

تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية

Methods of evaluation and recruitment in the Algerian public service

يسرى بوعكاز - جامعة الأغواط

ملخص

يتوقف إلى حد بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن اختيار الموظف الكفء، وتعيينه في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته، قدراته واستعداداته، ولأجل هذه الغاية أحاط المشرع الجزائري عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية طرق التوظيف بمجموعة من النصوص القانونية التي توجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف، وهذا إحقاقاً لمبدأ المساواة وتحقيقاً لمبدأ الجدارة، وما يستشف من التحليل لهذه النصوص أنها تعكس في آن واحد اهتمامين متناقضين، الإهتمام الأول يرمي إلى حصر طرق التوظيف في إطار ما يسمح به مبدأ الجدارة و حصرت وفقه طرق التوظيف في المسابقات، مسابقات على أساس الاختبارات و مسابقات على أساس الشهادات، أما الإهتمام الثاني فمتناقض تماماً مع الإهتمام الأول ومتنافي بالتالي مع مبدأ الجدارة ويتمثل في التوظيف المباشر، إلا أنه تم التراجع تدريجياً عن التوظيف المباشر، ومن خلال هذه الورقة البحثية سنتطرق إلى طرق التوظيف الذي اعتمدها المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي العام للوظيفة العمومية من سنة 1966 إلى يومنا هذا .

الكلمات المفتاحية : التوظيف ، الالتحاق بالوظيفة العمومية ، طرق التوظيف

Abstract

The success of the administration in its functions depends on the correct choice of the competent worker recruited in a post adapted to his qualifications and capacities. For this purpose, the Algerian legislator in all successive legislative texts about civil service that request to respect the principle of equality and the principle of merit, during the recruitment process. In accordance with preliminary analysis of these texts which reflect two concerns. First, limits the methods of recruitment within framework of the merit principle and limits the methods of recruitment in competitive examinations based on tests, competitions and qualifications. Second, totally contrary to the first, therefore is contrary to the merit principle and direct recruitment. In this research we will see the recruitment methods adopted by the Algerian legislator since the first general civil service statute from 1966 to the present day.

Keywords: recruitment, public service, recruitment procedures.

مقدمة

اعتبارا أن الموظف هو ممثل الدولة و المنفذ لسياساتها، تجلّت ، أهمية التوظيف، هذا الأخير الذي يعني الطريقة التي تمكّن الإدارة العمومية من تلبية احتياجاتها من اليد العاملة من حيث العدد، النوعية، والمواصفات المطلوبة، واختيار أفضل العناصر المترشحة، متى توفّر منصب شاغر¹، كما تتجلى أهميته في كونه يضمن سير المرافق العامة بانتظام واطّراد، وتحقيق المصلحة العامة، والتي لا يمكن تحقيقها إلا إذا تولى أمر الوظيفة العامة بكافة مستوياتها أفضل العناصر قدرة على تحمّل المسؤولية، وعليه يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسة أو إدارة عمومية، حيث يتوقّف إلى حدّ بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن اختيار الموظف الكفاء، وتعيينه في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته، قدراته واستعداداته.

إن توفّر شروط معيّنة في المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العمومية أمر إلزامي و مفروض ، و قد تتوفّر هذه الشّروط في العديد من المترشّحين لكن المناصب الشاغرة لا تستوعبهم جميعا، فكان من الطبيعي أن توجد طرق لاختيار الأصح لشغل هذه الوظائف ، وتختلف هاته الطرق من وقت لآخر على أساس أنها تعكس الواقع السّياسي، الاجتماعي، والاقتصادي للدولة، هذا الواقع الذي لا يتسم بالثبات والجمود وإنّما يستجيب دائما لما يحدث من متغيّرات وتطوّرات، أضف إلى ذلك أن على طرق التوظيف أن تحقق التوازن بين مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، حيث أحاط المشرّع الجزائري عبر مختلف تشريعاته المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية طرق التوظيف بمجموعة من النصوص القانونية التي توجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف، إذ تطرّق لها الأمر رقم 133/66 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 59/85³ الذي جاء إعمالا للمادة 2 من القانون رقم 12/78 المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل⁴، والأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁵، الساري المفعول .

على ما سبق، فإنّ دراستنا لهذا الموضوع ستنصب على الجانب القانوني للتوظيف، مع التّركيز على أهم التطوّرات والتحوّلات التي عرفت محطاته، وسنحصر دراستنا في الموظف الذي عرفته المادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي "يعتبر موظفا كل عون عيّّن في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السّلم الإداري" وعليه نستبعد من إطار دراستنا طرق توظيف الأعوان المتعاقدين، الأعوان المؤقتين وكذا المناصب والوظائف العليا. و الإشكالية التي تطرح نفسها في هذا الموضوع ، ما هي طرق التوظيف التي كرسها المشرّع الجزائري منذ أول قانون أساسي عام للوظيفة

العمومية إلى يومنا هذا ؟ محاولة منا للإجابة على هذه الإشكالية و الإمام بعناصر الموضوع اقتضى منا توزيعه إلى مبحثين تتقدمهما مقدمة و تعقبهما خاتمة ، أما المبحث الأول فقد تناولنا فيه نظام المسابقات و أدرجنا في المبحث الثاني التوظيف المباشر و تضمنت الخاتمة ما توصلنا إليه من نتائج و ما في وسعنا تقديمه من اقتراحات.

المبحث الأول : نظام المسابقات

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية، كونه يتطلب الإلتزام والنزاهة والأمانة و يؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم⁶. تسند إلى لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب جدارتهم⁷.

فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثمة تزويد الإدارة بكفأ العناصر وأفضلها، مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى خدمات المرافق العامة، وحتى تتحقق تلك الأهداف لابد من مراعاة ضوابط واعتبارات تتمثل في ضوابط خاصة بالإعلان عن مسابقات التوظيف، من أجل إتاحة الفرص للجميع للإلتحاق بالوظيفة العمومية، ويجب أن يكون تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها، وقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه⁸، وتطرق له المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه⁹، وأكدت هذا الإتجاه المادة 80 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹⁰ وقسمها إلى نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادات¹¹.

المطلب الأول: المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة ، إذ عرفت المسابقة بأن "تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف"¹².

وعليه فنظام المسابقة يمثل قيّدا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التوظيف ، خصوصا أنّ المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة¹³ ، ومن ثمة غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف.

وتتخذ المسابقة على أساس الإختبار صورا وأشكالا مختلفة، فقد تكون إختبارات كتابية أو شفوية أو الاثنين معا، فالإختبارات الكتابية هي تلك الإختبارات التي توضع فيها الأسئلة كتابيا ويقوم المتسابق بتدوين الإجابة، وتستهدف الإختبارات الكتابية الكشف عن المعلومات الفنية المتعلقة بمباشرة الوظيفة وتبين بالتالي مدى الكفاءة الذهنية والعقلية للمتسابق، ويجب أن تتسم الأسئلة بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة المطلوب الإلتحاق بها. وقد تتبع باختبار شفوي يهدف إلى استخلاص حكم عام على شخصية المترشح، يأخذ في الغالب شكل مقابلة مع هيئة الإختبار التي تستطيع من خلال ما يعرضه المترشح أن تلاحظ ما يبدو عليه من تغيّرات انفعالية وحركية، وما يستشف من وراء الأحاديث من آراء وصفات خلقية، وما يظهر منه من ذكاء أو قدرة على التفكير وطلاقة التعبير، ومدى إحاطته بالمعلومات العامة والمهنية المناسبة للميدان المهني الذي يريد الإلتحاق به.

وبالرجوع إلى التّعليمة رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدّد تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرّتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العموميّة¹⁴ ، نجد أنها نصّت في النّقطة الثّانية منها على الإختبارات والبرامج التي تشملها المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية للإلتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر سلك المتصرفين.

- رتبة متصرف

ويتمثل برنامج الإختبار الخاص بها :

(1) إختبار في الثقافة العامّة، المدة 3 ساعات، معامل 02.

(2) إختبار إختياري في أحد الميادين التالية:

• القانون العام: القانون الإداري والقانون الدّستوري.

• الإقتصاد والمالية العامّة.

• المناجمنت العمومي

المدة 03 ساعات، المعامل 03.

(3) إختبار في اللغة الأجنبية، المدة ساعتان، المعامل 02.

وتجدر الإشارة أنّه لا يمكن القول بوجود الأخذ بالإختبارات الكتابية على وجه الإطلاق، بل يمكن أن يتبعها اختبار شفوي، ولا يمكن إجراء الإختبارات الشفوية منفردة إذ هي مكملّة للإختبارات الكتابية، إلّا أنّه وبالرغم من الإنتقادات الموجهة لهذه الطريقة فإنّها تبقى طريقة فعالة تقتضيها المصلحة العامة وديمقراطية الوصول إلى الوظيفة العامة عن طريق الجدارة، وضمانة على إجراء المسابقة إستنادا إلى اعتبارات موضوعية. أما عن سير المسابقات على أساس الإختبارات فقد تطرقت لها كل من المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 إذ يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانونا، وقد جاء القرار المؤرخ في 13 أوت 1997¹⁵ لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية إذ نصّت في المادة الأولى منه على أنّه: "عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 ...يسند تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص وفقا للشروط المحددة في هذا القرار"، مثالها المادة 2 من هذا القرار التي نصّت على اسناد تنظيم المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق برتبة متصرف إداري ورئيسي ومتصرف إداري ومساعد إداري رئيسي إلى المدرسة الوطنية للإدارة، وكذا كليات الحقوق بالجزائر ووهران وقسنطينة وبومرداس والبلدية..."، أمّا سلطة تحديد قائمة هذه المؤسسات العمومية للتكوين فتختلف في ظل المرسوم رقم 293/95 عن المرسوم رقم 194/12، حيث أنّ المادة 11 من المرسوم الأول أرجعت هذه السلطة إلى:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية.
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة الوصية في مجال الإلتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة بالإدارة المعنية.

أمّا في ظل المرسوم رقم 194/12 فأبقى بموجب المادة 19 منه على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ولكن اشترطتها بأخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسة العمومية المعنية، والتساؤل الذي نوردّه في هذه النقطة هو هل هذا الرأي ملزم أم لا ؟ بالنسبة للسلطة الثانية فقد تمّ التخلي عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وترك

الأمر للوزير المعني، وتعتبر بالتالي لاغية وعديمة الأثر المسابقات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسة غير مؤهلة قانونا، و تكمن مهام مسؤول المؤسسة مركز الإمتحان في السهر على ضمان السير الحسن للإختبارات على مستوى مؤسسة ومراكز الإمتحان الملحقه و التابعة له، إذ قد يؤدي عدم احترام المؤسسة العموميّة أو الإدارة العموميّة مركز الإمتحان لإطار تنظيم وإجراءات فتح المسابقات والفحوص المهنية إلى إلغائها¹⁶.

ونصّت المادة 20 من المرسوم 194/12 على تكليف رئيس المركز بتعيين:

- لجنة اختيار مواضيع الإختبارات.
- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الإمتحان.
- لجنة تصحيح من بين أساتذة المؤسسة، أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلا له علاقة بطبيعة الإختبارات.
- لجنة الإختبار الشفوي عند الإقتضاء...

المطلب الثاني : المسابقات على أساس الشّهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل العلمي أو الشّهادات التي تحصل عليها المترشّح الدور الأساسي في التّوظيف، فتقوم المؤسسة أو الادارة العموميّة بنفسها بدراسة ملفات المترشّحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانونا.

لقد عمل المشرّع الجزائري بنظام المسابقات على أساس الشهادة منذ أوّل قانون أساسي عام للتوظيف العموميّة لسنة 1966 وصولا إلى الأمر رقم 03/06، وتطبيقا لهذا الأخير جاء المرسوم رقم 194/12، ويبيّن في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التّوظيف على أساس الشّهادات، ويكون متى توفّر لدى المؤسسة أو الإدارة العموميّة المعنية أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشّهادات الذين يستوفون الشّروط القانونية المشترطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فالتّوظيف هنا يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، إذ أنّ هذا الإجراء يملّيه الإنشغال بمنح الأولوية في التّوظيف للمستخدمين المتعاقدين، وإعطاء معنى وغاية للسياسات العموميّة للإدماج المكرّسة لاسيما جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، وقد جاء في تعليمة الوزير الأوّل عبد المالك سلال المؤرخة في 2014/01/26، التي كان موضوعها "التّوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العموميّة"¹⁷، في النّقطة الثالثة منها أنّه يتعيّن على المؤسسة أو الإدارة العموميّة المعنية قصر مسابقة التّوظيف على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعد

على الإدماج المهني والاجتماعي، الذين يستوفون الشروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين.

أما عن معايير تنقيط المسابقات على أساس الشهادات و التي تعتمد عليها و تقوم بها المؤسسة والإدارة العمومية بنفسها حيث تقوم بدراسة ملفات المترشحين، وتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها قانونا، وذلك إعمالا لمبدأ تساوي الفرص للإلتحاق بالوظيفة العمومية، وتطبيقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 وعملا به صدرت عدة مناشير تبين معايير التنقيط نذكر منها:

- المنشور رقم 09 المؤرخ في 2003/08/06 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية¹⁸.

- المنشور رقم 07 المؤرخ في 8 ماي 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية¹⁹، الساري المفعول .

حيث نصّ المنشور الأول على إلزامية إختيار المترشحين للتوظيف على أساس الشهادة من خلال المعايير الأربع التالية وهي:

- ملائمة مؤهلات المترشح ومتطلبات السلم أو الرتبة المعنية بالتوظيف.
- تقدير الشهادة، المعدّل السنوي للدراسات الجامعية، فترات التكوين التكميلي، الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الإقتضاء.
- الخبرة المهنية.
- مقابلة لجنة الإختيار.

ينقط كل معيار من المعايير السابقة الذكر على (5) نقاط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة من (0) إلى (20)، وعند التساوي بين المترشحين يلجأ إلى المقاييس التالية للفصل بينهم:

- تقدير الشهادة.
- أقدمية الشهادة.

أما المنشور رقم 7 المؤرخ في 2011/04/28 الذي يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد عدّد 6 معايير للإنتقاء وهي:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها.
- تكوين مكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.

- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
 - تاريخ الحصول على الشهادة.
 - نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير، والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية ثم تقيم هذه المعايير وتنقّط بالنسبة لكل مترشح، وترتب النتائج طبقا للترتيب التنازلي، فيعين الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه، فمن يليه، مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة.
- كما يسند إجراء المقابلة إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض، والمنصوص عليها في التعليمات رقم 8²⁰ حيث تتشكل من:

- ممثل الإدارة المعنية رئيسا.
 - موظف أو موظفين يحوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.
- أما في ظل المرسوم 194/12 وتطبيقا له جاءت التعليمات رقم 1 التي نصّت أن تتكوّن لجنة الإنتقاء من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا.
 - عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة. ، وفي حالة عدم توقّر الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتب أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنّه بالإمكان اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة بشرط أن يشغلوا مناصب عليا، مع تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

المبحث الثاني : التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية الجزائرية

هي طريقة مغايرة ومعاكسة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع التوظيف لمعايير الجدارة ، إنّما يتمّ التوظيف المباشر بناء على نص في حالات محدّدة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية.

المطلب الأول : التوظيف المباشر قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة بين التضييق و التوسيع من مجاله ، و سنورد في هذا النطاق التطور القانوني للتوظيف المباشر في الجزائر .

الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة

هي طريقة استثنائية للالتحاق بالوظائف العمومية، تقوم على أساس حجز نسبة معينة من الوظائف لشغلها بواسطة معاقين أو مصابين في عمليات حربية دون منافسة من الأفراد العاديين²¹، فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية، ومبرر ذلك العرفان لأفراد تكبدوا تضحيات في سبيل الدفاع عن الوطن²².

تعرف الوظائف المحجوزة بأنها: "وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة، تحجز وتخصص لطوائف معينة تكون قد تحمّلت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها"²³.

وتتلخص مبررات اللجوء للوظائف المحجوزة لاعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثل في واجب الدولة في الاعتراف بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن، وخير وسيلة لتحقيق ذلك هي تمكينهم من الالتحاق بالوظائف العمومية عرفانا بالجميل.

ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الاستقلال، وصدرت نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين، المساجين، المعتقلين والمناضلين، وضمانا لحياتهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم بالأمر رقم 503/62 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية²⁴، وكذا القانون رقم 321/63 المؤرخ في 31/08/1963، والمتمم بالقانون رقم 42/64 المؤرخ في 27/01/1964 وقد تبنت الجزائر هذا نظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية لكن في حدود متفاوتة، إذ تبناها المشرع الجزائري في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966، فنص في المادتين 25 و26 على شروط وكيفيات التوظيف، ونص في المادة 27 منه على جواز مخالفة ذلك بنصها: "لا يمكن أن تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و26 أعلاه مع الإحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني". وإعمالا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 146/66 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني²⁵، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 517/68 المؤرخ في 9 أوت 1968، والمرسوم رقم 121/69 المؤرخ في 18 أوت 1969 حيث نصت المادة الأولى منه على أنه "تحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية وإعادة الترتيب في هذه الوظائف"، وقد وضع هذا المرسوم طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة، وتساهل في الشروط المطلوبة سواء شرط السن أو المؤهل العلمي، حيث نص المرسوم رقم 146/66 السابق الذكر على احتفاظ هؤلاء الأشخاص المذكورين بالوظائف لدى

مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العامة، وتحدد الوظائف التي تحجز لهؤلاء الأشخاص بموجب قرار يصدر من الوزراء المكلفين بالوظيفة العمومية والمالية وقدماء المجاهدين، وتقوم الإدارات التي تحفظ تلك الوظائف خلال 15 يوما الأولى من شهر جانفي من كل سنة بإعلام الوزير المكلف بالوظيفة العمومية بنسبة وعدد الوظائف التي تشغلها هذه الفئات، والوظائف المحتفظة لهم في ميزانية كل سنة، ويجري التعيين فيها طبقا للمادة 65 من المرسوم السابق الذكر²⁶.

أما في ظل القانون رقم 12/78 فقد تضمن ما يفيد معاملة خاصة للمجاهدين وذوي حقوقهم، حيث نصت المادة 46 من قانون 12/78 على أنه: "طبقا للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم، بموجب هذا القانون"، أما المرسوم رقم 59/85 فعند تفحص مواده يتضح أنه لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة كما فعلت التشريعات السابقة، وتطرق فقط بموجب المادة 60 منه إلى الترقية بالأقدمية، إلا أن القانون رقم 16/91 المؤرخ في 14/09/1991 المتعلق بقانون المجاهد وبموجب المادة 36 منه نص على أن يخضع تشغيل وترقية المجاهدين وأرامل الشهداء وأولاد الشهداء لأحكام خاصة دون الإخلال بالنصوص التشريعية المعمول بها، وأضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة أن يحظى المجاهدون وأرامل الشهداء بالأولوية في التشغيل والترقية، وكذا المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد²⁷، نص صراحة على أن يحض المجاهدون وأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية، وعليه فلا أثر للوظائف المحجوزة عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية لأول مرة في المرسوم 59/85 كما لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة

الفرع الثاني: التوظيف المباشر في ظل المرسوم رقم 59/85

- ذوي الإحتياجات الخاصة: تقتضي مبادئ العدالة والتضامن الاجتماعي حماية وإعانة، فئة ذوي الإحتياجات الخاصة وخير سبيل لذلك إتاحة فرص التوظيف المباشر لهم بشروط إمتيازية ليكون ذلك نوع من التعويض عن تلك الإعاقة. فوسع المرسوم 59/85 من مجال التوظيف المباشر بإضافته فئة ذوي الإحتياجات الخاصة بموجب المادة 47 التي نصت على أنه: "يستفيد الأشخاص المعوقين الذين لا يمكنهم أن يعملوا في الظروف العادية، من التشغيل في أعمال ثلاثتهم..."، و ذلك إعمالا للمرسوم رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، إذ نصت المادة 4 منه على واجب مؤسسات التكوين المهني تسخير الوسائل الملائمة التي تكفل تأهيل الأشخاص المعوقين، وتمكينهم من شغل منصب ملائم و مساهمة في إدماجهم في الحياة النشيطة، وأضافت المادة 6 وجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها الأشخاص المعاقين وذلك من مخططات

التوظيف السنوية، ونصّت المادة 7 على إعداد قوائم مناصب العمل الواجب تخصيصها على سبيل الأولوية للمعاقين بدنيا بقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل والصحة والقطاع المعني، وإلزام الهيئات المستخدمة أن تدخل إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعوقين²⁸، كما أوجبت أحكام المادة 27 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم²⁹ على أن يخصّص كل مستخدم نسبة 01% من مناصب العمل للمعوقين، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالقانون الفرنسي³⁰ الذي تصل فيه إلى 6%- وعند الاستحالة يتعيّن عليه دفع اشتراك مالي تحدّد قيمته عن طريق التنظيم، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

- حالات أخرى للتوظيف المباشر في ظل المرسوم 59/85 : كما وسع أيضا المرسوم التنفيذي رقم 59/85 كذلك من نطاق التوظيف المباشر بموجب المادة 34 منه، فنصّ صراحة على التوظيف المباشر واشترطه في 3 حالات:

- الحالة الأولى: من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصّصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.
- الحالة الثانية: من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصّصة الأخرى غير الإدارات العمومية المعنية.
- الحالة الثالثة:

- لإحداث سلك جديد.
- لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصّة ببعض الأسلاك التي تحدّد قائمتها حسب الحاجة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

المطلب الثاني : التوظيف المباشر في ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006

خلى الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول من الإشارة إلى الوظائف المحجوزة و اقتصر التوظيف المباشر على جزئية واحدة بموجب المادة 80 منه بنصّها: "التوظيف المباشر من بين المترشّحين الذين تابعوا تكوينا متخصّصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة".

وعليه يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا قصد التحضير للإلتحاق بالوظيفة العمومية، على أن يحدّد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك والرتب المعنية، وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف، وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقا لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتدريب لها، وقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية عادة الاستقلال، فبعد الاستعانة المؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار الإتفاقيات الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظّفين، شرعت الدولة بإنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلّفت بإعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية، من ذلك:

- المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.
 - مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين سنة 1966 وسنة 1975.
 - مراكز التكوين في الميدان شبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية³¹.
 - المدرسة الوطنية لإدارة السجون.
 - المعهد الوطني لكتاب الضبط.
 - مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك.
 - مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب³² ...
- وإن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل الطرق لاختيار الموظّفين العموميين، إلا أنّها في الواقع تتطلّب نفقات باهظة يستحيل تديرها، لذلك يقتصر اتّباعها على بعض الوظائف الفنية فقط، أو تلك التي لها طبيعة خاصة.

وعليه فإنّ شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل فيما يلي:

- أن يغلب على هذه المدارس والمعاهد الإعداد والتدريب الطّابع التّخصّصي، وذلك بأن تقتصر الدراسة فيها على ما يتفق و تستلزمه الوظائف التي يشغلها الدارسون بعد الإنتهاء من إعدادهم بها إعدادا فنيا، علميا و عمليا.
- أن تراعي الإدارة في قبول المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حاجة الجهاز الإداري الفعلية إليهم.
- أن يقتصر التعيين في الوظائف التي تمّ الإعداد لها على من يجتاز بنجاح هذه المرحلة من الإعداد.

وتطبيقا لهذا الأمر جاءت التّعليمة رقم 30 المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التّوظيف منتوج التّكوين المتخصّص³³، حيث أوجبت أن تخضع عملية التّصديق على توظيف المترشّحين على تقديم الوثائق التالية:

- محضر إعلان النتائج النهائية لمسابقة الإلتحاق بالتّكوين المعني ممضي من طرف مصالح الوظيفة العموميّة.

- محضر اللجنة المكلفة بانتقاء الموظّفين المكلفين المدعوين لمتابعة تكوين متخصّص.

- محضر اللجنة نهاية دورة التّكوين ممضي من طرف مصالح الوظيفة العموميّة.

الخاتمة

من خلال هذه الورقة البحثية نخلص إلى القول أن المشرع الجزائري و من خلال النظام القانوني الذي أحاط به طرق التوظيف قد حاول مع كل صدور للقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية مسايرة الظروف الاجتماعيّة و السياسيّة و الاقتصاديّة للبلاد و حاول في كل مرة الموازنة بين مقتضيات مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة و بين و المتطلبات الاجتماعيّة و حماية فئات معينة عن طريق توظيفهم توظيفا مباشرا ، أما عن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة نوجزها في ما يلي :

- ما يؤخذ عن المسابقات على أساس الإختبارات أنّها شبيهة بالإمتحانات المدرسية، وتحول دون الكشف عن الكفاءة والصلاحية المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، هذه الأخيرة التي تتطلّب صفات ذاتيّة ينبغي أن يتحلّى بها الموظّف العام تعجز الإمتحانات الكتابية عن إظهارها.

- أما عن المقابلة التي يعهد بها إلى لجنة فلا يجب أن تكون صورة مكررة عن الإختبارات الكتابية إذ يجب أن تهدف إلى استخلاص حكم عام على شخصية المترشّح، من خلال ما يعرضه من أفكار وما يظهر من طريقة التّعبير عن هذه الأفكار يساعد أعضاء لجنة المقابلة من تحليل شخصيته وسلوكه وحالته النفسية وذكائه.

- لقد توسع المشرع من مجال التوظيف المباشر قبل صدور الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كرس بذلك التناقض القائم بين طرق التوظيف فمن جهة اعتمد على نظام المسابقات و من جهة أخرى وسع من مجال التوظيف المباشر و بصدور الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تدارك المشرع هذا التناقض الذي يتنافى صراحة مع مبدأ مساواة و مبدأ الجدارة، و وضع حدّا نهائيا لطرق التّوظيف المباشر التي

طالما حرّزت الإدارة من الضوابط المرتبطة بتنظيم المسابقات، إذ لم يعد هناك أيّ مكان للاستثناءات التي كانت تسمح بالعدول عن هذه الضوابط

- ظهور توظيف مباشر جديد لم تتطرق له قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة جاء استجابة لتعليمية الوزير الأول السابق عبد المالك سلال المؤرخة في 26 / 01 / 2014 ، متعلقة بالتوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية إذ جاء فيها أنّه في الحالة التي تكون المسابقات والإمتحانات... قد تمّ تنظيمها خلال سنة 2013، فإنّ المناصب المالية التي تمّ تحريرها يتعيّن شغلها باللجوء إلى التوظيف المباشر والفوري من بين المترشّحين الناجحين والمسجلين في القوائم الإحتياطية لهذه المسابقات ,وأعطت أيضا هذه التعليمية أولوية التوظيف المباشر والفوري للمستخدمين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو الاجتماعي، الذين يستوفون الشّروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة لهذا الغرض في الحالة التي يكون فيها عدد المناصب المالية الشاغرة يفوق عدد هؤلاء³⁴.

الهوامش :

- ¹ - رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية – دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - دار النجاح، روية الجزائر، بدون طبعة، 2012 ص 14 .
- ² - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- ³ - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي التّمودجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- ⁴ - قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- ⁵ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- ⁶ - تعتبر الصين أقدم البلدان التي أولت إهتماما بالتوظيف عن طريق المسابقة، التي كانت تجري مسابقة عامة تشمل مجموعة من الإمتحانات الكتابية والعملية والشفوية تهدف إلى الكشف عن أفضل المترشحين، أنظر هاشمي خرفي، مرجع السابق، ص 137.
- ⁷ - p.25، 1987 paris librairie général de droit et de jurisprudence, la fonction publique, Jean louis Morceau.
- ⁸ - إذ نصّت المادة 26 من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي:
"يتم توظيف الموظّفين تبعاً لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا المبينتين أدناه:
(1) مسابقات عن طريق الإختبارات،
(2) مسابقات عن طريق الشهادات،
...ويسوغ للقوانين الأساسية الخاصة بصفة استثنائية مخالفة الشروط العادية للتوظيف المنصوص عليها في هذه المادة وذلك لتأسيس أولى لسلك جديد..."
- ⁹ - إذ تنص المادة 34 من المرسوم رقم 59/85 أنه: "يجري التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدّة كيفيات ممّا يأتي:
(1) المسابقة على أساس الإختبارات،
(2) المسابقة على أساس الشهادات،
(3) الإمتحان أو الإختبارات المهنية،
(4) الإختيار من بين الموظّفين الذين تتوفّر لهم الخبرة المهنية الكافية، عن طريق التّسجيل في قائمة التّأهيل بعد استشارة لجنة الموظّفين،
(5) عن طريق التّوظيف المباشر حسب الشروط الآتية:
(أ) من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصّصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية،
(ب) من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصّصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع "أ" أعلاه،
(ج) وعلى سبيل الإستثناء، من بين المترشّحين الذين تتوفّر فيهم شروط التّأهيل المحدّدة للإلتحاق بمناصب العمل، وهذا في الحالات الآتية:

- إما لإحداث سلك جديد،
 - إما لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدّد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.
- على أنّ كيفية التوظيف المنصوص عليها في المقطع "ج" من الفقرة 5 أعلاه، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيد للتوظيف في أية حال من الأحوال".
- ¹⁰ - نصت المادة 80 من الأمر رقم 03/06 على أنه :
- "يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:
- (1) المسابقة على أساس الاختبارات،
 - (2) المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
 - (3) الفحص المهني،
 - (4) التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".
- ¹¹ - صبري جلي و أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة، 2008، ص 157.
- ¹² - شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010-2011، ص 45.
- ¹³ - 123. 2002, N°:2, revue Idara, Le recrutement dans la fonction publique algérienne, Hossine CHERHABIL,
- ¹⁴ - التعلّية رقم 38، المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدّد تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 227.
- ¹⁵ - القرار المؤرخ في 13 أوت 1997، يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتّم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 2000 و 17 جوان 2002.
- ¹⁶ - أنظر المادة 33 من المرسوم تنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدّد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.
- ¹⁷ - تعلّية الوزير الأول عبد المالك سلال، مؤرخة في 2014/01/26، متعلقة بالتوظيف في المناصب الشاغرة في المؤسسات و الإدارات العمومية، مديرية العامة للوظيفة العمومية.
- ¹⁸ - المنشور رقم، 09 المؤرخ في 2003/08/06، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية،

- ¹⁹ - المنشور رقم 07، المؤرخ في 8 ماي 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، تطبيقا للتعليمية رقم 1 مؤرخة في 11/04/2011 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- ²⁰ - التعليمية رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2005.
- ²¹ - أنور أحمد رسلان، الآثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، العدد 50، مصر، 1986، ص 34.
- ²² - محمد السيد محمد الدماجي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي - نظام حجز الوظائف -، مجلة العلوم القانونية، العدد 03، 1973، ص 8.
- ²³ - سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 2000، ص 535.
- ²⁴ - المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 3، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962.
- ²⁵ - المرسوم رقم 146/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جهة التحرير الوطني، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
- ²⁶ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 157.
- ²⁷ - القانون رقم 07/99، المؤرخ في 5 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 12 أفريل 1999.
- ²⁸ - حبلى حمود، المساواة في توظيف الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 292.
- ²⁹ - أنظر المادة 27 من القانون رقم 09/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، عدد 34، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002.
- ³⁰ - La loi du 10 juillet 1987 sur l'insertion de travailleurs handicapés. Voir: MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT, " La fonction publique et la réforme de l'état" Rapport annuel, La documentation française, mars 1999 – mars 2000, p 20.
- ³¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2012، ص 152.
- ³² - رشيد حبابي، مرجع سابق، ص 54.
- ³³ - التعليمية رقم 30، المؤرخة في 04/11/2003، بخصوص إجراء التوظيف منتوج التكوين المتخصص، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 21.
- قائمة المصادر والمراجع
- القوانين

1. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
2. قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
3. القانون رقم 07/99، المؤرخ في 5 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 12 أفريل 1999 .
4. القانون رقم 09/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، عدد34، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002
5. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

النصوص التنظيمية

- 1 المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 3، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962 .
- 2 مرسوم رقم 146/66، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جهة التحرير الوطني، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 3 المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 4 المرسوم التنفيذي رقم 293/95، المؤرخ في 30/12/1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والاختيارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد57، الصادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1995.
- 5 المرسوم تنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

القرارات

1. قرار المؤرخ في 13 أوت 1997، يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات الإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية معدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 2000 و 17 جوان 2002،

التعليمات والمناشير

1. التعليلة رقم 30 المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التوظيف منتج التكوين المتخصص، المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، فيفري 2005.
2. التعليلة رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2005.

3. التعلّيمية رقم 38 المؤرخة في 02/08/2008 التي تحدّد تنظيم المسابقات والإمتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة، المديرية العامة للتوظيف العموميّة، مجموعة المنشاير والتعليمات، أكتوبر 2008.
4. التعلّيمية رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012، محدّد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، المديرية العامة للتوظيف العمومي.
5. تعلّيمية الوزير الأوّل عبد المالك سلال المؤرخة في 26/01/2014، متعلّقة بالتوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العموميّة، المديرية العامة للتوظيف العموميّة.

المراجع

1. سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000.
2. حباني رشيد، دليل الموظّف والتوظيف العموميّة – دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للتوظيف العموميّة - دار النجاح، روية الجزائر، بدون طبعة، 2012.
3. حمود حبلى، المساواة في تويّ الوظائف العامة في القوانين الوضعيّة والشرعية الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
4. خرفي هاشمي، الوظيفة العموميّة على ضوء التّشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2012.
5. صبري جلي و أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العموميّة، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة، 2008.
6. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989.
7. شمس الدّين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلّد الوظيفة العموميّة في التّشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصّص قانون إداري وإدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السّياسيّة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010-2011.
8. رسلان أنور أحمد، الآثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، العدد، 50، مصر، 1986.
9. محمد السيد محمد الدماجي، "الحقوق الدّستورية في المجال الوظيفي - نظام حجز الوظائف -، مجلة العلوم القانونية، العدد 03، 1973.

(1) الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العموميّة على الرابط: <http://www.dgfp.gov.dz>

(2) موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الرابط: <http://www.joradp.dz>

اللغة الفرنسية

Ouvrages

1. Morceau Jean louis, la fonction publique, librairie général de droit et de jurisprudence, Paris, 1987 .

Articles

1. CHERHABIL Hossine, Le recrutement dans la fonction publique algérienne, Revue Idara, N°:2, Alger, 2002.

Rapport

1 . "La fonction publique et la réforme de l'état" Rapport annuel, MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT, La documentation française, mars1999 –mars 2000.