:

أولاً: الكتب

1. أنور أحمد أرسلان، وسيط في القانون الإداري (الوظيفة العامة)، جزء 2، د. د. ن، القاهرة، د. س. ن.
2. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل أمر 06 - 03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
3. بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
4. حدو فاطمة الزهرة، العيداني إيمان، سكفالي سلطنة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً لأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، د. س. ن، الجزائر.
5. ذمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أحكام المرسوم الرئاسي 06-03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006)، دار الهدى، الجزائر، 2010.
6. المجذوب طارق، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.
7. محمد محمد بدران، الوظيفة العامة (دراسة المفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة)، الجزء الأول، التعريف بالموظف العام وتنظيم الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

ثانياً: البحوث الجامعية

أرسائل الدكتوراه

1. حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

2. **لعقابي سميحة**، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017.

ب_ مذكرات الماجستير

1. **تيشات سلوى**، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة " بومرداس ")، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010.
2. **شمس الدين بشير الشريف**، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011.
3. **طرشي أحمد**، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2017.
4. **عقون شراف**، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية المدية)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

ج_ مذكرات الماستر

1. **بن زكري إيمان**، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.
2. **بسلطان تجيني**، طرق وآليات التوظيف في المؤسسة العمومية الاستشفائية (دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بسيدي علي ولاية مستغانم)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

3. **بن يحي علي**، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
4. **بابوري توفيق**، دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2019.
5. **حسونة بلقاسم**، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
6. **هراو بو عبد الله**، إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة نهاية دراسة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.

د_ المقالات

1. **بلعيفة عبد العالي**، " الآليات القانونية لتحقيق مبدأ الكفاءة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية (مقارنة نقدية سوسيو قانونية) "، مجلة العلم الاجتماعية، عدد 23، 2016.
2. **حيواني كريمة**، " الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية على عينة أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي) "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 32، 2018.
3. **سرير كمال أحمد**، " دور المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في تفعيل أداء المورد البشري بالمؤسسات والإدارات العمومية (دراسة حالة عين الرمانة ولاية البليلة) "، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 16، عدد 02، 2019.
4. **شينون محمد**، " دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293 "، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، عدد 02، جامعة البليلة 2، الجزائر، 2020.

5. **غربي أحسن**، " التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري "، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 04، عدد 02، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر، 2019.

6. **لسود فاروق**، " التسيير التقديري للموارد البشرية في الوظيفة العمومية (أزمة قانون أم أزمة تطبيقية) "، مجلة المدير، عدد 7، 2018.

رابعاً: الملتقى.

• **أبو قاسم حمدي**، " أهمية إدارة الكفاءات في التنبؤ باحتياجات المؤسسات والإدارات العمومية بالوظائف والكفاءات- نموذج مخطط تسيير الموارد البشرية... نظرية نقدية تحليلية "، ملتقى دولي حول المؤسسة بين الخدمة العمومية وإدارة الموارد البشرية مقاومات نظرية وتجارب عالمية، جامعة بليدة 2، الجزائر، يومي 17- 18 نوفمبر، 2015.

خامساً: النصوص القانونية.

أ_ الدستور

• دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، والقانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، والقانون 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016. والمرسوم الرئاسي 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج، عدد 82، 30 ديسمبر 2020.

ب_ الاتفاقيات والإعلانات الدولية:

1. إعلان حقوق الإنسان والمواطن، نصت الموافقة عليه من قبل الجمعية التأسيسية الوطنية في 26 أوت 1789.

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، انضمت إليه الجزائر عن طريق دسترته في المادة 11 من دستور 1963، ج.ر.ج.د.ش عدد 64، صادر في 10 سبتمبر 1963.

3. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، الذي صادقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 2255 (ألف د-21)، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 الذي دخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رقم 67-89، ج.ر.ج.د.ش عدد 20، صادر بتاريخ 17 ماي 1989.

ج_ القوانين العادية:

1. أمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 8 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج. ر . ج . ج . د . ش عدد 633، صادر في 20 جوان 1966.
2. أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.د.ش عدد 78، صادر في 30 ديسمبر 1975 معدل ومتمم.
3. أمر رقم 76-57، مؤرخ في 05 جويلية 1976، يتضمن نشر الميثاق الوطني، ج. ر . ج . ج . د . ش عدد 61، صادر في 30 جوان 1976.
4. أمر رقم 06 - 03، مؤرخ في 15 جوان 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر . ج . ج . د . ش عدد 46، صادر في 16 جوان 2006.

د_ النصوص التنظيمية:

_ المراسيم:

1. مرسوم رقم 64-155، مؤرخ في 8 جوان 1964، يتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج.ر.ج.د.ش عدد 5، صادر في 8 جوان 1964.
2. مرسوم رقم 86 - 276، مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يتضمن تحديد شرط مستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج. ر . ج . ج . د . ش، عدد 46، صادر في 12 نوفمبر 1986.

3. مرسوم تنفيذي رقم 95-126، مؤرخ في 29 أبريل 1995، يتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، ج.ر.ج.د.ش عدد 26، صادر في 29 أبريل 1995.
4. مرسوم تنفيذي رقم 08 - 167، مؤرخ في 7 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة السجون ، ج. ر. ج. د. ش عدد 30، صادر في 11 جوان 2008.
5. مرسوم رئاسي رقم 09-221، مؤرخ في 24 جوان 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج. ر. ج. د. ش عدد 38، صادر في 28 جوان 2009.
6. مرسوم تنفيذي رقم 09 - 238، مؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. د. ش عدد 43، صادر في 22 جويلية 2009.
7. مرسوم تنفيذي رقم 10 - 133، مؤرخ في 5 ماي 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بالتعليم العالي، ج. ر. ج. د. ش عدد 31، صادر في 9 ماي 2010.
8. المرسوم التنفيذي رقم 10-286، مؤرخ في 14 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك خاصة بإدارة الجمارك، ج. ر. ج. د. ش عدد 71، صادر في 24 نوفمبر 2010.
9. المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر.ج.د.ش عدد 8، صادر في 26 ديسمبر 2010.
10. المرسوم التنفيذي رقم 11-127، المؤرخ في 22 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، ج.ر.ج.د.ش عدد 12، صادر في 23 مارس 2011

11. المرسوم التنفيذي 12-194، مؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر.ج.د.ش عدد 26، صادر في 3 ماي 2012.
12. مرسوم رئاسي رقم 20-39، مؤرخ في 2 فيفري 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، ج.ر.ج.د.ش عدد 6، صادر في 2 فيفري 2020.
13. قرار مؤرخ في 5 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
14. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 أكتوبر 2019، يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين للمؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج.ر.ج.د.ش عدد 2، صادر في 15 جانفي 2020.

التعليمات والمناشير:

التعليمات:

- تعليمة رقم 1 مؤرخة في 20 فيفري 2013، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

المناشير:

1. منشور رقم 12، صادر عن مديرية الوظيفة العامة، مؤرخ في 29 أبريل 2006، يتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية، وفقا لمنشور رقم 38، المؤرخ في 28 نوفمبر 2005، المتعلق بالمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
2. منشور رقم 16 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مؤرخ في 29 أبريل 2006، يتعلق بشرط الأهلية البدنية وفقا للمرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

3. منشور رقم 20 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخ في 26 جويلية 2009، يتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية بعنوان سنة 2009

ثانيا: باللغة الفرنسية.

1- Ouvrages :

1. **ESSAID Taib**, Droit de la fonction publique, Houma, Alger, 2005.
2. **RENÉ Chapus** , Droit administratif général , Tome 2, 8 édition , Montchrestien , Paris, 1955.
3. **MISSOUM Sabih** , La Fonction Publique , Hchette , Paris , 1968.

2- Mémoire :

- **NICOLAS Thivent**, Réflexions sur la gestion des carrières dans la fonction publique territoriale (Le cas de la mobilité professionnelle de l'encadrement des SDIS), mémoire visant à l'obtention d'un master, Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale, Aix Marseille Université.

3- Jurisprudence:

1. Conseil d'Etat 12 juillet ,1995, david : req n147955 : Lebon 58.
2. Conseil d'Etat 9 juillet , 1969 , Dlle Lombard , req n73- 745 .
3. Conseil d'Etat 19 mai 1989, Cne de Sainte - Marie, req n 72177 : Lebon 128 ; AJDA 1998 . 623, obs. Salon .

4- Document :

- Avis de conseil économique social et environnemental, L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent, Présenté par Michel Badre et Nicole Vendier Naves, Journal officielle de la République Française, 2017.

فہرست

فهرس

01	-----	مقدمة
05	-----	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة في التوظيف
06	-----	المبحث الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف
06	-----	المطلب الأول: المقصود بمبدأ الكفاءة
07	-----	الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة
08	-----	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف
08	-----	أولاً: تكريس مبدأ الكفاءة في النصوص الدولية
09	-----	ثانياً: تكريس مبدأ الكفاءة في الدستور
09	-----	ثالثاً: تكريس مبدأ الكفاءة في قانون الوظيفة العامة..
10	-----	رابعاً: تكريس مبدأ الكفاءة في القوانين الخاصة
10	-----	المطلب الثاني: أهمية مبدأ الكفاءة
11	-----	الفرع الأول: ضمان مبدأ تكافؤ الفرص
11	-----	الفرع الثاني: ضمان حسن اختيار الموظفين
12	-----	الفرع الثالث: ضمان دائمية الموظف
13	-----	المطلب الثالث: أنواع الكفاءة
13	-----	الفرع الأول: الكفاءة المهنية
13	-----	أولاً: الكفاءة العلمية
14	-----	ثانياً: الكفاءة العملية
15	-----	الفرع الثاني: الكفاءة الصحية
15	-----	الفرع الثالث: الكفاءة الأخلاقية
16	-----	أولاً: حسن السمعة
16	-----	ثانياً: عدم وجود تنافي جزائي
18	-----	المبحث الثاني: ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية
18	-----	المطلب الأول: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

19	-----	الفرع الأول: مبدأ المساواة
19	-----	أولاً: مضمون مبدأ المساواة
20	-----	ثانياً: تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر
21	-----	الفرع الثاني: مبدأ الجدارة
21	-----	أولاً: مضمون مبدأ الجدارة
22	-----	ثانياً: تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر
23	-----	المطلب الثاني: شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية
23	-----	الفرع الأول: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العامة
24	-----	أولاً: شرط الجنسية
25	-----	ثانياً: شرط التمتع بالحقوق المدنية
26	-----	ثالثاً: شرط السن والقدرة البدنية والعقلية
26	-----	1- شرط السن
27	-----	2- شرط القدرة البدنية والعقلية
28	-----	رابعاً: أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
28	-----	خامساً: شرط الصلاحية الفنية
29	-----	الفرع الثاني: الشروط الخاصة للالتحاق بالوظيفة العامة
30	-----	أولاً: شرط إجراء تحقيق إداري مسبق
30	-----	ثانياً: شرط الفحص الطبي
31	-----	المطلب الثالث: عدم فعالية شروط الالتحاق بالوظيفة العامة
31	-----	الفرع الأول: قصور شروط الكفاءة الأدبية
32	-----	الفرع الثاني: لقصور شروط الكفاءة الصحية
32	-----	الفرع الثالث: قصور شروط الكفاءة المهنية
35	-----	الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف
36	-----	المبحث الأول: تطبيق إدارة الكفاءات في الوظيفة العمومية
36	-----	المطلب الأول: المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية
37	-----	الفرع الأول: تعريف المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

37	الفرع الثاني: كيفية إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية-----
38	أولاً: المصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية-----
38	ثانياً: تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية-----
39	المطلب الثاني: المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
39	الفرع الأول: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
40	الفرع الثاني: محتويات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
41	أولاً: الجزء الأول-----
41	ثانياً: الجزء الثاني-----
41	الفرع الثالث: كيفية إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
41	أولاً: طريقة إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
42	ثانياً: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
43	ثالثاً: تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية-----
44	المبحث الثاني: كفايات الالتحاق بالوظيفة العامة-----
44	المطلب الأول: أساليب الالتحاق بالوظيفة لعامة في الالتحاق بالوظيفة العامة-----
45	الفرع الأول: المسابقة كوسيلة لتجسيد الكفاءة-----
45	أولاً: إطار تنظيم مسابقات التوظيف-----
45	1- مضمون مسابقات التوظيف-----
46	أ- مضمون المسابقات على أساس الاختبارات-----
46	ب- مضمون المسابقات على أساس الفحوص المهنية-----
46	ج- مضمون المسابقات على أساس الشهادات-----
47	2- كفايات تنظيم مسابقات التوظيف-----
47	أ- كيفية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية-----
47	ب- كيفية تنظيم المسابقات على أساس الشهادات-----
48	ثانياً: فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية-----
49	ثالثاً: إجراء مسابقات الالتحاق بالوظيفة العامة-----
50	رابعاً: إعلان النتائج-----

51	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على المسابقات
51	أولاً: نظام الوظائف المحجوزة
52	ثانياً: الوظائف العليا
53	ثالثاً: التكوين في المدارس والمعاهد المتخصصة
53	المطلب الثاني: الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات سير المسابقات
54	الفرع الأول: رقابة عمليات سير المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية
55	الفرع الثاني: رقابة عملية سير المسابقات على أساس الشهادات
56	الفرع الثالث: رقابة إعلان النتائج النهائية للمسابقات
56	أولاً: رقابة المسابقات على أساس الشهادات
58	ثانياً: رقابة المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية
58	المطلب الثالث: غياب بعض ضمانات الكفاءة في عملية التوظيف
59	الفرع الأول: غياب بعض الضمانات بالنسبة للامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية
60	الفرع الثاني: غياب بعض الضمانات بالنسبة لحقوق المترشحين
61	الفرع الثالث: غياب بعض الضمانات بالنسبة لرقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة للمسابقات
63	خاتمة
66	الملاحق
93	قائمة المراجع
102	الفهرس
	ملخص

مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري

Résumé

En raison de l'importance de la position que l'employé accède dans l'échelle administrative et de l'importance des décisions qu'il prend, ce principe tournait autour de l'efficacité sous ses diverses formes comme compétence professionnelle, le principe de compétence est considéré comme un point de départ dans la fonction publique, en raison de son importance développement, il existe une relation étroite entre ce principe et le reste des principes.

Avant tout processus de recrutement les postes vacants doivent être identifiés à travers le plan annuel et quinquennaux de gestion des ressources humaines, à cause de son importance législateur algérien a fait du concours comme un principe général, mais il y a des exceptions, et pour garantir l'intégrité de ces concours et le non-abus et abus des candidats, l'inspection générale de la fonction publique contrôle de ces concours.

ملخص

نظرا لأهمية المنصب الذي يلتحق به الموظف في السلم الإداري وأهمية القرارات التي يتخذها يتوجب أن تتوفر فيه الكفاءة بكل صورها كالكفاءة المهنية، فالمبدأ يعتبر نقطة انطلاق في الوظيفة العامة نظرا لأهميته في تطوير هذه الأخيرة، كما توجد علاقة وثيقة بين هذا المبدأ وبقية المبادئ.

قبل أي عملية توظيف يتوجب تحديد المناصب الشاغرة في المخطط السنوي أو الخماسي لتسيير الموارد البشرية، وتأكيدا على أهمية مبدأ الكفاءة في التوظيف جعل المشرع الجزائري المسابقة طريقة أساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية، كما أورد عليها بعض الاستثناءات، ولضمان نزاهة هذه المسابقات وعدم وجود تعسفات في حق المترشحين تمارس مفتشية الوظيفة رقابة عليها.