



الضوابط العامة التي تحكم تولي الوظائف في الجزائر .

الأستاذ: عبد القادر ضياف

الدرجة العلمية : الدكتوراه .

المؤسسة الجامعية : جامعة باجي مختار عنابة (كلية الحقوق).

الملخص :

يتم التعيين في الوظائف العامة في الجزائر من بين الأشخاص المختارة عن طريق المسابقة بموجب مقرر أو قرار إداري صادر عن الإدارة المختصة .

ولكي يلتحق الشخص بالوظيفة يجب أن تتوفر فيه بعض الشروط التي تتسم بالموضوعية والتجريد ، ومن بينها الضوابط العامة التي نص عليها الأمر رقم 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية ، كالجنسية والتمتع بالحقوق المدنية و تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية وبلوغ السن القانوني .

وهذا لكي يتسنى للإدارة انتقاء الكفاءات التي تستجيب لتطلعاتها من أجل عصنة المرافق العمومية وتلبية الحاجيات العامة وتوفير الخدمات للجمهور بانتظام واستمرار .

الكلمات المفتاحية : الموظف العام ، شروط التوظيف ، الضوابط العامة .

Summary

The appointment to the public position is made from the persons selected through the competition according to an administrative decision issued by the competent department .

In order for a person to join the job he must fulfill the conditions that are objective and abstract .including general controls such as nationality .age .enjoyment of civil rights .and settlement of status towards the national service . this is stated in Ordinance 03/06 relating to public office .

Key words . Public servant . General controls . Conditions of employment .

مقدمة :

أحاط المشرع الجزائري التعيين في الوظائف العامة بمجموعة من الضوابط التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات انتقاء موظفيها وهذا إحقاقاً لمبدأ المساواة غير أن المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالولوج إلى سلك الوظائف العليا بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في من يرغب في شغل الوظيفة العامة وهذا حفاظاً على المصلحة العامة وتحقيقاً لمبدأ الجدارة والاستحقاق، إذ تبنى نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات للالتحاق بالوظائف العادية كأسلوب



للتوظيف الخارجي كما اتبع أسلوب الترقية كأساس التوظيف الداخلي وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارات العمومية.

ومن هذا كله يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي : فيما تتمثل الشروط العامة التي تحكم تولي الوظائف في الجزائر ؟

للإجابة على الإشكالية سالفة الذكر سنتبع الخطة التالية :

المطلب الأول : شروط الترشح للوظيفة .

المطلب الثاني : شروط التعيين في الوظيفة .

المطلب الأول : شروط الترشح للوظيفة .

أشار المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر رقم 03/06 للشروط المتعلقة بالترشح لأي وظيفة بعد الإعلان عن المسابقة سواء كانت طريق الشهادة أو عن طريق الاختبار⁽¹⁾ والتي تمثلت أساسا في شرطين هما :

— أن يكون جزائري الجنسية (الفرع الأول) .

— أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية (الفرع الثاني)⁽²⁾ .

الفرع الأول : شرط الجنسية الجزائرية .

يعتبر التمتع بجنسية الدولة شرطا لدخول الوظائف العامة في أغلبية تشريعات وأنظمة الخدمة المدنية في العالم⁽³⁾.

الجنسية هي رابطة سياسية وقانونية تقيد انتماء الفرد إلى شعب الدولة بوصفه عنصرا من العناصر المكونة لها عند جانب الفقه⁽⁴⁾ ويرى فقهاء آخرين أن الجنسية نظام قانوني يكفل التوزيع للأفراد في مختلف دول العالم⁽⁵⁾.

على هذا الأساس فإن تولي الوظائف من الحقوق في الدولة التي يكفلها الدستور ويحميها وهي حكرها فقط على مواطني الدولة دون غيرهم ، باعتبار أن الشعور بالمسؤولية وفخر أداء الواجب العام يتوافر بشكل كبير لدى المواطنين دون الأجانب هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الواجبات العامة تقابلها الحقوق العامة التي يتمتع بها المواطن دون غيره⁽⁶⁾.

هذا ما تضمنه الدستور الجزائري في تعديل 2020 في مادته 67 : (... يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام الوظائف في الدولة)⁽⁷⁾.

إذن المشرع في هذه المادة ينص صراحة أنه لا يمكن لأي شخص تقلد الوظائف العامة في الدولة دون تمتعه بالجنسية الجزائرية وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط منح الجنسية الجزائرية بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دوليا هما رابطا الإقليم والدم ، فنص في المادة 6 من الفصل الثاني من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتعلق بقانون الجنسية على :

(يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية).

أشارت كذلك المادة 7 من ذات الأمر إلى (يعتبر من جنسية جزائرية الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين).

والولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة الميلاد دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها⁽⁸⁾.

لقد أخذ في الجزائر بمبدأ الجنسية للالتحاق بالوظائف العامة من أجل حماية الأيدي العاملة الوطنية والحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن وأمنه وسلامته وكذلك لضمان الولاء⁽⁹⁾ ، لأن التوظيف مرتبط على مدى ارتباط المترشح بالدولة ، إلا أنه بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 لم يحدد ما إذا كانت الجنسية المطلوبة جنسية أصلية أو مكتسبة.

تجدر الإشارة إلى أن اشتراط الجنسية للالتحاق بالوظائف العمومية لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب⁽¹⁰⁾ ، رغم أن القاعدة في تولي الوظائف في الدولة هي مقتصرة على المتمتعين بالجنسية الجزائرية ، فإن المشرع خرج عن هذه القاعدة وسمح بتوظيف غير المواطنين على سبيل الاستثناء وفقا لضوابط وشروط معينة وذلك لعدة اعتبارات منها الاستفادة من الكفاءات والخبرات الأجنبية التي يتعذر توفرها في المواطنين والرغبة في تحقيق التآلف والترابط بين الدول بشرط التعامل بالمثل كأن تكون هناك اتفاقية دولية⁽¹¹⁾ ، لقد تجسد هذا من خلال:

- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بتشغيل العمال الأجانب بناء على جواز عمل يسلم من طرف الإدارة لمدة عامين⁽¹²⁾.

- كذلك في المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية⁽¹³⁾.

الفرع الثاني : التمتع بالحقوق المدنية .

لكي يتمتع الشخص بصفة الموظف العام يجب أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وأن يكون حسن السيرة والأخلاق، ويمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من خلال مراجعة سلطات الأمن المختصة والإطلاع على صحيفة سوابقه القضائية ويتفرع على هذا الشرط مضمونان ألا وهما :

أولاً: الحقوق المدنية.

يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحتها الدولة بموجب القانون لجميع مواطنيها ضمن حدودها الإقليمية ، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضوا في جماعة وبصفته مواطنا فله الحق أن في أن يكون عضوا محلفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذلك له الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية⁽¹⁴⁾.

كما نشير أيضا أن المشرع الجزائري صنف الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري رقم 01/14 المؤرخ في 04 فيفري 2014، المعدل للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966.

(يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية العائلية في:

1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ...) وبالرجوع إلى التشريع الجزائري المتعلق بالوظيفة العمومية⁽¹⁵⁾ نجد أن الأمر رقم 133/66 اشترط في جميع المترشحين للالتحاق بالوظائف العمومية التمتع بالحقوق الوظيفية، وذلك بموجب المادة 25 منه التي نصت على أنه:
(لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية... إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية ..)⁽¹⁶⁾.

على هذا النحو استقر الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في مادته 75 حين تضمنت : (... على أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية...)⁽¹⁷⁾.

إذن نستنتج أن المشرع قد قيد تولي الوظائف العامة في الدولة بشرط التمتع بالحقوق المدنية أي تلك الحقوق اللصيقة بصفة الموظف ، لأن التمتع بها يعتبر امتياز طبيعي يمنح لكل مواطن ما لم يكن صدر في حقه حكم قضائي يقضي بحرمانه منها.

ثانيا : السيرة الحسنة.

لقد حاول بعض الفقه وضع تعريف دقيق لسيرة المرء بالقول : (بأنها ما عرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تناقلتها الألسنة واستقر في الأذهان على أنها صحيحة)⁽¹⁸⁾.

أي أن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هي تلك الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قول السوء وما يمس الخلق، أي أنها تلتصق أصلا في الشخص نفسه فهي لصيقة به ومتعلقة به وبسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته ، ومن هذا المنطلق لا يؤخذ المرء إلا بسلوكه.

حسن السيرة والسلوك كذلك من شروط الالتحاق بالوظائف العامة لأن الحكمة من ذلك تكمن في أن الموظف بصفته ممثلا للدولة ومجسدا لهيئتها أمام المواطنين قد يطلع أحيانا بحكم وظيفته على أسرار الناس



فيستطيع التحكم في مصيرهم ولهذا وجب على الموظف أن يكون على قدر كاف من الأخلاق والاحترام تجعله أهلا للائتمان (19).

بالرجوع إلى تشريع الوظيفة العامة الجزائري نجد الأمر رقم 133/66 قد أورد هذا الشرط في المادة 25 فقرة 2 منه بنصها على أنه : (..... إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق ...) (20).

تؤكد الإدارات والمؤسسات العمومية من حسن السيرة عن طريق إجراء التحقيق الإداري ، لأن ما في الواقع أن مفهوم السيرة والأخلاق من المسائل النسبية التي تختلف باختلاف الأنظمة فما يعد ممدوح في بعض الشعوب فهو مذموم في باقي المجتمعات الأخرى (21).

ولم يتم إيراد هذا الشرط في القانون 03/06 المضمن قانون الوظيفة العمومية الجديد.

المطلب الثاني: شروط التعيين في الوظيفة .

بعد نجاح الشخص في المسابقة فإنه يقوم بتقديم ملف آخر يثبت فيه توفر شروط أخرى نصت عليها المادة 75 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية، والتي تتمثل أساسا في :

- أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية ما يتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
 - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
 - أن تتوافر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية بالوظيفة المراد الالتحاق بها (22).
- هذه الشروط سنحاول التطرق إليها في فرعين على النحو التالي :

الفرع الأول : إثبات شرطي عدم السبق القضائي و أداء واجب الخدمة الوطنية .

لكي يلتحق الشخص بالوظيفة العامة يجب أن يثبت :

- عدم حمل شهادة سوابقه القضائية ما يتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- و أن يسوي وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

أولا : خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة.

تجدر الإشارة أن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمترشح للوظيفة يعني التأكد من غياب عدم الملاءمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المترشح لها (23) .



إن هذا الشرط مرتبط جوهريا بالشرط المتعلق بتمتع المترشح لوظيفة عمومية بحقوقه المدنية بل أكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير .

أي أن لا يكون هناك قد صدر حكم سابق يقضي بإدانة المترشح بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة في جريمة محلة بالشرف والاعتبار⁽²⁴⁾.

هذا القيد قد تم سنه للتأكد من الجانب السلوكي للمترشح للوظيفة ، لأنه لا شك أن نظرة المواطن للوظيفة ستتأثر و تهتز إن سمح لأصحاب السوابق القضائية والمجرمين للالتحاق بالوظيفة العامة والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام ، لأن الوظائف أسرار وأمانات وواجبات .

إذن المشرع أراد التأكيد مرة أخرى على أن الإدانات المقيدة في الورقتين رقم 02 و 03 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبتين من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية والمقدمتين من قبل المترشحين للحصول على وظيفة لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانعا لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم، اللهم إذا تعلق الأمر بوظائف أو مهام تتنافى ممارستها مع المخالفة المرتكبة من قبل المترشح ، كأن يتعلق الأمر على سبيل المثال لا الحصر بترشح مواطنا محكوم عليه بتهمة الاختلاس أو السرقة لشغل وظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العمومية أو ترشح مواطن محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية في جرائم تتعلق بالآداب لشغل وظيفة تربوية أو تعليمية⁽²⁵⁾.

من هذا يمكن القول أن كل علامة ما في الصحيفة القضائية تتنافى وممارسة الوظائف العامة فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها ، وهذا الشرط معمول به في العديد من أنظمة الوظيفة العمومية في العالم.

ثانيا: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

إن توضيح وضعية المرشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمرشح معا بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مرشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية أي يجب أن يكون في وضعية قانونية منتظمة طبقا لقانون الخدمة الوطنية .

على ضوء هذا فالمرشح للالتحاق بالوظيفة العامة ما عليه إلا تقديم وثيقة يثبت بها تواجده في إحدى الوضعية الثلاث التالية:

-أداء الخدمة الوطنية.

-الإعفاء من التجنيد.

-تأجيل التجنيد



وذلك طبقاً لأحكام الفقرة الخامسة من المادة 75 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁶⁾.

لقد ألح المشرع على هذا الشرط في سنة 2014 بموجب المادة 7 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية حيث تضمنت :

(كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص أو أن يزاول مهنة أو نشاطاً حراً بعد إثبات)⁽²⁷⁾.

لكن نظراً للشكاوى العديدة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية أصدر رئيس الحكومة سابقاً والوزير الأول حالياً تعليمه تتضمن (إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية).

قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين وحصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لوثيقة إدارية من الشباب البالغ سن (20) سنة فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر وتحدد إن كان مستفيداً من التأجيل أو مؤجلاً أو معفى⁽²⁸⁾.

عند التمعن في الأمر 03/06 نجد أن المادتين 154 و 155 كانتا أكثر ليونة فيما تعلق بهذا الشرط :
فقد نصت المادة 154 على : (يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وظيفة تسمى الخدمة الوطنية والذي يحتفظ في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، ولا يمكنه الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية).

أضافت المادة 155 من ذات القانون : (يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يستغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب معادل له)⁽²⁹⁾.

من هاتين المادتين نستنبط ما يلي :

- أحقية المترشح في المشاركة في مسابقة الالتحاق بالوظيفة العمومية حتى ولم تسوى وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية فيلتحق بالمنصب عقب نجاحه.
- يلتحق بعدها الموظف بالأداء الخدمة الوطنية ويحتفظ بحقوقه في الترقية والتقاعد شأن باقي الموظفين ولكن لا يمكن أن يستفيد من الراتب لأنه يتلقى راتبه من خلال تأديته الخدمة الوطنية .
- بعد نهاية الخدمة الوطنية يعاد إدماج المعني بقوة القانون في منصبه الأصلي أو منصب معادل له.

الفرع الثاني : أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية.



إن السن واللياقة البدنية يعتبران من شروط تولي الوظائف العمومية.

أولا :السن.

تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سن محددة ، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة ومدركا لمسؤوليتها ويميز في تصرفاته

بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة⁽³⁰⁾ وهذا ما دفع المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر رقم 03/06 التي حددت 18 سنة كحد أدنى لتولي الوظائف العامة ويهدف المشرع من خلال هذا التحديد لحماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس⁽³¹⁾.

يتم إثبات عمر المرشح للتعين في وظيفة عامة من خلال إبرازه لشهادة ميلاده أو أي مستند رسمي آخر صادر عن الجهات المختصة ، لذلك جرى العمل عند وضع إعلانات التوظيف ضرورة أن يقدم الراغب طلبا بذلك مصحوبا بمستندات منها شهادة الميلاد الرسمية أو مستخرج رسمي منها⁽³²⁾.

ثانيا : اللياقة البدنية والصحية والذهنية.

حتى يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء وظيفة بكفاءة فيجب أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح للتعين فيها ، لهذا نصت أنظمة الخدمة المدنية في كافة الدول على اشتراط السلامة من الأمراض أي يكون سليم البدن وخاليا من الأمراض المعدية⁽³³⁾ .

تختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة واجباتها ومسؤولياتها حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية هذا الشرط نص عليه الأمر 03/06 في مادته 75 الفقرة الأخيرة (أن تتوفر فيه شروط القدرة البدنية والذهنية).

غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة وهنا نشير أن المؤسسات والإدارات العمومية لابد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي 1 % وفقا لما جاء في المادة 27 من القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم⁽³⁴⁾.

يتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد بأن المعني سليم وغير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة⁽³⁵⁾

يمكن القول أن هذا الشرط يبرز ضرورة التثبت من قدرة الموظف صحيا على القيام بأعمال الوظيفة باقتدار، حيث من غير المعقول أن يبدأ الموظف حياته الوظيفية فيطالب بعد تعيينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية لأن اللياقة الصحية تعني الصلاحية الإلزامية لشخص المرشح للتعيين في الوظيفة العامة للقيام بأعبائها على الوجه المرضي من أجل سير المرفق العام بانتظام واستمرار⁽³⁶⁾.

الخاتمة :

تتمتع الإدارة العمومية في الجزائر بمكانة كبيرة في كل دول العالم لأنها تجسد المفهوم الميداني للدولة فهي تعتبر وسيلة هامة لتنظيم الدولة وسيرها، لأن سير المرافق العامة بانتظام واطراد يهدف إلى إشباع الحاجيات العامة الأساسية التي يصعب على الجمهور الاستغناء عنها ولا يتأتى هذا إلا من خلال وجود جهاز جيد وفعال للوظيفة العمومية.

هذه الفعالية و المردودية لابد لتحقيقها من حسن اختيار مواردها البشرية مراعية في ذلك جدارتهم وكفاءتهم وبعض الشروط العامة من جنسية و تمتع بالحقوق المدنية وتسوية للخدمة المدنية والسن القانوني وهذا ما يمكن المؤسسات والإدارات العمومية من تحقيق أهدافها .

من خلال هذا البحث توصلنا إلى بعض النتائج التي يمكن حصرها كالآتي :

1- أن المشرع الجزائري قيد حق الالتحاق بالوظائف العامة بجملة من الضوابط العامة التي من بينها الجنسية والتمتع بالحقوق المدنية و السن القانوني .

2- كذلك المؤسس الدستوري أحسن صنعا من خلال تأكيده في التعديل الدستوري الأخير لرقم 20/442 على أن الشرط الأساسي للتعيين والاستمرار في الوظائف العامة للدولة هو توفر الجنسية الجزائرية فقط دون سواها.

3- كما نلاحظ أيضا أن الإدارة في الجزائر من الناحية الواقعية عند التعيين والاستمرار في الوظائف العامة قد تغلب عوامل أخرى كالكفاءة والجدارة ، وهذا من أجل رفع الأداء الوظيفي وتحسين الخدمة العمومية .

4- كما أن هذه الشروط العامة كذلك عند فقدان إحداها تعتبر من أسباب انتهاء المهام من الوظيفة العمومية .



وعلى ضوء هذه النتائج حتى تتمكن الإدارة من اختيار أكف الأشخاص لشغل الوظيفة العامة ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية :

1- على المشرع كذلك أن يضبط شروط الالتحاق بالوظائف العامة بدقة بما يضمن التحاق أحسن العناصر خاصة من حيث المؤهل العلمي والكفاءة بالنظر لما تكتسبه هذه المناصب من أهمية .

2- كما يجب على المشرع وضع حد أقصى لسن الالتحاق بالوظائف العامة فلا يعقل إحالة موظف على التقاعد ثم الاستعانة به لشغل منصب عن طريق التعاقد في بعض المرافق الحيوية لأنه في حالة تقدمه في السن تقل مردوديته .

3- كذلك لابد على المشرع الجزائري أن يتدارك الغموض الذي يكتنف المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020 و التي تعارضت مع ما جاء في نص المادة 63 من آخر ما قبل تعديل دستوري لسنة 2016 واللتان نصتا على شرط الجنسية .

الهوامش :

- 1- جندل عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا ، مذكرة ماجستير ، فرع الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2013/2014 ، ص 96.
- 2- راجع المادة 75 ، من الأمر 03/06 ، المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادرة 16/07/2006.
- 3- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان، الأردن، 1998 ، ص 206.
- 4- سعيد يوسف البستاني ، الجنسية والقومية في تشريعات الدول العربية ، ط1 ، منشورات الحلبي، لبنان، 2003، ص 40.
- 5- قائد محمد طربوش ، أنظمة الحكم في الدول العربية ، الجزء 3، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 2007، ص 348.
- 6- علي يوسف شكري ، حقوق الإنسان في ظل العولمة ، (د . ط) ، دار أسامة للنشر، مصر، 2006 ، ص 167.



- 7- أنظر المادة 67 ، من الدستور .
- 8- أنظر الأمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للأمر 86/70، المتضمن قانون الجنسية، ج ر ج ج ، عدد 15، الصادرة في 27/02/2005.
- 9- محمد حسن علي وأحمد فاروق الحمي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، (د.ط) ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2006، ص 118.
- 10- طارق المجذوب، الإدارة العامة والوظيفة العامة والإصلاح الإداري ، ط1، دارالحلبي الحقوقية، لبنان، 2002، ص 266.
- 11- بوعكاز يسري، تطور الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2016، ص 36.
- 12- راجع المادة 2 ، من القانون 10/81 ، المؤرخ في 11 يوليو 1981، المتعلق المستخدمين الأجانب ج ر ج ج ، عدد 28، الصادرة في 14 يوليو 1981.
- 13- أنظر المادة 1 ، من المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 ، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب ، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986.
- 14- حمود حبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشرعية الإسلامية، (د. ط)، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2000، ص 139.15- راجع المادة 9 ، مكرر 1 ، من الأمر رقم 156/66 ، المؤرخ في 1966/6/8 ، المتضمن قانون العقوبات ، المعدل والمتمم ، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادرة 1956/6/20. 16- راجع المادة 25، من الأمر 133/66 ، المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، عدد 46 ، الصادرة في 1966.17/06/8- راجع المادة 75 ، من الأمر 03/06، السالف الذكر.
- 18- نواف كنعان، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، (د. ط) ، دار الثقافة ، الأردن ، 2009، ص 53.
- 19- راجع المادة 31 ، من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج ، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 20- أنظر المادة 25 ف 2، من الأمر 133/66 ، السابق الذكر.
- 21- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، (د.ط) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995، ص 78.
- 22- راجع المادة 75 ، من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر .



- 23- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، (د.ط) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 201.
- 24- أيمن فتحي محمد عفيفي ، الوجيز في قانون الوظيفة العامة ، (ط1) ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2017 ، ص 64.
- 25- رشيد حبابي ، دليل الموظف العمومي ، (د.ط) ، دار النجاح ، الجزائر ، 2012 ، ص 22
- 26- راجع المادة 75 ، من الأمر 03/06.
- 27- راجع المادة 7 ، من القانون 06/14 ، المؤرخ في 09 مارس 2014 ، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر ج ج ، عدد 48 ، الصادرة في 10 أوت 2014 .
- 28- التعليم رقم 06 المؤرخ في 06 ماي 2008 ، تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخ في 25 جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم الوثائق الإدارية صادرة عن رئيس الحكومة ، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، أكتوبر 2008 ، ص 327.
- 29- راجع المادتان 154 و 155 ، من الأمر 03/06 ، السابق الذكر.
- 30- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 30.
- 31- راجع المادة 78 ، من الأمر 03/06 .
- 32- مازن ليلو راضي، القانون الإداري ، (د.ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر 2005، ص 27.
- 33- خالد سمارة الزغبى ، القانون الإداري وتطبيقه في المملكة الهاشمية الأردنية، ط2 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1998، ص 196.
- 34- أنظر المادة 27 من القانون رقم 09/02 ، المؤرخ في 08 ماي 2009 ، متعلق بحماية الأشخاص المعاقين ، ج ر ج ج ، عدد 34، الصادرة في 14/05/2009.
- 35- راجع المادة 01 ، من المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، ج ر ج ج ، عدد 46، صادرة في 08/06/1966.
- 36- عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق ، ص 115.