

النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري

The Legal System For Admission To Public Office In Algerian Legislation.

نورالدين سوداني

جامعة سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر النقل البحري والموانئ في الجزائر.

nouredinesoudani@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2023/02/19 تاريخ القبول: 2023/05/08 تاريخ النشر: 2023/06/07

ملخص:

يعتبر قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر من أهم القطاعات الحيوية، باعتباره الآلية القانونية التي تستطيع من خلالها الدولة تنفيذ السياسة العامة لها، حيث يعد هذا القطاع من بين أهم القطاعات التي تتوقف عليها نشاطات الدولة في مختلف الميادين، خاصة ما تعلق منها بإدارة المرافق العامة التي تعد من بين أبرز مظاهر الدولة في ممارسة نشاطها وسياستها العامة، والآلية التي تسمح لها بإدارة شؤون المواطنين وإشباع حاجاتهم المختلفة. لأجل ذلك أخضع المشرع الجزائري عملية الالتحاق بالوظائف العمومية للعديد من الضوابط القانونية التي تشمل في مجموعها المبادئ، الشروط، والإجراءات المنظمة لعملية التوظيف، وأنماطه.

كلمات دالة: الوظيفة العمومية، التوظيف، المؤسسات والإدارات العمومية.

Abstract:

Algeria's public employment sector is one of the most vital. as the legal mechanism through which the State can implement its public policy, This sector is one of the most important sectors on which the State's activities in various fields depend. in particular those relating to the management of public facilities, which are among the most prominent manifestations of the State's activity and public policy, The mechanism that allows it to manage citizens' affairs and satisfy their different needs. To this end, Algeria's legislator has subjected the process of admission to public office to numerous legal controls, which include, in their entirety, principles, conditions, procedures governing the recruitment process and its patterns.

Key words: public service, employment, Public Institutions and Departments.

مقدمة:

تحتل الوظيفة العمومية أهمية قصوى لدى كل الأنظمة القانونية في العالم، ليس لكونها متعلقة بإدارة المرافق العمومية فقط، بل لكونها تشكل ميدانا واسعا لتوفير مناصب الشغل في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في الدولة، الأمر الذي يستدعي إيجاد منظومة قانونية تشكل في مجموعها الإطار العام لممارسة الموظفين لمهامهم ووظائفهم. وتبين قبل ذلك كيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية

إن الوظيفة العمومية لما كانت متعلقة أساسا بإدارة المرافق العمومية، فمن المعلوم أنه لا يمكن لهذه المرافق أن تؤدي نشاطها باضطراب وانتظام، وعلى النحو الذي يحقق المصلحة العامة للدولة والمجتمع، إلا في حالة ما تم إسناد إدارة وتسيير هذه المرافق لموظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية، حيث يعتبر الموظفون العموميون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، فهم الأداة التي تمارس من خلالها الدولة نشاطاتها وسلطاتها. إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقوم الوظيفة العمومية عمليا، إلا إذا كان هناك موظف عام يشغلها.

لأجل ذلك عمل الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشكل عام في مجال التوظيف على تنظيم جميع العمليات الخاصة بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، وذلك بدءا من المبادئ العامة المنظمة لعملية التوظيف والشروط

الواجب توافرها للالتحاق بالوظائف العمومية، إلى الإجراءات القانونية المتبعة للالتحاق بالوظيفة العمومية، وأنماطها.

تتمحور إشكالية الموضوع حول أنه أمام الأهمية البالغة لقطاع الوظيف العمومي في الجزائر، فقد عمل المشرع الجزائري على تحديد النظام القانوني المنظم لعملية الالتحاق بالوظائف العمومية. وعليه يثور السؤال الرئيسي: ما هو النظام القانوني الناظم لعملية الالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري؟ يتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية.

- ما هي المبادئ القانونية التي تخضع عملية التوظيف، وما هي شروطه؟
 - ما هي الإجراءات القانونية الواجب اتباعها في كل عملية توظيف، وما هي أنماطه؟
- تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على منهجين، المنهج الوصفي تم استخدامه في سرد النصوص والأحكام القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة. أما المنهج التحليلي فتم استعماله في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع.

في سبيل إعداد هذه البحث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول أتناول فيه مبادئ التوظيف وشروطه، أما المبحث الثاني فأتعرض فيه إلى إجراءات التوظيف وأنماطه.

المبحث الأول: مبادئ التوظيف وشروطه

تكون عملية التوظيف غالبا عملية منظمة قصد استخلاف العناصر التي غادرت الوظيفة العمومية، أو استجابة لطلبات إضافية ناتجة عن التطور الطبيعي لحاجيات المجتمع، وقد تكون مرتبطة بعوامل ظرفية تقتضي توظيف عدد من المترشحين للالتحاق بالوظائف العمومية كإنشاء مصالح جديدة (خرفي، 2012، ص ص 125-126). تطبيقا لذلك أخضع المشرع الجزائري عملية التوظيف إلى العديد من الشروط القانونية، التي تخضع بدورها إلى مبادئ قانونية تحكم عملية الالتحاق بالوظائف العمومية.

وعليه سأطرق في المطلب الأول إلى المبادئ القانونية التي تحكم عملية التوظيف في التشريع الجزائري، ثم التعرض في المطلب الثاني إلى الشروط القانونية الواجب توافرها في المترشحين للالتحاق بالوظائف العمومية.

المطلب الأول: مبادئ التوظيف.

أخضع المشرع الجزائري الالتحاق بالوظائف العمومية إلى مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة، وذلك تحقيقا للشفافية والنزاهة في عملية التوظيف، وتحقيقا لمبدأ تكافؤ

الفرض، وضمنا لاختيار الأكفأ والأجدر بشغل الوظائف العمومية، وبالتالي تحقيق المصلحة المتمثلة في ضمان سير المرافق العمومية بانتظام واضطراد.

من أجل التعرف على هذين المبدئين، والمكانة التي يحتلها في عملية التوظيف، سأعرض أولا إلى مبدأ المساواة، ثم التطرق إلى مبدأ الجدارة ثانيا.

أولا/ مبدأ المساواة: يشكل مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية أحد أبرز مظاهر مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات العامة، فهو مبدأ ذو قيمة إنسانية علمية، حيث اعترفت به المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، وذو قيمة دستورية إذ نصت عليه معظم دساتير دول العالم. يقصد به بالمفهوم الإيجابي إتاحة الفرصة لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية للتنافس على الوظائف العمومية الشاغرة، ويعني بالمفهوم السلبي عدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية، مهما كان مبرر هذا التمييز إلا ما كان مرتبطا بالكفاءة، فمبدأ المساواة بالجمع بين المفهومين هو تكافؤ الفرص والإمكانات القانونية للالتحاق بالوظيفة، فهو يتحقق من الناحية القانونية من خلال عموم النصوص القانونية المتعلقة بالتوظيف التي تطبق على كافة المواطنين دون تمييز بينهم (بوطبة، 2018، ص ص 220-221).

ظهر هذا المبدأ لأول مرة أثناء الثورة الفرنسية للحد من الفوارق التي كانت سائدة بين المواطنين، وتحقيق المساواة بينهم أمام القانون، ومن ثم فتح أبواب تولي الوظائف العمومية لكافة المواطنين دون أي تمييز (تيشات، 2012، ص ص 192-193). فمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية يستمد قوته من المواثيق والإعلانات الدولية، فنص إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 على هذا المبدأ في مادته 6 التي نصت على: "المواطنون متساوون أيضا في الالتحاق بكافة الوظائف العمومية دون أي تمييز إلا فيما يتعلق بالكفاءات والمواهب". كما نصت عليه المادة 2/21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في قولها: "لكل شخص ذات الحق في تقلد الوظائف العامة في البلاد".

بالإضافة إلى النص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في المواثيق الدولية فقد تضمنته أغلب دساتير دول العالم، من بينها الجزائر التي نصت عليه في جميع دساتيرها آخرها التعديل الدستوري 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الذي نص في مادته 67 منه على: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين".

أما على مستوى النصوص القانونية فقد عمل الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تأكيد النص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، حيث نص في مادته 74 على: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية".

ومن أجل ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وإلزام مختلف المؤسسات والإدارات العمومية باحترامه، فقد تم إحاطته بضامنتين أساسيتين هما:

1- العلنية: إن تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية على أرض الواقع مرهون بالإعلان عن مسابقات التوظيف، وذلك من أجل إعلام المواطنين أو المترشحين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية، وكل إخلال بهذه الضمانة يعد مساساً بمبدأ المساواة، لذا وجب على كل مؤسسة أو إدارة عمومية أن تقوم بنشر إعلان المسابقات (رضا، 2017، ص 18). حيث ألزم المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، في مادته 12 على إلزامية الإعلان عن تنظيم المسابقات خلال 7 أيام من تاريخ الحصول على الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الذي يتم عبر الموقع الإلكتروني، الصحافة المكتوبة، الملصقات وبأي وسيلة أخرى.

2- إجراء المسابقة: لتجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية لا بد من اختيار المترشحين عن طريق إجراء المسابقة، التي يجب تنظيمها على أسس علمية وموضوعية، وأن تكون بطريقة شفافة ودون محاباة من أجل ضمان نجاح المترشحين الأكفاء والتحاقهم بالوظيفة العمومية، فهذه الضمانة تزيد من ثقة المترشحين، وتعطي مصداقية للمؤسسات والإدارات العمومية (رضا، 2017، ص 19).

ثانيا/ مبدأ الجدارة: يعرف مبدأ الجدارة بأنه ذلك النظام الذي يكفل التحاق المواطنين بالوظائف العمومية والاحتفاظ بهم فيها على أساس معايير الكفاءة والصلاحية دون غيرها من المعايير كالحماية والمحسوبية. والجدارة باعتبارها أساس للاختيار للوظائف العمومية ما هي إلا مجموعة من الصفات تتكون من عناصر متعددة، منها ما يتصل بالكفاءة التقنية وحسن الاستعداد للعمل، ومنها ما يتصل بالكفاءة الإدارية في الوظائف القيادية (بشير ولعقابي، 2019، ص 120).

تتجلى أهمية هذا المبدأ في كون التطبيق السليم له يؤدي إلى جلب أفضل الكفاءات، مما يساهم في تحسين أداء الإدارة وتحقيق المصلحة العامة، من خلال سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لأن الموظف غير الكفء يكون بلا شك سببا في عرقلة سير المرفق العام، كما أن مبدأ الجدارة يوسع من تطبيق مبدأ ديمقراطية الإدارة من خلال فتح الباب أمام المواطنين من مختلف الفئات للالتحاق بالوظائف العمومية دون تفرقة إلا ما تعلق بالكفاءة والصلاحية، إضافة إلى ذلك يضيف مبدأ الجدارة قيمة داخل المجتمع على المؤهلات العلمية والقدرات الشخصية، وهذا ما يدفع إلى الحرص على التعلم والتكوين، ويقضي على آفة التوظيف على أساس المحسوبية والمحابة والوساطة والنفوذ والمكافأة على الولاء، وهي اعتبارات غير موضوعية لها انعكاسات وخيمة على المرفق العام والمصلحة العامة (بوطبة، 2018، ص 226).

هذا وقد تم النص على مبدأ الجدارة بصفة صريحة في المادة 81 من الأمر 03-06 التي نصت على: "يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة محايدة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".

المطلب الثاني: شروط التوظيف.

لقد أخضع الأمر 03-06 الالتحاق بالوظائف العمومية إلى جملة من الشروط التي الواجب توافرها في المترشح للالتحاق بوظيفة عمومية، والمتمثلة في شروط عامة (أولا)، وأخرى خاصة (ثانيا).

أولا/ الشروط العامة للتوظيف: نصت على هذه الشروط المادة 75 من الأمر 03-06 وهي:

1- **الجنسية:** هي رابطة سياسية وقانونية تعني انتساب الفرد إلى دولة معينة يدين لها بالولاء ويخضع لقوانينها مقابل التمتع بحمايتها، ومعظم التشريعات في العالم تشترط في الوظيفة العمومية أن يكون متمتعاً بجنسيتها حرصاً منها على سلامة وأمن الوظيفة العمومية، وبالتالي تمنع على الأجانب تولي هذه الوظائف إلا في حالات استثنائية محدودة، وعلى هذا المنوال سار المشرع الجزائري حين اشترط في المادة 75 في من يتولى الوظيفة العمومية "أن يكون جزائري الجنسية" (بلونة، 2019، ص 76).

الملاحظ في نص هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يشترط في المترشح أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية الأصلية، بل يقبل الجنسية المكتسبة.

2- التمتع بالحقوق المدنية: يقصد بها الحقوق المضمونة للمواطنين، التي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون، أو بقرار صادر عن المحكمة، فحق الانتخاب يعتبر من بين الحقوق المدنية، وبفقدانه يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة. من هنا فإن حرمان الشخص من حقوقه المدنية يترتب عليه عدم أهليته لتولي وظيفة عمومية (بوضيف، 2015، ص 96).

إن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم لقانون العقوبات التي نصت على: "العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة...".

وللتأكد من تمتع المترشح بالالتحاق بالوظيفة العمومية بحقوقه المدنية، فإنه يشترط عليه أثناء تقديمه ملف التوظيف تقديم صحيفة السوابق القضائية.

3- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها: إن هذا الشرط مرتبط جوهريا بالشرط المتعلق بتمتع المترشح بالالتحاق بوظيفة عمومية بالحقوق المدنية، بل أكثر من ذلك فهو امتدادا له، وانطلاقا من المعطيات المرتبطة بصحيفة السوابق القضائية وأثارها، يمكن القول أن المشرع أراد التأكيد على أن الإشارة إلى الإدانات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية المقدمة من قبل المترشح لا يمكن أن تشكل بأي صفة مانعا للتوظيف، إلا إذا تعلق الأمر بوظائف أو مهام تتنافى ممارستها مع المخالفة المرتكبة من قبل المترشح، كأن يتعلق الأمر على سبيل المثال بترشح مواطن محكوم عليه نهائيا بجريمة الاختلاس أو السرقة لشغل وظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العمومية (حباني، 2012، ص 46).

4- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية: بالإضافة إلى نص المادة 75 من الأمر 06-03 على هذا الشرط فلقد نصت عليه أيضا المادة 7 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية في قولها: "كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة أو نشاطا حرا".

إن الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية حسب هذا القانون تكون إما بتأدية الخدمة الوطنية، أو الإعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني. ويتم إثبات إحدى هذه الحالات بوثيقة تسلم من قبل السلطات العسكرية المختصة.

5- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها:

أ- شرط السن: نصت المادة 78 من الأمر 06-03 على أن السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية هي 18 سنة كاملة، ويتم إثبات ذلك بتقديم المترشح للوظيفة العمومية لشهادة الميلاد. إن تحديد شرط السن اللازم للالتحاق بالوظيفة العمومية ضروري حتى لا يترك ذلك للاجتهادات الشخصية التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى تفشي ظاهرة الوساطة والمحسوبية كما كان معمولاً به في الأمر 66-133 خاصة المادة 25 منه، التي لم تحدد سناً معيناً للتوظيف (بلورنة، 2019، ص 78).

ب- شرط القدرة البدنية والذهنية: يقصد بالقدرة البدنية والذهنية الصلاحية الصحية، أي ثبات السلامة من الناحية البدنية والذهنية وعدم إصابة المترشح للوظيفة العمومية بعجز أو إعاقة تحول دون قيامه على أحسن وجه بأعباء الوظيفة خصوصاً السلامة الذهنية. أو حالته البدنية، أي أن يكون صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بانتظام واضطراراً. ويعتبر هذا الشرط جوهرى لتولي الوظيفة العمومية، ونظراً لأهميته فقد نصت عليه معظم التشريعات ومنها المشرع الجزائري، وعليه فكل مترشح لشغل وظيفة عمومية يطلب منه إمداد الإدارة بشهادة طبية (بلورنة، 2019، ص ص 78-79).

تجدر الإشارة إلى أن الإعاقة البدنية لا تمنع صاحبها من الترشح للالتحاق ببعض الوظائف عمومية، وهذا ما أشارت إليه المادة 24 من القانون 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم التي نصت على: "لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته للمسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة".

ج- شرط المؤهلات: مما لا شك فيه أن وظائف الدولة كثيرة ومتنوعة، وقطاعات النشاط كثيرة ومتعددة، وما يصلح من مؤهل في وظيفة، قد لا يصلح في وظيفة أخرى، لذا تركت مسألة تحديد المؤهل للقوانين الأساسية الخاصة كقاعدة عامة (بوضياف، 2015، ص 100).

في هذا الخصوص أشارت المادة 79 من الأمر 06-03 إلى أن إثبات التأهيل يتم بالشهادات أو الإجازات أو مستوى تكوين.

ثانيا/ الشروط الخاصة للتوظيف: إلى جانب الشروط العامة للتوظيف المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03-06، توجد شروط خاصة تضمنتها بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تطبق على بعض أسلاك الموظفين نظرا لخصوصياتها، والمتمثلة في:

1- التحقيق الإداري: نصت على هذا الشرط المادة 2/77 من الأمر 03-06: "كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق".

بالعودة إلى القوانين الأساسية الخاصة التي أخذت بهذا الشرط نجد أنها مختلفة في توقيت إجراء التحقيق، فالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون نص على أن التحقيق الإداري يكون قبل الترسيم، والقانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني نص على أنه يكون قبل التعيين، أما القانون الأساسي الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالشؤون الدينية فنص على أنه يكون أثناء التربص بالنسبة إلى منتوج التكوين المتخصص. أما بخصوص الجهة المختصة بإجراء التحقيق الإداري المسبق، فلم تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة، وفي الواقع تقوم به مصالح الأمن بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف، ويوجه الطلب إلى المصالح المذكورة عبر مكتب التحقيق الكائن مقره في الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية (بوطبة، 2018، ص 240-241).

من خلال محتوى التحقيق الإداري يتبين أن الهدف منه هو الكشف عن سيرة المترشح من الناحية القضائية والأمنية بصفة أساسية، وعن أخلاقه بصفة ثانوية، وإن كانت هذه الجوانب قرائن على حسن سيرة المترشح إلا أنها غير قطعية في إثبات ذلك، فعدم تعرض المترشح لمتابعات قضائية ليس دليل كافيا على حسن سيرته وأخلاقه (بوطبة، 2018، ص 241).

2- الفحص الطبي: نصت على هذا الشرط المادة 76 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: "يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين".

يبدو من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري لم يكتفي بالشهادات الطبية المثبتة للقدرة البدنية، وأوجب الفحص الطبي نظرا لخصوصية بعض وظائف أسلاك الموظفين التي تتطلب لياقة صحية عالية لأدائها، فالمترشح للوظيفة في سلك الأمن الوطني مثلا يخضع لفحص طبي دقيق، فأى مرض يتم اكتشافه يتنافى مع ما تتطلبه وظيفته من لياقة وصحة عالية يجعله غير مؤهل صحيا، وبالتالي يرفض ملف توظيفه (بوطبة، 2018، ص 241-242).

المبحث الثاني: إجراءات التوظيف وأنماطه.

بالإضافة إلى المبادئ التي تحكم عملية التوظيف، والشروط الواجب توافرها في كل مترشح راغب للإلتحاق بالوظائف العمومية، فإن الإلتحاق بالوظائف العمومية يخضع إلى مجموعة من الإجراءات القانونية الواجب إحترامها من قبل كل المؤسسات والإدارات العمومية في كل عملية توظيف. الذي يعرف بدوره نمطين أساسيين.

لأجل التعرف على الإجراءات التي تحكم عملية التوظيف سأعرض لها بالدراسة والتحليل في المطلب الأول، في حين أتناول في المطلب الثاني أنماط التوظيف.

المطلب الأول: إجراءات التوظيف.

أخضع المشرع الجزائري عملية التوظيف إلى مجموعة من الإجراءات القانونية التي وجب على المؤسسات والإدارات العمومية التقيد بها واحترامها. فبعد الانتهاء من المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة المعنية، تبدأ مرحلة التوظيف التي تخضع إلى العديد من الإجراءات التي تضمنها المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها المتمثلة في:

1- فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية: نصت في هذا الخصوص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 على أنه يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة بقرار أو مقرر من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، الذي يجب أن يتضمن ما يلي:

- الأسلاك والرتب التي من أجلها تم فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية،
- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات-الاختبارات، امتحان أو فحص مهني)،
- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية،
- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،
- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، والنقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،
- تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها،
- تشكيل لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات،
- تشكيل لجنة القبول أو النجاح النهائي.

بعد ذلك يجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل أقصاه 5 أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعهما، ويجب على هذه الأخيرة إبداء رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلامهما، وبانقضاء هذا الأجل يعتبر الرأي المطابق مكتسباً وفقاً لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194.

2- إشهار المسابقات: يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين وفقاً لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بأي وسيلة أخرى. أما فيما يخص الامتحانات والفحوص المهنية الخاصة بالتوظيف الداخلي، فيتم إشهارها بالملصقات في المؤسسة المعنية. هذا يجب أن يتضمن إشهار المسابقات البيانات التالية:

- تكوين ملف المترشح،
 - مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه وكيفية ذلك،
 - مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية،
 - معايير الانتقاء،
 - طرق الطعن التي يقوم بها المترشحين الغير مقبولة ملفاتهم.
- 3- إيداع ملفات الترشح للمسابقة ودراساتها:** يتم إيداع ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان عنها، وتمتد لمدة 15 يوم كحد أدنى، و30 يوم كحد أقصى. ويجب تسجيلها حسب الترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، يفتح لدى الإدارة المعنية، ويسلم للمترشح وصل استلام الملف تطبيقاً لنص المادتين 13-14 من المرسوم التنفيذي 12-194.

بعد الانتهاء من مرحلة إيداع الملفات يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من قبل لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية، ليتم بعدها إعلام المترشحين المقبولين وغير المقبولين في أجل 10 أيام قبل إجراء المسابقة، ويمكن للمترشحين الغير مقبولين تقديم طعن أمام السلطة التي

لها صلاحية التعيين التي يجب عليها الفصل في الطعن والرد على المعنيين قبل 5 أيام على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة، هذا ما ذهبت إليه المادتين 15-16 من المرسوم التنفيذي 12-194.

4- إجراء المسابقة وإعلان النتائج: يتم إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وفقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 في أجل أقصاه 4 أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء لشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية، وفي حالة عدم إجراء المسابقة في أجل 5 أشهر يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقة باطلا، ويتم إعلام المترشحين بذلك.

هذا ولقد عمل المرسوم التنفيذي 12-194 على التمييز فيما يتعلق بإجراء المسابقة وإعلان نتائجها بين المسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادات.

أ- إجراء المسابقة على أساس الاختبارات والفحوص المهنية: طبقا لأحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي 12-194 فإن عملية إجراء المسابقات على أساس الاختبارات تتم من قبل المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها، ويتم تحديد قائمة المؤسسات المعنية بإجراء المسابقة بموجب قرار صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بالنسبة للمسابقة الخاصة بالالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية، أما بالنسبة للأسلاك الخاصة فإن الالتحاق بها يكون بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.

وتقع مسؤولية إجراء المسابقات وضمان السير الحسن لها حسب نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي 12-194 على عاتق مسؤول المؤسسة، الذي يكلف على وجه الخصوص ب:

- ضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة من قبل المترشحين،
- إنشاء مراكز امتحان ملحقة عند الانقضاء،
- ضمان سرية مواضيع الاختبارات وإغفال أوراق الامتحانات،
- تعيين أعضاء كل من: لجنة اختيار مواضيع الاختبارات، لجنة الحراسة، لجنة تصحيح الاختبارات ولجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء.

بعد إجراء الاختبار وتصحيح الأوراق تقوم لجنة تتكون من مسؤول المؤسسة أو ممثله رئيسا، ممثل للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة عضوا ومصححين

للاختبارات عضوين بتحديد قائمة الناجحين في اختبارات القبول. ويعد ناجحا كل مترشح تحصل على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 من 20. وفي حالة عدم تضمن المسابقة اختبار شفهي تحدد هذه اللجنة قائمة المترشحين الناجحين نهائيا. أما في حالة وجود الاختبار الشفهي تقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء المترشحين الناجحين في اختبارات القبول لإجراء الاختبار الشفهي في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إجراء الاختبار، وبعد إجراء الاختبار تحدد قائمة الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل 10 من 20 دون الحصول على علامة إقصائية (أنظر المواد 23-24-25 و 26 من المرسوم التنفيذي 12-194).

ب- إجراء المسابقة على أساس الشهادات: إن إجراء المسابقة على أساس الشهادات يقع على عاتق المؤسسة أو الإدارة المعنية، التي تتولى بنفسها دراسة ملفات المترشحين، إلا أن إجراء المقابلة طبقا لأحكام المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194 فإنه يسند إلى لجنة انتقاء تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا، ومن عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.

وقد وضعت المادة 9 من المرسوم التنفيذي 12-194، وقبله المنشور رقم 07 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات و تنقيطها:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 إلى 5)،
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (من 0 إلى نقطتين)،
- الأشغال والدراسات المنجزة في نفس التخصص (من 0 إلى نقطتين)،
- الخبرة المهنية المكتسبة في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول (من 0 إلى 6)

- تاريخ الحصول على الشهادة (من صفر إلى نقطتين)،
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء (من 0 إلى 3 نقاط).

بعد دراسة ملفات المترشحين وتنقيطها، وإجراء المقابلة، يتم تحديد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقة على أساس الشهادات وفقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي 12-194

حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة من قبل لجنة مكونة من السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيساً، ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية عضواً وعضواً من لجنة الانتقاء السابق الإشارة إليها.

5- إعداد قوائم الناجحين نهائياً والاحتياطيين ونشرها: طبقاً لأحكام المادة 28 من المرسوم التنفيذي 12-194 فإنه يجب إعداد قوائم الناجحين نهائياً وكذا قوائم الاحتياطيين حسب درجة الاستحقاق من أجل إما الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين المتخلفين أو لشغل مناصب شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحصين مهنيين، وتنتهي صلاحية القوائم الاحتياطية تلقائياً عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية، وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام السنة المالية.

وأوجب المادة 29 من المرسوم التنفيذي 12-194 على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تقوم بنشر قوائم الناجحين نهائياً والاحتياطيين، وتبليغها إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية أو مفتشية الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها.

6- استدعاء المترشحين الناجحين في المسابقة: طبقاً لنص المادة 31 من المرسوم التنفيذي 12-194 فإنه يجب على كل مترشح ناجح في المسابقة أو امتحان أو فحص مهني أن يلتحق بمنصب عمله في أجل شهر ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين أو القبول في التكوين المعني، وفي حالة عدم التحاق المترشح خلال هذا الأجل يتم استبداله بالمترشح المدرج اسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، الذي تبلغ نسخة منه إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعها.

7- الرقابة على تنظيم المسابقة وكيفية إجراءاتها: تخضع المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية إلى رقابة المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي بإمكانها فتح أي تحقيق من خلال فحص الوثائق للتأكد من مدى قانونية الإجراءات المتعلقة بالتوظيف للتنظيم المعمول به.

ففي حالة عدم احترام المؤسسة أو الإدارة المعنية لإجراءات تنظيم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإعلان نتائجها فإن ذلك يؤدي إلى إلغاء هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية. ويعد باطلاً وعدم الأثر كل قرار تعيين أو ترقية إذا تبين ما يلي:

- عدم وجود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية،

- عدم استيفاء المترشح الناجح نھائا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها (أنظر المواد 32، 33 و 34 من المرسوم التنفيذي 12-194).

المطلب الثاني: أنماط التوظيف.

يعرف نظام التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري نمطين أساسيين هما التوظيف الخارجي (أولا)، والتوظيف الداخلي (ثانيا).

أولا/ التوظيف الخارجي: يقتضي مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية أن يتوقف التوظيف الخارجي في مختلف أسلاك الوظيفة العمومية على تنظيم المسابقات، وهو ما تم تكريسه في المادة 80 من الأمر 06-03 التي نصت على أن التوظيف الخارجي يتم بالطرق الآتية:

1- المسابقة على أساس الاختبارات: نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 الصادرة بتاريخ 6 جانفي 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر 06-03 على أنه: "يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المترشحين للالتحاق بوظائف عمومية".

2- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين: تعتبر المسابقة على أساس الشهادات إحدى أهم الطرق المعتمدة في التوظيف، حيث عمدت السلطات العمومية المختصة إلى الاعتماد على هذه المسابقة من أجل ترسيم الأعوان المتعاقدين في إطار جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات للالتحاق ببعض أسلاك ورتب الوظيفة العمومية. حيث نصت في هذا الخصوص المادة 3 من المرسوم التنفيذي 12-194 على: "زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر 06-03 يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

غير أنه، عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، طبقا للتنظيم الساري المفع، أعوانا متعاقدين أو أعوانا في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، المستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة، فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات".

هذا ما أكدت عليه التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 التي تطرقت إلى أن

هذا الإجراء يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للأعوان المتعاقدين، ودعم السياسات العمومية للإدماج المكرسة لا سيما عن طريق جهاززي الإدماج المهني والاجتماعي.

ويتم انتقاء المترشحين الناجحين في هذه المسابقة على أساس دراسة ملف المترشح، وكذا إجراء المقابلة، مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق.

3- الفحص المهني: يقصد به اختبار الكفاءة المهنية للمترشحين المتقدمين لشغل المناصب المالية الشاغرة لاختيار أحسن المترشحين القادرين على ممارسة مهام وظائف محددة غالبا ما ترتبط بنشاطات التحكم والتنفيذ، وأغلب الأسلاك التي تخضع لهذا النوع من التوظيف تنتمي إلى المجموعة (ج) و (د) (بوتبة، 2018، ص 259).

4- التوظيف المباشر: وضعت المادة 80 من الأمر 06-03 الضوابط الأساسية التي يتم على أساسها التوظيف المباشر وهي:

- التوظيف المباشر يقتصر فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوين متخصص منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

- أن يكون التكوين المتخصص على مستوى مؤسسات التكوين المؤهلة.

وعليه تستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومتطلبات تلك الوظائف، وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقا لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتكوين لها، وقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية غداة الاستقلال، فبعد الاستعانة المؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار الاتفاقيات الثنائية مع بعض الدول الأجنبية لتكوين الدفقات الأولى من الموظفين شرعت الدولة بإنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفت بإعداد المترشحين للوظائف العمومية من ذلك:

- المدرسة الوطنية للإدارة.

- مراكز التكوين في الميدان الشبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية .

- المدرسة الوطنية لإدارة السجون.

- المعهد الوطني لكتاب الضبط.

- مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك

- مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب (بوعكاز، 2018، ص 126).

ضماناً لمصداقية التوظيف المباشر جاءت التعليمات رقم 30 المؤرخة في 4 نوفمبر 2003 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بإجراء التوظيف منتوج التكوين المتخصص التي أوجبت أن تخضع عملية التصديق على توظيف المترشحين على تقديم الوثائق الآتية:

- محضر إعلان النتائج النهائية لمسابقة الالتحاق بالتكوين، ممضي من قبل مصالح الوظيفة العمومية.

- محضر اللجنة المكلفة بانتقاء الموظفين المدعويين لمتابعة تكوين متخصص عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، عند الاقتضاء .

- محضر لجنة نهاية دورة التكوين، ممضي من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

ثانيا/ التوظيف الداخلي (الترقية في الرتبة): يقصد بالترقية في الرتبة كل تغيير يطرأ على المركز القانوني للموظف وينقله من الفئة الوظيفية الحالية إلى الوظيفة الأعلى منها. ونظام الترقية في الرتبة يعتبر من الدعامات الأساسية لنظام التوظيف، ومحفزا أساسيا للموظفين لبذل المزيد من الجهد قصد الظفر بالترقية التي ترفع وتساعد بالموظف في السلم الإداري وتؤدي إلى زيادة سلطاته، وكل ترقية تقابلها زيادة في الراتب. ونظرا لأهمية الترقية في الرتبة في المسار المهني للموظف العام فقد حرصت التشريعات الوظيفية على تضمين النصوص التي تحكمها ومنها المشرع الجزائري (بلورنة، 2019، ص ص 164-165). فوفقا لنص المادة 107 من الأمر 06-03 تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الطرق الآتية:

1- على أساس الشهادة: خاصة بالموظفين الذين تحصلوا خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

حيث يقوم الموظف في هذه الحالة بتقديم طلب للإدارة مرفق بالشهادة المتحصل عليها، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة، لكن بتوفر المناصب المالية الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي (زمو، 2017، ص 135). حيث نص في هذا الخصوص المنشور رقم 4 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بالترقية على أساس الشهادة على توجب توفر منصب مالي شاغر خاص برتبة الترقية، ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية للسنة المالية التي تتم فيها الترقية. ليتم بعدها ترقية الموظف المتحصل على الشهادة بموجب قرار أو مقرر فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير، ثم

يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ليسجل ويرقم في سجل القرارات أو المقررات المخصصة لهذا الغرض. تبلغ بعد ذلك نسخة منه للموظف المعني ونسختين إلى المديرية الفرعية للميزانية والنمحابسة للتكفل ونسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للرقابة اللاحقة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التأشير على القرار أو المقرر. (المراسلة رقم 10250، 2018).

2- بعد تكوين متخصص: الذي يتم على مستوى إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصص.

3- امتحان مهني أو فحص مهني: خاص بالموظفين الذي أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص للاستفادة من الترقية بعد النجاح في الامتحان أو الفحص المهني.

4- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل: خاصة بالموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية في الرتبة، زيادة على شرط الأقدمية تتوقف ترقية الموظف وفق هذه الطريقة على عملية تقييم الموظف (المادة 98 من الأمر 06-03). وذلك بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء. ولا يستفيد الموظف من الترقية وفق هذه الطريقة مرتين متتاليتين.

الخاتمة:

توصلت من خلال دراسة هذا الموضوع إلى عديد النتائج، وخرجت بعدة توصيات:

أ- النتائج:

- 1- أخضع المشرع الجزائري عملية التوظيف في الأمر 06-03 إلى مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.
- 2- تحقيقاً لمبدأي المساواة والجدارة واختيار أحسن الكفاءات تم الاعتماد على المسابقة كآلية للالتحاق بالوظائف العمومية، وتم إخضاعها للعديد من الشروط العامة التي فصلت فيها المادة 75 من الأمر 06-03 بالإضافة إلى الشروط الخاصة المتمثلة في التحقيق الإداري والفحص الطبي.
- 3- أوجب المشرع الجزائري إجراء المسابقات وفق جملة من الإجراءات القانونية، بدء من فتح المسابقة وإشهارها وإيداع ملفات الترشح، مروراً بإجراء المسابقة وصولاً إلى إعلان نتائجها والرقابة.
- 4- يعرف نظام التوظيف في قانون الوظيفة العمومية نمطين أساسيين هما التوظيف الخارجي الذي يتم وفق الطرق الآتية: المسابقة على أساس الاختبار، المسابقة على أساس الشهادة، الفحص المهني والتوظيف المباشر. أما النمط الثاني فهو التوظيف الداخلي الذي يعرف أيضاً بالترقية في

الرتبة التي تتم بالاعتماد على الطرق الآتية: على أساس الشهادة، بعد تكوين متخصص، امتحان مهني أو فحص مهني وعلى سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل.

ب- التوصيات:

1- الالتزام بمطابقة التعليمات والمنشورات والإرساليات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الإداري الخاصة بعمليات التوظيف مع النصوص القانونية، تفاديا لأي تعارض أو تناقضا عند التنفيذ.

2- إعادة الاعتبار إلى المسابقة كآلية قانونية وحيدة للإلتحاق بالوظائف العمومية.

4- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات المؤسسات والإدارات العمومية.

3- العمل على إصدار القرارات الوزارية المشتركة الخاصة بتعداد مناصب الشغل وتصنيفها.

4- ضرورة تعزيز مكانة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كآلية للرقابة والمتابعة لعملية التوظيف داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

أ- الوثائق الدولية:

1- إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789.

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

ب- القوانين:

1- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002.

2- القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

3- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

ج- الأوامر:

1- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

د- المراسيم الرئاسية:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

هـ- المراسيم التنفيذية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 7 جوان 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 7 جويلية 2008.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 3 ماي 2012.

و- التعليمات والمناشير والمراسلات:

- 1- تعليمة رئيس الحكومة رقم 1 المؤرخة في 6 جانفي 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة تطبيقا لأحكام الأمر 03-06.
- 2- التعليمة رقم 273 المؤرخة في 17 أوت 2013 الصادرة عن الوزير الأول المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- 3- التعليمة رقم 30/ك خ/م ع و ع المؤرخة في 4 نوفمبر 2003 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بإجراء التوظيف منتوج التكوين المتخصص.
- 4- التعليمة رقم 01/م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 5- المنشور رقم 7 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات.
- 6- المنشور رقم 4 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
- 7- المراسلة رقم 10250 المؤرخة في 1 أكتوبر 2018، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ثانيا/ قائمة المراجع:**أ- الكتب:**

- 1- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 2- رشيد حبابي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.

3- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

4- كمال زمور، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.

5- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

6- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

ب- رسائل الدكتوراه:

1- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016-2017.

ج- المجلات العلمية:

1- سلوى تيشات، "المسابقة كأداة لاحترام مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية: تحليل وآفاق"، مجلة معارف، جامعة البويرة، المجلد 7، العدد 12، جوان 2012.

2- شمس الدين بشير ولعقابي سميحة، "نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس بركة، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2019.

3- يسرى بوعكاز، "تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة المقدمة للدراسات القانونية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، المجلد 03، العدد 01، جوان 2018.