

طرق توظيف الموظف العام في الجزائر

(دراسة تحليلية وفق الأمر 03/06)

Ways to hire a public servant in Algeria
Analytical study in accordance with the order 03/06

صباح حمايتي⁽¹⁾ فائزة جروني⁽²⁾

⁽¹⁾ كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة بسكرة (الجزائر)

sabah629@gmail.com

⁽²⁾ كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الوادي (الجزائر)

faizadjerouni17@gmail.com

تاريخ النشر:

2020/10/23

تاريخ القبول:

2020/10/09

تاريخ الارسال:

2020/09/27

الملخص:

عمد المشرع الجزائري في مجال الوظيفة العامة منذ الإستقلال إلى يومنا هذا ، بسعي لإيجاد أفضل الطرق لإختيار الأمثل للموظفين ، بإعتبارهم العصب المحرك لأي عملية داخل المرفق العام ، حيث إعتد على مختلف أنماط التوظيف محدد بذلك إطارها القانوني حتى يضمن شفافيتها، ولم يكتفي بذلك بل أدرج عليها بعض الإصلاحات بتبني أنماط أخرى للعمل حتى تواكب المتغيرات و المتطلبات الوظيفية إيماناً منه أن العنصر البشري رهان أي نجاح. الكلمات المفتاحية : الموظف العام - إنتقاء الموظفين - أنماط التوظيف - أنماط أخرى للعمل.

Abstract:

The Algerian legislator in the field of the civil service from independence to the present day has sought to find the best way to choose the optimum for employees, considering them the driving nerve for any process within the public facility, as it relied on various types of employment, thus defining its legal framework in order to ensure its transparency. Some reforms by adopting other styles of work in order to keep pace with the variables and functional

المؤلف المرسل: صباح حمايتي (sabah629@gmail.com)

requirements, believing that the human factor is the stakes in any success.

Public employee - employee selection - employment :**key words**
patterns -other types of work.

أصبح الجهاز الإداري في الجزائر يواجه الكثير من المشاكل التخطيطية والتنظيمية والتنفيذية، نتيجة تضاعف المؤسسة العامة وعدد الوظائف والموظفين مما جعله غير قادر على تلبية مستلزمات التطور الجديد ومتطلبات التنمية الاقتصادية . كما أن إصلاح الوظيفة العمومية ومن خلالها إسداء الخدمة العمومية مرهون بتجديد سياسة جديدة حقيقة لفلسفة المرفق العمومي ، قائمة على التفكير بمنطق الأهداف المهنية و مراعاة العنصر البشري بماله من موارد كامنة ينبغي إستخراجها و إستغلالها إستغلالا أمثل.

مما أدى بالحكومة الجزائرية بإصدار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم :03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، الذي يرمي إلى إصلاح وتنشيط وتطوير المؤسسات والإدارات العمومية التي يستفيد منها معظم أفراد ومؤسسات المجتمع وتنظيم المسار المبني لما يقارب مليوني موظف ، تتسم به الإدارة الجزائرية والمستمد من واقع الإدارات العربية بصفة عامة والمتمثل في تضخم عدد العاملين ، إنتشار ظاهرة التسبب البشري ،قلق العاملين على مستقبلهم الوظيفي . وهذا الواقع يرجع إلى النظرة التقليدية المرتكزة والمنصب أساس على الجوانب الإجرائية في تسيير شؤون الموظفين وتطويرها ليشمل الموارد البشرية بأبعادها السلوكية والإدارية بغية الإستفادة من طاقمها ووضعها في الإطار التنظيمي .

ووعيا من الإدارة أن الموارد البشرية الأفضل لا يأتي صدفة ولا تحقق لديها الخصائص الإيجابية إلا بالتخطيط السليم والتنفيذ لمسارها الوظيفي بإتخاذ جملة من قواعد تهدف في مجملها إلى تحديد كافة عناصر النظام القانوني الذي يسيري عليهم ويحدد كيفيات مساروتسيير حياتهم المهنية المكرسة في خدمة المجموعة والدولة .

أهمية الموضوع: سوف نركز في هذا الجانب على سياسة التوظيف في الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا إنطلاقا من العوامل المؤثرة في التوظيف وكذا النظر في ضرورة ترشيد طرق التوظيف في المؤسسات الجزائرية من أجل إختيار أفضل للعنصر البشري ، وماهي الحلول التي تملكها الإدارة والمؤسسات العمومية من أجل الإستيجاد بالإطارات في حالة عجزها عن تغطية نشاطها ومن أجل النهوض بها لتعلقها بأهم محور ضمن هذه العملية وهو محرك الإدارة "الموظف العام".

- إشكالية الدراسة الرئيسية: بالرجوع للنصوص القانونية التي نصت على التوظيف نجد أن جميعها لم تهمل في جانب التوظيف أي جزئية لكونها تمثل فترة زمنية تحول النصوص القانونية الإنسجام معها وعليه سوف نطرح الإشكالية التالية : كيف يمكن تحسين طرق التوظيف وماهي الإصلاحات التي مست سياسة التوظيف في الجزائر؟

- المنهج المستخدم :وللإجابة على الإشكالية تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي من خلال التطرق لمختلف جوانب التوظيف و كذا تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذه العملية . وللإجابة عن الإشكال المطروح سيتم معالجة الموضوع ضمن مبحثين :

المبحث الأول : واقع أنماط التوظيف في الجزائر .

المبحث الثاني :ترشيد نظام التوظيف .

المبحث الأول: واقع أنماط التوظيف في الجزائر

تعتمد كل نظم الوظيفة العمومية على مجموعة من المبادئ والأسس والتي تأخذ في التطور لتتماشى مع التوجهات السياسية والإقتصادية والإجتماعية للدولة ، فالوظيفة العمومية في الجزائر شأنها شأن الأنظمة الأخرى ، إعتمدت هي أيضا على مبادئ وأسس منذ تأسيس أول نظام للوظيفة العمومية في الجزائر.

وبالنظر لطبيعة الوظيفة العامة المغلقة في الجزائر والتي تتصف بالمسار الوظيفي المعقد ومتباين حيث يستلزم إنتقاء الموظفين وكفاءات يجب أن تتوفر فيهم خصائص ومؤهلات دقيقة، لشغل عدة وظائف والتدرج في المسار المهني حتى الوصول إلى الرتب العليا، والذي يختلف كل الإختلاف في نظام الوظيفة المفتوح الذي يرتبط ويقترن فقط بمنصب عمل وأجر محدد وعلى شاغل الوظيفة إنتقاء المواصفات الوظيفية المطلوبة لذلك فإنتقاء الموظفين في هذا النظام أكثر دقة ووضوح من النظام المغلق .

وعليه فإن إختيار أنماط الإلتحاق بالوظيفة العامة ،يخضع إلى عدة أنماط كلها جاءت من أجل توفير عنصر بشري مؤهل.

المطلب الأول: طرق إنتقاء الموظفين

يعتبر تقلد الوظائف العامة في الأحكام الدستورية الحديثة والمعاصرة حق لمواطنين الدولة وفقا لمعيار الكفاءة في تولي الوظائف والتدرج في سلمها في إطار إحتياجات الدولة وبموجب الشروط الواردة في القانون¹.

وبناء على ذلك نجد على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر العديد من الأنماط التوظيف والتي يمكن تصنيفها إلى نوعان حيث تلجأ إليه الإدارة من أجل إستقطاب الموظفين من خارج المؤسسة ، ونوع آخر يعتبر داخلي يشمل الموظفين من داخل المؤسسة وذلك قصد الرفع من المسؤولياتهم.

ومن خلال هذين النوعين من الطرق أيهما أفضل للتعميمه والأخذ بيه في ظل تنوع في الأنماط وعلية سوف نتعرف عليها حتى نتمكن من مفاضلة أي النمط الأجدر يمكن الإعتماد عليه داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: طرق إنتقاء الموظفين وفقا للأمر 03/06

إن عملية الإختيار الموظف العام هي مفتاح دخول العنصر البشري للإدارة و بالتالي حسن الإختيار ينعكس مباشرة على حسن كفاءة الإدارة وفعاليتها في تقديم الخدمة العمومية ، لأن الموظف هو المحرك الأساسي لأية عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه على مستوى الإدارة.

لذلك تستعين الإدارة في مختلف النظم القانونية في إختيار موظفيها بأساليب معينة مستهدفة في ذلك تحقيق الغاية وهي جودة الخدمة العمومية ، وهو ما أكده المشرع من خلال الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلاله الإعتماده مختلف طرق التوظيف العصرية.

أولا- التوظيف الخارجي :

يعتبر التوظيف الخارجي أحد أهم المصادر المعتمدة في توفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل مناصب العمل الشاغرة ، كما أنها يعتبر ما بين

¹ أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الإسلامية ، جامعة الجزائر ، 2016/2017 ، ص71.

العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائما للبحث عن أفكار جديدة ومؤهلات متخصصة¹.

لقد إعتد المرشح على هذا النوع من التوظيف ابتداء من الأمر: 133/66² من خلال المادة 26 والتي تضمن على أنه يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا وهما مسابقات على أساس الإختبارات أو عن طريق الشهادة ، وهو نفس الأمر ورد في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ضمن نص المادة 84 وكذا المادة 80 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، التي تضمنت على أنه يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق³ :

- المسابقة على أساس الإختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة للأسلاك الموظفين.

- الفحص المهني.

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصص منصوصا عليه في القوانين السياسة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

إن أهم ما يلاحظ من ماسبق هو تنوع المرشح في طرق وأنماط التوظيف ، وهذا سعيا منه لتحقيق الإختيار الأمثل للإطارات والكفاءات من أجل الوصول إلى خدمة عمومية ناجحة ، وعليه فأهم الصور التي تتأخذ في هذا النوع من التوظيف في ما يلي :

1- المسابقات على أساس الإختيار والفحوص المهنية : الإختيار هو إجراء منظم هدفه معاينة سلوك وإتجاهات أو أداء شخص معين أو مقارنة سلوك وإتجاهات فرد أو أكثر⁴ ، حيث يعتبر أسلوب الإمتحانات والمسابقات أول أسلوب عرفته البشرية لتطبيق مبدأ

¹ سلوى تشاب ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية بالجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس ، 2010/2019 ، ص68.

² المادة 26 الأمر رقم : 133/66 المؤرخ في : 02/06/1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ: 08/06/1966.

³ المادة 80 من الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ: 16/07/2006.

⁴ رمضان خلوط ، مصباح جلاب ، "مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية" ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية ، المجلد 12 ، العدد 01 ، جامعة قسنطينة 02 ، ديسمبر 2017 ، ص128.

الجدارة وكان ذلك في " عصر إمبراطورية الصين القديمة " وفقا لهذا الأسلوب يتم إختيار الموظفين بواسطة إجراء مسابقات عامة تتكون من مجموعة من الإختبارات العلمية والشفوية والشخصية.

كما تعد الإختبارات الطريقة الأكثر إستخداما في إنتقاء المترشحين لشغل الوظيفة من خلال إخضاعهم لبعض الإختبارات التي تكشف عن مستواهم وقدراتهم وما تستلزمه الوظيفة في المترشح¹ ، حيث تعتبر هذه الطريقة رئيسة في إختيار الموظفين حيث يتم إجراء مسابقة بين الأفراد المرشحين لشغل الوظيفة في إطار مجموعة من الشروط والمواصفات والإختبارات أيضا ، ويتم إختيار الشخص الذي تتوفر فيه هذه الشروط².

وعليه يعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبار إلى المؤسسات العمومية كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في 25 /04/ 2012 والذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها ، وذلك وفقا لأحكام المادة 319 من المرسوم السالف الذكر حيث تضمن ما يلي : " يسند إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها ، وتحدد قائمة المؤسسات المذكورة في الفقرة الأول أعلاه بقرار من: السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية : فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.

¹ عبد الوهاب كسال ، " تحسين الخدمة العمومية بين حسن إختيار الموظف العام وضرورة تكوينه " ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ، المجلد 10 ، العدد 01 ، جامعة سطيف 02 ، ماي 2019 ، ص52.

² أحمد طرشي مرجع سابق ، ص136.

³ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في 25 /04/ 2012 ، والذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد26 ، الصادرة بتاريخ : 03/05/2012.

- الوزير المعني فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.

- الوزير المعني فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.

ولقد نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم: 01 المؤرخ في 6 / 01 / 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الجديدة على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الإختبارات المفصلة من أجل انتقاء المترشحين للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، حيث يكون الناجح في الإمتحان هو الفيصل للتعين في الوظيفة العمومية.

كما أخضع المشرع هذه العملية وقيدها بمجموعة من الإجراءات حتى تتم عملية التوظيف وهي كما يلي : تفتح مقرر المسابقة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بالتوظيف حيث ترسل نسخة من هذا القرار إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد ملاحظة ويتم نشر هذا القرار في (06) صحف وطنية ، بثلاثة باللغة العربية والثلاثة أخرى باللغة الفرنسية¹ ، وهذا بغية الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين وإضفاء طابع الشفافية والعدالة في التوظيف ، كما يتم نشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة ملصقات أو إعلانات وهذا خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة ، زيادة على طرق الإشهار والميمنة أعلاه يتعين إشهارها بمختلف المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وجود على موقع الإنترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية².

أ- الإختبارات الكتابية : تختلف هذه الطريقة في مواضيعها وطريقة حسابها باختلاف أسلاكها والتي تضمنتها التعليمية الوزارية المشتركة رقم: 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 / أخ و/ 99 المؤرخة في 21 مارس

¹ التعليمية رقم : 01 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخة في : 20/02/2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم :12/194 المؤرخ في 25 /04/2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

² موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية :الموقع الإلكتروني : WWW.dgfp.dz بتاريخ : 22/09/2020 على الساعة 10:30 زوالا.

1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراءات المسابقات والإمتحانات المهنية ، ويكون مكان إجرائها في مقرات أو فروع المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المنصوص عليها. ويشترط في الإختبارات الكتابية للإنتقال إلى المرحلة التالية حصول المترشح على علامات تعادل أو تفوق 10 من 20 وبعد بانتهاء الإختبارات الكتابية تعد لجنة الإمتحان محضر أولي للمترشحين الناجحين.

ب- الإختبارات الشفهية : وهي عبارة عن مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول موضوع إقتصادي، سياسي، إجتماعي ، ثقافي... الخ ، لمدة تتراوح بين 15 إلى 30 دقيقة بمعامل يقدر بـ 02 وتحدد قائمة النجاح النهائي حسب درجة الإستحقاق في حدود المناصب المطلوبة شغلها من بين المرشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 120/10 من طرف لجنة تتكون من :

- ممثل عن اللجنة التي بها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية كرئيس.

- ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية.

- ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.

وهنا يكون بممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية سلطة الرقابة البعدية بحيث يراقب كل الإجراءات الأولية التي تمت عليها المسابقة كأوراق الإمتحان المصححة مثلا ، وكذا قوائم النجاح في إختبارات القبول والسجلات والدفاتر التي تسجل فيها ملفات الترشح.

أما في حالة إذا كانت جميع معدلات العامة للمترشحين تقل عن معدل 10 من 20

فإن المسابقة تلغى ويجب إعادتها فتحها من جديد بنفس الطرق والإجراءات السابقة.

2- التوظيف بالمسابقة على أساس الشهادة : من أجل العمل على ترسيم وتثبيت الأعوان الذين يمارسون مهامهم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المبني للشباب حاملي الشهادات المستوفين الشروط القانونية المطلوبة ، وكذا بالنسبة للأعوان المتعاقدين ، حيث عمدة السلطة العمومية في هذا الشأن الإعتماد التوظيف على أساس الشهادة

¹ التعليم رقم: 01 الصادرة عن مديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخة في 20 فيفري 2013 . تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

من أجل الإلتحاق بكل الأسلاك والرتب التابعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث نصت المادة من المرسوم رقم :12/194 على أنه " زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المتخذة تطبيقاً للأمر رقم :03/06 المذكورة سابقاً ، يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد في إطار تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحلة بناء على دراسة ملف المترشح وكذا إجراء مقابلة مع إعتداد مبدأ الترتيب على أساس الإستحقاق. وفي هذا السياق أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 ، والمتعلق بتحديد معايير إنتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادات للإلتحاق بمختلف رتب الموظفين ، حيث أكد هذا المنشور أن التقييم والإنتقاء يتم على أساس عدة معايير هي¹ :

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك او الرتبة المطلوبة في المسابقة.
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والأعمال والدراسات المنجزة.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الإنتقاء .

وهي نفس المعايير التي نص عليها المرسوم رقم :12/194 في مادته 209 كما أن إجراء المقابلة مع المترشحين يسند إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون هذه اللجنة من :
السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها ، رئيساً.

¹ المنشور رقم 07 المؤرخ في :28 أفريل 2011. المتعلقة بتحديد معايير إنتقاء المترشحين في مسابقة على أساس الشهادة.

² المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم :12/194 المؤرخ في 25 /04/ 2012 ، والذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجراءاتها.

عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة. وفي حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه يمكن اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة أو الإستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون مناصب عليا.

وتقوم هذه اللجنة بمناقشة المترشحين لمدة لا تتعدى ثلاثون دقيقة وذلك بغية معرفة القدرات الثقافية والإستعدادات الحقيقية للمترشح.

3- التوظيف المباشر : يقوم هذا النمط من التوظيف على تكوين المترشحين الناجحين للدخول للتكوين المتخصص المعتمد من طرف المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات ، بحيث تتولى تكوين المرشحين متخصصين للإلتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية إلى تلك المؤسسات التي تكون مهمتها تكوين مترشحين موجّهين للإلتحاق بالإدارات العمومية ، ويمكن على سبيل الإستثناء توسيع هذه الكيفية من التوظيف المباشر إلى المترشحين الحاصلين على الشهادات والمؤهلات المطلوبة من قبل القوانين الأساسية الخاصة بكل إدارة عمومية ، وهذا في حالة إحداث سلك جديد أو توفير إحتياجات إستثنائية.

وفي هذا النوع من التوظيف يكون بطريقة مباشرة أي دون خضوع المترشح لإجراءات المسابقة أو الإختبار وهذا إجراء خاص بخريجي المعاهد الوطنية والمدارس العالي المتخصصة في تكوين الإطارات.

إن هذا الأسلوب في التوظيف له أثر إيجابي على الخدمة العمومية لأنه يستهدف أساسا إعداد الكوادر الإدارية قبل مباشرة الوظيفة العمومية ، مما يساهم وصول الكفاءات للجهاز الإداري الأمر الذي ينعكس على الإرتقاء بالإدارة العامة و الوظيفة العمومية على وجه الخصوص¹.

إلا أن صعوبة تطبيق هذا الأسلوب تكمن في أنها تكلف الدولة ماديا سواء من ناحية التأطير أو من ناحية الهياكل بإنشاء المدارس، إلا أن تخصص بعض الوظائف المتميزة له بعد عميق في تحسين الخدمة العمومية هو أمر ضروري جدا.

¹ عبد الوهاب كسال، مرجع سابق ، ص56.

ثانيا-التوظيف الداخلي :

يعتبر الموظفون الحاليون داخل المؤسسة من أهم المصادر التي تعتمد عليها في شغل المناصب الشاغرة لديها ، مما يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب على الإدارة الإعلان عنها حتى يتمكن لمن تتوفر فيه إمكانيات شغلها من الموظفين أن يتقدم لها حيث يتخذ هذا النوع من التوظيف عدة صور ومن أهمها ما يلي :

1- الترقية في الرتبة : يقصد الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك بالانتقال من رتبة لأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة¹.

وهذا يعني تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ، ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بإرتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.

وقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة ، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم: 03/06 الذي نصت عليه المادة 107 على أنها "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساره المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق إمتحان مهني.

- على سبيل الإختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة ، لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهل مرتين متتاليتين².

¹ نور الدين حامدي ، " تسيير المسار المهني فالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " ، مجلة البحوث السياسية والإدارية ، المجلد 03 العدد ، 02 ، جامعة الجلفة ، 2014 ، ص 179.

² المادة 107 من الأمر رقم : 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن الاخذ هذا النوع من التوظيف يعد عامل يمكن حسابه للصف الموظف متى أخذ به الإدارة عند اللجوء إلى التوظيف وخاصة أن هذا الموظف له عمل كافي لمجريات الإدارة والمنصب مما سوف يضفي فعالية أكبر على العمل الإداري متى إستعملته هذه الأخيرة بصورة مثالية وفقا للقوانين .

2-الترقية على أساس الشهادة : من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مزاولة الموظف الوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بإجراء مؤهلات وشهادات تسمح له بتقلد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة. - الترقية بعد تكوين متخصص : حيث كرسها الأمر:03/06 والتي لم ينص عليها المرسوم رقم 59/85 حيث نصت المادة 55 من الأمر: 03/06 التي حددت كيفية الترقية من خلال المسار المهني للموظفين تمنح الإدارة لموظفيها فرصة التكوين في معاهد أو مدارس متخصصة لنيل شهادة معينة ، حيث تكون معتمدة قانونيا وبعد نيل الشهادة يكون لهم حق الترقية بهذه الكيفية.

3- الترقية عن طرق إمتحان مهني أو فحص مهني : ويخضع هذا النوع من الترقية إلى نفس القواعد سير وتنظيم إمتحانات التوظيف المحددة من المناصب المالية المقترحة حسب نمط التوظيف الداخلي أو خارجي ، حيث تضمن للموظف بترقية أسرع وبذلك ربح سنوات بالمقارنة مع كيفية الإختبار وذلك للحصول على نفس الرتبة أو منصب العمل وهذا النوع من الترقية ليعمما الموظف ببذل جهد أكبر في التكوين والتحضير للمسابقة.

- الترقية عن طريق الإختيار(عن طريق الاقدمية) :تعتبر الأقدمية هي تلك الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة و الفترة التي قضاها في خدمة المنظمة بصفة عامة وبموجب هذا المعيار تقوم المنظمة بترقية الموظفين الذين اكتسبوا سنوات عمل أكبر في المنظمة¹.

وذلك عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل وذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ، ويتم إختيار الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية ، الخبرة المهنية ، والنقطة المتحصل عليها ، وكذلك ملاحظات المسؤولين المباشرين حول تأدية

¹ سلوى تيشاب ، مرجع سابق ، ص88.

المهام ، وبذلك يصنف الموظفون حسب درجة الإلتحاق ، وذلك حسب المنشور رقم: 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 والمحدد لكيفيات أعداد قوائم التأهيل للإلتحاق برتبة أعلى. ولكن الملاحظ في الواقع أنه في غالب ما يلجأ الرؤساء المباشرين إلى الإعتبارات والأحكام الذاتية وحجم الولاء والطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد المستفيدين من هذا النوع من الترقية.

إن طرق إنتقاء الموظفين العموميين ، وإن تعددت فإن هناك عاملا مشتركا بينهما جميعا يتمثل في أن نجاح أي من الطرق لتولي الوظائف العمومية يتوقف على مدى قدرته على تحقيق التوازن بين أمرين أساسيين أولهما فعالية وكفاءة أداء الجهاز الإداري وثانتهما المساواة بين المترشحين في توليه الوظائف العمومية¹.

فمن خلال نص المادة 80 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري نص على مجموعة من الأساليب تكون فيها سلطة الإدارة مقيدة عند عملية الإختيار واضعا بذلك حد لطرق التوظيف الغير مباشرة التي طالما تحججت الإدارة من الضوابط المرتبطة بتنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية والتي كانت سائدة قبل صدور الأمر 03/06²، كما تقتضي قوانين الوظيفة العمومية في أغلب الدول بأن يكون التوظيف مبني على تكافؤ الفرص والتنافس على أساس الكفاءة كأفضل وسيلة لتقييم والكشف عن صلاحية المترشح ومقدرته على النجاح في الوظيفة العمومية³.

الفرع الثاني : الإختلالات العملية في طرق التوظيف

على إختلاف أنماط التوظيف في الجزائر لحظنا من خلال النصوص القانونية وهو تقييد بالعديد من الإجراءات جعلتها تخرج من محتواها وفتحت باب إلى التجاوزات وخاصة لأهمية هذه العملية في إنتقاء أفضل العناصر داخل المؤسسة ، لذا هناك العديد من الإجراءات واجب إعادة النظر فيها وهي كمايلي :

¹ سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة باتنة 1 ، 2016/2017 ، ص 62.

² عبد الوهاب كسال، مرجع سابق ، ص 51.

³ علي بن عبد الله ، رقية بوطويل ، التوجه نحو التوظيف القائم على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية - دراسة ممارسات الدولية ، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية ، المجلد 03 ، العدد 05 ، جامعة الجزائر 3 ، ديسمبر 2015 ، ص 22.

- 1- منذ الإستقلال والمشروع الجزائري في حالة صراع للقضاء على المحبة والمحسوبية في التوظيف وذلك بإيجاد هيئة تراقب عملية التوظيف وهي المديرية العامة للتوظيف العمومية والمفتشيات الولائية على مستوى المحلي.
- 2- كما أن المتبع لمسار إجراءات التوظيف في الجزائر نجد أنها تتم وفقا للقوانين واللوائح المنظمة وعدم مخالفتها تنقيد بالشهادات والخبرة وتكون الإختبارات والمقابلات فيها مرتبط بالمعارف الأكاديمية العامة المحصلة مسبقا ولا ترتبط بالكفاءات اللازمة لتحقيق نتائج وظيفية¹.
- 3- تشير إلى أن معظم المؤسسات العمومية لا تملك وحدات متخصصة في إعداد الإختبارات ولا تملك أدوات التقييم لذلك يتم الإعتماد في غالب الأحيان بالرجوع للجامعات والمعاهد وهذا الأمر يجعلنا دائما نسعى إلى الحصول على كفاءات حاصلة على رصيد العلمي دون التطبيقي وهو أمر مهم عند تولي الوظائف رغم أن هناك فترة التجربة ، لكن هي غير كافية من أجل القدرة على قيام بالعمل بل يأخذ وقت قرابة ما يكون في خمس سنوات على الأقل.
- 4- إلزامية إعداد بطاقات مواصفات الكفاءات التي تحدد المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة للتحقيق أداء وظيفي متميز وجعل الشهادات أو المؤهلات كمر أولي للمشاركة في مختلف مسابقات التوظيف للإختيار الكفئ ، وبالتالي لا بد من التخلي عن مركزية عملية التوظيف والإبتعاد عن المعايير الموحدة والعامة للإختيار فهي حاجز في وجه تطبيق التوظيف القائم على أساس الكفاءات.
- 5- يجب مراعاة الإستعدادات والصفات الشخصية في المترشحين الملائمة لطبيعة النشاطات والوظائف التي سوف تسند لهم ، كما يجب تدارك عيوب الإختبارات الكتابية التي تركز على المعطيات المعرفية وتهمل مسائل حيوية بالمبادرة والإبداع والذكاء والعلاقات العامة².

¹ علي عبد الله ، رقية بوطويل ، مرجع سابق ، ص29.

² عبد الكريم نايت عبد الرحمان ، "مجالات تحسين أداء الخدمة العمومية "، الملتقى الدولي حول ترقية الخدمة العمومية في الدول المغاربية ، تحديات ورهانات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، مارس 2016، ص2.

6- كما نرى من الضروري إسناد وظيفة الإنتقاء الموظفين إلى لجنة محايدة تكون على مستوى الهيكل المركزي للإدارة نظام الوظيفة العمومية ، أو على الأقل تكون إستشارتها ملزمة للمصادقة على نتائج المسابقة.

المبحث الثاني : ترشيد نظام التوظيف في الجزائر

إن مهام الوظيفة العمومية وأهميتها تجعل الأشخاص المكلفين بها لهم دور في غاية الأهمية بإعتبارهم الجهة المنقذة لسياسة الدولة والتي تقع على عاتقهم أداء مهام توفير الخدمات الأساسية للمواطنين ، كما أن تزيد الأعدان والموظفين يوم بعد يوم تبعا لتطور تدخل الدولة في المجال الإقتصادي وقد يكونون عبئا على الإدارة في حاجة إلى نظام متطور ومتجدد يساعدها على تحقيق أهدافها وبالتالي تحقيق نجاعتها ومردوديتها. لقد ذهب المشرع في هذا الإطار إلى تبني النظام المغلق والأخذ بصورة من صور النظام الموازي وهو النظام المفتوح للوظيفة العمومية وذلك من خلال الأمر 03/06 في فصله الرابع تحت عنوان " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ".

فالأمر 03/06 جاء بجديد فيما يخص إعماده على أنماط أخرى للعمل تتمثل في "نظام التعاقد" و"النظام الإنفاقي" ، في الحقيقة فإن الأمر الأخير أحدث تغييرات جوهرية في نظام الوظيفة العمومية لأن من بين الأهداف التي شرع لأجلها هي ضمان إحترافية الإدارة العمومية وإنتاحتها على أنواع عديدة من طرق التوظيف في إطار عصنة الإدارة التي تسعى في إصلاحات إدارية من أجل تحقيقها ميدانيا على غرار الدولة المتقدمة بالإضافة إلى تطوير علاقة العمل في القطاع العمومي وفقا لما تفرضه إستقلالية المؤسسات الإقتصادية بالإضافة إلى الإعتماد على نظام التعاقد.

الفرع الأول : التعاقد صورة للنظام المفتوح في الوظيفة العمومية

تبني المشرع الجزائري العلاقة التنظيمية اللاتحفية بين الموظف والإدارة في كل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية وأكد على طبيعة هذه العلاقة من خلال أحكام المادة 07 التي تنص على أنه " يكون للموظف إتجاه الإدارة في وضعية قانونية اساسية وتنظيمية ".

أي يخضع الموظف في علاقته مع الإدارة للقوانين الأساسية سواء القانون الأساسي العام أو القوانين الأساسية الخاصة بالعلاقة القانونية التنظيمية للموظف بأكثر ضمانة وحماية والشعور بالطمأنينة في حياته الوظيفية عكس العلاقة التي تربط

العامل بالهيئة المستخدمة في إطار قانون العمل أي العلاقة التعاقدية ، إن هذا التفسير الذي أتى به القانون المتعلق بالوظيفة العمومية لسنة 2006.

وحسب نظرة الحكومة يدخل في إطار عصرنة الإدارة من خلال سياسة إعادة التأهيل الوظائف العمومية في الجزائر وتكييفها من خلال إصلاح الوظيفة العمومية التي تندرج ضمن المسار الشامل لإصلاح هياكل الدولة ومهامها والتي يجب أن تتوجه نحو أهداف تثمين الموارد البشرية وتنوع علاقات العمل مما يجعل من نظام التعاقد آلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري.

أولا:دواعي وأسباب الأخذ بنظام التعاقد :

إن أصل وجود الإدارة في حد ذاتها هو من أجل تحقيق الخدمات وإشباع حاجات العامة للجمهور حيث يشمل نشاط الخدمات بالمفهوم الواسع كل ما له علاقة بين المؤسسات والإدارات العمومية مع الزبون أو المواطنين فالإدارات العمومية خدماتية غير منتجة وغير إقتصادية حيث يتمثل نشاطها الأساسي في تقديم الخدمات للجمهور¹. من أهم أسباب الأخذ بنظام التعاقد الذي يمثل شكلا من أشكال التوظيف الإستثنائي المنافس لمبدأ التوظيف ويعود ذلك لعدة أسباب تتمثل فيما يلي :

1- التعاقد لتطوير ومواكبة أهداف الإدارة العمومية : عند صدور القانون المتعلق بالوظيفة العمومية سنة 2006 وتنصيبه على الأخذ بنظام التشغيل الذي يقوم على التعاقد أثرت مفارقات كبيرة حول تراجع الأخذ بنظام المسار المهني البني على الهياكل المغلقة الوظيفية أم هو أسلوب مجدد متوائم مع مهام الإدارة الجديدة. حيث أوضحت السلطات العمومية آنذاك في تبريرها للقانون بأن نظام التعاقد كان معمولا به في الواقع حتى في مناصب الشغل المخصصة للموظفين ، ولعلى الهدف من التعاقد وتحديد النشاطات الخاصة لمناصب شغل معينة (التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات المخصصة للموظفين في الحالات الإستثنائية أو تلك التي تنطوي على إنجاز أعمال تكتسي طابعا مؤقتا) وجعلها تخضع لنظام التعاقد فقط بسبب أن لا تترك مجالا للمؤسسات والإدارات العمومية للجوء إلى توظيف أعوان بصفة دائمة في هذه المناصب لا سيما وأنها ليست بحاجة إلى من يتكفل بهذه الأنشطة

¹ سعيد طربيت ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دارهومة ، الجزائر ، 2012 ، ص57.

وفي هذا الصدد وبغية تحقيق التطوير وتحديث الإدارة يجب عليها أن ينصب التركيز على المهام والنشاطات الأخرى والتخفيف عن أعبائها ، وبالتالي تقوم بالنشاطات الأساسية فقط في ذات الوقت لا بد أن تمنح لنظام التشغيل خلال نظام التعاقد مكانة بما يتلائم مع مهام الإدارة الجديدة.

2-التعاقد لأسباب إقتصادية : إن اللجوء إلى هذا النمط الجديد لنظام العمل في قانون الوظيفة العمومية يرجع إلى أمور إقتصادية أيضا ، حيث أن الإدارة قد تحتاج لأعوان يقومون بمهام لمدة معينة وبالتالي فإن أحسن طريقة لتوظيف هؤلاء الأعوان هي عن طريق عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة لأنه في جميع الحالات فإن الإدارة تقوم بتعيين شخص معين لشغل منصب مؤقت ولمدة محددة ثم بعد نهاية العقد تم تمديد العقد إذا كانت بحاجة إليه أو تقوم بتسريحه بمجرد نهاية العقد الذي تربطه بها. إن تبني نظام التعاقد في مجال الوظيفة العمومية هو إنعكاس للوضع السياسي والإقتصادي للبلاد حيث تم الإعتماد عليه بفعل تأثيرات إقتصاد السوق والتطور الحاصل في مجال العلم والتكنولوجيا واللذان يؤثران بصيغة مباشرة على منظومة الوظيفة العمومية للدولة وإنعكاساتها على إلتزامات الدولة اتجاه المنظمات الدولية لا سيما صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية على سياسات التشغيل.

وكذلك من أهم الأسباب التي دفعت الإدارة إلى توظيف المتعاقدين للكلفة الرخيصة وغير الباهضة للأجر الذي يتقاضاه العامل ، حيث وبعد سريان القانون الأساسي للوظيفة العمومية تم الشروع مباشرة في النصوص التنظيمية المتعلقة بنظام التعاقد فكان المرسوم 308/07² الذي حدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والمنح المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي.

¹ رضا مهدي ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظر الأمر 03/06 ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016/2017 ، ص 113.

² المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في : 2007/09/29 ، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ : 2007/09/30.

3- أسباب تقنية لنظام التعاقد : طبقا لأحكام المادة 21¹ من الأمر: 03/06 والتي نصت على توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 ، وذلك من أجل التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا ومن هنا فالمشرع يقر بأنه توجد أعمال يمكن أن تأخذ صفة قد تحتاج الإدارة القيام بها.

إن الأعمال التقنية البحتة والتي يقصدها المشرع والتي يتعذر إسناد نطاق التوظيف العادي نظرا لحدائتها أو إلى ما تتطلبه من تقنية مثل تركيب أجهزة متطورة وعتاد يتسم بالدقة أو قصد متابعة المشاريع تتطلب تأطير عال وهو ما يؤكده صدور قرار وزاري مشترك 204 بين وزارة الموارد المائية ووزارة المالية والمديرية العامة للتوظيف العمومية الذي يتضمن تحديد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح الخارجية للوزارة الموارد المائية وذلك من أجل متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا².

من ما يعزز فكرة المتطلبات التقنية والدقيقة لشاغلي المناصب فعلى سبيل المثال ما ذهب إليه القرار الوزاري السالف الذكر والذي نص على عناصر الراتب وهو زيادة على الراتب الأساسي الموافق للدرجة وتصنيف المنصب ، تعويض الخبرة المهنية كما يستفيد أيضا تعويض الخدمات التقنية والمقدرة بـ 40 من الرتب الرئيسي لرتبة مهندس دولة في الموارد المائية كما يستفيد من تعويض تسيير ومتابعة المشاريع بنسبة 10 من الراتب الرئيسي.

ثانيا- تقييم نظام التعاقد :

من خلال النظرة المتأنية لصياغة النص القانوني المنظم للتوظيف العمومية والنصوص اللاحقة لتطبيقه نلاحظ رغبة المشرع في تعميم بشكل عقد محدد المدة والعقد غير المحدد إلى فئات أخرى العمال، حيث نصت المادة التاسعة من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 2007/09/29 والذي يحدد كيفية توظيف الأعوان

¹ المادة 21 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² قرار وزاري مشترك بين وزارة الموارد المائية ووزارة المالية والمديرية العامة للتوظيف العمومية صادر بتاريخ : 2011/10/11 ، يتضمن تحديد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها الخارجية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا.

المتعاقدين أعلى تحديد قائمة مناصب الشغل المذكورة في المادة ، 19 من الأمر 03/06 حيث نصت على قائمة مناصب الشغل خاصة بتعاقد والمطبقة لنشاط الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات العمومية (كالعمال المهنيون ، أعوان الخدمة ، سائقوا السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس).

من خلال ماسبق تبين أن فئة كبيرة من هؤلاء الموظفون المتعاقدين والذين لا يمكن أن يستهان بعددهم أصبحوا خاضعين لنظام التعاقد وهذا بالنظر لحجم أدوارهم المنوطة بهم داخل الإدارات والمؤسسات العمومية مما تبرز رغبة المشرع في تعميم شكل التعاقد داخل الإدارة الجزائرية.

إن صياغة الفصل الرابع تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في صيغة الجمع حيث توجي لعدة تأويلات منها وجود إنفصال بين النظام السابق والذي يقوم على دائمية الوظيفة والنظام المبني على التعاقد ، كما توجي إلى إمكانية احتمال وجود عدة أنظمة للعمل ، كما لم يحدد شكل العقد مختصر على توضيح نوعين فقط لعقد العمل وهو عقد العمل محدد المدة والعقد غير محدد المدة ، بالتوقيت الجزئي وفقا للمادة¹ 22 من الأمر 03/06 نص صراحة على أن شاغلو ليس لهم الحق في المطالبة بالتعيين والترسيم وذلك حسب نص المادة المذكور سالفا في فقرتها الأخيرة " لا يخول شغل هذه المناصب الحق في إكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة الوظيفة العمومية ".

والملاحظ أن المشرع لم يحدد مجالات أو النشاطات بدقة بل جعلها بمفهوم واسع وبصفة التعميم الذي أتى به تنظيم يمنح الإدارة الحرية في التعاقد على مستوى الإدارات والمؤسسات والعمل مستقبلا على إعطاء الإدارة هامش من الحرية في التعاقد من أجل تحقيق الأهداف التي تقوم من أجلها وهي خدمة المرفق العام وتحسين الخدمة العمومية في إطار تعاقدية وتنظيمي في آن واحد².

رغم أن هذا النظام يجعل من العون المتعاقد لا يتمتع بنفس حقوق و ضمانات الموظف العام من خلال عدم تنظيمه لكل الوضعيات القانونية وعدم إدماجهم في مناصب دائمة ، وغياب أهم حق وهو ترقية العون المتعاقد حيث لا يستفيد من هذا

¹ المادة 22 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² سعيد طربيت ، مرجع سابق ، ص 74.

الإمتياز مما يجعل في إمكانية تسريحه سبب إلغاء منصب شغل مع مراعاة إجراءات التسريح المنصوص عليها قانونا.

قد تكون نية المشرع في إصدار قوانين أو نصوص تنظيمية مستقبلا لتنظيم علاقات أخرى داخل إطار منظومة الوظيفية العمومية وعند إستعمال المشرع المصطلح العمل travail في عنوان الفصل الرابع من مصطلح الوظيفة fonction خاصة وفقا لنص المادة 19 أن إستبدال مصطلح العمل بمصطلح النشاطات Activités وعليه يفهم أن المهام التي يقوم بها الأعوان المتعاقد فهي نشاطات فقط لا ترتقي لمفهوم العمل¹.

الفرع الثاني : النظام الإتفاقي آلية لإستقطاب الموظف العام

إعتمد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفي نفس إطار التعاقد لكن إعتماد أسلوب جديد يسمح للمؤسسات والإدارات العمومية أن تبرم إتفاقيات مع مستشارين مؤهلين من أجل إنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة وهو إجراء جديد لم يكن معمول به سابقا في كل القوانين والتنظيمات الخاصة بالوظيفية العمومية في الجزائر وهو ما يعزز عملية الإصلاح داخل الوظيفة العمومية بصفة خاصة والإدارة بصفة عامة كونه يضيف المرونة اللازمة على نشاط الإدارة وتحديث آليات نشاطها وجعلها تواكب وتكيف مع التحولات الإقتصادية والتطورات الحاصلة في المجالات العلمية وكذلك لتمكين الإدارة من تحسين أدائها وذلك بالإستعانة لهذه المبادئ العصرية.

يختلف نظام الإتفاقي عن التعاقد من خلال الأمر: 03/06 في أن الأول يتعلق بمهن ووظائف تتطلب الجهد العضلي أكثر من الجهد الفكري والقائمين بها متواجدون بكثرة على أساس إخضعهم القانون للنظام التعاقدى وما يحمله هذا النظام من سلطات تخول الإدارة صلاحيات واسعة تجعلها أعلى منهم مرتبة².

في حين أن النظام الإتفاقي يتعلق بوظائف تتطلب درجة عالية من المعرفة والمؤهلات العلمية وهم قليلون سواء كان أشخاص طبيعة أو معنوية وهنا تظهر حاجة الإدارة إليهم أكثر ما هم في حاجة إليهم على هذا الأساس كان الأخذ بالنظام الإتفاقي في

¹ سعيد طربيت ، مرجع سابق ، ص 75.

² أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية ، الطبعة الخامسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الجزائر، 2009، ص 347.

هذا المجال وهو النموذج الأفضل للإستقطابهم من أجل إضفاء مرونة على نشاطها لتكييف مع المحيط الإقتصادي والتحولت الجارية ويأخذ نظام الإتفاقي حسب الأمر 03/06 صورتين أساسيتين.

أولا: الإستشارة

يقصد بالإستشارة ما يقارب كلمة إرشاد في معناها وهو الإصلاح أو العمل على إصابة الصواب وفي تعريف للأستاذ أحمد بوضياف للإستشارة يقول " إذا كانت الإستشارة في نظر الكثير من الفقهاء تعني شروط منظما يحوي مجموعة من المبادئ الفقهية فإنه يمكن القول أن الإستشارة مجموعة الآراء الفقهية التي تصدرها الهيئات الإستشارية وفقا لقواعد علمية فهي الحالة هذه هي أقل من مستوى القانون"¹.

وقد نص المشرع الجزائري على ذلك وفقا لأحكام المادة 25² من الأمر 03/06 على أنه " يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار إتفاقي ، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب "

كان هدفه هو تسيير بناء إدارة محايدة عالية الأداء قادرة على الإستجابة لتطلعات المواطنين ، فهذا التنصيص على الإستشارة وجعلها من الآليات العصرية التي يمكن للإدارة الإستعانة بها ، كان هدفه إضفاء الجودة على أعمال المؤسسات والإدارات العمومية باعتبار أن الإستشارة أصبحت أحد المظاهر الحديثة التي عرفتها الدول العربية في الحضارة والتقدم العلمي والإداري والدليل على ذلك كثرة وتفاقم وتزايد عدد الهيئات الإستشارية هذا التزايد الذي يبرهن عن حضارة أكثر تقنية وديمقراطية الوظيفية حيث أن الوظيفة الإستشارية تكفل تنسيقا بين الإدارات الأفقية والعمودية وتجعل السلطة المختصة قادرة على إتخاذ القرار³.

¹ أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ،

2012 ، ص13.

² المادة 25 من الأمر 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ أحمد بوضياف ، مرجع سابق ، ص132.

لما تقدمه الإستشارة من إقتراحات والأفكار والإجراءات التي تساهم في تسيير وتطوير الإدارة وتجنب العديد من المشاكل والمعوقات مما يعود بالإيجاب على مردود وفاعلية الإدارة وريح الوقت والجهد.

ثانيا الخبرة

تعتبر الخبرة هي العملية المستمدة من طرف الإدارة إلى أناس ذوي خبرة وحرفة أو فن أو علم أو لديهم مفاهيم عن بعض الوقائع وحول بعض لمسائل ليتوصل بواسطتهم إلى إستخلاص معلومات يراها ضرورية بحسم نزاع والتي لا يمكنه الإتيان بها بنفسه¹.

وهي بذلك إمتلاك مؤهلات ومهارات عالية في أي علم أو فن أو مجال معين ولعل ما يميز الإدارة العصرية الآن هي الإعتماد على الخبراء المؤهلين وهذا للإستعانة بمهارتهم والمعرفة الفنية التي يمتلكونها فإستعمال أسلوب الخبرة يجعلها إدارة ذات فعالية وتحقق مطالب الأفراد الذين يتعاملون معها.

كما أن مكاتب الخبرة والدراسات تؤدي دور كبير في خدمة مرافق الدولة حيث تقدم خدمات كبيرة على المستوى الإقتصادي والإقتصادي ، فهناك العديد من مكاتب الدراسات تقوم بإعداد دراسات بحثية وإعداد مشروعات جديدة ، كما تقوم بدراسة أوضاع المؤسسات والإدارات العمومية عندما ماتطلب منها ذلك فتعمل على دراسة الوضع وإعطاء حلول مناسبة.

إن نص المشرع على إمكانية الإتفاق مع مستشارين من أجل إنجاز أعمال تتطلب الخبرة أو الدراسة أو الإستشارات في الأمر 03/06 هي مواكبة للتطور الإقتصادي والإجتماعي الذي عرفته الجزائر وذلك في إطار تفعيل الحكامة المؤسساتية ومساهمة من هؤلاء الخبراء والمستشارين المؤهلون في مساعدة الإدارات والمؤسسات العمومية من أجل القيام بمهامها.

¹ رضا مهدي ، مرجع سابق ، ص136.

ما يمكن القول على أن إستراتيجية التوظيف في إطار الوظيفة العمومية لا تقوم وفقا معيار الحاجة ولكن تتسم بالتوظيف الجماعي المفرط لتلبية توجهات إجتماعية تهدف إلى تحقيق الإستقرار والأمن¹.

خاتمة:

مما سبق ذكره نجد أن المشرع الجزائري أولى عملية التوظيف أهمية بالغة من خلال إعتداد على مختلف أنماط التوظيف، حرصا منه على إختيار أكفأ الموظفين و بالتالي الرفع من مردودية و أداء المرفق العام .

كما أضفى المشرع الجزائري جوانب من الإصلاح على عملية التوظيف بالإعتداد علي أنظمة أخرى وخاصة ذات الجانب التقني مما يفتح الباب أمام الإدارة من أجل مواكبة كل التغيرات الحاصلة على مختلف الأصعدة ، ولما تم تناوله أنفا قمنا بتسجيل بعض النتائج التالية:

- رغم التنوع في أنماط التوظيف إلا أنها تعتبر ذات نمط كلاسيكي وخاصة أن أغلب الدول أصبحت تطبق نظام الكفاءات داخل مختلف قطاعاتها.
- كثرة النصوص القانونية في مجال التوظيف و تقيد الإدارة بها تجدها رهينة له و بتالي عدم وجود إختيار أمثل.
- التقيد الحرفي بالإجراءات و الشكليات دون البحث عن مضمرة العلي لبعض الشهادات وخاصة في طريقة التوظيف عن أساس الشهادة و بتالي فقدان كفاءات و تهميشها .
- عدم وجود لجان متخصصة داخل كل مؤسسة مؤهلة لإختيار الموظفين وخاصة في مقابلات الشفوية .
- رغم تبني المشرع أنظمة أخرى للعمل إلا أنها العمل بها كان مقتصر فقط على بعض أنواع التعاقد ، مع عدم الاستفادة من طاقاتهم بل توظيفهم في مناصب أخرى.

أما أهم الإقتراحات المقدمة فهي كمايلي :

¹ جمال رميني، " إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر خيار تنظيمي أو حتمية إجتماعية - سياسية " ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، المجلد 09، العدد31 ، جامعة ورقلة ، ديسمبر2017، ص 223.

- لا بد من التوجه نحو الإعتماد على معيار الكفاءات في إختيار الموظفين الذي يضمن مرونة على عملية التوظيف .
- فتح الإعتماد على أنواع أخرى من التوظيف حسب خصوصية أي قطاع و التخلي عن أنماط التوظيف المقدمة بنصوص قانونية جامدة.
- إعداد نص قانوني يحدد شروط و مهام لجان الإنتقاء على مستوى المؤسسات ، وبتالي فرض نوع من الرقابة وتخلص من العشوائية في إنتقاء الموظفين.
- في ظل ماتعانيه الدولة من التعداد الهائل للموظفين و البطالة ومحاولة الهروب الى القطاع العام ، لا بد من إعادة رسم سياسة التوظيف في القطاع الخاص بالشكل الـ < يضمن له حقوقه وبتالي تخفيف العبء و الإستقرار داخل المؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ - القوانين:

- 1- الأمر رقم : 133/66 المؤرخ في : 02/06/1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ: 08/06/1966.
- 2- الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في : 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ : 16/07/2006.
- 3- المرسوم الرئاسي رقم : 308/07 المؤرخ في : 29/09/2007 ، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ : 30/09/2007.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في : 25/04/2012 ، والذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 26 ، الصادرة بتاريخ : 03/05/2012.
- 5- قرار وزاري مشترك بين وزارة الموارد المائية ووزارة المالية والمديرية العامة للوظيفة العمومية صادر بتاريخ : 11/10/2011 ، يتضمن تحديد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة

- بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها الخارجية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا.
- 6- التعليم رقم: 01 الصادرة عن مديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخة في 20 فيفري 2013 . تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- 7- المنشور رقم 07 المؤرخ في :28 أفريل 2011 ، المتعلقة بتحديد معايير إنتقاء المترشحين في مسابقة على أساس الشهادة.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، دارالخلدونية، للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2012.
- 2- أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية ، الطبعة الخامسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009.
- 3- سعيد طربيت ، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة ، دار هومة ، الجزائر ، 2012.
- ب- الرسائل الجامعية:
- 1- رضا مهدي ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظر الأمر 03/06 ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016/2017.
- 2- عبد الوهاب كسال ، " تحسين الخدمة العمومية بين حسن إختيار الموظف العام وضرورة تكوينه " ، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ، المجلد 10 ، العدد 01 ، جامعة سطيف 02 ، ماي 2019 .
- 3- سميحة لعقابي ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة باتنة 1 ، 2016/2017.
- 4- أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الإسلامية ، جامعة الجزائر ، 2016/2017 ،
- 5- سلوى تشاب ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية بالجزائرية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس ، 2019/2010.

ج- المقالات في المجالات:

- 1- جمال رميني، "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر خيار تنظيمي أو حتمية إجتماعية - سياسية"، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 09، العدد 31، جامعة ورقلة، ديسمبر 2017.
- 2- رمضان خلوط، مصباح جلاب، "مكونات عملية التوظيف ومصادر إختيار الكفاءة المهنية" مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 12، العدد 01، جامعة قسنطينة 02، ديسمبر 2017.
- 3- عبد الوهاب كسال، "تحسين الخدمة العمومية بين حسن إختيار الموظف العام وضرورة تكوينه"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 10، العدد 01، جامعة سطيف 02، ماي 2019.
- 4- علي بن عبد الله، رقية بوطويل، التوجه نحو التوظيف القائم على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية - دراسة ممارسات الدولية، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد 03، العدد 05، جامعة الجزائر3، ديسمبر 2015.
- 5- نور الدين حامدي، "تسيير المسار المهني فالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، مجلة البحوث السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، جامعة الجلفة، 2014.

د- المقالات في الملتقيات والندوات:

- 1 - عبد الكريم نايت عبد الرحمان، "مجالات تحسين أداء الخدمة العمومية"، الملتقى الدولي حول ترقية الخدمة العمومية في الدول المغاربية، تحديات ورهانات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، مارس 2016.

ه- المقالات على مواقع الانترنت:

- 2 موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية: الموقع الإلكتروني : WWW.dgfp.dz بتاريخ : 2020/09/22 على الساعة 10:30 زوالا.