

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

دستورية حق التوظيف في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر مهني تخصص : قانون المؤسسات الاقتصادية

تحت إشراف الدكتور:

بن عومر محمد الصالح

من إعداد الطالبتين:

فلاحي خاتمة

ناجمي الزهراء

لجنة المناقشة:

رئيساً

أستاذ محاضر _ أ _ جامعة ادرار

الدكتور يامة ابراهيم

مشرفاً ومقرراً

أستاذ محاضر _ أ _ جامعة ادرار

الدكتور بن عومر محمد صالح

عضواً مناقشا

أستاذ محاضر _ أ _ جامعة ادرار

الدكتور بن السبحو محمد المهدي

الموسم الجامعي: 2018 - 2019

إهداء

إلى روح أبي رحمة الله.

إلى منبع الحنان والتسامح والصبر والتضحية أمي أطال الله عمرها.

إلى زوجي وأبنائي كل واحد باسمه.

إلى كل أفراد عائلتي وجميع أصدقائي في الدراسة والعمل.

إلى كل أساتذتي من مرحلة التعليم الابتدائي إلى مرحلة التخرج.

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل

وكل الأساتذة المناقشين والمشرفين على هذه المذكرة

خاتمة



إهداء

الحمد لله عز وجل الذي وهب لنا نعمة العقل ويسر لنا إنجاز هذا العمل

إلى أعز ما في الوجود ، واللذين قال فيهما سبحانه وتعالى

﴿وخفض لهم جناح الذل من الرحمة وقل ربّي أرحمهما كما ربياني صغيراً﴾

إلى منبع الحب والحنان ، إلى بسمّة الحياة وسر الوجود أمي قرّة عيني.

إلى أبي الذي أحاطني بعناية ودعمه وأحمل اسمه بكل افتخار.

شفاهم الله و أطال الله في عمرهما.

إلى من تعب معي وشجعني في مسيرتي الدراسية زوجي العزيز.

إلى أبنائي: عبد التواب ومحمد سالم.

إلى أخواتي الأعزاء: يمينة، محمد، عائشة، ياسين، عبد الكريم رحمه الله وغفر لها.

إلى الكتاكيت : خلود ،احمد عبد الله، كوثر ، محمود ريان ، مروى ، ريهام نرمين.

إلى كل الصديقات دون استثناء ، وإلى زميلاتي وزملائي في العمل والدراسة إلى

الأستاذ المشرف : " بن عומר محمد صالح".

إلى كل طلبة قسم حقوق ماستر مهني دفعة 2019.

إلى كل معلمي و أساتذتي منذ بدأت رسم الألف إلى ختم هذه المذكر.

إلى كل من وقف على نجاحي من قريب أو بعيد لإنجاز هذا البحث.

الزهراء

تشكرات

نشكر الله عز وجل أن وفقنا لإتمام هذا البحث المتواضع.

و لا يسعنا في هذا المقام الى أن نتقدم بشكرنا وتقديرنا وعرفنا إلى الأستاذ الفاضل بن
عومر صالح المشرف جزاه الله كل خير.

ونتقدم كذلك بجزيل الشكر الى جامعة احمد دراية ادرار ممثلة بمديرها وكلية الحقوق
والعلوم السياسية ممثلة بعميدها على اهتمامهم بانشغالاتنا و تعاونهم معنا.

كما نتقدم بالشكر المسبق الى أساتذتنا أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على قبولهم مناقشة هذه
المذكرة وعلى تكبدهم في قراءة مذكرتنا المتواضعة وتصحيحهم للأخطاء و تقديم مقترحاتهم
القيمة.

كما نشكر جزيل الشكر كل من ساعدنا في إعداد هذا البحث من قريب ومن بعيد

الف الف شكر

مقدمه

الوظيفة العامة هي ممارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها وتسعى بذلك لتحقيق أهدافها و تحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول ويحدد دور الموظف العام ضيقاً و إتساعاً حسب الفلسفة الإقتصادية والإجتماعية لكل دولة فإتساع لنشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي و الخارجي وحل المنازعات الوظيفة بين الأفراد وقيامها ببعض الأشغال العامة و إزدياد تدخلها في مجالات إقتصادية و إجتماعية شتى، قاد بضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري ، ومن تم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها تحدد فيه حقوق وواجبات الموظفين العامين و شروط التحاقهم بالوظيفة وأيضا مسألتهم تأديبا و الإلقاء الضوء على نظرية الموظف العام.

و لقد شهدت الجزائر تحولات إقتصادية هامة لاسيما انتقالها من أالاقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق، يفرض بالضرورة إن يلعب قطاعها العمومي بشكل عام والإدارات العمومية بشكل خاص دورا مميزا على المستوى الداخلي والخارجي على حد سواء لأنه كفاءة الدولة في وضع وتنفيذ برامجها لمواجهة المنافسة العالمية ومواكبة التغيرات الحاصلة في كل المجالات السياسية و الإقتصادية والإجتماعية، يتوقف على كفاءة مواردها البشرية العاملة أيا كانت مواقعها التنظيمية ، وذلك بإعطاء أهمية للوظيفة العامة وتطوير دورها و أساليبها و أيضا أعطى المشرع الجزائر عناية من ناحية طرق التوظيف في الوظائف العمومية

و لتكريس هذه المبادئ قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط المتبعة للالتحاق بالوظيفة العمومية ، حيث تنوع الضوابط والحقوق بين الموضوعية والتي تؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الالتحاق بهذه الوظائف ، بالإضافة إلى الضوابط والإجراءات والشكلية التي تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية، والتي تؤدي خرقها وعدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية وهو من تعيين الموظفين العموميين والإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وفقا للإجراءات وخطوات منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة لمختلف الأسلاك وكذا التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية وأن أي مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة وبالتالي إلغاء عملية التوظيف المطابقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس عملية وموضوعية وهذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة والإحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها وبالتالي ساهم إلى حد بعيد.

ومن بين أهم أسباب اختيار الموضوع قيد الدراسة أسباب موضوعية وأخرى شكلية: تتمثل الأسباب الموضوعية التي جعلتنا نختار هذا الموضوع وهذا لما يتضمن من الأهمية التي شغلها حيز التوظيف و الوظيفة العامة لكونها شغلت جزء كبير من حياتنا كما إن عملية التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية أين تكتسب هذه العملية في هذا القطاع صيغة خاصة تميزها عن القطاع الخاص لأنها تخضع لشكليات معقدة وإجراءات صارمة ومحددة مسبقا.

ومن الأسباب كذلك سبب شخصي يعود إلى الأوضاع البيروقراطية التي سادت العديد من المصالح الإدارية الأمر الذي استوقفنا و جعلنا نبحث عن شروط أو ضوابط الالتحاق بالوظيفة العامة ، ومعرفة الأشخاص الذين لهم سلطات التعيين حيث أصبح التوظيف عن طريق الوساطة ، وعدم الاعتماد على مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة ، الأمر الذي أدى إلى سوء سير المرفق العامة.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الإلمام بمختلف طرق وجوانب التوظيف في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

تعود أهمية الموضوع إلى أهمية نظرية وأخرى تطبيقية وهذا من خلال حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف العمومي والسلطات والحوافز التي يتمتع بها و يجب إعطاء أهمية كبيرة لجوانب دراسة القانونية والمبادئ العامة التي يخضع لها انتقائه في تولي الوظائف العامة كما تتجلى الأهمية العلمية في إظهار العمليات المعتمدة

من قبل المشرع الجزائري وهذا باعتماده مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا من أجل السير الحسن وممارسة المهام المرتبط بهذه الوظيفة و نظرا لزيادة الوعي أهمية الموارد البشرية بالنسبة للإدارة بشكل خاص والتمتية الوطنية بشكل العام أولي المنطلون السياسيون عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب إتباعها من اجل اختيار أفضل للموظفين والتحاقهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم.

ومن خلال ما سبق تتمثل الإشكالية الجوهرية لهذه الدراسة حول :

ما مدى تطبيق حق التوظيف في التشريع الجزائري والقوانين التنظيمية المعمول بها؟
وللإجابة على هذا التساؤل الجوهري قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

ماهي الوظيفة العمومية والموظف العمومي؟

ماهي أهم طرق التوظيف؟

كيف نظم المشرع الجزائري حق التوظيف؟

ولإجابة على هذه الإشكاليات انتهجنا المنهج التحليلي الوصفي، من خلال التعريفات

بعض المفاهيم لتسهيل التعامل معها

نظرا لكون التوظيف مهم بالنسبة لدولة أعطى المشرع الجزائري أولوية وعناية

واهتمام لتنظيم التوظيف فمعظم الدراسات السابقة موجودة لتحليل هذا الموضوع فمنهم:

عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع

الجزائري.

عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء

الفقه واجتهاد ، القضاء الإداريين.

عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-

03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة

أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري

دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية الموسم الجامعي

2016-2017.

غوقى هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة لنيل شهادة
ماستر حقوق وعلوم سياسية، الموسم الجامعي 2013-2014.

حسونة بالقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة
ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2013-2014،.

كدروسي محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على
أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة
، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية الموسم الجامعي 2016-2017

خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية دراسة
حالة(سياسة التوظيف بمدرية أملاك الدولة لولاية تلمسان) مذكرة لنيل شهادة الماستر
تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية السنة الجامعية 2015-2016

من خلا البحث في هذا الموضوع محاولة منا للإلمام بجميع المعلومات التي تخدمه لا
توجد صعوبات واضحة من الناحية العلمية و المعلوماتية أكثر من صعوبة ترتيب
وسرد المعلومات .

وللإجابة عن هذه الإشكاليات قسمنا بحثنا إلى فصلين وكل فصل إلى مبحثين:

الفصل الأول : الوظيفة العامة والموظف العام في التشريع الجزائري تناولنا فيه مفهوم
الوظيفة العامة مراحل تطورها التاريخية و أجهزتها وهيئتها ، ومفهوم الموظف العام
،شروط اكتسابه هذه الصفة ، والنظام التأديبي والإجراءات التأديبية.

الفصل الثاني: دستورية حق التوظيف في التشريع الجزائري، تناولنا فيه الشروط التي
يجب توفرها لتولي منصب بالوظيفة العمومية وطرق و كفايات التوظيف في التشريع
الجزائري.

الفصل الأول

الوظيفة العامة والموظف العام

في التشريع الجزائري

الفصل الأول: الوظيفة العامة والموظف العام في التشريع الجزائري

سنعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الوظيفة العامة من خلال التعريف بها وتطورها التاريخي من الاستقلال إلى آخر قانون للوظيفة العام وموقف المشرع الجزائري ثم نتطرق إلى مفهوم الموظف العام من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة والفقهاء ، بالإطراقة إلى كل المسائل المتعلقة بالموظف العام من خلال النصوص التشريعات والتنظيمية الأساسية منها والعادية.

سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين وكل مبحث إلى ثلاث مطالب:

المبحث الأول: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

المبحث الثاني: الموظف العام في التشريع الجزائري

المبحث الأول: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.

تعتبر الوظيفة العامة حق لكل مواطن وعلى المكلف بها خدمة الجمهور قصد تحقيق المصلحة العامة، لذا يجب دراسة هذا الموضوع من جميع الجوانب، وذلك من خلال التعرف على مفهوم الوظيفة العامة عن طريق التعريف بها ومبادئها وتطورها التاريخي وذلك عن طريق ثالث مطالب مفصلين كالتالي:

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة.

المطلب الثالث: تطور التاريخي للوظيفة العامة.

المطلب الرابع: تكيف العلاقة الوظيفية.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة.

للوظيفة العامة عدة تعاريف سنتعرض إلى تعريفها حسب الاتجاه الموضوعي والشكلي، وموقف المشرع الجزائري من التعريفين، ثم نبين مصادر الوظيفة العامة، وكل ذلك في فرعين الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

الفرع الثاني: مصادر الوظيفة العامة.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

إن مصطلح الوظيفة العامة la Fonction publique من المصطلحات الحديثة، ويستعمل للدلالة على الموظفين ويقابل هذا المصطلح في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية civil service، وقد أشارت بعض الدراسات أن مصطلح الخدمة المدنية أكثر قدما مقارنة بالوظيفة العامة¹، هناك اتجاهين إيجابيين الموضوعي وإتجاه شخصي وسنوضح ذلك فيما يلي:

¹ _عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة الأولى، 1436هـ-2015م، ص08.

البند الأول : الاتجاه الموضوعي:

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية والمهام التي يجب أن يقوم بها الأشخاص بطريقة مستمرة في عمل الإدارة قصد تحقيق المصلحة العامة¹.

حيث يركز المعنى الموضوعي للوظيفة العامة على مجموعة من الواجبات والمسؤوليات بصرف النظر عن الموظف وما يحمله من مؤهلات علمية أو أقدميه في الخدمة أو الخبرة المهنية ، ويسود هذا المعنى في الولايات المتحدة الأمريكية وقليل من الدول مثل كندا وتعتبر الوظيفة العمومية كمهنة عادية لا تتميز عن المهن الأخرى².

البند الثاني : الاتجاه الشخصي:

يعرف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من الموظفين الذين يقومون بأداء وظائف إدارية في مرافق الدولة، بحيث يؤدون وظائفهم باسم الإدارة ولصالحها³، و يركز هذا المفهوم على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته وعلاقة بغير الموظفين وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى⁴

وتعتبر الوظيفة العمومية وفق هذا المفهوم مهنة أو سلك تتسم بالدوام والاستقرار وينتفع لهذه الوظيفة ويستمر فيها إلى بلوغ سن التقاعد أو يستقيل، أو يفصل لأي سبب

¹ _ غوقى هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق وعلوم سياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014 ، ص 09.

² _ حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014، ص06.

³ _ كدروسي محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2016-2017 ص15.

⁴ _ حسونة بلقاسم، نفس المرجع، ص7 وما بعدها. والموضوعي

من الأسباب، ولا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة، إذ أن الإدارة في حالة إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لأي سبب من الأسباب لها أن تستفيد من خدماته في عمل آخر يتناسب مع قدراته واستعداداته¹.

ولقد حاول الفقهاء الجمع بين المفهومين فعرف الوظيفة العمومية بأنها: مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين ، سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة ، أو التي تتطلب أدائهم لمهام الإدارة العامة بإتقان وفعالية. وهو التعريف الجامع، وهو مبني في بعض عناصره على الشخص الذي يؤدي العمل الوظيفي وكذلك مبني على العمل الوظيفي ذاته الذي هو موضوع الوظيفة العامة، و المتمثل في أوجه النشاط التي تمارس الإدارة عن طريق المرافق العامة المختلفة.²

البند الثالث: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري:

وقد اعتمد المشرع الجزائري في تعريف الوظيفة العامة على المفهوم الشكلي والموضوعي في أغلب قوانين الوظيفة العامة وهو ما أكدته نص المادة 01 من الأمر 66-133³ ، وفي المرسوم 59-85⁴ أخذ بالمفهوم الشكلي وهو ما جاء في المواد 01-02-03-04، أما بصدور الأمر 03-06 مزج المشرع بين الاتجاهين الشكلي والموضوعي

¹ _محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص 25.

² _أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانوني الجزائري (دراسة مقارنة) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية ، تخصص شريعة وقانون ، جامعة الجزائر ، 1، موسم الجامعي :2016_ 2017، ص 14.

³ _الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 46- المؤرخ في 08/06/1966 ملغى.

⁴ _المرسوم التنفيذي 85 59 المؤرخ في : 24 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومي ، الجريد الرسمية في عدد:13 بتاريخ:24 مارس 1985ملغى.

وهذا طبقا للمادة 04 التي جاء فيها « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية ورسم في رتبته في السلك الإداري».¹

بصفة عامة أخذ المشرع بالمفهوم الشكلي للوظيفة العامة إلا انه كاستثناء أخذ بالمفهوم الموضوعي في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في الأمر 06-03، حيث جعل هذا الأمر الفصل نظام تعاقديا .

فالمشرع الجزائري ركز على مناصب العمل والنشاطات والمهام دون التركيز على الموظف ، ويمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها :مجموعة النظم القانونية المتميزة التي تحكم مركز الموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث تسيير حياته المهنية من يوم دخوله إلى غاية الخروج منها ونجد طبيعة علاقته بالإدارة، وتبيان حقوقه وواجباته هذا من جهة، وتحدد الأنشطة والاختصاصات القانونية التي يجب أن يقدمها خدمة للصالح العام من جهة أخرى.²

الفرع الثاني: مصادر الوظيفة العامة.

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزء من القانون الإداري، وبذلك ليس له قانون يختلف عن هذا القانون إلا أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء القانون الداخلي أو إطار القانون الدولي، وتتمثل مصادر الوظيفة العمومية في مصادر وطنية أدرجتها في البند الأول ومصادر دولية أدرجتها في البند الثاني .

البند الأول : المصادر الوطنية.

تتمثل مصادر الوطنية في: الدستور و التشريع العادي ، النصوص التنظيمية ، والاجتهاد القضائي وسنتناول ذلك بشيء من التفصيل.

¹ _الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة

الرسمية عدد: 16 الصادرة في 16 جويلية 2006.

² _أحمد طرشي ، المرجع السابق ، ص 14 - 15.

أولاً: الدستور:

يعتبر الدستور أسمى القوانين في الدولة هو الذي يضم المبادئ العامة من حيث شكلها ومهامها وهو الذي يقوم بتنظيم سلطات الدولة واختصاصاتها وهو المسؤول الأول عن وضع الأسس التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ، و لا يجوز مخالفة أي نص من نصوصه ويحتوي الدستور على بعض القواعد التي تحكم الوظيفة العمومية من بينها¹.

نجد المادة 63 التي تعطي لكل فرد الحق في تقلد في الوظيفة العامة حيث نصت على: « يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام الوظائف في الدولة دون أي شرط آخر غير الشروط التي يحددها القانون».

إما المادة 70 فأعطت للموظف الحق في المشاركة في النقابات حيث جاء فيها : « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

و المادة 71 التي تعترف بحق الإضراب حيث جاء فيها: « حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون» وغيرها من المواد التي ينص عليها دستور 2016 الساري المفعول².

ثانياً : التشريع العادي (القانون):

يحتل التشريع مكانة بعد الدستور في مجال سن القوانين والقواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية والدستور 2016 في المادة 140 على أن البرلمان هو الجهة التي توكل له صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية³ ويرتكز هذا القانون على: الأمر الرئاسي 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو يعتبر أول تشريع للوظيفة العامة بعد الاستقلال.

¹ _خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية دراسة حالة(سياسة التوظيف بمدرية أملاك الدولة لولاية تلمسان) مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد ،مركز جامعي بمغنية السنة الجامعية 2015-2016 ص37.

² _دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 14 المؤرخ في : 07 مارس 2016.

³ _خياط فتحي، المرجع السابق، ص 37.

القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل وجاء هذا القانون من أجل تقليص الفوارق بين الفئات العمالية خاصة بين الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية¹.

مرسوم التنفيذ 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1959 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة حول المشرع وضع قوانين توحد عالم الشغل.

كل هذه القوانين إي الأمر الرئاسي 66-133 ، القانون 78-12 ، مرسوم التنفيذ 85-59 تم إلغائها بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: النصوص التنظيمية:

هي نصوص تصدرها السلطة التنفيذية وفي الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية التي تهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع ، مثل شروط التعيين في بعض الوظائف العمومية وتحديد الراتب لها وهذا يتعلق بالمراسيم ، أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة التنظيم ، طرق التسيير لمسابقة التوظيف... إلخ.²

رابعا : الاجتهاد القضائي:

يعتبر الاجتهاد القضائي مصدر تفسيري من مصادر الوظيفة العمومية فالمحاكم تفسر النصوص القانونية وتتشأ أحيانا قواعد قانونية جديدة فيما لا نص فيه و يتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة³.

خامسا: قانون العمل.

يتم الرجوع إلى قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمال¹ المعدل والمتمم في حالة عدم وجود قواعد قانونية خاصة بالوظيفة العمومية.

¹ القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 32 بتاريخ: 08 أوت 1978 ملغى.

² _خياط فتحي، المرجع السابق، ص 38.

³ _خياط فتحي، نفس المرجع ، ص 39.

البند الثاني: المصادر الدولية:

إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سياسة الدولة ، تتمثل المصادر الدولية في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حيث تنص على ذلك المادة 150 من دستور 2016 فكل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على التشريع العادي وبهذا تعتبر مصدر للقواعد القانونية والتنظيمية و يرجوع إلى هذه المعاهدات ، نجد مثل معاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان².

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العمومية .

تقوم الوظيفة العمومية على مبدئين لهم قوة دستورية وهما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، سنقوم بدراسة الأساس القانوني في الفرع الأول مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الفرع الثاني ، والفرع الثالث الاستثناءات الواردة عليهما .

الفرع الأول: الأساس القانوني

سنتناول الأساس الدستوري والأساس القانوني التي يقوم عليهم مبادئ الوظيفة العامة.

البند الأول: الأساس الدستوري

سنقوم بدراسة الأساس الدستوري بالنسبة لمبدأ المساواة وبالنسبة لمبدأ الجدارة.

أولاً: بالنسبة لمبدأ المساواة:

ظهر مبدأ المساواة لأول مرة في التاريخ بمفهومه الحالي ، بعدة الثورة الفرنسية ، وقد جاء في الوقت التي كانت الوظائف تتقلد بالوراثة أو بالشراء الوظائف أو المحاباة

¹ القانون 90 - 11 المؤرخ في: 20 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 17 بتاريخ: 25 أفريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون 97- 02 مؤرخ في: 11 جانفي 1997 الصادر بالجريدة الرسمية عدد: 03 بتاريخ : 12 افريل 1997.

² _خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حمادي علاء الدين، مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية، دراسة حالة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس في تخصص الإدارة العامة ،جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2015-2016، ص45.

العائلية و السياسية ، وجاءت الثورة الفرنسية وأنهت جميع الفوارق وأعلنت مساواتهم أمام القانون ، و أمام الأعباء العامة ، ومتى تم فتح أبواب وظائف الدول لكل الأشخاص المشاركة فيها دون تمييز بينهم لأي سبب كان¹.

كل الدساتير الجزائرية كرست هذا المبدأ فبناظر إلى دستور 1963 نجد انه من بين النصوص التي نصت على ذلك ، المادة 10 حيث جاء فيها من الأهداف الأساسية للجمهورية الديمقراطية الشعبية مقاومة كل نوع من التمييز وخاصة التمييز العنصري والديني، ونصت كذلك في المادة 12 إن كل المواطنين سواسية في الحقوق والواجبات. والمادة 20 «الحق النقابي ، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا ، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون»²

أما دستور 1976 نص في المادة 76 على أن « وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شروط ماعدا الشروط العامة المتعلقة بالاستحقاق والأهلية»³

وفي ما يخص دستور 1989 نص في المادة 48 فقرة الأولى على انه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف العمومية دون أي قيود أخرى غير قيود التي يحددها القانون⁴.

بالنسبة لدستور 1996 فانجد المادة 51 تنص على أن « يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة ، دون أي شروط أخرى غير شروط التي يحددها القانون»¹ وكذلك المادة 63 من دستور 2016 السالفة الذكر.

¹ _دليلة مرابط ، مبدأ المساواة في تولي الوظائف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكر ، الموسم الجامعي :2016-2017، ص 5.

² _دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963 المؤرخ في :10 سبتمبر 1963 الصادر فيالجريد الرسمية عدد 64بتاريخ 10سبتمبر1963المعدل والمتمم

³ _ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976 بموجب الأمر 76 - 97 المؤرخ في:22 نوفمبر 1976 الصادر في الجريد الرسمية عدد 94بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

⁴ _دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989 بموجب مرسوم رئاسي 89 - 18 المؤرخ في08 فيفري 1989الصادر في الجريد الرسمية عدد 09 بتاريخ 01 ماس 1989.

ثانيا : بالنسبة لمبدأ الجدارة

للحصول على موظفين أكفاء كان لا بد من إصلاح الوظيفة العامة والارتقاء بها كان لا بد من اختيار موظفين، قادرين على تحمل المسؤوليات وذلك بوضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه ، والمبدأ الذي يحكم هذا النظام في الوقت الحالي هو مبدأ الجدارة ، وهو ذلك المبدأ الذي يقوم على أساس الكفاءة والجدارة والخبرة وهو ما يقتضي الرفع في مستوى أداء الإدارة العمومية في اختيار أفضل الموظفين²، لم ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا المبدأ في الدستور إلا أننا نلتزمه من خلال تجسيد مبدأ المساواة.

البند الثاني: الأساس التشريعي

سنقوم بدراسة الأساس التشريعي بالنسبة لمبدأ المساواة وبالنسبة لمبدأ الجدارة.

أولا: بالنسبة لمبدأ المساواة

لقد سعت جميع النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة على تكريس هذا المبدأ حيث جاء في الأمر: رقم 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية « يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها ». وكذلك المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 34 حيث نصت على أن الالتحاق بالوظيفة العامة يكون على أساس المسابقة والمادة 36 التي نصت على كيفية تنظيم وإجراء هذه المسابقات وهو ما يكرس تطبيق هذا المبدأ ، وهو كذلك ما أكدته المادة 74 من الأمر 06-03 بقولها « يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ».

¹ _دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 بتاريخ 28 نوفمبر 1996 معدل ومتمم بالقانون 02 - 03 المؤرخ في :أفريل 2002 معدل ومتمم بالقانون 08 - 19 المؤرخ في : 15 نوفمبر.

² _ غوفي هارون، المرجع السابق، ص61.

ويتخذ مبدأ المساواة عدة أشكال مختلفة أولها المساواة أمام القانون والمساواة في تحمل الأعباء العامة المساواة بين الرجل والمرأة والمساواة في الانتفاع بالمرفق العام، المساواة في الأجر، المساواة في الامتيازات وغيرها¹.

ثانياً: بالنسبة لمبدأ الجدارة

وهو ما نصت عليه مختلف قوانين الوظيفة العامة فإ في الأمر 66-133 نصت على ذلك المادة 26 ، كما نص القانون الأساسي العام للعامل 78-12 وكذلك 85-59 المتعلق بالقانون النموذجي للعمال المؤسسات العمومية في المادة 34 منه وهو ما أكدته المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تبين هذا الأسلوب في التوظيف حيث نصت على انه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات .

- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين

ويتبين لنا من خلال ذلك أن المشرع الجزائري حرص على التوظيف عن طريق المسابقة لأنها الوسيلة الهامة للحصول على الكفاءات والخبرات البشرية القادرة على تولي المنصب².

الفرع الثاني: مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

سنخصص له بندين: البند الأول: مضمون مبدأ المساواة

البند الثاني: مضمون مبدأ الجدارة

البند الأول: مضمون مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة الركيزة الأساسية لكل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة ، فالمساواة للالتحاق بالوظائف العمومية تجسيد مبدأ المساواة في الحقوق والحريات ،

¹ _ عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص69 وما بعدها.

² _ خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حماني علاء الدين، المرجع السابق، ص42.

فأساس رضوخ الإدارة لمبدأ المساواة تمليه الاعتبارات العلمية والعدالة الاجتماعية ، ولمبدأ المساواة معنيين المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف¹ .

المساواة القانونية : تعني عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في تولي الوظائف العامة وذلك إذا توفرت في من يتقدمون لتوليها الشروط المنصوص عليها في القانون ، أما المساواة الفعلية : فتعني أعطى فرصة التوظيف لجميع المواطنين إن كل المواطنين سواسية في تولي الوظائف العامة² .

ورغم الاختلاف في المعنى فإن تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف من خلال إلزام المرافق العامة، عند فتح مناصب عمل مراعاة الشروط المقررة للالتحاق بالوظائف العمومية من ناحية، واحترام إجراءات وكيفيات التوظيف التي تقوم على أساس المسابقات سواء كانت على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار من ناحية أخرى³ .

" و هذا المبدأ يعني أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على إي أساس سواء من حيث الجنس أو العرف أو الدين أو حتى الأفكار السياسية ، كما يجب أن يعامل الجميع على قدم المساواة مع بعضهم البعض"⁴ .

¹ _ بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر 2015، 1 - 2016 ، ص 15.

² _ بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 16.

³ _ غوفي هارون ، المرجع السابق ، ص 38.

⁴ _ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، بعض التجارب الأمنية، الطبعة الثالثة، 2013، دار هومة، الجزائر ، ص 130.

أولاً: المساواة بين الجنسين في التوظيف

ونعني بذلك هو مساواة بين الرجل والمرأة في الترشح للوظائف العمومية ، إي عدم التفرقة بين المرشحين لتولي الوظائف العمومية ، إستنادا لاعتبارات الجنس، الوجبات الوظيفة فلها الحق مثلها مثل الرجل في الترقية وتقلد الوظائف والمناصب العليا وعليها ما على الرجل من واجب والالتزامات ، إلا انه هناك استثناءات على ذلك في بعض الوظائف التي لا يمكن إن تتولها المرأة للاعتبارات دينية كتقلدها مهمة الإمامة في الصلاة مثلا ، أولعدم قدرتها كالحراسة ليلا، فإن هذا التمييز لا يعتبر من قبيل التمييز بل يعتبر من قبيل الإجراءات التي تصون وتحفظ كرامة المرأة من تولى مثل هذه المهام بوصفها عنصر فعال في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها¹.

فافي أول قانون أساس للوظيفة العمومية 66_133 نصت المادة 5 منه على أن « ليس هناك إي تمييز بين الجنس في تطبيق هذا القانون الأساس مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة² ».

فمن هذه المادة نجد إن المشروع استثنى عمل المرأة في بعض الوظائف وقفا بما تنص عليه القوانين الأساسية الخاص لكن مع توفر شرطين:

(1) الاستعداد البدني أي القدرة البدنية على القيام بالعمل.

(2) الواجبات الخاصة لبعض الوظائف.

كما نصت المادة 12 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساس العام للعامل

¹ _ دليلة مرابط ، المرجع السابق، ص 68.

² _ القوانين الأساسية: هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام لقانون الأساسي العام للوظيفة ، تخص أسلاك ورتب نوعية ومناصب عليا ، وتأطيريه ذات طابع هيكلية أو وظيفي، تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، وهي نصوص تراعى الشروط الخاصة لممارسة تلك الوظائف ، كما ينظم سلك من أسلاك الموظفين ، وله أيضا ان ينظم عدة أسلاك إذا كانت مهامها متكاملة ، وذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية ، انظر بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 17.

وتنص المادة 27 من القانون 03_06 على انه «لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو أجنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية». ونلاحظ في هذا النقطة إن المرأة لها الأفضلية على الرجل ، فالمرأة لها الحق بالترشح للالتحاق بالوظيفة العامة بعد التخرج مباشرة بينما الرجل لابد من اجتياز الخدمة الوطنية.

ثانيا : عدم التمييز في التوظيف بسبب الآراء

ويعتبر عدم التمييز بين المرشحين للالتحاق بالوظائف العامة بنظر إلى ارائهم السياسة والدينية، النقابية من مظاهر المساواة ومن تما لا يمكن الخروج عن هذه القاعدة لا ينص صريح ، حيث لا يكون الموقف السياسي أو الانتماء الحزبي للمرشح سبب لعدم الالتحاق بالوظيفة العامة فهي ضمانات لثبات الجهاز الإداري، فثبات هذا الجهاز يعني ثبات واستقرار في الدولة بغض النظر عن شكلها السياسية ، فإذا تغير هذا الشكل السياسية لا يتغير الجهاز الإداري في عملة ولا يكون هذا التغيير سبب في فتح باب الترشح مرة أخرى لمن يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة ، ذلك لأنه من حق كل مواطن حري الرأي والمعتقد والأفكار بشرط إن لا تخالف الدين والقوانين الدولة أو تعرض سلامة الدولة للخطر¹.

وقد حرص المشرع الجزائري على تطبيق هذا المبدأ حيث جاء في المادة 29 والمادة 36 من الدستور 1996 السالفة الذكر و المادة 32 من التعديل الدستوري 2016 على أنه «لا مساس بحرمة حية المعتقد وحرمة حرية الرأي»². حيث نصت في المادة 26 من الأمر 03_06 على انه « حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه » ومن هنا نجد المشرع انه أعطى للموظف العام حرية في التعبير عن رأيه و لكن بشرط أو في حدود ينص عليها القانون³.

¹ _ بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 18.

² _ المادتين 29 و 36 من دستور 1996 و المادة 32 من دستور 2016.

³ _ المادة 26 من الأمر 06 - 03.

البند الثاني : مضمون مبدأ الجدارة

لم يعرف الدستور الجزائري ولا القوانين الوظيفة العامة مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة صراحة واكتفى بنص على مبدأ المساواة ، والمساواة المقصودة وهي المساواة القانونية التي تعني أن لكل شخص الحق في الالتحاق بالوظيفة العامة متى توفر فيه شروط والمؤهلات والشهادة المطلوبة وهذا التعريف ما هو إلا تجسيد إلى مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية¹.

" ومبدأ الجدارة كما يعرفه فقهاء الإدارة العامة هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة. و نظام الجدارة يعني ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها دون غيرها"² ومن التعريف نستنتج خصائص مبدأ الجدارة.

(1)_ إقتصار التوظيف على أساس الجدارة والاستحقاق أن يكون الموظف جدير بالمنصب المرشح إليه والجدارة هي الجدارة الفعلية المتمثل في المؤهلات والشهادات المطلوبة وحتى السمعة الأخلاق الحميدة وصحة الجيدة التي يمكن القيام بأعباء الوظيفة.

(2)_ يعود إثبات الجدارة إلى اللجنة محايدة من الحكام تختلف عن سلطة التعيين، مع توافر الضمانات التي تمنحها العمل بشكل أفضل ، بعيد عن أي ضغوطات بهدف الكشف على أفضل المرشحين.

(3)_ أن تكون المسابقات هو الأساس للاختيار المرشحين ، إذا تعتبر المسابقة من أهم الضمانات لمبدأ الجدارة³.

(4)_ اعتماد مبدأ دائمية الوظيفة العامة وعدم ارتباطها بالأحزاب السياسية أي عدم تغيير الموظفين عند تغيير الحزب السياسي.

(5)_ عدم إجراء أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي .

¹ بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 19.

² غوفي هارون ، المرجع السابق ، ص 67_68.

³ بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 21_22.

6_ الترقية تكون على أساس الجدارة أي الانتقال من درجة إلى درجة يكون حسب إثبات الكفاءات ودرجة الاستحقاق أي أن يكون جدير بذلك¹.

الفرع الثالث: الاستثناءات الوارد على المبدئين

إن الأصل في التوظيف يعتمد على مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة الذين أصبحا مبدأين دستوريين، لكن بمراجعة التشريعات نجد هناك استثناءات على هذه القاعدة وتتمثل هذه الاستثناءات في: نظام الوظائف المحجوز و الوظائف العليا ، والمكان الجغرافي.

البند الأول: نظام الوظائف المحجوزة:

وهي طريقة استثنائية لتولي الوظائف العامة حيث تقوم هذه الطريقة على حجز نسبة معينة من الوظائف لتوظيف المعاقين أو المصابين في الحرب التحريرية ، دون منافسة أفراد العاديين فتوظيفهم يكون على أساس اعتبارات إنسانية ، ومبرر ذلك مكافأة الأفراد الذين ضحوا من اجل الوطن² .

البند الثاني: الوظائف العليا

الوظائف العليا هي تلك الوظائف التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالسياسة وهي تتطلب كفاءات علمية لما يترتب عليها من مسؤوليات وأعباء خاصة حيث إن التعيين في هذا الوظائف يكون للاعتبارات سياسية وقد تضمن الأمر 6 0 - 03 السالف الذكر في الفصل الثالث من الباب الأول على إن تنشأ وظائف عليا في الدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية وتتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة ، قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياستها العمومية³، ولقد حددت المادة 16 من نفس الأمر على كيفية التعيين⁴.

البند الثالث : المكان الجغرافي

¹ _غوفي هارون ، المرجع السابق ، ص 68.

² _بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 22.

³ _المادة 15 من الأمر 06 - 03

⁴ _نصت المادة 16 من الأمر 06-03 « يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة ».

بالإعتماد على المادة 82 من الأمر 06-03 جاء في المرسوم التنفيذي رقم: 12-194¹ الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية حيث نص على شرط جديد للمشاركة في المسابقة لم تنص عليه القوانين السابقة وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله حيث عل المرشح تقديم شهادة الإقامة يثبت إقامته في البلدية أو الولاية مكان وجود المنصب حيث نصت المادة 06 من الأمر 06-03 على أنه « باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني تجرى المسابقات والفحوص المهنية على المستوى ولاية حيث يوجد المنصب المراد شغله » وعليه فإن المسابقات الوطنية كل شخص له الحق بالمشاركة أما المسابقات المحلية أو الجهوية فيحق للأشخاص المقيمين في تلك المنطقة فقط²

المطلب الثالث: مراحل تطور الوظيفة العمومية

ثم صدر قانون 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بفرنسا والذي تم تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 10 جوان 1949 حيث تضمنت أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف والتكوين ثم أدخلت عليه تعديلات سنة 1956 حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم 17 مارس 1956 الذي حاول تسهيل التحاق الجزائريين بالوظيفة العامة من خلال إسباغ بعض المرونة على شروط التوظيف من حيث المستوى الثقافي أو المهني ومن حيث الإجراءات المطلوبة كما أنشأت خلال هذه المدة لجنة دخول المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية، مجلس أعلى للوظيفة العمومية إضافة إلى مؤسسات التكوين في كل من الجزائر والعاصمة ووهران قسنطينة واستمر هذا الوضع إلى غاية صدور قانون أساسي سنة جديدة للوظيفة العمومية بفرنسا بموجب أمر 04 فبراير 1959 والذي امتد تطبيقه إلى الجزائر بموجب المرسوم 12 أوت 1960 واستمر العمل إلى غاية الاستقلال³.

¹ _ المرسوم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية الصادر في الجريد الرسمية عدد 26 بتاريخ 03 ماي 2012.

² _ المادة 06 من الأمر 06 - 03.

³ _ بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الدكتور طاهر مولاي بسعيدة ، 2014-2015، ص 22-23.

ومن الاستقلال إلى يومنا هذا مر تشريع الوظيفة بمراحل مختلفة حصرتها في ثلاث مراحل: المرحلة الانتقالية بعد الاستقلال في الفرع الأول مرحلة التطور والتكيف في الفرع الثاني، ومرحلة الإصلاح والتنظيم في الفرع الثالث.

الفرع الأول: المرحلة الانتقالية 1962-1966.

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في المنظومة القانونية أو بالأحرى في شتى المجالات وتناديا لذلك النقص في القوانين والتنظيمات القانونية قررت الدولة العمل بالقوانين الاستعمارية وقد تم تمديد العمل بها بموجب القانون 62-157 إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية إلا أن القوانين الفرنسية التي تبنت الجزائر العمل بها بعد الاستقلال لا تتماشى وأولويات الجزائر ومحيطها الخاص، فتلك القوانين أعدت لبلد متقدم مما جعل تبني نظام الفرنسي للوظيفة العمومية في الجزائر غير ناجح فظهرت إدارة ضعيفة وغير ناجحة وعاجزة عن التسيير والتنمية¹، لذلك تم التفكير في نظام جديد في سنة 1965 حيث شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع القانون الأساسي للوظيفة العمومية تتكون من وزارتي المالية والداخلية التي تتبعها وزارة الوظيفة العمومية وبعد إصدار المشرع تم عرضه على مختلف الإدارات والوزارات وحزب جبهة التحرير وكذلك النقابات المهنية المختلفة لإبداء رأيهم وبعد إبداء الرأي و الاقتراحات تم عرض المشروع على مجلس الوزراء ومجلس قيادة الثورة لمناقشته².

حيث صدر أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر المستقلة بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 وتضمن هذا الأمر 79 مادة وحدد تاريخ بدأ العمل به في أول يناير 1967، وتبع صدور هذا الأمر 19 مرسوم نشرت كلها في ذات الجريدة الرسمية إلى جانب صدور قرار وزاري مشترك وتعلية في العدد ذاته وصدور هذا القانون يعتبر أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر، وأن فئة الموظفين كثيرا ما انتظرت

¹ _ فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاكلي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر ص13.

² _ ليلي بن سليمان، أساليب التوظيف بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص 16.

ظهر هذا القانون لتحديد الحقوق والواجبات وإنشاء هذا الأمر 66-133 هيئات استشارية في مجال الوظيفة العمومية المتمثل في مجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجنة المتساوية الأعضاء واللجان التقنية.¹

الفرع الثاني: مرحلة التطور والتكيف 1966-1985.

تعتبر مرحلة التطور والتكيف من أصعب المراحل الوظيفية الجزائرية حيث قامت الحكومة بالتوفيق بين الإدارة من خلال توحيد النصوص القانونية المنظمة لها حيث قام المشرع بإدخال تعديلات جزئية عليها فأبقى على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية كالبنائيات الهرمي و السلم الأسلاك والرتب.² وقد شهدت هذه المرحلة مجموعة من المبادئ تتمثل في:

- بناء وظيفة عمومية بأفكار جزائرية اشتراكية .
- المساواة بين الموظفين في تولي الوظائف العمومية .
- ضمان مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية وفقا للنصوص القانونية عن طريق مختلف اللجان الاستشارية الإدارية والتقنية.³

وفي هذا الصدد كلف الدستور 1963 الدولة بانتهاج ديمقراطية اشتراكية فكان تنظيم السلطة يتمحور حول طبيعة الدولة المراد تأسيسها حيث أن نظام الوظيفة مرتبط بمدى تطور الدولة، ولقد أقر الأمر 66-133 نظام المسار المهني نظرا لحاجة الدولة في ذلك الوقت إلى الموظفين يتمتعون بالاستقرار لأداء مهام إدارية طويلة المدى ولقد شمل أحكام الأمر على كافة المنظمات والإدارات العمومية.⁴

لما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم وتطوير فإن إصلاح 1966 أعطى صورة للوظيفة العمومية مستقبلا مما أدى إلى اتخاذ عدة إجراءات منها:

¹ _عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 39-41.

² _أحمد طرشي، المرجع السابق، ص42.

³ _سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2010، ص 73.

⁴ _فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاغلي، المرجع السابق، ص15.

- من مهام السلطة السياسية التعيين في الوظائف العليا طبقا لنص المادة 09 من الأمر 66-133¹.
- إنشاء معاهد ومدارس للتكوين المتخصص مثل إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة سنة 1964² إنشاء مراكز التكوين الإداري سنة 1968 .
- الاهتمام باستقرار الموظفين في القطاع الوظيفة العمومية بسبب سياسة تحديد الأجور أداة إلى هجرة الكثير من الموظفين³.
- ويظهر قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل تم توحيد عالم الشغل بوضع أحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات حيث جاء في المادة 01 منه « يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه» وهذا المزج بين القطاع الاقتصادي والقطاع الإداري أدى إلى فقدان الوظيفة العمومية هو يتمشى ومبادئها⁴.
- ومن هنا وجب التصريح بفشل الجميع بين القطاعين لاختلاف كل قطاع على الآخر من حيث النظام القانوني ، كما أن المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي كانت تقوم على التسيير الاشتراكي للمؤسسات هذا التسيير الذي أعطى للعمال مكانة هامة تطبيقا لفكرة العامل المنتج المسير، فأصبح تواجد العمال في كل خلايا التسيير الخاصة بالمؤسسة العمومية الاقتصادية⁵.

الفرع الثالث: مرحلة الإصلاح والتنظيم 1985-2006

- تميزت هذه المرحلة 1985 بصدر المرسوم 85-95 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة وتضمن 150

¹ _المادة 09 « تحديد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل ».

² _المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 08/06/1964 المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة الصادر في الجريدة الرسمية رقم 05 المؤرخة في 12/06/1964.

³ _أحمد طرشي ، المرجع السابق، ص43.

⁴ _فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكافلي، المرجع السابق، ص 16-17.

⁵ _عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 43.

مادة والشيء اللفت للنظر أن هذا المرسوم 85-59 نجده قد اعتمد على الأمر 66-133 والقانون 78-12 معا، حيث نجده أنه اعتمد أساسا على المادة 2 من قانون 78-12 وهذا ما يعني أن المشرع جعله نص مرجعيا، حيث أراد المشرع تعميمه بموجب مرسوم يطبق في مجال الإدارات العمومية والمؤسسات الإدارية، كما الغي صراحة مراسيم صدرت لتجسيد وتوضح كفاءات تطبيق نصوص جاء بها الأمر 66-133 من بينها 66-134 والمرسوم 66-135¹.

إلا أنه بصدور القانون 88-01 المتعلق بإصلاح المؤسسات العمومية² المؤرخ في 12/01/1988 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخ في 13/01/1988 وبعد صدور قانون رقم 90 11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المؤرخ في 21/04/1990 بعلاقات العمل تم الفصل قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي محاولا تفادي النقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل³.

وتمحورت نتائج أعمال هذه اللجنة بتقديم حملة من المقترحات تهدف إلى:

1 -إنشاء إدارة قوية ومحايدة لخدمة المرفق العام .

2- إنشاء إدارة قادرة على تحقيق فعالية الجهاز الإداري.

3 تشكيل إدارة أساسها الحوار والتشاور.

لذا كان يجب على السلطات وضع نظام قانوني حسب المستجدات الحالية وذلك بمشاركة القطاعات المعنية واستشارة متخصصين وخبراء مؤهلين في هذا المجال⁴.

ولقد قامت السلطات العمومية اقتراح أكثر من مشروع لقانون أساسي عام للوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني منذ سنة 1990 ولكن لم يصدر أن قانون بتنظيم ذلك إلى غاية 2006 حتى صدر الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتضمن 224 مادة موزعة على 11 باب حدد

¹ _عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 44.

² _القانون 88-01 المتعلق بإصلاح المؤسسات العمومية المؤرخ في 12/01/1988 الصادر في

الجريدة الرسمية رقم 02 المؤرخ في 13/01/1988.

³ _أحمد طرشي، المرجع السابق، ص 46

⁴ _أحمد طرشي، المرجع السابق، ص 46.

القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والحقوق والواجبات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامها في خدمة الدولة وقد أوضح هذا القانون جميع الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية والتي شملت مجال تطبيق هذا القانون العلاقة القانونية بين الموظفين والإدارة الأنظمة القانونية الأخرى للعمل كما احتوى على ضمانات وحقوق وواجبات الموظف المسار المهني التكوين والترقية الوضعيات القانونية للموظف والنظام التأديبي المدة القانونية للعمل وإنهاء الخدمة¹.

المطلب الثالث: تكييف العلاقة الوظيفية

هناك خلاف بين الفقهاء حول تكييف هذه العلاقة فمنهم من يكييفها على أنها علاقة تعاقدية وقسم آخر يكييفها على أنها علاقة تنظيمية ونعالج ذلك في ثلاث فروع: الفرع الأول: العلاقة الوظيفية تعاقدية و الفرع الثاني: العلاقة التنظيمية تنظيمية والفرع الثالث موقف المشرع الجزائري.

الفرع الأول : العلاقة الوظيفية تعاقدية

ساد في الفقه و القضاء أن العلاقة بين الموظف و الإدارة من علاقة تعاقدية ، وهذه النظرية من أقدم النظريات و اسادت حتى اواخر القرن العشرين لعدم وجود نظريات أخرى فلجأت معظم الإدارات للعمل بها². ويوصف هذا العقد بأنه عقد عمل إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل مادي أو يدوي ويكون عقد وكالة إذا كان الموظف يقوم بعمل قانوني وأحيانا يكون عقد من عقود المسماة ، ويترتب على هذا التكييف بين الموظف والدولة بأنها عقدية بعض النتائج أهمها:

_ إحكام العقد تعدل ألا باتفاق الطرفين.

_ إحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر³.

وتعرضت للانتقادات أهمها:

¹ _بدري مباركة، المرجع السابق، ص 25 وما بعدها .

² _شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية القاهرة 2006 ، ص17.

³ _حسونة بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 11

- إحكام العقد لا يمكن إن تعدل إلا باتفاق الطرفين وهذا ما لا نجده في العلاقة التعاقدية حيث إن الإدارة تقوم بتعديل دون الرجوع إلى الموظف.
- في العقد يشترط تطابق الإرادتين وهذا الأمر لا وجد له في العلاقة الوظيفية.
- أن معظم العقود يكون الاتفاق على محل العقد أما في هذه الحالة الدولة تتحكم فيه¹ وهنا إذا اعتبرنا العقد من عقود القانون المدني فإني المنازعات التي قد تطور خلال العمل يخضع لقضاء المدني.

الفرع الثاني: العلاقة الوظيفية تنظيمية

اتجهت أغلب الدول إلى النظرية الثانية التي ترى أن العلاقة بالإدارة بالموظف علاقة تنظيمية مفادها إن الموظف يخضع لأحكام الوظيفة بما تضمنته من حقوق وواجبات مستمدة مباشرة من النصوص القانونية أو اللوائح المنظمة للوظيفة². وينتج عن هذه العلاقة اللائحية عدة آثار منها:

- 1- يتم التعيين في الوظيفة مباشرة بعد صدور قرار التعيين بغض النظر عن رضي الموظف مع أن رضائه ضروري لبداية الوضع القانوني لموظف اتجاه الإدارة.
- 2- تحدد النصوص القانونية والتنظيمية حقوق وواجبات الموظف، ومن تم يمكن تغيير هذه النصوص دون العودة إلى الموظف.
- 3- لا يحق للإدارة الاتفاق مع الموظف على أحكام تختلف والقانون الوظيفة العمومية، وإن وضع ذلك فإنه يعتبر باطل بطلان مطلق لأن الاتفاق التعاقدية لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي.
- 4- كما أن صلة الموظف بالإدارة لا تنقطع بمجرد تقديم الاستقالة وإنما لا بد من قبول الاستقالة من طرف الجهة المعنية وذلك لضمان استمرار عمل المرفق العامة وكذا السير الحسن لها³.
- 5- يلتزم الموظف على ضمن حسن سير المرفق العامة الذي يعمل به بانتظام.

¹ محمد الأحسن، المرجع السابق، ص 51-52.

² فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكاڤلي، المرجع السابق، ص 24.

³ كدروسي ضحى الدين، مفتاح يحي، المرجع السابق، ص 41.

يعود الاختصاص إلى القضاء الإداري للنظر في المنازعات الناشئة عن علاقة التوظيف ويمكن للموظف الحق في رفع دعوى الإلغاء ضد القرارات الإدارية غير المشروعة التي صدرت في حقه¹.

الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري

لقد أخذ المشرع الجزائري بالعلاقة التنظيمية حيث نصت المادة السادسة من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه « يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية» وهذا يعتبر الأصل إلا أنه يلجأ إلى الأسلوب التعاقدية بصفة استثنائية وذلك من خلال المواد 19 إلى 25 من الأمر 06-03 حيث نص في المادة 19 على أنه « تخضع مناصب الشغل التي تضمنت نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد»².

باعتبار العلاقة لائحية تنظيمية فإن المنازعات التي تقع خلال المسار المهني نجدها تخضع للقضاء الإداري وبصدور قانون 90-23 المؤرخ في 18 غشت 1990 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية نصت المادة 7 مكرر على إن « تختص المجالس القضائية بالفصل ابتدائياً بحكم قابل للاستئناف أما المحكمة العليا في جميع القضايا أي كانت طبيعتها التي تكون الدولة أو الولايات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها.....».

وتطبيقاً لهذه المادة أصبحت منازعات الوظيفة العامة مقسمة بين غرفتين بصفة قضاء ابتدائي³.

- 1- غرفة محلية أي على مستوى المجلس القضائي في غرفته الإدارية.
- 2- غرفة جمهورية إدارية في كل من مجلس القضاء الجزائي ووهران ، قسنطينة، وغرفة واحدة بصفة قضاء ابتدائي نهائي، وهي الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا وتختص بالنظر

¹ _ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص66.65.

² _ المادتين 06 و 19 من الأمر رقم 06-03.

³ _ قانون 90-23 المؤرخ في 18 غشت 1990 المتضمن تعديل قانون الإجراءات المدنية الصادر في الجريدة الرسمية عدد بتاريخ:

في المناعات السلطة المركزية تولى منازعات الوظيفة العامة في الجزائر في ظل الإصلاح الإجرائي لسنة 2008 إلى كل من:

أ - المحاكم الإدارية: وتفضل في كل منازعات الوظيفة العامة سواء قضاء الإلغاء أو القضاء الكامل إذا كانت الجهة المدعي عليها ولاية، بلدية، مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية.

ب - مجلس الدولة: ويفضل في المنازعات العمومية بصفة ابتدائية ونهائية إذا كانت الجهة المدعي عليها سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية أو منظمة مهنية وطنية، وهذا طبقا للمادة 9 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 في الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1998 المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 11 - 13¹ المؤرخ في 26 يونيو 2011 والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 43 سنة 2011 وعن التظلم وتطبيقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية صار إجراء جوزيا وهو ما يمكن معه إحالة النزاع مباشرة أما القضاء الإداري، وهذا يعتبر تحول كبير ميز القانون الجزائري وتعرض هذه المنازعات طبقا للنظام الداخلي لمجلس الدولة على الغرفة الثانية التي تختص منازعات الوظيفة العمومية ونزع الملكية للمنفعة العمومية².

¹ _ القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1998 المعدل والمتمم بموجب القانون العضوي 11 - 13 المؤرخ في 26 يونيو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والصادر في الجريدة الرسمية العدد 43 سنة 2011.

² _ عمار بوضياف ، نفس المرجع ، ص 173-174.

المبحث الثاني: الموظف العام في التشريع الجزائري.

الموظف العام هو الشخص الذي يتولى تسيير المرافق العامة خدمة لمصلحة العامة وهو بذلك عنصر فعال في المجتمع ومن خلال ذلك سنبين مفهوم الموظف العام وحقوقه وواجباته وفي الأخير نبين الطبيعة القانونية للموظف العام وذلك في ثلاث مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للموظف العام.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام:

لقد تعدد تعريفات الموظف العام في القوانين واللوائح المختلفة في كل دولة، بدون أن يكون من بينها تعريف واحد يمكن الاعتماد عليه بصفة دائمة.

حقا أن بعض القوانين التي صدرت في هذا الشأن قد عنيت بتحديد الموظفين العموميين الذين تسري عليهم أحكامها ولكن ذلك لا يمكن إن يعتبر تعريفا للموظف في تطبيق أحكام قانون معين أي تعريف مناسبة.

وما نلمسه إن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا دقيقا للموظف العمومي لأنها مهمة الفقه وليست مهمة التشريع وقد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص التي تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين وهذا ما جعل الفقه يبذل قصار جهده لاستخلاص عناصر يمكن بواسطتها إعطاء محدد للموظف العام.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام.

حدد المشرع الجزائري الموظف العام في المادة 01 من الأمر رقم 66-133 الصادر في 2 جوان 1966 بالقانون الأساسي للوظيفة عرفت الموظف العام بأنه: « يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي الجماعات المحلية وكذلك من المؤسسات والهيئات

العامة حسب كفاءات يحدد بمرسوم»¹ ولا يسري هذا القانون على: القضاة والقائمين بشعائر الدين ، أفراد الجيش الشعبي².

وهذا أول تشريع وضعه المشرع الجزائري خاص بالوظيفة العمومية حسب تعريف الموظف العام تعريفا محددًا.

وحسب نص المادة 01 من هذا الأمر 66- 133 أن الموظف لاكتساب صفة الموظف يجب توافر شروط منها:

- 1 - ان يكون العمل أو الوظيفة دائمة في إحدى مصالح الدولة
- 2 - صدور قرار تعيين ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي
- 3 - الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية
- 4 - إخضاع الموظف إلى فترة التجربة التي تسمى بالتموين التكويني طبقا لما نص عليه المادة 2 من الأمر 66- 133

فحسب هذه المادة فإن الموظف الذي يكمل بعد فترة التمرين التكويني تطلق عليه صفة الموظف المتمرن³.

أما المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية ، لم يعرف الموظف العام تعريفا شاملا أن ذكره وما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف العمومي.

إلا أن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري في وقتنا الحالي قد أخذت بالأمر 06-03 الذي اعتمد هو بدوره كغيره من النصوص القانونية التي صدرت قبله لم يقدم تعريف شاملا للموظف العام.

¹ _المادة 01 من الأمر رقم 66- 133 ملغى.

² _جمعية المحارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 85.

³ _المادة 02 من الأمر 66-133 ملغى.

فقد نصت المادة 04 منه على انه «يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبته في السلم الإداري والترسيم هو الجزاء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبه»¹.

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام:

بعد انتهاء المسابقة واستفادة كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المرشحين لوظيفة عمومية والتحاقهم لمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه، إما بصفة متربص أو رتبته الوظيفة العمومية ليتم ترسمه فيما بعد².

البند الأول : شرط التعيين:

إن شرط اكتساب صفة الموظف هو شرط التعيين وهذا حسب ما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03-06 وهنا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة والمادة 83 من ذات القانون حيث تعرف المادة 04 على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبة في السلم الإداري³.

- يجب إن تتوفر فيه ثلاث عناصر أساسية :

- 1- التبعية لمرفق العام.
- 2- التعيين في منصب دائم.
- 3- الترسيم (التثبيت) في إحدى الرتب السلم الإداري.

¹ _ياكرية محمد ، المرجع السابق ، ص 12.

² _المادتين 04، 38 من الأمر 03-06.

³ _المادتين 04، 38 من الأمر 03-06.

أولاً: التبعية لمرفق عام:

يعني هذا الشرط أن المرفق الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن يكون خاضعا للإدارة بسلطة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية وهي التي تحسها الدولة نفسها أو سلطة لامركزية محلية أو مصلحية¹.

ويترتب على إتباع الإدارة للأسلوب الإدارة المباشرة للموقف العام أن تستخدم أساليب ووسائل قانونية مستمدة من أحكام القانون الإداري حيث تلجأ الإدارة لهذا الأسلوب عادة لإدارة المرافق العامة ذات الطابع الوطني والمحلي لمرافق الدفاع و الأمن والتعليم والصحة والقضاء والبلديات كما لاحظ أن مفهوم المرفق العم يعد يقتصر على المرافق العامة التقليدية الإدارة وغنما اتسع لشمول أنواع جديدة من المرافق العامة الاقتصادية².

ثانياً: التعيين في منصب دائم:

ويقصد بدائمة العمل أن يكون دون انقطاع فإذا كان عمل الشخص عارضا أو موسميا أو لإنجاز مهمة محددة فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظفا عاما³.

والمنصب الدائم: يعني هذا الشرط إخضاع الموظف لخدمة الدولة وذلك بتعيينه في وظيفة دائمة من الوظائف الداخلية في جدول التشكيلة للموقف العام الذي يعمل فيه فالموظف الدائم هو الشخص الذي يعمد إليه بوظيفة دائمة أدخلته ضمن أسلاك الوظائف الخاص بمرفق عام.

أما الوظيفة المؤقتة: فهي الوظيفة التي تقضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت⁴.

¹ _ عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، الدار الجامعية ، بيروت، 1993، ص 11.

² _ عمار عوابدي القانون الإداري ، الجزء الثاني النشاط الإداري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2005، ص 63.

³ _ عبد الغني بسيوني عبد الله ، المرجع السابق ، ص 11.

⁴ _ خالد خليل الطاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، ص 198.

ونستنتج من كل هذا أن لا يمكن إضفاء صفة الموظف على:

-أعوان الدولة المتقاضين أجره يومية والشاغلين مناصب غير دائمة

-على الأعوان الدائمين الذين يشغلون مناصب عارضة أو (مؤقتة)

وهذا ما أكدته المادة 22 في فقرتها الثانية من الأمر 03-06 في نص « لا يخول هذا المنصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية»¹.

ثالثا-الترسوم في رتب السلم الإداري

حسب المادة 04 الفقرة 2 من الأمر رقم 03-06 الذي عرف الترسيم بأنه الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته وعلى ضوء هذا الأمر يعرف الترسيم (التثبيت) العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في احد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة².

كما أن المادة 84 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على ما يلي: يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة ترتيبه قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا حضريا الشغل وظيفته مع اعتبار ما جاء كاستثناء نصت عليه المادة 83 فقرة 02 من نفس الأمر والتي جاء فيها: " غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة³.

وبعد انقضاء الفقرة التجريبية مدة التربص وتمديدها أن اقتضى الأمر مستوى وضعية المتربصين.

- أما بينهم ثلاث مناصب علمهم.

¹ _المادة 22 فقرة 02 من الأمر 03-06.

² _المادة 04 فقرة 02 من الأمر 03-06.

³ _الماد 83 ، 84 من الأمر 03-06.

- إما بإخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط إما بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

يتعذر الإشارة إلى إن التثبيت يتوقف على التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة العمومية يعهد إعدادها إلى لجنة خاصة بناء على تقرير الرئيس السلمي وإما تتجه الامتحانات أو الاختبارات المهنية وإما على هذين العنصرين معا.

يتم تثبيت لتتخذ السلطة أو الهيئة التي تمتلك سلطة التعيين إن أعربت اللجنة عن موقفها .

ويتضح من العرض السابق تفحص الشخص صفة الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في خدمة موقف عام تديره الدولة أو احد الأشخاص القانون العام والذي عين في منصب دائم يتم توليه بذلك المنصب عن طريق الترسيم وفق الإجراءات المنصوص عليها قانونياً¹.

البند الثاني: تعيين الموظف من السلطة المختصة

يتعين الشخص في خدمة السلطة الإدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية كالوزراء والمصالح التي تتبعها كانت لا مركزية إقليمية كبلديات والمرافق العامة ويستثنى من هذا كله ما يسمى بالموظف الفعلي الواقعي وهو الشخص الذي يقم نفسه على الوظيفة العامة فيباشر الاختصاصات المقررة لهذه الوظيفة من تلقاء نفسه أو بأسلوب غير قانوني².

ويشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما لأحكام الوظيفة العامة أن تعينه السلطة المختصة بطريقة مشروعة وبقرار السلطة المختصة بالتعيين قانونيا بعد توافر شروط التعيين³.

¹ _ شوقي بركاني ، الإضراب في الوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في قانون الإدارة في الإدارة العامة ، معهد الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أم البواقي، 2008 - 2009 ، ص 72- 73.

² _ عبد الغني سيوني ، المرجع السابق، ص11-12.

³ _ ماجد راغب الحلو، علم الإدارة ومبادئ الشريعة الإسلامية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر الإسكندرية ، مصر 2004 ص232.

حدد القانون تطبيقاً للدستور الجهات المختصة سلطة التغيير وتتوزع هذه السلطة بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة فيما يتعلق بالوظائف العليا وبين الوزراء والولاة ورؤساء البلديات ومديريات المؤسسات العامة فيما يتعلق بالمناصب الأخرى ويرتكز هذا التوزيع إما على اختصاصات أصلية و غما على اختصاصات مفوضة حسب الجهة الإدارية ومستوى التوظيف.

ويقصد بالتوظيف الإداري أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي تستمد من القانون إلى معاونيه المباشرين بناء على نص قانوني¹.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.

يحتل الموظف مركزاً تنظيمياً مما يجعله يكتسب الحقوق ويلتزم بالواجبات المقررة له، ونظراً لأن هذه الحقوق والالتزامات محددة مسبقاً من طرف القوانين والتنظيمات فإنها تعتبر من النظام العام حيث لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها، كما يجب على كل من الإدارة والموظف الالتزام بها وتنفيذها وسنتناول مجمل الحقوق والواجبات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العمومي.

الفرع الأول: حقوق الموظف

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق التي حددها القانون والتي تأتي وفي طليعتها ضمانته أو الحق في الاستقرار الذي يعد من الحقوق المرتبطة بالسلك أو المسار المهني والمتمثل في حق الموظف في المحافظة على منصب عمله مهم الحق التنظيم الإداري من تغيرات وقد تناول المشرع الجزائري أهم هذه الحقوق في المواد من 26 إلى 39 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي وتتمثل أهم هذه الحقوق هي:²

¹ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1999، ص253.

² _المواد : من 26 إلى 39 من الأمر 06 - 03.

البند الأول: الحق في الراتب:

يعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الأساسية لعيش الموظف حيث يساهم في اطمئنانه على مستقبله المعيشي وتحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته ويقصد به وفقا للمعنى الخاص المقابل المالي الذي يتقاضاه كل شهر مقابل قيامه بواجبات وظيفته بغض النظر عن أي اعتبار آخر وقد نص المشرع الجزائري في المادة 32: « للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب»¹.

البند الثاني : الحق في الحماية:

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها مما يحق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه وقد نصت م 30 من الأمر 03-06 أنه يحق على الدولة أن تتكفل بحماية جميع موظفيها من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم التي قد يتعرضون لها أثناء تأديتهم لمهامهم وإصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم فالدولة تطالب له بكل حقوقه وتحمل مشقة اللجوء إلى المحاكم في حالة تعرضه لأي اعتماد وأن يتم تبليغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه، وتضيف المادة 32 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة وتعرض إلى المتابعة القضائية لكن هذه الحماية تكون فقط في حالة إذا كان الخطأ متعلقا بالخدمة².

البند الثالث : الحق في العطل:

الموظف بحاجة إلى الخلود إلى الراحة وذلك من أجل تجديد نشاطه كما أن هناك ظروف اجتماعية أو مرضية قد تجعله بحاجة إلى عطلة ، إلا أن المصلحة العامة للجهة الإدارية

¹ بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص70.

² قرفاف محمد ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين قبل الترقية ، دورة

تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة من الراحة وقد شرع المشرع الجزائري في كل الاعتبارات ، ونجد ذلك في المادة 39 من الأمر 03/06 تنص على حق الموظف على الحصول على العطل وهي أنواع: العطل السنوية، الاستثنائية المرضية، العطل الأسبوعية، وهذه العطل غالبا ما تكون مدفوعة الأجر¹.

البند الرابع : الحق النقابي والحق في الإضراب:

إن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية حق الموظف والعامل في مختلف التشريعات المقارنة والداستير ، وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة وعملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن ، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها لاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الدستورية في العصر الراهن، ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري نص عليه في الداستير والقوانين المختلفة كذلك أن الإضراب على قدر أهميته هذا الحق في بلادنا على قدر خطره، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط على الإدارة والمطالبة بالحقوق للموظفين لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه والأخرى تحد منه وتقننه².

البند الخامس : الحق في التكوين والترقية:

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين على دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم ، وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية كما أفرحت الموظف في الترقية

¹ _المادة 39 من الأمر 03-06.

² _صبرينة فيفي ، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الموسم الجامعي ص 42-

، وهذا ما نصت عليه 38 المادة الأمر 03/06 للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية دون أن ننسى حق الموظف في الترقية في الدرجة أو ما يعرف بالتدرج الوظيفي¹.

البند السادس : الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد:

إلى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية ، وفقا لهذا فإن الموظف إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم ، وفي هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر 03-06 «للموظف الحق في الحماية الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به»².

البند السابع : الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة:

ونص عليها المشرع الجزائري في المادة 34 من الأمر 03-06 حق الموظف الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية ، هذا ما أكدته نص المادة 37 من نفس الأمر والذي جاء في مضمونه ضرورة توفير الظروف المناسبة التي يمكن للموظف من أداء وظيفته بشكل جيد سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا، ويضمن السلامة البدنية والمعنوية للموظف³.

البند الثامن : الحقوق المتعلقة بصفة المواطنة "الحقوق السياسية":

يعتبر الموظف مواطنا كابقية المواطنين له الحق في ممارسة حقوقه السياسية المضمونة دستوريا في إطار القانون ، والمتمثلة في حرية الرأي وذلك في حدود احترام واجب التحفظ حق الترشح إلى عهدة انتخابية وظيفية أو محلية دون إن تتأثر حياته المهنية بآرائه المعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة ، وحق الانتماء إلى حزب سياسي دون إن يؤثر

¹ _قرفاف محمد، المرجع السابق، ص 25.

² _المادة 33 من الأمر 03-06.

³ _يدري مباركة ، المرجع السابق ، ص 75.

انتمائه أو عدم انتمائه إليه على حياته المهنية مع مراعاة حالات المنع المحددة في القانون¹.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

إن الوظائف العامة هي تكليف للقائمين بها على أساسها الخدمة العامة، لذلك كان على الموظف العام مقابل التمتع بحقوقه الالتزام بواجبات تفرضها عليه صفته الوظيفية والتي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر بسبب امتدادها إلى خارج نطاق العمل لتشمل ، كل ما يتعلق بكرامة الموظف وسمعته الوظيفية وبالتالي يتعين عليه الالتزام بها سواء ورد النص عليها أو لم يرد ، ومن أهم الواجبات العامة المنصوص عليها في المواد 40 إلى 54 من الأمر 06-03 والواردة على سبيل المثال ما يلي:

البند الأول : الالتزام بالقيام بالخدمة:

يجب على الموظف الالتحاق بمنصب عمله ليقوم بتنفيذ المهام المكلف بها وفقا للقانون ، وفي إطار اختصاصه بصفة شخصية بأن يؤدي العمل بنفسه لأن اختياره للوظيفة دون غيره قد روعيت فيه شروط معينة ، و بذلك لا يمكن تعويضه بغيره إلا وفقا للقانون كما يجب إن يقوم بعمله بكل إخلاص ودقة وأمانة بذل قصار جهده² وذلك طبقا لنص المادة 41 التي تنص على أنه « يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز»³.

البند الثاني : واجب الطاعة:

يعتبر واجب الطاعة من الواجبات المنصوص عليها صراحة في القانون ، حيث يلتزم الموظف بضرورة طاعة أوامر رؤسائه الصادرة إليه في نطاق عمله، وبدون هذه الطاعة لا يمكن للإدارة إن تستمر بانتظام وبالقدر اللازم من الكفاءة والدقة ، كما يجب على

¹ _قرفاف محمد، المرجع السابق، ص25.

² _قرفاف محمد، المرجع السابق، ص 25.

³ _المادة 41 من الأمر 06 - 03.

الرؤساء والمرؤوسين معا احترام التدرج الإداري للموظفين بحيث لا يصدر الرئيس الإداري أو امره إلا لمرؤوسيه المباشرين الذين يلتزمون بدورهم بتوصيل تلك الأوامر إلى مرؤوسيهم إذا كانت ضرورة لذلك وعموما فإن المقصود بواجب الطاعة ليس الطاعة العمياء بل لابد من أخذ الاحتياطات اللازمة في الأمور التي تبدو مخالفة للواقع والقانون¹.

البند الثالث : الالتزام بكتمان السر المهني:

المادة 48 من الأمر 06 - 03 والتي تنص على «يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني» يقصد به عدم إفصاح الموظف أو إدلائه بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب التعليمات ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك الوظيفة وإذا كان من واجب الموظف خدمة المواطنين وإخبارهم بطلباتهم وقضاياهم فإنه وبمناسبة مباشرته هذه المهام يتمكن من الاطلاع على بعض الأسرار والخبايا ومن شأن إفشاء هذه الأسرار تعريض مصلحة المواطنين والإدارة والمرفق العام للضرر وهنا كان على الموظف العمومي الالتزام بواجب المحافظة على الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته وعدم إفشائها أو تسريبها خارج ميدانه وإلا تعرض للمساءلة التأديبية والجنائية².

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للموظف العام

سندرج في هذا المطلب الوضعيات القانونية التي يمكن للموظف المرور بها أثناء حياته المهنية مثل الإحالة على الاستيداع أو الوضعية الخدمة الوطنية في الفرع الأول ونتناول حركة نقل الموظف الفرع الثاني.

الفرع الأول: الوضعيات القانونية للموظف

يلتحق الموظف العام بمنصب عمله بمجرد ما يتم تعيينه بإحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية التي يمارس عمله لديها في إطار تأديته مهامه في خدمة الدولة ، ويكون بذلك في وضعية قانونية وتنظيمية اتجاه الإدارة هذه العلاقة التي يترتب عنها ، أن كل وضعية

¹ بدري مباركة، المرجع السابق ، ص 77.

² المادة 48 من الأمر 06 - 03 .

يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام لابد أن تستند إلى قوانين ولوائح التي يحكمها والمعدة بصفة مسبقة والتي لابد أن تكون مصحوبة بصدور قرار إداري ينظمها، فالموظف العام وأثناء تأديته لمهامه الوظيفية قد تعتبر بعض الظروف أو الحالات التي تقتضي منه تغيير سلوكه الوظيفي أو إدارته الأصلية التي يمارس لديها مهامه أو أن يضطر إلى طلب التوفيق المؤقت لعلاقة عمله، أو أن يسند على الأداء واجب الخدمة الوطنية هذه الحالات التي قد تكون بناء على طلبه أو بقوة القانون في بعض الظروف أو الحالات الخاصة¹.

ولقد حدد الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوضعية العمومية الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام في الجزائر، يكون بذلك الموظف العام في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية الخمسة الآتية:

البند الأول: القيام بالخدمة:

تعتبر وضعية القيام بالخدمة اهم وضعية يمكن ان يتواجد فيها الموظف العام في إطار تأدية مهامه في خدمة الدولة لذا نظمها المشرع الجزائري بموجب المواد 128-132 من الأمر 06-03².

البند الثاني : حالة الانتداب:

يقصد بها تكليف الموظف بالقيام بصفة مؤقتة بأعمال وواجبات غير وظائفه الأصلية في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في إدارة أخرى مع احتفاظه بدرجته الوظيفية وأقدميته. أو هو قرار صادر من السلطة المختصة يسند للموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإدارية أو وحدة إدارية أخرى مع بقاءه مرتبطاً عضوياً بجهة عمله الأصلي³.

¹ _رجيمي مسعودة ،الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركات نقله،مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص05.

² _المواد 128-132 من الأمر 06-03.

³ _رجيمي مسعودة ، المرجع السابق ، ص 17.

البند الثالث : وضعية خارج الإطار:

يعرفه الأمر 03-06 السالف الذكر هاته الوضعية على أنها " الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استفاد حقوقه في الانتداب في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " المادة 140 من الأمر 03-06¹.

البند الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع:

هي الوضعية القانونية التي يتم من خلالها الإيقاف المؤقت بحالة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة ، بحيث تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف الراتب وحقوقه و الأقدمية و الترقية والدرجات وفي التقاعد غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية ، بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع².

البند الخامس: وضعية الخدمة الوطنية:

جاء بموجب الأمر 03-06 في الفصل الخامس منه بعنوان وضعية الخدمة الوطنية في مواد 154-155 أنه يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية يحتفظ مع مراعاة الحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية والدرجات والتقاعد ولا يمكنه الاستفادة من أي راتب³.

الفرع الثاني: حركات نقل الموظفين

لقد ضم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وحركة نقل الموظفين من المادة 156 إلى 159 منه وعليه فقد تكون حركة نقل الموظفين من نفس الرتبة إلى رتبة أخرى في نفس الإدارة أو نقل ضمن نفس الرتبة من إدارة إلى أخرى ضمن نفس الولاية أو إلى ولاية أخرى.

¹ _المادة 140 من الأمر 06 - 03 .

² _رجيمي مسعودة ، نفس المرجع ، ص 18.

³ _المادة 154 - 155 من الامر 06 - 03.

حيث أن الأصل في حركة نقل الموظفين تتم من أجل مصلحة المؤسسة أو الإدارة العمومية كما أنها كذلك تراعي صالح العام للموظف الذي لا يتعارض مع المصلحة التي يصبوا إلى تحقيقها المرفق العام.

ولنقل شروط حتى يكون قرار النقل صحيحا نلخصها في ما يلي:

- 1- أن يصد قرار النقل من الجهة المختصة.
- 2- أن يتم النقل بهدف تحقيق مصلحة عامة.
- 3- أن يكون النقل إلى وظيفة تكون مشابهة مع الوظيفة لأصلية وفي نفس المرتبة.
- 4- في حالة النقل الإداري يجب استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ولو عد اتخاذ قرار النقل لأن رأيها ملزما.

5- وفي حالة النقل الإداري يجب أن تراعي الإدارة الظروف الحية والعائلية الأقدمية والدرجة الوظيفية التي يشغلها المرض¹

ويمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري ، أي تشمل جميع فئات الموظفين وتتم بصفة دورية أو ذات طابع محدد وظرفي لتشمل فئة معينة من الموظفين وفي ظرف زمني معين وتتم في حدود ضرورات المصلحة ، حيث أن النظام المعتمد في حالات نقل الموظفين، نوعان مركزي ومحلي أو ولائي، وذلك حسب الفئة التي ينتمي إليها الموظف فالبعض مسيرا إداريا على مستوى الإدارة المركزية (الوزارة) والبعض الآخر على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية(محليا).

-الفئة الأولى: مسيرة مركزيا حيث يمكن لموظفي هذه الفئة المشاركة في الحركة الانتقالية التي تتم على المستوى الوطني، وتمكنهم تبعا لذلك أن يطلبوا مناصب عم في أي جهة من جهات الوطن دون أي قيد أو شرط ما عدا الشروط التي يحددها القانون الأساسي الخاص الذي يحكم القطاع.

-أما الفئة الثانية: التي يتم تسييرها محليا على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، فإن لحركة الانتقالية المخصصة لهذه الفئة هي حركة ولائية لا يحق للموظف

¹ _ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائر 1992، ص 89.

الذي ينتمي لهذه الفئة طلب منصب عمل خارج ولايته أو الإدارة التي يمارس لديها
مهام

¹هـ

¹ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، 2011، ص 168.

الفصل الثاني:

شروط وإجراءات التوظيف

في التشريع الجزائري

الفصل الثاني : شروط وإجراءات التوظيف في التشريع الجزائري

سنتناول في هذا الفصل ضوابط أو شروط التي يجب ان تتوفر في إي شخص يرشح نفسه لي الالتحاق بالوظيفة العامة ومن هذه الشروط الجنسية واللياقة البدنية والمؤهلات ولا يكفي لالتحاق بالوظيفة العمومية توفر جميع الشروط بل لابد من اجتياز طرق التي من خلالها يتم اختار أفضل مترشح وهذه الطرق تختلف حسب طبيعتها ، فهناك مسابقات على أساس الشهادة ومسابقة على أساس المسابقة إي مسابقات كتابية وشفوية والتوظيف المباشر وسنشرح ذلك بشيء من التفصيل عن طريق مبحثين:

المبحث الأول: شروط التوظيف في التشريع الجزائري.

المبحث الثاني: إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري.

المبحث الأول : شروط التوظيف في تشريع الجزائري

تخضع عملية التوظيف في الجزائر الى مجموعة من الشروط والمبادئ يحددها القانون ولا يترك تحديدها الى الرؤساء الإداريين ، نظرا لمكانة التي يحتلها الموظف العام في الدولة بصفته ممثل لها ، ومسؤولا عن تحقيق المصلحة العامة فيها والمحافظة على حقوق المواطنين ، كان من الواجب ان يحظى التوظيف بمبادئ وشروط لإختيار موظفين ذو كفاءة عاليا ، يتم اختار الموظفين من بين الأشخاص المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة دون إي تمييز بينهم مع توفير مبدأ المساواة، وبذلك قسمنا هذا المبحث الى أربع مطالب:

المطلب الأول: شرط الانتماء ولولاء

المطلب الثاني: شرط الأخلاق

المطلب الثالث: شرط الكفاءة

المطلب الأول: شرط الانتماء والولاء.

هو شرط من الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية وهو يثبت انتماء المرشح إلى الدولة ويثبت ولاءه لها وذلك عن طريق إثبات ثلاث شروط ، قسمنا على ثلاث فروع: شرط الجنسية ، شرط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، و أن لا يكون مناهضا لمصالح الوطن أثناء حرب التحريرية.

الفرع الأول: شرط الجنسية.

تجسيد لمبدأ السيادة الوطنية ورغبة من الدول في حماية أمنها وضمان ولاء موظفيها، اشترطت توفر الجنسية الجزائرية في المرشح لتولي الوظائف العامة ، وإذا رأت الدولة أنها بحاجة إلى الاستعانة بخدمات الأجانب فإنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد بعقود خاصة ومؤقتة وليس في إطار التوظيف¹.

ولقد نص المشرع على هذا الشرط في أول مرسوم بعد الاستقلال رقم 66-

133 وذلك في المادة 25 منه بقولها « لا يمكن لأي شخص ان يوظف في وظيفة عامة

¹ _عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06 ،جامعة الأخوة منتور، قسنطينة ، السنة الثالثة ، 2014-2015، ص 10.

إذ لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75.. «¹.

ينص على الجنسية القانون الصادر بالأمر 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05-01² المؤرخ في 27 فيفري 2005 حيث جاء في نص المادة 06 منه « يعتبر جزائري الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية » ونرى هنا ان المشرع اخذ برابطة الدم لحمل الجنسية الجزائرية.

ونص في المادة 07 منه على انه « يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

1 الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

2 الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاد دون بيانات أخرى من إثبات جنسيتها».

نلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ برابطة الإقليم في حمل الجنسية الجزائرية.

كما أخذ المشرع كذلك برابط الزواج كأسس لاكتساب الجنسية حيث تنص المادة 9 مكرر من الأمر 05-01 على انه « يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية، بموجب مرسوم من توفرت الشروط الآتية:

_ ان يكون الزواج قانونيا قائما فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنيس.

_ الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين على الأقل.

_ التمتع بحسن السيرة والسلوك.

_ إثبات الوسائل الكافية للمعيشة.

يمكن إلا تؤخذ بعين الاعتبار العقوبة الصادرة في الخارج».

¹ _المادة 25 من المرسوم 66 - 133 ملغى.

² _الأمر 05-01 المؤرخ في المتضمن قانون الجنسية معدل ومتم للأمر 70-86 المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 15 بتاريخ: 27 فبراير 2005.

وفي حالة اكتساب الجنسية عن طريق التجنس المنصوص عليها في المادة 10 و 11 من قانون 05-01 ، و تقوم معظم التشريعات لتحقيق هذا الشرط توفر الأقدمية حتى يحصل المعني بالأمر على كل الامتيازات بحق المواطنة¹ .

وهو ما نصت عليه المادة 15 من الأمر 70-86 حيث نصت على انه « يتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من يوم اكتسابها»².

كما جاء في المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على الجنسية في المادة 31 حيث نصت على انه « لا يحق لأحد ان يوظف في المؤسسة أو الإدارة عمومية إلا إذا توفرت فيه ما يأتي:

1_ ان جزائري الجنسية.....».

ولقد أكد المشرع في هذا المرسوم على الجنسية الأصلية للالتحاق بالوظيفة العمومية واعتبر شرط الأقدمية في الجنسية شرط استثنائي يمكن للسلطات الإدارية أن تلجأ إليه عن الظروف في بعض الأسلاك على ان يكون منصوص عليه مسبقاً في القوانين الأساسية الخاصة³ أما القانون 06-03 قد نص على هذا الشرط المادة 75 من الفقرة 01 و نلاحظ انه لم يشدد على أشترط الجنسية الأصلية وهذا يعود الى أهداف الإدارة والمصلحة حيث نجد في بعض السلطات الإدارية أو بعض القطاعات مثل قطاع التعليم العالي هناك بعض القطاعات يتولى إدارتها أجانب حيث نجد فيها أستاذة من عدة جنسيات⁴.

وفي الأخير يعتبر شرط الجنسية شرط أساسيا وضروريا ونهائي لا يمكن التنازل عنه، فبمجرد ان يفقد الشخص الجنسية يفصل من وظيفته، ويكون إثبات الجنسية بموجب شهادة الجنسية المقدمة من طرف المصالح القضائية⁵.

¹ _هاشمي خرقى، المرجع السابق ، ص 131.

² _المادة 15 من الأمر 70-86.

³ _سعيد مقدم ن المرجع السابق، ص197.

⁴ _فاطمة الزهراء جدو ومن معها، المرجع السابق، ص 78.

⁵ _بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 36.

الفرع الثاني: شرط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

ان شرط الخدمة الوطنية هو شرط أساسيا لإثبات الشخص انتمائه الى الدولة وولائه لها، و قد جاء نصت المادة 08 من الأمر 74-103 المتعلق بالخدمة الوطنية على ان كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة، المصالح الخارجية التابعة لها في القطاع المسير ذاتيا وفي المؤسسات والمقولات والهيئات الخاصة¹.

لقد نصت المادة 31 فقرة 05 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية على ان يوضح المرشح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية².

وكذلك بالنسبة للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص على توفر شرط الخدمة الوطنية في المادة 74 فقرة 5 منه على انه «... أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية...»³.

ولقد صدرت التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية قبل التوظيف التي تم إلغائها بموجب التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008⁴ وحيث سجلت صعوبات لدى الشباب الملزمين بأداء الخدمة الوطنية عند بحثهم عن الوظيفة حيث جاءت التعليم رقم 06 لتبين التطبيق الصحيح لشرط الخدمة الوطنية المنصوص عليه في الأمر رقم 06-03 حيث نصت على ان يكون طالب الوظيفة في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية⁵.

¹ _ المادة 08 الأمر رقم 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية جريد الرسمية عدد 99 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

² _ انظر المادة 31 فقرة 5 من المرسوم 85-59 ملغى .

³ _ المادة 47 فقرة 5 من الأمر 06-03 .

⁴ _ التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات التوظيف التي تم إلغائه بموجب

التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008

⁵ _ فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكاڤلي، المرجع السابق، ص 79.

وأثبتت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية يكون بتقديم وثيقة ثبوتية عن تواجد المرشح في إحدى الوضعيات الثلاث التالية:

1 أداء الخدمة الوطنية.

2 الإعفاء من التجنيد للخدمة الوطنية.

3 تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية.

ومن هنا فلا بد من توفر بطاقة أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها للمشاركة في مسابقة التوظيف¹.

وفي حالة تقديم المرشح بطاقة تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية فحينما يستدعي لأداء الخدمة الوطنية يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة " الخدمة الوطنية" يستفيد الموظف في هذا الحال بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد لكنه لا يستفيد من الراتب وهو ما نصت عليه المادة 154 من الأمر 06-03 كما انه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد، كما ان له الأولوية في التعيين في المنصب معادل له وهو ما نصت عليه المادة 155 من الأمر 03/06².

وتجدر الإشارة الى ان هذا الشرط ملزم به الرجال دون النساء لأنهم يعتبرن معفيات من الخدمة الوطنية.

الفرع الثالث: ان لا يكون مناهضا لمصالح الوطن أثناء حرب التحرير.

نلاحظ ان المشرع الجزائري قد نص على هذا الشرط في أول قانون له إي القانون 66-133 في المادة 24 منه والتي جاء فيه « لا يقبل في الوظيفة العمومية إي شخص كان له موقفه أثناء الحرب التحريرية مناهضا لمصالح الوطن » وهذا الأمر ضروري إذا كيف لشخص قام بأعمال ضد مصالح الوطن ان يؤتمن على مصالح الأفراد والوطن وذلك باعتبار أن موظف يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته وله مكانة في النظام الإداري لذا لا بد من إثبات ولائه للوطن ، ورغم ذلك لم نجده

¹ _ بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 37.

² _ المادة 154 و 155 من الأمر 06-03.

فيالقوانين الأخرى التي تلت قانون 66-133 ، و يمكن أن يعود سبب ذلك الى كبر سن الأشخاص الذي كانوا في تلك المرحلة أو هجرتهم للوطن تحت ضغط من المجتمع¹.

المطلب الثاني: شروط الأخلاق

يتجلى هذا الشرط في توفر الجدارة الأخلاقية أو الصلاحية الأخلاقية وهي مجموعة من الصفات التي يجب ان تتوفر في الشخص المرشح للوظيفة العامة حيث يعتبر الموظف ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها،² فلا بد المرشح تولى الوظيفة العامة ان يتحلى بالأخلاق للقيام بأعباء الوظيفة العمومية وذلك لكسب ثقة المواطنين سنشرح ذلك في ثلاثة فروع: الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. الفرع الثاني: حسن السيرة والسلوك.

الفرع الثالث: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا.

الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

هذا شرط من الشروط الأساسية التي لا يجب الاستغناء عنها ويجب توفرها في المرشح لشغل الوظيفة العامة حتى يكتسب ثقة المواطنين ويثبت انه أهلا للمهام الموكلة إليه لتحقيق المصلحة العامة³.

والحقوق المدنية والسياسية هي مجموعة من الحقوق التي تمنح للمترشح بموجب القانون ، لكن هذا الحقوق يمكن ان تسلب منه إذ ارتكب جناية أو جنحة في الحالات المنصوص عليها قانون ، وهذا ما نصت عليه المادة 09-09 مكرر من قانون العقوبات كعقوبة تكميلية⁴.

حيث جاء في المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات الجزائري «العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة»⁵.

¹ _بوعكاز يسرى، المرجع السابق ، ص39.

² _بدرى مباركة ، المرجع السابق، ص 56.

³ _بوعكاز يسرى، نفس المرجع ، ص39.

⁴ _فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاكلي، المرجع السابق، ص 78

⁵ _ القانون 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم بالأمر 66-156، مؤرخ في 08 يونيو 1966 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 84 بتاريخ: 2006 والمتضمن قانون العقوبات.

وبالنظر إلى تشريع الجزائر للوظيفة العمومية نجد إن الامر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 25 منه نص على انه: « لا يمكن لأي شخص إن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية»¹ وفي نفس السياق استقر المرسوم 59/85 حيث نص في المادة 31 فقرة 02 نصت على «أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية»².

وقد نص في هذا الأمر رقم 03-06 على هذا الشرط إلا انه أضاف إليه شرط إن لا تكون السوابق القضائية إلا تتنافى وممارسة الوظيفة حتى نصت المادة 75 الفقرة 3-4 على انه «لا يمكن إن يوظف أين كان في وظيفة عمومية لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

_ إن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية.

_ إن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها»³.

والملاحظ في السوابق القضائية ليست مانع من تولي الوظيفة العمومية إلا إذا تعلق الأمر بوظائف تتنافى وممارستها مثلاً ان يوظف شخص لتسيير أموال عمومية وهو محكوما عليه نهائياً بجريمة اختلاس أو سرقة، أو يترشح محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية في جرائم تتعلق بالآداب العامة لتولي وظيفة تعليمية أو تربوية وفي مثل هذه الحالات ترك المشرع السلطة التقديرية للإدارة العمومية في القبول أو الرفض⁴ ، كما تؤكد على ذلك المادة 03 من الأمر 72-50 المؤرخة في 05 أكتوبر 1972 بقولها "الإشارات الى الإدانات المقيدة في الورقتين 2،3 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبين

¹ _ المادة 25 من القانون 133_66 ملغى .

² _ المادة 31 من المرسوم 59_85 ملغى .

³ _ المادة 75 فقرة 03، 04 من المر 06 _ 03.

⁴ _ بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص42.

للحصول على وظيفة، لا يمكن ان تشكل بأية صفة مانعا لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم¹.

ويتم التأكد من تمتع الشخص بحقوق المدنية من خلال شهادة السوابق القضائية التي تصدرها المحكمة:

الفرع الثاني: حسن السيرة والسلوك.

وهذا الشرط يتطلب إجراء تحقيق أولي من قبل الإدارة المعنية بالتوظيف حول سيرة وأخلاق المرشح للالتحاق بالوظيفة العامة قبل وأثناء الالتحاق بها، إلا ان هذا الشرط لا يطبق على كل الأسلاك والوظائف وإنما يطبق على بعضها فقط من أسلاك الأمنية المتعلقة بالدفاع الوطني³.

ولقد نصت معظم التشريعات الوظيفية العمومية على ذلك حيث نص على ذلك في المادة 25 فقرة 2 من الأمر 66-133 على انه «... إذا لم يكن التمتع بالحقوق الوطنية وحسن السيرة والأخلاق...»².

ونصت المادة 31 فقرة 2 من المرسوم 85-59 على ذلك بقولها «ان يكون متمتعا بالحقوق المدنية وذا أخلاق حسنة» وقد أسنده بالمادة 38 من نفس المرسوم حيث نصت في فقرتها الأخيرة على انه « يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية ان تجري قبل قبول الترشيح تحقيقا إداريا للالتحاق ببعض المناصب والأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة»³.

أما الأمر رقم 06-03 فلم ينص على شرط حسن السيرة والسلوك ، إلا انه عوضه بشرط عدم وجود تنافي وهو أحسن ما فعل لأنه يصعب إثباته من الجهة الإدارية إلا أننا نلتزم من هذا الشرط من خلال المادة 77 من فقرتها 2 بنصها « كما يمكن ان تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق » وهذا التحقيق يجري عند الضرورة من طرف رجال الأمن للتأكد من ان سلوك المرشح لا يتنافى

¹ _ الأمر 72-50 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن الورقتين 3، 2 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرها الصادرة في جريدة الرسمية رقم 86 الصادرة في 26 أكتوبر 1972.

² _ المادة 25 فقرة 2 الأمر 66-133 ملغى.

³ _ المادة 31 و 38 من المرسوم 85-59 ملغى.

وممارسة الوظائف والمهام المرغوب شغلها،¹ والواقع ان هذا الموقف يمثل تراجعاً تشريعياً لان حسن السير والسلوك يعتبر شروطاً ضرورياً لا يمكن الاستغناء عنه نظراً لان أخلاق الشخص لها علاقة وطيدة بطبيعة عمله الذي يتطلب ان يكون القائم به حسن السمعة ومحل الثقة والأمانة والنزاهة والشرف وانه يكفي القول بسوء السيرة ان تقوم ضد الشخص الشبهات وتعلق بسمعته الشوائب التي تتناقلها الألسنة دون ان يصل الأمر الى حد صدور حكم قضائي يدينه.²

الفرع الثالث: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً.

وهذا الشرط يجب على المرشح للوظيفة العمومية ، وهو ما يمنعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية مرة أخرى وقد أشارت الى هذا المنع في المادة 55 في فقرتها الأخيرة من الأمر 66-133 بنصها «... العزل فيمكن ان ينتج عنه ضمن الشروط المحددة بمرسوم المنع من التوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية...»³ وان هذا المنع أمر منطقي وضروري لأنه يصعب تثبت انه فصل من الوظيفة لأسباب تأديبية يكون قد ثبت عدم جدارته لتولي الوظيفة⁴ أما في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، فجاء في نص المادة 185 على انه لا يمكن الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية⁵، ومن خلال نص المادة نجد ان المشرع منع كل موظف تم تسريحه أو عزله من منصبه تأديبياً يؤدي الى رفض تسريحه في تولي الوظيفة العمومية مرة أخرى ونلاحظ ان المشرع في هذه المادة قد بالغ في ذلك حيث ان كل موظف هو شخص طبيعي معرضاً دائماً للخطأ والصواب فان كان تم عقابه تأديبياً وتسريحه وعزله من الوظيفة

¹ _ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص45.

² _ بدري مبارك، المرجع السابق، ص57.

³ _ المادة 55 من الأمر 66-133 ملغى.

⁴ _ بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص45.

⁵ _ المادة 185 من الأمر 06-03.

العمومية فانه لا يجوز منعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية مرة أخرى وكان على المشرع ان يحدد مدة زمنية معقولة يسري فيها المنع¹.

المطلب الرابع: شروط الكفاءات

يشترط المشرع كما باقي التشريعات الأخرى ان تتوفر في المرشح للوظيفة العمومية جملة من الصفات التي لها علاقة بأداء الوظيفة تتمثل هذه الصفات في الوعي العقلي واللياقة البدنية والذهنية والصحية والمؤهل التي تتطلبه الوظيفة وهذا ما سنتناوله في ثلاث فروع : الفرع الأول: شرط السن.

الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية والذهنية.

الفرع الثالث: شرط المؤهلات.

الفرع الأول: شرط السن

لم يحدد المشرع الجزائري سنن معينة للتعين في الوظائف العمومية وقد يعود سبب ذلك لنقص الإطارات والكفاءات بعد الاستقلال وترك مهمة تحديد ذلك لتقدير الإدارة حسب نوع وطبيعة كل وظيفة وما تتطلبه من قدرة وصفة ذاتية².
لقد نصت المادة 2 الفقرة الأولى من المرسوم 503-62 مؤرخ في 19/07/1962 المتضمن تدابير مشجعة للدخول الى الوظيفة العمومية على شرط السن وحددته بسبعة عشرة سنة للالتحاق بالوظيفة العمومية³.

إما في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 66-133 فنص في المادة 25 فقرة الثالثة على انه «لا يمكن لأي شخص ان يعين في الوظيفة العمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط السن...» وما يستخلص من هذه المادة الى ان المشرع لم يقوم يتحدد سن معين إلا انه ترك ذلك للقوانين الأساسية الخاصة إلا انه ورد عليه استثناء في المادة 27 بالنسبة للأعضاء جيش التحرير الوطني⁴.

¹ _بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص45-46.

² _عبد العزيز السيد الجوهري المرجع السابق ، ص 79.

³ _المرسوم 503-62 مؤرخ في 19/07/1962 المتضمن تدابير مشجعة للدخول الى الوظيفة

العمومية الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ : 20 جويلية 1962.

⁴ _المادتين: 25-27 من القانون 66_ 133 ملغى.

إما بالنسبة للقانون 78-12 ف جاء في نص المادة 44 « يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة ولا يمكن في إي حال ان يقل عن 16 سنة » ومن نص يرجع تحديد السن الأدنى للتوظيف للقوانين الأساسية الخاصة للمؤسسة المستخدمة فلها الحرية في تحديد ذلك على ان لا تقل عن 16 سنة¹.
إما في القانون 06-03 فقد نصت المادة 78 على ان «تحدد السن الدنيا الالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة » وعليه فان السن الدنيا المفروض للالتحاق بالوظيفة العمومية محددًا بثمانية عشر سنة كاملة.

الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية والذهنية.

يجب على المرشح للوظيفة العمومية ان يثبت ان لديه القدرة على ممارسة وظيفة عمومية معينة أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة تلك الوظيفة ويتم الإثبات عن طريق تسليم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس أو محلف تبين ان المعني سليم وغير مصاب بأي مرض يحول دون ممارسة مهامه².

ولقد نص المشرع الجزائري مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتتالية على شرط اللياقة البدنية حيث جاء في نص المادة 25 من قانون 66-133 «لا يمكن لأي شخص ان يعين في وظيفة عمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة».

ولقد نصت أحكام المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية³ وملخص ما جاء في أحكام المادة الأولى من المرسوم على المتقدم للترشح للوظيفة العمومية ان يقدم :
- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعني من إي مرض لا سيما السرطان والشلل بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلاءم وشغل وظيفة عمومية.

¹ _المادة 44 من القانون 78-12 ملغى.

² _حسونة بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 19.

³ _المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمن شروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية عدد 46 بتاريخ 07 جوان 1966.

- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المرشح من الإصابة بالسل أو شفائه النهائي منه¹.

وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 59-85 في مادته 21 على «اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة» وضمن نفس السياق جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قانون رقم 03-06 إذا نصت المادة 75 في فقرتها الأخيرة على «ان تتوفر فيه شروط... والقدرة البدنية والذهنية...».

ولا يكفي توفر القدرة البدنية بل يجب ان توافقها القدرة الذهنية، فالأمر يتعلق بوظيفة عامة فينبغي ان تستند إلا الأشخاص المؤهلين الذين اثبتوا خلوصهم من إي عائق ذهني يجول دون ممارستهم لوظائفهم²

والإعاقة البدنية لا تمنع من الالتحاق ببعض الوظائف في بعض الأحيان لذلك نصت بعض القوانين على إدماج المعاقين في الحياة العملية³ ومن تلك القوانين قانون رقم 09/02 الصادر في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم حيث نصت المادة 24 منه على انه « لا يجوز إقصاء إي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختيار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة⁴»

ولقد أوضح المنشور رقم 16 الصادر في 29 أبريل 2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموجه لمسئولي الموارد البشرية في المؤسسات العمومية بأنه ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب طب عام، طب الصدر، طب العيون... وقد جاءت تعليمة لاحقة وضحت كيفية تطبيق المنشور السالف الذكر لمكروهي التعليمة رقم 637 المتعلقة بشرط الأهلية البدنية،

¹ _يوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 49.

² _عمار بوضياف، المرجع السابق، ص99.

³ _فاطمة الزهراء جدو ومن معها، المرجع السابق ، ص80.

⁴ _القانون 09-02 المؤرخ في 8ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 14ماي 2002.

حيث جاء فيها اشتراط شهادة طب العيون والتي تخص فقط أسلاك الحماية المدنية أسلاك الأمن إدارة السجون أسلاك الجمارك، إدارة الغابات وأسلاك الحرس البلدي¹.

الفرع الثالث: شرط المؤهلات.

ويعني هذا الشرط توفر أمرين في المرشح للوظيفة العامة:

الأول: أن يكون المرشح مؤهلا تأهيلا علميا فنيا بحيث يكون قادر على القيام بواجباته بما يحقق الهدف من إنشائها بأحسن صورة ممكنة.

والثاني: ان يكون المرشح مؤهلا تأهيلا نفسيا شخصيا بحيث يتماشى وطبيعة الوظيفة وما تتطلبه من قدرات ومقومات شخصية إضافة الى وصفات المرشح الشخصية².

لم ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 133/66 على هذا الشرط وترك ذلك للقوانين الخاصة أم القانون رقم 12/78 فقد نص في مادته 55 منه على انه «يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته...».

وقد نصت المادة 31 من المرسوم 59/85 على انه « لا يحق لأحد ان يوظف في مؤسسة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يأتي: يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل... ».

إما القانون 03/06 فقد نص على انه لا يمكن ان يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها³. وتجدر الإشارة الى ان شرط المؤهل للالتحاق بالوظيفة العام قد أصبح بمقتضى الأمر 03/06 شرطا مشتركا بين كافة أسلاك ورتب موظفي المؤسسات والإدارات العمومية وكذا مقياس حاسما أو ضروري في التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين⁴.

ف نجد مثلا المرسوم التنفيذي 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2001 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون

¹ _ بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص51.

² _ احمد طراش، المرجع السابق، ص79.

³ _ المادة 75 من الأمر 06-03.

⁴ _ بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص51.

الدينية والأوقاف نجده قد اشترط بالنسبة لوظيفة إمام أو مرشد ديني شهادة في العلوم الإسلامية أما وكيل الأوقاف فالشهادة المطلوبة قد تكون علوم إسلامية ، حقوق ، علوم اقتصادية ومالية ومانجمنت¹.

وقد أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الأمر 03/06 السالف الذكر على انه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين².
 لكن مع الملاحظ ان المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة المؤهلات المطلوبة، وإنما ترك ذلك الى القوانين الخاصة بكل سلك والتي يعادل عددها 38 قانون ونذكر من بينها القانون الخاص بالأسلاك شبه طبي ، (المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 30-03-2011 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين أسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية الجريدة الرسمية عدد 17) والقانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ،الرسوم التنفيذية 10-323 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الأمن الوطني الجريدة الرسمية عدد78)³.

1 _ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص100.

2 _ المادة 79 من الأمر 03-06 .

3 _ حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 21.

المبحث الثاني: إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري

قبل الاستقلال كان النظام السائد للتعيين في الوظائف العامة هو نظام المسابقات التي كانت تجري بين حائزي المؤهلات العلمية، ثم تطور الأمر بعد ذلك بصدور عدة تشريعات تهدف إلى توسع قاعدة العمل في الوظائف العامة للجزائريين وبصدور القانون الأساسي للوظيفة العامة بعد الاستقلال يحدث القطع فيما يتعلق بطرق التعيين وقد حصر المشرع هذه الطريقة في اثنين هما نظام المسابقة عن طريق أحد الطريقتين أو كلاهما معا. كما يعد اختيار الموظفين في وظائف أعلى من طريق الترقية المادة 26 من القانون الأساسي¹ وسندرج في هذا المبحث ثلاث مطالب:

المطلب الأول: طرق التوظيف

المطلب الثاني : كفايات إجراء التوظيف

المطلب الثالث: مصالح الوظيف العمومي ودورها الرقابي

المطلب الأول: طرق التوظيف

نضم المشرع الجزائري طرق التوظيف لاللتحاق بالوظائف العمومية في 80 من الأمر 03-06 وصدرت بشأنه نصوص تنظيمية تمثلت في المرسوم التنفيذي رقم 12-2194 الذي يحدد كفايات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها المؤرخ في 25 أبريل 2012 وهذا لإضفاء مرونة على إجراءات تنظيم مسابقات التوظيف ويحدد المرسوم كفايات تنظم المسابقات المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائها.

_ المسابقة على أساس الاختبارات .

_ المسابقة على أساس الشهادات.

_ الامتحان أو الاختبارات المهنية.

1_ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 83-84.

2_ المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 الذي يحدد كفايات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية العمومية وإجرائها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 26 بتاريخ 03/05/2012.

عن طريق التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعو تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة 1.

كما يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة والالتحاق بالوظائف العمومية هذا ما نصت عليه المادة 74 من الأمر 03-06 ومبدأ دستوري نصت عليه دساتير الجمهورية وقد انبثق هذا المبدأ عن الثورة الفرنسية سنة 1789 والذي تبنته المجموعة الدولية في الإعلام العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 حيث نصت المادة 21 على أنه " يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده 2.

الفرع الأول: نظام المسابقات

لقد أحال التشريع كليات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإدارتها إلى التنظيم حيث صدر بهذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 وسنوضح ما جاء فيه من خلال النقاط التالية:

تندرج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في إطار مخطط خماسي لسير الموارد البشرية 3.

1-تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية يتم تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من خلال:

إصدار قرار تنظيم:

يتم تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بقرار صادر من السلطة المطلقة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية أو الوزير لمعنى للالتحاق بالأسلاك الخاصة والتابعة لقطاعه بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة للوظيفة العمومية.

محتوى قرار التنظيم:

لوضع قرار التنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية ما يلي:

1_المادة 80 من الأمر 06 - 03.

2_ فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكاڤلي، المرجع السابق، ص77.

3_المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات نظم المسابقات والامتحانات.

بالنسبة للمسابقات على أساس الاختيارات والامتحانات والفحوص المهنية¹ عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في الاختبارات والقبول والنجاح النهائي.

برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

البند الاول : بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات:

يتمى اختبار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الإختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفاصل النهائي للتعيين في الوظيفة العمومية والإدارية فالإدارة تعلن عن حاجتها لبعض المناصب وتعط المواصفات والشروط المطلوب ثم تقوم بإجراء اختبار للمتقدمين وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنف المترشحين حسب العلامات و النتائج التي تحصل عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعمليات التوظيف²

المادة 81 من الامر 06 - 03 التي تنص على « يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الإختبارات أو المسابقة على أساس الشهادة أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق »

تتخذ المسابقة على أساس الاختبار صور وأشكال مختلفة قد تكون شفاهية أو كتابية أو الاثنين معا وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي 12 - 194 الذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائها حيث تنص المادة 09 منه « بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية :

_ الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية

1_ المرسوم التنفيذي 12 - 194 الذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائها.

2_ حسونة بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 72 ، 73.

_ عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها ، وعند الاقتضاء ، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي ،

_ برامج المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية «1

حسب التعليم رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، نجدها نصت في النقطة منها على البرامج التي تشملها المسابقة فنجد مثلا سلاك المتصرفين في رتبة متصرف يتمثل برنامج الاختبار الخاص بها 1- اختبار الثقافة العامة مدة ثلاث ساعات المعامل 2

2_ اختبار اختياري في احد الميادين التالية:

_ القانون العام، القانون الدستوري ، القانون الإداري.

_ الاقتصاد و المالية العامة .

المناجمت العمومية

المدة ثلاث ساعات المعامل

3_ اختبار في اللغة الأجنبية المدة ساعتان والمعامل 202.

البند الثاني : بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات:

الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة المحددة أدناه وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية الآتية.

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

1_ المرسوم التنفيذي 12 - 194 الذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائه.

2_ التعليم رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات

المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العامة العمومية أكتوبر 2008 ، ص 227 .

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.
زيادة على ذلك يمكن أن يستفيد بعض المترشحين طبقا لتشريع المعمول بها من تكوين ملف الترشيح وكذا حدود السن¹.
كما نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 أنه تفتح المسابقات والامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين كما يوضح هذا القرار على الحصول الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية بالإضافة إلى نمط التوظيف وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة .
وكذلك الشروط القانونية المشاركة في المسابقة بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة وانتهائها.
كما يتضمن هذا القرار تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة²
كما تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 تم إشهار المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية على مواقع الانترنت للسلطة المطلقة للوظيفة العمومية وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بأي وسيلة أخرى ملائمة.
أما فيما يخص امتحانات الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري المسابقة واسع في أماكن العمل³
ويجب أن يتضمن الإعلام في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق ما يلي:
-تكوين الملف المترشح.

1 _ فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاڤلي، المرجع السابق، ص 83-84.

2_المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3_المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .

- مكان إيداع الملفات الترشح.
- مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عند الاقتضاء.
- معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات.
- طرق الطعن الذي يقوم به المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية¹
- وهنا يتم إرسال وإيداع ملفات الترشح للمسابقات أو الفحوص المهنية ابتداء من تاريخ إعلان الصحافة المكتوبة أو الإلصاق الإعلان وتحدد مدة التسجيلات بخمسة عشر 15 يوما عمل على الأقل وثلاثين يوما على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق وترتيب إيداع الملفات الترشح لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية لتسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح و لقبه وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها².
- إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من قبل لجنة تعلم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية للمترشحين المقبولين وكذا المرفوضين بواسطة رسالة فردية أو عن طريق الإلصاق أو بأي طريقة ملائمة من اجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المحددة المسابقة او الامتحان او الفحص المهني³
- الطعن: ويمكن للمترشحين الغير مقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة او الامتحان او الفحص المهنيين⁴

1_المادة 13-14 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2_فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكاڤلي، المرجع السابق، ص86.

3_المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

4_المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .

الفرع الثاني: الفحص المهني:

المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 تجرى الامتحانات او المسابقات والفحوص المهنية من اجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة ويمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية.

وفي حالة عدم إجراء المسابقات او الامتحانات او الفحوص المهنية في اجل 5 أشهر يصبح قرار فتح المسابقة او الامتحان او الفحوص المهنية باطلا ويعلم المترشحين بذلك لجنة الانتقاء تجري مقابلة مسابقة على أساس الشهادة من قبل لجنة انتقاء وتتكون هذه اللجنة زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا من عضوين ينتميان الى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة².

دور مسؤول مركز الامتحان: يكلف مسؤول مركز الامتحان بضمان السير الحسن للاختبارات المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية فيكلف بما يلي:
ضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة من المترشحين للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

إنشاء مراكز ملحقة للامتحان عن الاقتضاء.

ضمان سرية مواضيع الاختبارات و أوراق الامتحان.

تعيين أعضاء لجنة اختبار مواضيع الاختبارات ،لجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء.

عند ارتكاب أي مخالفة للنظام الداخلي لمركز الامتحان وكل غش او محاولة غش يثبت قانونا يعرض صاحبها الى إقصاء المترشح المسبب في ذلك إضافة الى ذلك عقوبة تأديبية في حالة ما إذا كان المترشح موظفا.

في حالة غياب المترشح عن المقابلة لوحد الاختبارات للقبول او النجاح النهائي يؤدي ذلك الى إقصائه³.

الإعلان عن النتائج:

1_المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2_فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاڤلي ، المرجع السابق، ص 87.

3_فاطمة الزهرة جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاڤلي ، المرجع السابق، ص 88.

معيار النجاح في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
 بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية.
 يعد المترشحين في اختبارات القبول للمسابقات والفحوص المهنية ناجحين اذا
 حصلوا على معدل 20/10 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن
 20/5.

وتحدد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول او النجاح النهائي القائمة
 على مستوى مركز الامتحان والمؤسسة او الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإلصاق
 بكل طريقة ملائمة¹.

يستثنى المترشحين المعلق عن نجاحهم في اختبارات القبول من قبل المؤسسة او الإدارة
 العمومية المعنية وذلك لإجراء الاختبارات الشفهية في اجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل
 تاريخ المقرر إجراء الاختبارات².

في حالة عدم نص المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية
 اختبارات شفهية فان قائمة المترشحين الناجحين يحددها اللجنة³،
 تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص
 المهنية حسب درجة الاستحقاق وحدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين
 الحاصلين على معدل سنوي 20/10 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية⁴.
 بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات:

تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة
 الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة من قبل اللجنة⁵.
 القوائم الاحتياطية:

- 1_ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
- 2 _ المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
- 3 _ المادة 3/24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
- 4 _ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
- 5 _ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

تعد لجنة النجاح النهائية قوائم احتياطية حسب درجة الاستحقاق وذلك بهدف استبدال المترشحين الناجحين بسبب تخلفهم عن المناصب أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحسين.

وتنه صلاحية القوائم الاحتياطية نهائيا عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية¹.

وتنشر السلطة التي لها صلاحية التعيين بأي وسيلة ملائمة القبول وقوائم النجاح النهائي والقوائم الاحتياطية وتبلغ هذه القوائم الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها².

يتم تعيين المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية حسب الحالة إما بصفة متربص أو تم ترقيتهم في الرتبة الأعلى ويقبلون لتكوين المتخصصين.

تبلغ نسخة التعيين أو الترقية الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب حالة في اجل أقصاه 10 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها³.

الفرع الثالث: التوظيف المباشر:

تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخة في 15 يوليو 2006.

فالمادة 34 تحوي التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفية مما يلي:

1 المسابقة على أساس الاختبارات.

2 المسابقة على أساس الشهادة.

3 الامتحانات أو الاختبارات المهنية.

1 _ المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 _ المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 _ المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

الاختبار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم خبرة مهنية كافية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين.

5 عن طريق التوظيف المباشر لكن حسب شروط الآتية:

أ - من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية¹.

ب - من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع أعلاه.

ج وعلى سبيل الاستثناء من المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للاتحاق بمناصب العمل وهذه الحالات الآتية:

إما لإحداث سلك جديد.

إما لتوفر احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين². ويقصد بطريقة التوظيف المباشر هي قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية وعلمًا ونظرًا لكثرة عدد المتقدمين فان هذه المدارس والمعاهد تضع شروطًا للاتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية والأدبية والسن حتى يلتحق بالمؤسسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي المدارس والمعاهد³.

كما ينص المرسوم 64-155 المؤرخ في 1964/06/08 المعدل والمتمم المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة الذي إنشأه بموجبه المدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشائها سنة 1964 والذي جاء في مادته الأولى بان تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية أي أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب التقني والتقني للمنخرطين

1_ المادة 34 من المرسوم 85-59 ملغى.

2_ هاشمي خرقى، المرجع السابق، ص 140-141.

3_ شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 61.

في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية.

ويتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح للإجراءات المسابقة أو الاختبار وهنا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 59/85 وهو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 224/89 (2) حيث ينص فيها على أنه: "يمكن أن توظف المساعدين الإداريين الرئيس على أساس الشهادات وفي حدود 25 ٪ وذلك من المناصب المطلوب شغلها من سن المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها¹ وللتوظيف المباشر شروط أقرتها المادة 34 من المرسوم 59-85 عن طريق التوظيف المباشر هي كالآتي:

1 من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية.

2 من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا².

المطلب الثاني : كفاءات تنظيم التوظيف

سنعرض في هذا المطلب إلى كيفية إجراء المسابقات بدأ من مرحلة فتح المسابقة الإعلان عنها إلى الإعلان عن النتائج وذلك في ثلاث فروع.

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها.

تطبيقاً لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المصالح المركزية أو المحلية

1_ باكرية محمد، المرجع السابق ، ص 28 ، 29.

2_ المادة 34 من المرسوم 85_ 59 ملغى.

للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل أقصاه 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه¹.

يتم تبليغ نسخة من القرار او المقرر المشار أعلاه عن طريق الإيداع لدى المصالح المختصة للوظيفة العمومية، مقابل وصل استلام.

ويتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ان تبدي رأيها في مطابقة القرار او المقرر، للتنظيم المعمول به، في اجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامه وباقتضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا. بهذا الصدد تجدر الإشارة الى ان الهدف من رأي المطابقة إصلاح الوظيفة العمومية و التأكد من مدى مطابقة احكام قرار او مقرر الفتح.

ومنه يجب ان يتم إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وفق الكيفيات المحددة في المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194.

وفي هذا الإطار ينبغي إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في اجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية.

يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية في اجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية.

يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية المخصصة للتوظيف الخارجي.

أ_ عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب المرئية في الصنف 10 على الأقل.

ويجب ان يتم الإشهار في الصحافة المكتوبة في يومية وطنية باللغة العربية ويومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل².

1 _ المرسوم التنفيذي رقم 12-194، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص

المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجراءاته المادة 11 منه

2 _ المرسوم التنفيذي رقم 12-194،، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص

المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجراءاته المادة 12 منه.

ب_ عن طريق الإصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة أخرى ملائمة للرتب الأخرى.

وبخصوص أجال التسجيل في المسابقة والامتحانات والفحوص فإنها تنطلق ابتداء من تاريخ أو الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصاق وتمتد لمدة 15 يوم على الأقل وثلاثين يوم على الأكثر وتتولى الإدارة المعنية رفض ملفات المترشحين التي تصل خارج هذه الآجال1.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشيح وإعداد القوائم النهائية:

تقوم اللجنة حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 بالتثبت في طلبات المشاركة لمختلف المترشحين.

بمجرد فتح التسجيلات بدراسة ملفات الترشيح الواردة ويجب الانتهاء من هذه العملية في اجل أقصاه 10 أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات.

يترتب عن دراسة ملفات المترشحين إعداد محضر حسب النموذج خاص بتعليمة تدون فيه على الخصوص ما يلي:

أ_ القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني بالنظر الى استيفائهم الشروط المطلوبة ومحتوى ملفاتهم .

ب_ القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض (عدم استيفاء الشروط المطلوبة ونقص الوثائق، أو عدم مطابقة التخصص...).

تبلغ نسخة من المحضر المذكور أعلاه مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة أو الامتحان المهني في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإصاق الى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل لا يتعدى 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات2.

تلتزم المؤسسة أو الإدارة العمومية إعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسائل فردية وعن طريق الإصاق على مستوى أماكن العمل وبأية

1 _ المادة 12 من المرسوم 12 - 194 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجراءاته.

2_ المادة 15 من المرسوم 12 - 194.

طريقة أخرى ملائمة (برقية، صحافة مكتوبة، بريد الكتروني، رسالة قصيرة، مواقع الانترنت...) في اجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة او الامتحان او الفحص المهني.

يترتب عن دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحان والفحص المهني وكذا قائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا مع توضيح أسباب الرفض .

تبلغ نسخة من المحضر الإضافي للمصالح المركزية او المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة¹.

الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقة والاختبارات المهنية وإعلان النتائج.

فيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات تقوم المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وبتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية².

غير ان الهدف من المقابلة هو الحصول على المعلومات حول الشخص المتقدم للعمل لمساعدة الإدارة في اتخاذ قرار الاختيار وكذلك توفير المعلومات التي تعكس ضرورة المنظمة وطبيعة عملها ومن تم تساعد الأفراد حول قرار الاستمرار في خطوات التعيين³. كذلك يعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية الى المؤسسات العمومية للتكوين.

وتعتبر لا غية وعديمة الأثر المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف المؤسسات الغير مؤهلة قانونا.

يعتبر ناجحون في اختبارات القبول للمسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، فقط المترشحون الذين تحصلوا على معدل يساوي 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 5 / 20.

1_ المادة 15 من المرسوم 12 - 194.

2_ باكرية محمد ، المرجع السابق ، ص26.

3_ سهيلة محمد عباس ، ادراة الموارد البشرية مدخل استراتيجي دار وائل لطباعة والتوزيع ،

2003 ، ص 83.

تحدد قائمة المترشحين المعنيين من قبل لجنة تتكون من .
 مسؤول المؤسسة مركز الامتحان، او ممثله، رئيسا.
 ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوطنية حسب الحالة، عضوا.
 مصححين اثنين (02) الاختبارات المسابقة او الامتحان او الفحص المهني عضوين.
 وتحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا، حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب
 المالية المفتوحة من طرف لجنة.
 وقصد السماح المؤسسات والإدارات العمومية استبدال المترشحين الناجحين نهائيا في
 المسابقة والامتحانات والفحوص المهنية تتولى لجان القبول النهائي أيضا إعداد قوائم
 احتياط حسب درجة الاستحقاق .

ومن وجهة أخرى وبغية الاستغلال الرشيد للمناصب الشاغرة وتلبية الاحتياجات
 الضرورية للمؤسسة والإدارات العمومية للمستخدمين تبقى قوائم الاحتياط صالحة الى
 غاية فتح المسابقة او الامتحان او الفحص المهني للسنة المالية الموالية وكأقصى حد الة ما
 قبل تاريخ غلق السنة المالية المعينة ويمكن اللجوء الى هذه القوائم بصفة استثنائية لشغل
 المناصب المالية المحرزة خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين او امتحانين او فحصين
 مهنيين لأحد الأسباب، تقاعد نقل، التسريح، العزل، الاستقالة، الوفاة1.

المطلب الثالث: الوظيف العمومي ودوره الرقابي

سنعرف الوظيف العمومي و أهميتها والرقابة المخول له.

الفرع الأول: تعريف الوظيف العمومي:

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالوظيفة العمومي اذ أصبح من المصطلحات الحديثة
 للاستعمال حيث اختلفت الدول في اصطلاحه حسب عرفه
 فالمشرع الانجليزي: أطلق عليها الخدمة المدنية.
 و المشرع الفرنسي: أطلق عليها الوظيفة العمومية.
 وهذا الأخير تبنته جميع دول العالم المعاصر بما فيه الجزائر ولكن يختلف مفهومه في
 الواقع من بلاد لأخر.

أما في الجزائر نجد مصطلح الوظيفة العامة او التوظيف العمومي الأكثر شيوعا حيث وضع أول تشريع له بعد الاستقلال سنة 1966 وهو الأمر 66 - 133 المؤرخ في 1966/06/02 ويمكن ذكر بعض التعاريف.

تعريف التوظيف العمومي: المفهوم الواسع هو مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من اجل تحقيق خدمات عمومية في مفهوم التوظيف العمومي كل أشخاص شروط قانونية إما المفهوم الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية الا الأشخاص الذين يخضعون للقانون التوظيف العمومي إي الموظفون العموميون.

الفرع الثاني : أهمية رقابة مفتشية التوظيف العمومي:

تكمن أهميتها في:

1_ ان رقابة مفتشية التوظيف العمومي تنصب بالأساس على المسار الوظيفي للموظف العام لما ينجم عن أهمية خاصة بالنظر لمكانة الموظف العام في حد ذاته فهو يد الدولة ويتحدث باسمها ويمارس سلطتها ويصدر القرارات نيابة عنها ويحمل ختمها لذلك ان الدولة لا تساوي أكثر مما يساويه الموظف العام.

ثم ان أهمية الموظف العام تعود أيضا لعلاقة الفرد بالإدارة هذه العلاقة الدائمة والمستمرة فهي تبتدى شهادة الميلاد وتنتهي برخصة الدفن وبين الوثيقة الأولى والأخيرة هناك وثائق لا ترى النور لولا تدخل الموظف العام.

ان أهمية رقابة جهاز مفتشية التوظيف العمومية تزداد درجتها عند التوقف على بعض الأرقام التي تشير ان قطاع الوظيفة العمومية يضم حتى سنة 2010 الإعداد التالية موزعين بين 417-564 موظف دائم مما يمثل 62% 301.687 عون متعاقد بما يمثل 1.7.1%.

2_ ان الغرض الأساسي من رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية هو حماية مبدأ المشروعية والمحافظة على قوانين الجمهورية وأنظمتها المختلفة فكأنها يناط بهذا الجهاز إرساء دولة القانون والمؤسسات الوظيفة وكل وظيفة يخضع لشروط وإجراءات سواء فيما

يخص الالتحاق بها أو التثبيت في احد درجاتها أو الترقية في سلمها وهو ما يفرض وجود جهاز رقيب على أداء كل هذه العليات الإدارية¹.

3_ ان قطاع التوظيف العمومي قطاع حساس ذو مكانة خاصة فوظائف الدولة ليست مكفولة لأي كان للالتحاق بها بما يفرض ان يمارس جهاز رقابة دورة لحماية هذه المكانة وحساسة هذا القطاع.

4 ما ينبغي على هذه الوقاية أهمية خاصة ان قطاع الوظيفة العمومية قطاع متنوع يضم أسلاكاً متنوعة وقطاعات نشاط متباينة بنسب مئوية مختلفة وهي كما يلي:

-قطاع التربية 31.1% -القطاع الداخلية والجماعات المحلية 30.9%

-قطاع الصحة العمومية 11.9% - قطاع التعليم العالي والبحث العلمي 6.5%

قطاع المالية 4.1% - قطاع التكوين والتعليم المهنيين 2.4%

قطاع العدل 2.1% - قطاعات أخرى 11.2%

ومن الطبيعي القول ان لكل قطاع قانون أساسي وهو ما يعطي أهمية خاصة للوقاية التي يمارسها جهاز مفتشية التوظيف العمومية³.

5 ان رقابة مفتشية العمومية قديمة في تاريخها فهي رقابة مكرسة منذ ظهور المرسوم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة 1962 وهو يعني ان جهاز مفتشية الوظيفة العمومية نشأ قبل صدور القانون الأساسي الاول للوظيفة العامة إي قبل 2 جوان 1966 ولازال جهاز المفتشية موجود وعاش تطور المنظومة القانونية الجزائرية في كل المراحل⁴

الفرع الثالث: الرقابة المخولة للموظف العمومي.

ان رقابة مفتشية التوظيف العمومي رقابة قديمة فهي منذ صدور المرسوم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة 1962 وهذا

1_عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 57.

2_عمار بوضياف،، المرجع السابق، ص 58.

3_عمار بوضياف، ، المرجع السابق، ص58.

4_عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص58

ما نعني ان جهاز مفتشيه الوظيفة العمومية تنشأ قبل صدور القانون الأساسي الأول للوظيفة العامة أي قبل 2 جوان 1966 ولازال جهاز المفتشية موجودا متجانس مع تطور المنظومة القانونية الجزائرية و من أنواع هذه الرقابات¹.

ان الدارس لنظام الرقابة الإدارية على المسار المهني للموظف العام يلاحظ تغيير نمط الرقابة التي يمارسها مصالح التوظيف العمومي بين مرحلة أولى عرفت نظام الرقابة السابقة ومرحلة ثانية شهدت تطبيق نظام الرقابة البعدية وستولى من خلال البنود التالية: الرقابة الإدارية ثم الوقوف عند مرحلة الرقابة السابقة و الرقابة البعدية².

البند الأول: الرقابة الإدارية

ترتبط هذه الرقابة بمفهوم السلطة الرئاسية وبمبدأ التدرج الهرمي الذي يميز التنظيم الإداري فلهيئات العليا دور مباشر في مراقبة الهيئات التي تدونها ويعتمد هذا النوع من الرقابة على التدخل المباشر للسلطة الرئاسية او بواسطة أجهزة مختصة تتولى إما بصفة لاحقة او بصفة سابقة النظر في مدى مطابقة القرارات المتخذة او المشاريع القرارات المزمع اتخاذها حسب الحالة للأحكام القانونية السارية المفعول³.

أولاً: تعريف الرقابة الإدارية

يمكن تعريف الرقابة الإدارية بأنها وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقيق من ان العمل يسير وفقاً للقوانين والأنظمة وضمن اطر الأهداف المحددة ، وعن طريق الرقابة الإدارية تتأكد من مدى انسجام العمل الذي يقوم به القطاع الذي يخضع للرقابة للقوانين والأنظمة وهذا بغرض رصد مواطن الضعف وحصر الأخطاء، فكأن الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ المشروعية الأعمال الإدارية ولما كانت الأعمال الإدارية

1_ المرسوم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة 1962

2_ عمار بوضياف، الوظيفة العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 56.

3_ هاشمي حرفي، ، المرجع السابق، ص 375-376.

تتقسم الى انفرادية تجسد في القرارات الإدارية وأعمال تعاقدية تتجلى في العقود المختلفة والصفقات كان لازم لحماية مبدأ المشروعية إي تخضع كل هذه الأعمال لبعض الرقابات ومن بينها الرقابة الإدارية¹.

وهناك أجهزة كثيرة تمارس الرقابة الإدارية كالوزارات و المفتشيات ونسلط الضوء على رقابة مفتشية الوظيفة العمومية.

ثانيا: خصائص الرقابة الإدارية:

وينبغي ان نضع نصب أعيننا ان كل نوع من الرقابة حتى يكون فعالا وناجحا يجب أن يتصف بما يلي:

- 1: ان تكون الرقابة مرنة.
- 2: ان تكون الرقابة قليلة التكاليف فلا فعالية في رقابة ينتج عنها نفقات كثيرة تثقل كاهل الخزينة العامة
- 3: ينبغي ان توفر هذه الرقابة الوسائل اللازمة والكافية لجعلها ذات فعلة وأداء.
- 4: ينبغي ان تمارس الرقابة في الوقت المناسب لها للزمن من أهمية بالغة في علم التسيير وفي علم الإدارة.
- 5: ينبغي ان يكون الهدف من الرقابة هو إصلاح مواطن الضعف والتصدي للأخطاء وان لا تحيد عن هذا الهدف².

البند الثاني : الرقابة السابقة سبتمبر 1962 الى غاية جويلية 1995

أولا: تعريف الرقابة السابقة:

هي الرقابة التي تمارس حيال مفردات تسيير حياة الموظفين قبل ان يستكمل القرار لمقومات إصداره ووجوده النهائي ، وبالتالي فهي مرحلة يتميز بها القرار قبل ان يصبح

1_عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 56

2 _ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 61- 62 .

نافذا وقابلن لتنفيذ فيكون القرار الإداري القاضي بالتعيين أو التثبيت أو التحويل لا غيا، إي عديم الأثر اذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية ، و تقتضي الرقابة السابقة تمتع جهة الرقابة بسلطة الموافق السابقة على أعمال جهة الإدارة.¹

فالأمر بالصرف سواء كان وزير او واليا او رئيس مجلس شعبي بلدي او مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار تعيين او ترقية او إي قرار آخر يمس المسار الوظيفي للموظف العام ما لم تؤشر هذا القرار مسبقا من قبل جهاز مفتشية الوظيفة العمومية.

ثانيا: مزايا نظام الرقابة السابقة

- 1_ يؤدي نظام الرقابة السابقة الى المحافظة على مبدأ المشروعية وبالتالي إرساء دولة القانون فلا يرى النور الا لقرار المشروع سواء حمل في مضمونه تعيينا او تثبيتا او تحويلا وغيرها من العمليات الإدارية.
- 2 _ يكفل نظام الرقابة السابقة توحيد تطبيق سائر الأحكام المتعلقة لقطاع الوظيف العمومية في مختلف الإدارات من لما كان الجهاز المراقب واحد.
- 3 _ يضمن نظام الرقابة السابقة للموظف العامة حماية خاصة ومركزا قانونيا سلما ومشروعا ودل على هذه المشروعية التأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية وهنا الامر غير مكفول في نظام الرقابة اللاحقة².

ثالثا: عيوب الرقابة السابقة:

ان الرقابة السابقة ينتج عنها انتشار البيروقراطية لمفهومها السلبي إمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية ملفات التعيين والتثبيت والترقية والانتداب او التحويل وغيرها، مما يستغرق زما طويلا لدراسته هذه الملفات

1 _ معيزة رشيد ، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري ، مذكر لنيل

شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد

خيضر بسكرة ،الموسم الجامعي 2013 - 2014، ص 38.

² _ عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 160.

وإضفاء التأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى حسب الوضعية وما يجعل الزمن يطول أكثر.

البند الثالث: مرحلة الرقابة اللاحقة : منذ جويلية 1995 الى الآن

يضع الرقابة السابقة في قفص الاتهام بأية نظام غير مجدي وغير نافع ويتعين استبداله خاصة أمام تزايد عدد الموظفين وتنوع الجهاز الإداري الخاضعة للرقابة ولعلى مثل هذه الأطروحات أقنعت المشرع الذي تبنى منذ جويلية 1995 نمط جديد للرقابة عن طريق مفتشية الوظيفة العمومية هو نمط الرقابة اللاحقة. واستحدثت المشرع بموجب الإصلاح الإداري الجديد وثيقة رسمت مخطط التسيير حملها المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 ابريل 1995 والذي جاء معدلا ومتمم للمرسوم رقم 66-1145، هذا العدد الذي يتضمن عدد من النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية فنشر فيه المرسوم التنفيذي 95-123 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي 95-124 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العام للوظيفة العمومية² المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية. كما نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي 95-126 تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية التي تتعلق بسير مسار الحياة المهنية للموظفين وأعوان العمومية في الدولة³.

1_ المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 ابريل 1995 والذي جاء معدلا ومتمم للمرسوم رقم 66-

145

2_ المرسوم التنفيذي 95-124 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية.

3_ المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية .

فان

خاتمة

ومن خلال بحثنا لموضوع دستورية حق التوظيف في التشريع الجزائري ، وبعد استعراض مختلف جوانب الموضوع استخلصنا النتائج التالية:

أولاً: التوظيف حق يكرسه الدستور و ينظمه وفقا قوانين والمراسيم واللوائح والتعليمات.
ثانياً: أهتم المشرع بمبادئ التوظيف الذي اعتبرهما مبدئين دستوريين المتمثلين في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة .

ثالثاً: اعتماد المشرع على مفهوم الشخصي للوظيفة العامة بسبب الضمانات والمزايا التي يمنحها للموظف العمومية في مقابل جملة من التزامات والأعباء الوظيفية.

رابعاً: يجب توفر مجموعة من الشروط للالتحاق بالوظيفة العامة، والذي يؤدي تخلفهما الى المنع والحرمان من الالتحاق بالوظيفة .

خامساً: بالإضافة الى شروط التوظيف يجب احترام طرق وكيفيات التوظيف الذي يؤدي خرقها وعدم احترامها الى بطلان الالتحاق بها.
وعليه خلصنا الى الإقتراحات التالية:

أولاً: ضرورة تفعيل الرقابة الإدارية بحيث لا يصبح دورها مقتصر على مراقبة مدى تطبيق القواعد والإجراءات واللوائح ولكن يصل الى مراقبة السير الحسن للمسابقات و الاختبارات لاختيار الكفاءات بكل نزاهة وشفافية .

ثانياً: الاعتماد على الاختبارات الكتابية كمعيار أساسي للاختيار وتشديد على حسن سيرها ومراقبتها للتقليل من المحاباة والبيروقراطية في سياسة التوظيف.

ثالثاً: ضرورة سحب الامتيازات من تنظيم المسابقات من السلطات المختصة بالتعيين لضمان الحياد والشفافية .

رابعاً: إعادة النظر في إعطاء الأولوية للأبناء الشهداء في المسابقات لأنه يتنافى ومبدأ المساواة.

خامسا: إعادة النظر في مسألة إلغاء تصحيح الاختبارات الكتابية
سادسا: يجب مراعاة تحديد مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع
متطلبات وطموحات الإدارة العمومي.

سابعا: يجب مراعاة مسألة إلغاء الاختبارات الشفافية في مسابقات التوظيف لأنها تعتبر
معيار أساسي للكشف عن سمات الشخصية المترشحين مع إحاطة بإجراءات رقابة
صارمة لتقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف.

و أخير وبالنظر الى الواقع المعاش نرى أن التوظيف في الجزائر مع إعتماها
على المسابقات الكتابية والشفهية إلا أننا نلاحظ إن التوظيف يكون عن طريق المحاباة و
إستعمال النفوذ والبيروقراطية للإلتحاق بالوظيفة العمومية والتساؤل الذي يطرح نفسه في
ظل الوضع التي تمر به الجزائر و وعي الشعب هل سيكون هناك تطورات في مجال
الإلتحاق بالوظيفة العامة؟

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نموذج رقم (2)

الصورة

استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادة

للإلتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة

رقم التسجيل:..... تاريخ التسجيل (إيداع الملف):.....

1- المعلومات الشخصية

- اللقب:..... الإسم:.....
- ابن(ة):..... و.....
- تاريخ الأزدیاد:.....
- مكان الأزدیاد:.....
- الجنسية:.....
- الوضعية العائلية: متزوج(ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد: نعم لا
- هل أنت من ذوي الإحتياجات الخاصة: : نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة:.....
- مكان الإقامة: البلدية:..... الولاية:.....
- العنوان:.....
- رقم الهاتف:.....
- عنوان البريد الإلكتروني:.....
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: مؤدى معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة: الرقم:..... تاريخ الإصدار:.....

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه *

- تسمية الشهادة:.....
- الشعبة:..... التخصص:.....
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل):..... رقم:.....
- مدة التكوين للحصول على الشهادة:..... من..... /..... /..... إلى..... /..... /.....
- المؤسسة المسلمة للشهادة:.....

* أذكر المعلومات الخاصة بالشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

5- معلومات حول الأشغال والدراسات المنجزة (إن وجدت)

المجلة أو الدورية المنشور بها			تاريخ النشر			طبيعة العمل أو الدراسة
التاريخ	العدد	التسمية	السنة	الشهر	اليوم	

6- معلومات حول الخبرة المهنية (إن وجدت) *

سبب إنهاء علاقة العمل	شهادة العمل أو عقد العمل		الفترة		الوظيفة أو المنصب المشغول	تسمية الإدارة أو المؤسسة (الهيئة المستخدمة)
	التاريخ	الرقم	إلى	من		

7- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمتشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة:.....
- تاريخ أول تعيين:.....
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً:.....
- الصنف:.....
- الدرجة:.....
- مرجع موافقة الإدارة المستخدمة للمشاركة في المسابقة: الرقم:..... التاريخ:.....
- صفة السلطة صاحبة الإمضاء:.....
- عنوان الإدارة:.....
- الهاتف:..... فاكس:..... البريد الإلكتروني:.....

أنا الممضي أدناه أصرح بشري في بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة وأتحمل كل تبعات عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً : قائمة المصادر:

1 -الديساتير:

_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963 المؤرخ في :10 سبتمبر 1963 الصادر في الجريد الرسمية عدد 64 بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976 بموجب الأمر 76 - 97 المؤرخ في :22 نوفمبر 1976 الصادر في الجريد الرسمية عدد 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989 بموجب مرسوم رئاسي 89 - 18 المؤرخ في:08 فيفري 1989 الصادر في الجريد الرسمية عدد 09 بتاريخ 01 ماس 1989.

_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 بتاريخ 28 نوفمبر 1996 معدل و متمم بالقانون 02 - 03 المؤرخ في : افريل 2002 معدل و متمم بالقانون 08 - 19 المؤرخ في: 15 نوفمبر 2008 المعد و المتمم بالقانون 16 - 01 المؤرخ في:06 مارس 2016 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في:07 مارس 2016.

(2) - القوانين :

_ قانون 78-12 المؤرخ في : 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الجريد الرسمية عدد 32 المؤرخ في 08/08/1978 ملغى.

_ قانون 90 - 11 المؤرخ في: 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 افريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون 97-02 مؤرخ في: 11 جانفي 1997 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ : 12 افريل 1997.

_ القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1998 المعدل و المتمم بموجب القانون العضوي 11 - 13 المؤرخ في 26 يونيو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 43 سنة 2011.

_ القانون 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 14 ماي 2002.

(3) - الأوامر:

_ الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46- المؤرخ في 08/06/1966 ملغى.

_ الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالقانون 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16 - 02 المؤرخ في: 19 يونيو 2016 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 37 بتاريخ: 22 يونيو 2016 والمتضمن قانون العقوبات.

_ الأمر 72-50 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن الورقتين 3، 2 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرها الصادرة في جريدة الرسمية رقم 86 الصادرة في 26 أكتوبر 1972.

_ الأمر 74 - 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية الصادر في جريد الرسمية عدد 99 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

_ الأمر 05-01 المؤرخ في المتضمن قانون الجنسية معدل ومتمم للأمر 70- 86 المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 15 بتاريخ: 27 فبراير 2005.

_ الأمر 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي، العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 16، الصادر بتاريخ 46 جويلية 2006.

(4) - المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

_ المرسوم رقم 64- 155 المؤرخ في 08/06/1964 المعدل والمتمم المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة الصادر في الجريدة الرسمية عدد 05 المؤرخة في 12/06/1964.

_ الأمر 66-144 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلقة بشرط اللياقة البدنية للاتحاق بالوظيفة العمومية وتنظيم اللجان الطبية الصادر في الجريدة الرسمية رقم المؤرخ في 08/06/1966.

_ المرسوم التنفيذي 84 - 10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد الاختصاص للجانب المساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها الصادرة في الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ: 17/01/1984 .

_ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 13 بتاريخ : 24 مارس 1985 ملغى.

- المرسوم التنفيذي 95-124 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العام للوظيفة العمومية.

_ المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 ابريل 1995 يتعلق بمتفشيات الوظيفة العمومية.

_ المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 ابريل 1995 والذي جاء معدل ومتمم ا للمرسوم رقم 66-145 المذكور والمنشور في الجريدة رقم عدد 26 سنة 1995.

_ المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 16 بتاريخ 06 مارس 1996.

_ المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 الذي يحدد كفيات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية العمومية وإجراءاتها الصادر في الجريدة الرسمية عدد 26 بتاريخ : 03 ماي 2012.

_ المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 يوليو 2014 المتضمن تحديد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الصادر في الجريدة الرسمية عدد رقم 41 بتاريخ: 06/07/2014.

(5)-التعليمة:

التعليلة رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المتعلقة بها لالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية مجموعة المناشير والتعليلات المديرية العامة للوظيفة العامة العمومية أكتوبر 2008 .

التعليلة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية قبل التوظيف التي تم إلغائها بموجب التعليلة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008.

ثانيا :قائمة المراجع:

(1): الكتب:

- _ جمعية محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- _ خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة ، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة عمان ، الأردن ، 1998.
- _ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
- _ سهيلة محمد عباس ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي دار وائل لطباعة والتوزيع 2003.
- _ شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006.
- _ فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر.
- _ عبد الغني بسيوني عبد الله القانون الإداري، الدار الجامعية ، بيروت ، 1993.

- _ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- _ عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد، القضاء الإداريين، مطبعة مزوار الجزائر.
- _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1436هـ-2015م.
- _ عمار عوابدي القانون الإداري، الدار الجامعية بيروت الجزء الثاني النشاط الإداري الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، 2005.
- _ كمال زمور، مرشد تطبيقي لسير المستخدمين في المؤسسات الإدارية العمومية دار بلقس للنشر، الجزائر 2014.
- _ كنعان نواف، القانون الإداري الوظيفة العامة، القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للتوزيع، عمان 2007.
- _ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989.
- _ ماجد راغب الحلو، علم الإدارة ومبادئ الشريعة الإسلامية، الدار الجامعية الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 2004.
- _ محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1999.
- _ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائر 1992.
- _ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2013.

ثانيا : المذكرات:

1- رسائل الدكتوراة:

_ محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتور في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي، 2015-2016.

2 -مذكرات ماجستير:

_ أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون ، جامعة الجزائر 1، الموسم الجامعي 2016-2017.

_ بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2015 - 2016 .

_ شوقي بركاني ، الإضراب في التوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في قانون الإدارة في الإدارة العامة ، معهد الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أم البواقي، الموسم الجامعي، 2008 - 2009.

_ يشات سلوى ، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات جامعة بومرداس ، الموسم الجامعي 2009-2010.

3-مذكرات ماستر:

_ باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة زيان عاشور الجلفة،الموسم الجامعي 2016 2017.

_ حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014.

_ خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حمامي علاء الدين، مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية، دراسة حالة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض ،مذكرة لنيل شهادة

ليسانس تخصص الإدارة العامة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2015-2016.

_ خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية دراسة حالة (سياسة التوظيف بمدرية أملاك الدولة لولاية تلمسان) مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد، مركز جامعي بمغنية، الموسم الجامعي 2015-2016.

_ دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص إداري، جامعة محمد خيضر بسكر قسم الحقوق، الموسم الجامعي: 2016_ 2017.

_ رجيمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركات نقله، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2015-2016.

_ غوقى هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق وعلوم سياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014. 2016.

_ كدروسي محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2016- 2017.

_ معيزة رشيد، مفتشية التوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري : مذكر لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 - 2014.

_ ليلي بن سليمان، أساليب التوظيف في الجزائر دراسة حالة : قباضة ضرائب برج عمر ادريس (اليزي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في العلوم السياسية تخصص

تنظيمات سياسية وإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،
الموسم الجامعي 2012 - 2013.

مذكرة تكوين

_قرفاف محمد ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين قبل الترقية ،
دورة فيفري 2015.

المحاضرات:

_ د. بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية
،جامعة الدكتور طاهر مولاي بسعيدة ،موسم الجامعي 2014 -2015.

_ عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06 جامعة الأخوة
منتور، قسنطينة ، السنة الثالثة ، 2014-2015.

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
أ - ب	الإهداء
ج	تشكرات
4 _ 1	مقدمة
06	الفصل الأول: الوظيفة العامة والموظف العام في التشريع الجزائري
07	المبحث الأول: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري
07	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة
07	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة
08	البند الأول: الاتجاه الموضوعي
08	البند الثاني: الاتجاه الشخصي
09	البند الثالث: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري
10	الفرع الثاني : مصادر الوظيفة العامة
10	البند الأول : المصادر الوطنية
11	أولاً: الدستور
11	ثانياً: التشريع العادي (القانون)
12	ثالثاً: النصوص التنظيمية
12	رابعاً: الاجتهاد القضائي
12	خامساً: قانون العمل
13	البند الثاني: المصادر الدولية
13	المطلب الثاني : مبادئ الوظيفة العامة
13	الفرع الأول: الأساس القانوني
13	البند الأول: الأساس الدستوري
13	أولاً: بالنسبة لمبدأ المساواة
15	ثانياً: بالنسبة مبدأ الجدارة
15	البند الثاني: الأساس التشريعي

15	أولاً: بالنسبة لمبدأ المساواة
16	ثانياً: بالنسبة لمبدأ الجدارة
16	الفرع الثاني: مضمون مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة
16	البند الأول: مضمون مبدأ المساواة
17	أولاً: المساواة بين الجنسين في التوظيف
19	ثانياً: عدم التمييز في التوظيف بسبب الآراء
19	البند الثاني: مضمون مبدأ الجدارة
21	الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على المبدئين
21	البند الأول: نظام الوظائف المحجوزة
21	البند الثاني: الوظائف العليا
21	البند الثالث: المكان الجغرافي
22	المطلب الثاني: مراحل تطور الوظيفة العامة
23	الفرع الأول: المرحلة الانتقالية 1962_1966
24	الفرع الثاني: مرحلة تطور وتكيف 1966_1985
26	الفرع الثالث: مرحلة الإصلاح والتنظيم 1985_2006
27	المطلب الثالث: تكيف العلاقة الوظيفية في تشريع الجزائري
28	الفرع الأول: العلاقة الوظيفية تعاقدية
28	الفرع الثاني: العلاقة الوظيفية تنظيمية
29	الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري
31	المبحث الثاني: الموظف العام في التشريع الجزائري
31	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
31	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
33	الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام
33	البند الأول: شرط التعيين
34	أولاً: التبعية لمرفق عام

34	ثانيا : التعيين في منصب
35	ثالثا: الترسيم في رتب في السلم الإداري
36	البند الثاني : تعيين الموظف من السلطة مختصة
37	المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف العام
37	الفرع الأول: حقوق الموظف العام
37	البند الأول : الحق في الراتب
38	البند الثاني :الحق في الحماية
38	البند الثالث: الحق في العطل
39	البند الرابع: الحق النقابي والحق في الإضراب
39	البند الخامس: الحق في التكوين والترقية
40	البند السادس: الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد
40	البند السابع: الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة
40	البند الثامن :الحقوق المتعلقة بصفة المواطنة "الحقوق السياسية"
40	الفرع الثاني : واجبات الموظف العام
41	البند الأول : الالتزام بالقيام بالخدمة
41	البند الثاني: واجب الطاعة
42	البند الثالث: الالتزام بكتمان السر المهني
42	المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للموظف العام
42	الفرع الأول: الوضعيات القانونية للموظف
43	البند الأول : القيام بالخدمة
43	البند الثاني: حالة الانتداب
43	البند الثالث: وضعية خارج الإطار
44	البند الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع
44	البند الخامس: حالة الخدمة الوطنية

44	الفرع الثاني: حركات نقل الموظف
47	الفصل الثاني: شروط وإجراءات حق التوظيف في تشريع الجزائري
48	المبحث الأول: شروط التوظيف في تشريع الجزائري
48	المطلب الأول شرط الانتماء والولاء
48	الفرع الأول: شرط الجنسية
51	الفرع الثاني: شرط الخدمة الوطنية
52	الفرع الثالث: ان لا يكون مناضها لمصالح الوطن أثناء حرب التحرير
51	الفرع الثاني: شرط الخدمة الوطنية
52	الفرع الثالث: ان لا يكون مناضها لمصالح الوطن أثناء حرب التحرير
53	المطلب الثاني: شروط الأخلاق
53	الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية
55	الفرع الثاني: حسن السيرة والسلوك
56	الفرع الثالث: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا
57	المطلب الثالث: شرط الكفاءات
57	الفرع الأول: شرط السن
58	الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية والذهنية
60	الفرع الثالث: شرط المؤهلات
62	المبحث الثاني : إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري
62	المطلب الأول: طرق التوظيف
63	الفرع الأول : نظام المسابقات
64	البند الأول: بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبارات
65	البند الثاني: بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة
67	الفرع الثاني : الفحص المهني
70	الفرع الثالث : التوظيف المباشر
72	المطلب الثاني: كفيات تنظيم التوظيف

72	الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها
73	الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشيح وإعداد القوائم النهائية
75	الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقة والاختيارات المهنية وإعلان النتائج
76	المطلب الخامس: الوظيف العمومي ودوره الرقابي
76	الفرع الأول: تعريف الوظيف العمومي
77	الفرع الثاني: أهمية مفتشيه الوظيف العمومي
78	الفرع الثالث: الرقابة المخولة للوظيف العمومي
79	البند الأول : الرقابة الإدارية
79	أولاً: تعريف الرقابة الإدارية
79	ثانياً : خصائص الرقابة الإدارية
80	البند الثاني : الرقابة السابقة
80	أولاً: تعريف الرقابة السابقة
81	ثانياً : مزايا نظام الرقابة السابقة
81	ثالثاً : عيوب نظام الرقابة السابقة
81	البند الثالث : الرقابة اللاحقة
84	الخاتمة
86	الملاحق
88	قائمة المصادر والمراجع
97	فهرس المحتويات

ملخص

وخلاصة القول ان حق التوظيف في الوظيفة العامة حق يكرسه الدستور وينظمه وفقا لقوانين الوظيفة العامة وقوانين الأساسية ، حيث شهدت هذه القوانين عدة تحولات وتطورات ، من أول قانون الى آخر قانون المعمول به حاليا ، و حاوله في كل مرحلة مواكبة التطورات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

و نلاحظ ان المشرع الجزائري أعطى أهمية خاصة لمبادئ التوظيف ، المتمثلة في مبادئ أساسيين ،الاول مبدأ المساواة و المبدأ الثاني يتمثل في الجدارة ، ولتكريس هذا المبدئين اعتماد المشرع على مجموعة من الشروط لالتحاق بالوظيفة العمومية ، الذي يؤدي تخلفها الى المنع والحرمان من الالتحاق بالوظيفة ، بالإضافة الى طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العامة ، والتي يؤدي خرقها وعدم احترامها الى بطلان الالتحاق بها.

الكلمات الافتتاحية:القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الوظيفة العامة ، الموظف العام ،الوظيفة العمومية ،التوظيف.

résumé

En résumé, le droit d'emploi dans la fonction publique droit Enchâssées dans la Constitution et réglementées conformément aux lois de la fonction publique et des lois fondamentales, où ces lois ont connu plusieurs transformations et développements, de la première loi à la dernière loi actuellement en vigueur, et ont essayé à chaque étape de suivre le rythme des développements politiques, sociaux et économiques.

Nous notons que le législateur algérien a accordé une importance particulière aux principes de l'emploi, qui sont deux principes fondamentaux, le premier principe d'égalité et le deuxième principe de mérite, et à consacrer ces deux principes à adopter un ensemble de conditions pour l'entréeLa fonction publique, dont le retard et le mon respect conduit à la prévention et au refus d'admission au travail.

mots clés

Loi fondamentale pour l'emploi public_ Fonctiongénéral_ fonctionnaires_ La fonction publique_ d'emploi