

مذكرة بعنوان:

أساليب التوظيف في قانون الوظيف العمومي

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص:
قانون عام معمق

إشراف الأستاذ:
هماش لمين

إعداد الطالب(ة):
- ملوكي زينب
- بومعزة آسيا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د.مزوزي فارس	محاضر - أ -	الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
د.هماش لمين	محاضر - أ -	الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفاً ومقرراً
د.ملوك نوال	محاضر - ب -	الشاذلي بن جديد - الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

مذكرة بعنوان:

أساليب التوظيف في قانون الوظيف العمومي

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص:
قانون عام معمق

إشراف الأستاذ:
هماش لمين

إعداد الطالب(ة):
- ملوكي زينب
- بومعزة آسيا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د.مزوزي فارس	محاضر - أ -	الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
د.هماش لمين	محاضر - أ -	الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفاً ومقرراً
د.ملوك نوال	محاضر - ب -	الشاذلي بن جديد - الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨



المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من المصرفة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

المسيد (ة): خلوكة زيش

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 153453675

المصادرة بتاريخ: 2017/03/14

عن دائرة: السطاف

المسجل بقسم: البحوث

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

..... أثر السابغ المتوخف في قانون الوظيفة العمومية

أصيح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية
والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2014/06/10

إمضاء المعني

شُكْرُهُ وَعِرْفَانُهُ

يقول الله تعالى في كتابه العزيز: ﴿لَنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾
أولاً وقبل كل شيء نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وأعاننا وأنار لنا الدرب لإتمام
هذه المذكرة .

كما نتقدم بالشكر الجزيل وتقديراً وعرفانا للأستاذ الدكتور:

**** هماش لمين ****

المشرف على عملنا المتواضع، وعلى توجيهاته وإرشاداته الثمينة.
ولا يفوتنا أن نتقدم أيضاً بالشكر إلى أساتذة كلية الحقوق، وعلى القائمين على الإدارة
على كل ما قدموه لنا من تسهيلات.
ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر وفائق التقدير إلى كل من ساهم في إنجاز
هذا العمل من قريب أو بعيد.

إِهْدَاء

أهدي ثمرة جهدي:

إلى من قال الرحمان فيهما: ﴿وبالوالدين إحسانا﴾

إلى أبي الغالي أطل الله في عمره

إلى التي أكرمها الله بجنة تحت أقدامها * أمي الغالية * أغلى الحبايب

إلى رفيق دربي وسندي في الحياة زوجي الغالي حفظه الله

إلى عماد الدار وركائز القرار أخوتي وأخواتي كل باسمه

إلى أبناء أخواتي الأعزاء من الكبير حتى الصغير

إلى زملائي وزميلاتي في العمل بمديرية السكن

إلى كل من عرفني من قريب أو بعيد

زينب

إِهْدَاء

أهدي ثمرة جهدي هذا الذي وفقت فيه بفضل الله عزّ وجلّ إلى حبيبي
وقرة عيني إلى أغلى إنسان على قلبي، إلى من كان مصدر قوة لي في
كلّ إنجاز تقدمت به خطوة إلى الإمام في حياتي إلى ابني

**** نزار ****

أدامه الله نورا يضيء حياتي
و إلى كلّ عزيز وغالي علي قلبي أدامهم الله لي سكنا وملجأ، حنانا
وسندا.

أسيّا

قائمة المختصرات

صفحة	ص
صفحة صفحة	ص ص
طبعة	ط
دون سنة	د س
عدد	ع
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج ر ج ج
page	p

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
87	وتائر الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر	جدول رقم 01

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
132	محضر اجتماع اللجنة الولائية المكلفة بمتابعة المشاريع	الملحق رقم 01
134	قرار أو مقرر جماعي يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة...	الملحق رقم 02
137	مستخرج مقرر الترقية في الدرجات	الملحق رقم 03
138	مقرر الترقية في الدرجة	الملحق رقم 04
139	مقرر رقم:.....المؤرخ في:..... المتضمن فتح دورة تكوين قبل الترقية للالتحاق برتبة.....	الملحق رقم 05
140	نموذج قرار أو مقرر رقم:..... يتضمن توزيع تعدادات الموظفين المعنيين بالترقية في إطار تطبيق أحكام تعليمة السيد الوزير الأول رقم: 165 المؤرخة في: 16 جويلية 2023، المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية.	الملحق رقم 06

مقدمة

مقدمة:

تغيرت وظيفة الدولة في وقتنا الحاضر حيث أصبحت دولة متدخلة في كافة شؤون الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية، ولم تقتصر وظيفتها على تنظيم وإدارة المرافق الرئيسية للدولة كالأمن والدفاع والقضاء، حيث امتد هذا النشاط إلى جميع المجالات، وذلك من خلال إدارة العديد من المرافق فترتب على ذلك تدخل السلطة العامة في الوظيفة العمومية، وأصبح صلاح السلطة العامة مرتبطاً بصلاح الوظيفة العمومية ومدى كفاءة القائمين عليها.

حيث أصبح للوظيفة العمومية مكانة مرموقة في الدولة ضمن المجموعة الوطنية، باعتبارها أداة ومظهرها من مظاهر ممارسة السلطة، لذلك تعتبر وسيلة أساسية في حياة الأفراد كونها من وسائل تقديم الخدمة العمومية.

فالعلاقة القائمة بين الدولة وموظفيها هي علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة، ومن هنا يجب التركيز على الاستثمار في الموارد البشرية، حيث يتم الوصول على هذه الموارد من خلال عملية الاستقطاب التي تقوم بها الإدارة والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الجيدة، وتحقيق التوافق بين متطلبات الإدارة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب، ذلك من خلال تكريس مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب.

حيث تتجلى أهمية اختيار أفضل العناصر المرشحة لشغل الوظيفة في السير الحسن للمرافق العامة بانتظام واطراد لذلك يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسة أو إدارة عمومية، حيث يتوقف نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن اختيار الموظف الكفاء، وتعيينه في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته وقدراته واستعداداته.

وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة من خلال حجم المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقه والسلطات والحوافز التي يتمتع بها، وجب دراسة المبادئ العامة التي تخضع لها عملية انتقائه لتولي المنصب شاغر، ذلك إلتباع معايير وأسس محدّدة لاختيار أفضل الموظفين.

حيث نصّ المشرع الجزائري في مختلف الدساتير على أن التوظيف يتم وفقا لمبدأ المساواة، وذلك ما تم تجسيده على مستوى كلّ النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، التي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة.

لأجل ذلك أولى المشرع الجزائري الموظف العام عناية كبيرة على غرار باقي التشريعات في العالم، حيث تقع على عاتق الموظف واجبات بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة بأحد أساليب التوظيف المعمول بها في الجزائر، وهي نوعان توظيف داخلي وتوظيف خارجي الذي عرف في السنوات الأخيرة سياسة جديدة تم من خلالها تنصيب أعداد كبيرة من خريجي الجامعات وفق ما يعرف بالإدماج المهني إلى جانب أساليب التوظيف الخارجي الأخرى.

فعملية التنصيب هذه تترتب عنها واجبات تقابلها حقوق والتي من أهمها الحق في الترقية، وما تجدر الإشارة إليه التجميد الذي عرفته عملية الترقية في الرتبة في الجزائر منذ سنة 2014، ونظرا للدور الهام الذي يؤديه نظام الترقية في تحفيز الموظفين ورفع إنتاجهم الوظيفي من خلال ما يحققه من مزايا مادية ومعنوية، وهو حق مكفول في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، فقد أحاطه المشرع الجزائري بضمانات تحمي الموظف العام من التعسف، كذلك فقد رفع التجميد عن عملية الترقية في الرتبة خلال السنة المنصرمة من خلال تعليمة وزارية مشتركة.

مما سبق التحدث عنه سنتطرق من خلال دراستنا لهذا الموضوع على أساليب التوظيف المتبعة في التشريع الجزائري مع إعطاء مثال عن كلّ أسلوب.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الموضوع من خلال أهميته العلمية والعملية، حيث تتجلى الأهمية العلمية في ما يلي :

1. الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية ؛
2. إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح الموضوع مرجعا للطلبة.

أما الأهمية العلمية فتظهر من خلال:

1. إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة ببيان إجراءات وشكليات الالتحاق بالوظيفة العمومية من أجل ضمان ممارسة المهام والصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة.
2. كون التوظيف هو حق دستوري وقانوني للمواطن، وهذا من أكثر الإجراءات خطورة والتي يمكن أن تتعرض بسببها الإدارة العامة للانتقاد، فهناك طرق معينة لاختيار الموظفين العموميين يجب مراعاتها وأهم شيء هو التحدث عن مستجدات التوظيف التي عرّفها نظام التوظيف الجزائري كذلك إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري للالتحاق بالوظيفة العمومية.

أسباب اختيار الموضوع:

من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نوردتها على النحو التالي:

الأسباب الذاتية:

- إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر.
- موضوع الدراسة أو البحث من موضوعات القانون الإداري الذي يتناول أحد وسائل الإدارة العامة في أداء نشاطها ، والذي يعد مجالا لاختصاص دراستنا (ماستر قانون عام).

— بما أننا موظفين خاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، فإن هذا الموضوع يساهم في إثراء معارفنا العلمية والمهنية وتزويدنا برصيد معرفي وقانوني يواكب مسؤولياتنا ومهامنا الإدارية كوننا تابعين لمصلحة تسيير الموارد البشرية.

الأسباب الموضوعية:

- الرغبة في التعرف على مختلف الشروط والإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية التوظيف في الإدارة العمومية.
- التعرف على مختلف العوائق والصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام باختيار الموظفين بالمؤسسات العمومية.
- توضيح مدى نجاعة سياسة الإدماج المهني لحاملي الشهادات، وكذلك رفع التجميد عن الترقية في الرتبة لاعتبارها أهم آلية التوظيف الداخلي.

أهداف الدراسة:

- لعل أهمها هو محاولة إبراز سياسة التوظيف في الجزائر؛
- توضيح فكرة أن عملية التوظيف في الجزائر تقوم على أساس الكفاءة والجدارة والمستوى العلمي والشهادة إضافة إلى المؤهلات التي يحوزها الفرد؛
- إعطاء اقتراحات وحلول للنقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف — إن وجدت — للنهوض بمستوى أدائها، خاصة وأنها نابعة من واقع الإدارة العمومية في الجزائر؛
- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وبيان الطرق التي حددها القانون للالتحاق بالوظيفة العمومية العادية والاستثنائية.
- الإطلاع على القوانين والمراسيم التي تحكم وتضبط عملية التوظيف في الوظيفة العمومية العادية والاستثنائية.

– الإطلاع على القوانين والمراسيم التي تحكم وتضبط عملية التوظيف في الوظيفة العمومية والتعرف على كيفية إدماج الأفراد في المؤسسات العمومية والأساليب التي تتبعها الإدارة في اختيار أفضل الأشخاص للالتحاق بعملية التوظيف.

وللتطرق لهذا الموضوع اتضحت لنا معالم الإشكالية وبرزت جوانبها التي ارتأينا بلورتها في التساؤل التالي:

✓ فيم تتمثل الأساليب المنتهجة للتوظيف في قانون التوظيف العمومي الجزائري؟ و ما مدى نجاعتها ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي قمنا بطرح الأسئلة الفرعية الآتية:

✓ ما المقصود بعملية التوظيف ؟ وفيم تتمثل أساليبه الخارجية؟

✓ فيم تتمثل سياسة الإدماج المهني باعتبارها إجراء مستحدث في إطار سياسات التوظيف؟ وما المقصود بالترقية وما هي أنواعها؟

المناهج المتبعة:

قصد الإحاطة والإلمام بأهم أبعاد الدراسة وبعية الإجابة عن التساؤلات المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعد نمطا أو أسلوبا يتم استخدامه لدراسة ووصف الظواهر والمشكلات العلمية وصفا دقيقا للوصول إلى التفسيرات المنطقية، حيث تم استعماله في هذه الدراسة لمعرفة أهم جوانب طرق التوظيف في المؤسسات العمومية، أما المنهج التحليلي الذي يقوم على شرح المعلومات شرحا وافيا للوصول إلى النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة، فقد تم استعماله في هذه الدراسة لتحليل النصوص القانونية المختلفة التي تعتبر الإطار الناظم لعملية التوظيف بكل أنواعها.

ومن أجل دراسة موضوع البحث بطريقة تسمح لنا بالاستفادة منه، ارتأينا إلى تقسيم خطة البحث إلى فصلين أساسيين، تضمن الفصل الأول الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيفة العمومية

الجزائري، تحدثنا في المبحث الأول عن ماهية الوظيفة العمومية، أما المبحث الثاني فقد تمّ التطرق فيه إلى كفايات التعيين في الوظيفة العمومية، أما الفصل الثاني كان موسوم بعنوان تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية، حيث بدوره أشتمل على مبحثين تضمن المبحث الأول التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات، أما المبحث الثاني فكان بعنوان الترقية أحد أساليب التوظيف الداخلي، وخلصنا بخاتمة تضمنت مجموعة من النتائج والمقترحات.

الفصل الأول :

الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

تمهيد:

مع زيادة الوعي بأهمية العنصر البشري أصبحت عملية التوظيف تحظى بمكانة بالغة ضمن مختلف المرافق العمومية، وهذا بالنظر للدور الكبير الذي يؤديه التوظيف في حياة الفرد وماله من أهمية في توفير الاحتياجات المتعلقة بشؤون الأفراد لذلك وجب التحضير له بالشكل الجيد، وذلك لاستقطاب نسبة كبيرة من الراغبين في التوظيف واختيار الأصلح والأنسب لشغل هذه الوظيفة، حيث تتضمن عملية التوظيف مجموعة من الشروط والضوابط منها ماهو دستوري ومنها ماهو قانوني تنظيمي.

لذلك سنحاول في دراستنا هذه معالجة هذا الفصل في مبحثين، حيث يندرج المبحث الأول تحت عنوان ماهية الوظيفة العامة، أما في المبحث الثاني سوف نتطرق إلى كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كلّ جهاز إداري ذو طابع عمومي، حيث تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تستند إلى شخص تتوفر فيه الشروط الملائمة والمحددة، وفي مقابل هذه الواجبات يتمتع الشخص بمجموعة من الحقوق تناسب والواجبات المقدمة من طرفه.¹

حيث سوف يتم معالجة هذا المبحث في طلبين يتضمن المطلب الأول مفهوم الوظيفة العمومية، أما المطلب الثاني يتضمن مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

الوظيفة العمومية هي العمل الذي يقوم به الموظف في القطاع العام والقطاع الخاص الذي ينتمي إليه في مجالات العمل الكتابي أو العمل الإداري ونحوه.²

وفي هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى تعريف الوظيفة العمومية في فرع أول وشروط الالتحاق بالوظيفة العمومية في فرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

للوظيفة العمومية عدة تعاريف، وفي هذا الفرع سوف يتم تعريف الوظيفة العمومية حسب التعريف اللغوي، التعريف الإصلاحي والتعريف التشريعي.

¹ أميرة بولعراس، إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021-2022، ص 06.

² عادل عبد الفضيل عيد، طارق محمد أحمد عرفة، الحقوق والواجبات (الوظائف والمهن)، ج 01، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ص 19.

أولاً: التعريف اللغوي

اشتق مصطلح الوظيفة العمومية في معناه اللغوي من الفعل وظف، أي عين له وظيفة، والوظيفة هي ما تعين من عمل أو مهنة.¹

وكذلك يراد بالوظيفة العمومية استخدام أو تشغيل شي أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها.²

ثانيا : التعريف الاصطلاحي

الوظيفة مصطلح مستقر في علم الإدارة يعبر عن مجال من مجالات النشاط الإداري الذي يضطلع به الموظف التنفيذي، وتتخذ الوظيفة معنى الواجب أو التكليف التي يتقرر على كل من كلف به سواء أكان عمل لصالح الجهات الحكومية أو الخاصة.

وتعتبر وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

وقد أعطيت للوظيفة العمومية تعاريف مختلفة نذكر منها:

التعريف الأول: الوظيفة العمومية هي : "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الحقوق والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية".³

(1) عثمان سليمان غيلان العبودي، دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العمومية وسلوكاتها، ط01، منشورات الحلبي الحكومية، لبنان، 2004، ص33.

(2) المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار شرق، لبنان، 1973، ص265.

(3) عثمان سليمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص33.

التعريف الثاني : الوظيفة العمومية : " مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل إدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، وهي التي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته ".¹

التعريف الثالث: تعتبر الوظيفة مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها عمن يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي إلا بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع.²

التعريف الرابع: "الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم شروط قانونية. أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون".³

التعريف الخامس: تشتمل الوظيفة العمومية على معاني كثيرة ذات مفاهيم متباينة، وإذا أردنا الوقوف على معنى دقيق للوظيفة العمومية يجب أن نقسم هذه المعاني إلى مدلولان، مدلول شكلي وآخر موضوعي.⁴

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 06.

² أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 33.

³ Essaid Taib ,**Droit de la fonction publique**, Edition, distribution houma, Alger, 2023, p11.

⁴ صبري جلي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة الأزليطة، 2008، ص 22.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

أ-المعنى الشكلي: تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة ، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة و باسمها.¹

ب-المعنى الموضوعي:النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات.²

ثالثا : التعريف التشريعي

اعتمد المشرع الجزائري في تعريفه للوظيفة العمومية في أول قانون ينظمها بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي،وهذا ما أكدته المادة الأولى من الأمر رقم 66 - 133 الملقى المؤرخ في 12 صفر 1386 هجري الموافق ل02 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الملغى على مايلي:

"يعتبر الموظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفايات تحدّد بمرسوم".³

أما بصدر الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مزج المشرع بين المعيارين الشكلي والموضوعي في تحديده لمفهوم الوظيفة العمومية، أخذا بنظام السلك الوظيفي وهذا ما

¹ أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص07.

² بلقاسم حسونة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص06.

³ فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط04، الجزائر، 2006.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون التوظيف العمومي الجزائري

نصّت عليه المادة الرابعة من هذا الأمر رقم : 06-03 والتي جاءت كما يلي : " يعتبر موظفا كلّ عون عين في وظيفة عمومية، ورسم في رتبة في السلم الإداري".¹

ونلاحظ من خلال كلّ ما سبق أن الجزائر تبنت نظام الوظيفة العمومية المبني على مفهوم السلك الوظيفي باعتبار أن الفكرة الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر هي أن هذه الأخيرة عبارة عن خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية، وهذه المهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون يستقل بقواعده عن القانون الخاص وبذلك تكون الجزائر قد تبنت نفس النظام الفرنسي، وذلك لاعتبارات عديدة.²

نستخلص من خلال التعاريف السابقة أن الوظيفة العمومية هي عبارة عن أسلوب من أساليب التسيير والإدارة، كما أنها شكل من أشكال التوظيف.

-أو هي عبارة عن منصب أو عمل معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محدّدة وتحمل مسؤولية معينة مقابل حقوق من ضمنها الحق في الراتب جراء العمل الذي يقوم به وكذلك خدمة للصالح العام .

-كما تعتبر الوظيفة العمومية مهنة دائمة تضمن لشاغلها الاستقرار والترسيم في المنصب وتخضع لنظام قانوني خاص بها وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الفرع الثاني : شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية

حدّد المشرع الشروط الواجب توافرها في الشخص المترشح لشغل منصب معين في الوظيفة العمومية ولم يترك للإدارة الحرية في ضبط وتحديد هذه الشروط، حيث أن هذه الأخيرة عامة تطبق على الجميع دون تمييز تطبيقاً لمبدأ المساواة حسب ما نصت عليه المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المنتم، ج ر ج ج، ع 46، الصادر في 16 جويلية 2006، ص 02.

² أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص 09.

³ المرجع نفسه، ص 47.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

كما نصّت المادة 75 من نفس الأمر على هذه الشروط وحددتها في نصّها كمايلي:

لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية؛
- أن يكون متمعنا لحقوقه المدنية؛
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها؛
- أن يكون في وضعية قانونيّة اتجاه الخدمة الوطنية؛
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".¹

ومن خلال كلّ ما سبق سوف يتم تقسيم هذه الشروط إلى شروط الانتماء والولاء وتتضمن شرط الجنسية، أن يكون المترشح في وضعية قانونيّة اتجاه الخدمة الوطنية .
الشروط الأخلاقية وتتضمن التمتع بالحقوق المدنية، حسن السيرة والسلوك وعدم الفصل من الخدمة تأديبيا.

وأخيرا شروط الكفاءة تتضمن شرط السن ، شرط اللياقة البدنية وإثبات المستوى التأهيلي.²

أولاً : شروط الانتماء والولاء

تتضمن الجنسية وتوضيح الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، وأن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفا ضد مصالح الوطن.

¹ المادة 74 من الأمر رقم 06-03، المصدر السابق، ص 14-15.

² طارق نويوة، طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018-2019، ص 22.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

1- شرط الجنسية : تمثل الوظيفة العمومية خدمة عامة لتحقيق مصلحة الفرد، حيث أن الترشح لهذه الوظيفة يرتكز على مدى ارتباط المترشح بالدولة التي يقيم بها ويخضع لقوانينها، والمعمول به في أغلب دول العالم أن الوظيفة العمومية تقتصر على مواطنيها.¹

حيث يشترط لشغل وظيفة معينة تمتع الشخص بالجنسية الجزائرية، وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في نصّ المادة 75 في الفقرة الثانية والتي تنصّ في مضمونها أنه لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم يكن جزائري الجنسية.² والسبب المبرر لهذا الشرط في أي دولة هو أن مواطنو الدولة هم الأنسب والأولى من غيرهم على تقلد الوظيفة وتفهم حاجات المواطنين والقدرة على التعامل معهم.

ومن المعلوم أن الجنسية يحكمها القانون رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، والذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية حسب ما نصّت عليه المادة 06 منه كذلك أخذ برابطة الإقليم حسب ما نصّت عليه المادة 07 منه: "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين؛
- الولد المولود من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاد دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها".³

2- أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية: يشترط القانون في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية غير منقوص منها وتوضيح وضعيته مسألة مهمة بالنسبة للإدارة وللمترشح معاً، حيث أنه لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يسوي وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، حيث

¹ بلقاسم حسونة، المرجع السابق، ص 16.

² أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص 48.

³ الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر ج ج ، ع 15، الصادر في 27 فيفري 2005، ص 15 .

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

أنه قبل صدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إمّا معفى منها وإما أدى واجب الخدمة الوطنية.¹

وبالنظر للشكاوى الكثيرة والصعوبات التي تلقاها الكثير من الشباب في عملية التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل عملية التحاق الشباب بمناصب عمل.

وبالرجوع إلى المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن القوانين الخاصة تشترط لأداء الخدمة الوطنية وذلك لاعتبارها تخص الوظيفة العمومية.²

وقد استحدثت المشرع الجزائري وضعية وحالة جديدة وهي "وضعية الخدمة الوطنية". وبالتطرق إلى المادتين 154 و 155 من الأمر رقم 03-06 توضح أحقية أي مترشح لم تسوى بعد وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية في المسابقة للالتحاق بوظيفة عمومية.³

ويجدر الذكر أن أداء الخدمة الوطنية واجب على الأشخاص الذكور المتمتعون بالجنسية الجزائرية والذين أتموا السن القانوني، فهي بمثابة مشاركة كاملة من طرف المواطنين في جميع المهام ذات المصلحة الوطنية.⁴

ثانيا : الشروط الأخلاقية

¹ أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص 49.

² المادة 75 من الأمر رقم 03-06، المصدر السابق، ص 14.

³ المادتان 154-155، المصدر نفسه، ص 30-29.

⁴ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 26-27.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

تمثل الصلاحية الأخلاقية، وهي جملة من الخصال والصفات التي يجب أن تتوفر في الشخص صاحب الوظيفة باعتبار أن الموظف هو ممثل السلطة والحارس على مصالح الدولة وعلى مواطنيها وهذه الشروط التمثل في:

- التمتع بالحقوق المدنية؛
- حسن السيرة والسلوك؛
- قدم الفصل من الخدمة تأديبيا.¹

1-التمتع بالحقوق المدنية: يسري هذا الشرط على كافة الوظائف العمومية بحيث يجب أن يكون المترشح للوظيفة العمومية متمتعاً بحقوقه المدنية كونها التي تثبت لكل شخص وضروية حمايته في كيانه وحرية لتمكينه من مزاولة نشاطه، كالحق في الحياة وحرية المعتقد وحرية التعاقد، وغالبا ما تفقد عند سلب الحرية والحكم عليها كعقوبة تكميلية عند ارتكاب بعض الجرائم، ويتم التأكد من تمتع الشخص بكامل حقوقه المدنية من خلال شهادة السوابق العدلية التي تصدر من المحكمة.²

وباستقراء نصّ المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها تنصّ على أنه لا يمكن توظيف إلی كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة السوابق القضائية تحتوي على مخالفات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، وذلك ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة، لأنّ هذه الصفة تثبت في المترشح الالتحاق بالوظيفة العمومية من الناحية الأخلاقية، ويعد هذا المانع مؤقت مرتبطا برد الاعتبار المحكوم عليه".³

¹ طارق نويوة، المرجع السابق ، ص27.

² فاطمة الزهراء بن جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، د س، ص78.

³ طارق نويوة، المرجع السابق، ص29.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

2-حسن السيرة والسلوك: بالرجوع إلى تشريع الوظيفة العمومية الجزائري نجد أن الأمر رقم 66-133 قد نصّ على هذا الشرط في المادة 25 في الفقرة الثانية منه في نصّها " ... إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق...".¹

وما يلاحظ في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يشر المشرع إلى مسألة حسن السيرة والسلوك حيث اكتفى بوجوب خلو شهادة السوابق القضائية من الملاحظات التي تتعارض وممارسة الوظيفة المراد شغلها.

غير أنه من خلال نصّ المادة 77 في الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنصّ : "كما يمكنها أن تحدّد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"، وهنا يجري هذا التحقيق عند الاقتضاء بواسطة مصالح الشرطة في بعض الوظائف التابعة للدولة أو المجال الأمني أو الدفاع.²

ومن خلال ذلك **يمكن استنتاج** هذا الشرط من خلال الواجبات القانونية المفروضة على الموظف حيث أنه تجب عليه ممارسة مهامه بكل أمانة والحفاظ على ممتلكات الإدارة والملفات والمستندات والوثائق الإدارية، كذلك الحفاظ على السر المهني.

3-عدم الفصل من الخدمة تأديبيا: إلى جانب عدم وجود سوابق قضائية يشترط لتولي الوظيفة العمومية في إطار الصلاحية الأخلاقية، ألا يكون الشخص المترشح للوظيفة قد سبق فصله تأديبيا من طرف السلطة التأديبية المختصة، والتي تتمثل عادة في المجالس التأديبية التي تتشكل داخل الوزارات أو المصالح أو

¹فؤاد حجري، المرجع السابق، ص16.

²طارق نويوة، المرجع السابق، ص30.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الهيئات العامة أو المؤسسات التي تحكمها قوانين وأنظمة وظيفية خاصة بها، على اعتبار أن العقوبة التأديبية هي عقوبة قاسية ولا تفرض على الموظف إلا إذا ارتكب مخالفة جسيمة.¹

إلا أن حظر تحسين الشخص في الوظائف العمومية يكون مؤقتا، إذ يزول ذلك الحظر بمضي مدة معينة من تاريخ الفصل تحددها القوانين ذات الصلة بالوظيفة العمومية.²

وتتشدد بعض التشريعات الخاصة بالنسبة لبعض الوظائف فلا تجيز تعيين من سبق فصله بحكم أو قرار تأديبي حتى لو كان قد أعيد إليه اعتباره وفق القواعد القانونية التي تحكم قواعد الاعتبار نظرا لحساسية هذه الوظائف وخطورتها.³

ثالثا: شروط الكفاءة

تعتبر الكفاءة شرطا ضروريا للتعيين في الوظيفة العمومية في مختلف دول العالم، والمقصود بالكفاءة أن يكون المترشح الشاغل للوظيفة العمومية ذات جسم سليم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بواجباته بصورة منظمة ، وأن يكون خاليا من الأمراض العصبية.

وهذه الكفاءة تتعلق بكل ما يخص المترشح من شروط السن، اللياقة البدنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.

1- شرط السن : يشترط فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العمومية بلوغه السن القانونية المعنية للتأكد على أنه على درجة من النضج والإدراك، وهذا ما يؤهله لتحمل أعباء العمل الوظيفي والمسؤولية والجدية

¹ غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، مجلة دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11، ع01، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله، الجزائر، 19-01-2023، ص608.

² جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2014، ص24.

³ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية، ويختلف شرط السن في حده الأدنى وفي حدّ الأعلى من دوله إلى أخرى، وأحيانا داخل الدولة من وظيفة إلى أخرى.¹

وباعتبار أن الوظيفة العمومية هي في الأساس تكليف لا تكريم للقائمين بها، يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية، حيث فصل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في هذا الشرط من خلال نصّ المادة 78 منه على أنه: "تحدّد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانى عشرة (18) سنة كاملة".²

وهنا نشير إلى أن الموظفين يتمتعون إلى غاية سن الرشد المحدّد في القانون المدني بتسعة عشرة (19) سنة بنفس الحقوق كما يخضعون لنفس الواجبات شأنهم في ذلك شأن الموظفين الشاغلين لنفس المنصب.³

2- شرط اللياقة البدنية: اللياقة الصّحية من الشروط الواجب توافرها في المترشح حتّى يتمكن من الالتحاق بالوظيفة العمومية، وتختلف درجة اللياقة الصّحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة البدنية المطلوبة، في حين آخر لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة.⁴

ويتم إثبات اللياقة البدنية عن طريق شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص في الطب العام تثبت خلو المترشح من أي عاهة أو مرض لا يتلاءم ومهام الوظيفة التي سوف يقوم بها.

¹ غنية سطوطح، المرجع السابق، ص 609.

² فؤاد حجري، المرجع السابق، ص 15.

³ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 32.

⁴ غنية سطوطح، المرجع السابق، ص 610.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

حيث أن المشرع الجزائري اتخذ مبدأ اللياقة الصحية في التوظيف في القانون رقم 66-133 كذلك نصّ الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هذا الشرط ضمن نص المادة 75 في الفقرة 06 منها: "أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية...".¹

3-إثبات مستوى التأهيل: لا يمكن شغل وظيفه بأي طريق كان إلا من استوفى مواصفاتها ومن بينها الحصول على مؤهل علمي مناسب، ومنه يجب على المترشح أن يستوفي المستوى التأهيلي الذي يشترطه المنصب، ويختلف مستوى التأهيل من منصب إلى آخر باختلاف مستوى المنصب المراد شغله.²

حيث أن المادة 79 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على ما يلي : " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".³ ويحدد القانون الأساسي الخاص بكل سلك نوع الشهادات والإجازات أو مستوى التكوين الذي تتطلبه كلّ رتبة بما يتلاءم مع مسؤولياتها وصلاحياتها، ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة في ملف المترشح لشغل الوظيفة".⁴

كما تشترط بعض القوانين على شاغلي الوظيفة الالتحاق بدورات تدريبية في مجال المهنة التي سوف يلتحق بها الموظف، وعلى نحو تضمن معه الإدارة قدرة الشخص المترشح للوظيفة القيام بالمهام الفنية الموكلة إليه.

¹ طارق نويوة، المرجع السابق، ص32.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص32.

³ المادة 79 من الأمر 06-03، المصدر السابق، ص15.

⁴ عبد الحق بوعزيز وآخرون، طرق التوظيف وأثرها في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2021-2022، ص18.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

حيث صدرت التعليم رقم 28 المؤرخة في 07 أكتوبر 2003 المتعلقة بتوثيق الشهادات¹، وذلك أن كل إدارة قامت بعملية توظيف عليها القيام بعملية توثيق الشهادات والمؤهلات المقدمة من طرف المترشح للوظيفة قبل عملية الترسيم، وفي حالة ما إذا تبين أن هناك تزوير في الشهادات والمؤهلات أو كشف النقاط تتخذ الإدارة المعنية التدابير اللازمة من أجل تصحيح وتطهير الوضع.²

وبناء على ما سبق يمكن القول أنه في ظل توفر هذه الشروط في المترشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية، وجب عليهم إجراء مسابقات التوظيف المنظمة من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية التي تعاني نقصا في الموارد البشرية الراغبة في شغل المناصب الشاغرة .

حيث أن المصلحة العامة تقتضي توفير الوظائف العمومية إلا للأشخاص القادرين على أداء وظائفهم، فهم بالتالي مطالبون للاستجابة لعدة شروط حتى يضمن تحقيق ديمقراطية التوظيف والرفع من مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

المطلب الثاني: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

إنَّ الالتحاق بالوظيفة العمومية يخضع إلى مبادئ في مختلف بلدان العالم و الجزائر هي الأخرى عملت على تبني هذه المبادئ، حيث ارتكز المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية على مجموعة من المبادئ منها ماله طابع دستوري كمبدأ المساواة، ومنها ما له طابع إداري كمبدأ الجدارة.³

¹ التعليم رقم 28 المؤرخة في 27 أكتوبر 2003، المتعلق بتوثيق الشهادات والمؤهلات، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 05.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص 36.

³ أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص 09.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

حيث سوف يتم معالجة هذا المطلب في فرعين، يتضمن الفرع مبدأ المساواة في التوظيف أما الفرع الثاني بعنوان مبدأ الجدارة .

الفرع الأول: مبدأ المساواة في التوظيف

يعتبر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مظهرا من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة .

أولا: تعريف مبدأ المساواة

يقصد بالمساواة في التوظيف العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا مانجده في كل دساتير العالم والمواثيق الدولية، وهو من المبادئ المعلن عنها في الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789 والذي تم النص على هذا المبدأ في المادة السادسة (06) منه.¹

حيث تم التأكيد على هذا المبدأ في جميع الميادين والأديان السماوية خاصة الدين الإسلامي من خلال قول رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم في حديثه "، إن ربكم واحد وأباكم واحد، لا فضل لعربي على عجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأسود على أبيض ولا أبيض على أسود إلا بالتقوى" .

كما أن الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين حرصوا على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبعدين بذلك العنصرية والتمييز الاجتماعي.²

ويأخذ مبدأ المساواة معنيان: المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف، فالمساواة القانونية تقتضي عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة من توافرت الشروط المنصوص عليها

¹ أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص19.

² المرجع نفسه.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

قانون والمؤهلات العلمية في من تقدم لشغلها، أما المساواة الفعلية التي تعني إتاحة فرص التوظيف لجميع المواطنين¹.

ثانيا : تكريس مبدأ المساواة في التشريع الجزائري

طبق المشرع مبدأ المساواة في التشريع الجزائري من خلال الدساتير المتعاقبة على الدولة الجزائرية ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

1-تكريس مبدأ المساواة في الدستور: يعد مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية مبدأ دستوري، بالرجوع إلى مختلف الدساتير الجزائرية نجد أن المشرع الجزائري تبني هذا المبدأ في أول دستور للجمهورية الجزائرية الصادر في سنة 1963، حيث جاء في نصّ المادة 12 منه " أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات"².

كما جاء في دستور 1976، حيث نصّ على مبدأ المساواة في عدة مواد منه فالمادة 39 في الفقرة الثانية نصت على هذا المبدأ، كما نصّت عليه المادة 44 منه على أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين بالتساوي.³

أما في دستور 1989 طبقا لنصّ المادة 48 نصّت على أن يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف دون أي شروط أخرى غير الشروط المحددة في القانون.⁴

¹عبد الحق بوعزيز وآخرون، المرجع السابق، ص 37-38.

²دستور 1963 المؤرخ في 10-09-1963، ج ر ج ج، ع 64، الصادر بتاريخ 10-09-1963.

³دستور 1976، الصادر بموجب الأمر 97-76، المؤرخ في 22-11-1976، ج ر ج ج، ع 94، الصادر بتاريخ 24-11-1976.

⁴المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر ج ج، ع 09، المؤرخ في 01 مارس 1989.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون التوظيف العمومي الجزائري

أما دستور 1996 أكد على مبدأ المساواة في نصّ المادة 31 والتي جاءت بأن مبدأ المساواة تستهدفه المؤسسات في الحقوق والواجبات.¹

2- تطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية : سعت جميع النصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية إلى العمل بمبدأ المساواة ابتداءً من أول قانون للوظيفة العمومية رقم 66-133 الملغى، وهذا وفقاً لما أكدته المادة الخامسة (05) منه إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث كرّس هذا المبدأ في نصّ المادة 74 منه والتي تنصّ على "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة".²

ومن خلال ذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري أكد على مبدأ المساواة كأصل عام للالتحاق بالوظيفة العمومية.

3-الاستثناءات الواردة علي مبدأ المساواة : بما أن مبدأ المساواة كأصل عام في تولي الوظائف العمومية وعدم تخصيص الوظيفة العمومية وجعلها حكراً على فئة معينة، لكن استثناءً على القاعدة العامة قام المشرع الجزائري بإدراج التمييز الإيجابي عند عملية التوظيف لدى الإدارات والمؤسسات ذات الطابع الإداري.³

حيث تقوم الإدارة العامة بحجز الوظائف لفئات معينة من شرائح المجتمع لاعتبارات إنسانية مثل : المعوقين والمعطوبين بسبب الحروب. فالمشرع الجزائري كرّس الاستثناء في عملية التوظيف منذ الاستقلال وأصدر مجموعة من القوانين.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر ج ج ، ع76، الصادر في 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن تعديل الدستور ، ج ر ج ج ، ع14، الصادر في 07 مارس 2016 .

² الأمر رقم 06-03، المصدر السابق، ص08.

³ عبد الحق بوعزيز وآخرون، المرجع السابق، ص42.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- القانون رقم 12/78 حيث نصّت المادة 46 منه علي ضمان الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم.
- المرسوم رقم 59/85 في نصّ المادة 53 منه، والتي تعطي أولوية لذوي الحقوق في تولي الوظائف العامة في الدولة.

الفرع الثاني : مبدأ الجدارة

يعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية وبفيد في معناه العام ضرورة اجتماع شغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها إلي معايير القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية فهو مبدأ لا يقتصر إعماله علي الدخول للوظيفة فقط، وإنما يمتد عبر كامل المسار المهني للموظف، وهذا يحتاج إلي آليات تحققه وتجسده وضمانات تحميه من أي انتهاك.¹

أولا : تعريف مبدأ الجدارة

لا يختلف معنى الجدارة في الاصطلاح عن معناها في اللغة فقد عرفها البعض بأنها: " أن يكون الشخص الذي يلي أمر المسلمين أهلا لهذه الولاية و ذلك باستجماع الشخص للشروط الواجب توافرها لما يتولاه " .²

يعتبر مبدأ الجدارة أسلوب اختيار الموظفين العموميين وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية، وذلك عن طريق امتحانات التسابق ويعرف أيضا بأنه أن يكون للشخص الذي يتولى

¹ شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 07.

² صبري جلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص ص 128-129.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الوظائف العامة القدرة المادية والمعنوية للقيام بالعمل أو وظيفة معينة وهذه القدرة لا بد أن تقوم على أمرين صحة البدن وسلامة العقل والدراية التامة بمهام الوظيفة العمومية .¹

حيث أن مبدأ الجدارة يتميز بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي :

- يقتصر التوظيف في الوظيفة العمومية على الموارد البشرية التي تتمتع بالقدرة و الكفاءة اللازمة للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية ؛
- يتمتع بلجنة محايدة ومستقلة يعهد إليها بمسؤولية تقدير مدى جدارة المترشحين لاختيار الأكفاء منهم ؛
- يتم الاعتماد على المسابقة المفتوحة كأسلوب للكشف عن الكفاءات ؛
- الاعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للتنافس على الالتحاق بالوظائف الشاغرة المعلن عنها، فالتمييز لا يكون إلا على أساس الجدارة والاستحقاق؛
- الاعتماد على مبدأ الجدارة عند ترقية الموظفين العموميين .
- إنَّ تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة، فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا من ناحية المساعدة على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعد المحسوبية في التعيين، وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام، ويتم تحقيق هذا المبدأ عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى.²

ثانيا : تطبيق مبدأ الجدارة في نظام الوظيف العمومي الجزائري

¹ عبد الحق بوعزيز وآخرون ، المرجع السابق، ص43.

² فؤاد حجري، المرجع السابق، ص15.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

لقد أشار المشرع الجزائري إلى اعتماد مبدأ الجدارة في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية ولو لم يكن ذلك بشكل واضح ودقيق، إلا أنه وبصدور أول قانون للوظيفة العمومية سنة 1966 وإلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006، حيث تم النص على هذا المبدأ في المادة 80 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصّت على مايلي : " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات ؛
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين ؛
- الفحص المهني ؛
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"¹.

ولأن مبدأ الجدارة يعتبر من مقتضيات وديمومة المرافق العمومية، يفترض في شاغله أن تتوفر لديه القدرات الكافية، ضف إلى ذلك فإن هذا المبدأ يقتضي في الأشخاص أن يحملوا المؤهلات والإمكانات التي تضمن وتكفل أداء الخدمة ورفع مستوى المرافق العامة لتطورها ورفقيها.²

وكخاتمة لهذا المبحث يمكن القول أن الوظيفة العمومية بمثابة حجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فهي عبارة عن شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص معينين للتعبير عن إرادته، وتتمثل هذه الأشخاص في الموظفين الذين يشغلون مهامهم داخل الإدارة العمومية، حيث توجه لهم مجموعة من الاختصاصات القانونية خدمة للصالح العام، ولا يمكن لأي موظف ممارسة هذه الاختصاصات أو

¹ المادة 80 من الأمر رقم 03-06، المصدر السابق، ص ص 15-16.

² عبد الحق بوعزيز وآخرون، المرجع السابق، ص 47.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الالتحاق بالوظيفة إلا إذا توفر على مجموعة من الشروط والأسس والمبادئ القانونية والحتمية التي نصّ عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: كفاءات التعيين في الوظيفة العامة

من المعلوم أن الدولة لا تمارس أعمالها بنفسها، بل تنهض بهذه الوظائف من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يطلق عليهم "الموظفون العموميون"، والعلاقة القائمة بين الدولة وموظفيها هي علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة.¹

لذلك فقد تعددت طرق وأساليب اختيار الموظفين العموميين لتعيينهم في مختلف الوظائف العمومية ومن دولة إلى أخرى وكذلك داخل الدولة ذاتها.²

وتجدر الإشارة إلى أنه مهما تعددت واختلفت طرق وأساليب التعيين في الوظيفة العامة، فإنها تتشارك في المبادئ الأساسية التي تحكمها (المساواة والجدارة)، غير أن ذلك لا يمنع من ورود استثناءات على بعضها ولدراسة هذه الأنماط والأساليب قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث تضمن المطلب الأول التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظيفة العامة، أما المطلب الثاني فقد تضمن الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف على أساس المسابقة.

المطلب الأول: التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر التوظيف الخارجي أو ما يعرف بالاستقطاب (Recrutement)، عملية اكتشاف وتحديد وجذب المرشحين المهتمين والقادرين على استلام الوظائف الشاغرة أو المتوقعة من خارج الإدارة العمومية أو المؤسسة.³

¹ حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ط01، الجزائر، 2022، ص14.

² غنية سطوطح، المرجع السابق، ص611.

³ يوسف زكرياء رحمان، محمد رياض لبرق، واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية (قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة ريان عاشور بالجلفة، الجزائر، المجلد 06، ع2021، ص588.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

نجد أن الأمر رقم 06 - 03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، نصّ على أنماط التوظيف في المادة 80 منه على أنه:

يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات؛
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين ؛
- الفحص المهني؛
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

من خلال نصّ المادة 80 يتضح لنا أساليب التوظيف التي اعتمدها المشرع الجزائري للتعين في الوظيفة العامة، والتي نوردتها من خلال ثلاثة فروع كالاتي:

الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة

يعتبر أسلوب التوظيف عن طريق المسابقة الأسلوب الرئيسي والأنجح لاختبار الموظفين، حيث تعتبر المسابقات من أهم ضمانات مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية، لأنها تكشف عن أفضل العناصر البشريّة من بين المتسابقين المرشحين لشغل منصب العمل، وقد تعددت صورها وأشكالها لتحقيق هذه الغاية وتفاوتت الأنظمة الإدارية في مدى الالتزام بها لشغل مختلف الوظائف.¹

¹ صبري جلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 144-145.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

يقضي الاختيار بإجراء مسابقات تنافسية فيما بين المرشحين لوظيفة ما بهدف انتقاء أفضلهم والاختيار هو أوسع الطرق انتشارا في العالم وأقدمها استعمالا، وقد أثبتت بعض الآثار القديمة أن الصينيين استعملوا أسلوب المسابقة التنافسية عام 618 ميلادية.¹

حيث يكون الهدف من الاختيار على أساس المسابقة التأكد من مدى توافر المعلومات والكفاءات والخبرات اللازمة لدى المرشح للوظيفة من جهة، إضافة إلى مدى قدرته على استخدامها في الوظيفة المرشح لها من جهة أخرى.

ومن هنا يمكن أن تعرف المسابقة على أنها :

تقنية في إجراء اختبار بين المرشحين للوظيفة العامة بالنظر إلى مؤهلاتهم وكفاءاتهم التي تثبتتها شهاداتهم أو لاعتبارات يخضعون لها، ويتم انتقاء المرشحين من طرف لجنة مستقلة عن السلطة الإدارية المخول لها سلطة التعيين²، وعليه فهي إحدى أهم الضمانات الأساسية الديمقراطية للدخول إلى الوظيفة العامة.

وما تجدر الإشارة إليه أن التعريفات السابقة قد تعددت واختلفت غير أن مجملها يدور تقريبا حول معنيين اثنين رئيسيين وهما:

الأول: تقليص حرية الإدارة في الاختيار للوظائف العامة، ومن ثم محاولة القضاء على نظام المحاباة والمحسوبية عند شغل الوظائف العامة، أما المعنى الثاني: هو تحقيق الجدارة بالتثبت من مدى صلاحية الشخص وقدرته على تحمل أعباء الوظيفة العامة.³

¹ جاكولين تحسين عمرية، المرجع السابق، ص 60.

² محمد علي حسون، مطبوعة بيداغوجية بعنوان (الوظيفة العامة)، محاضرات أُلقيت على طلبة السنة الأولى ماستر، قانون عام معمق - وطلبة ما بعد التخرج المتخصص - إدارة ومالية - PGS، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017-2018، ص 48.

³ صبري جلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 145.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

وعليه من هنا يتضح لنا أن أسلوب المسابقة يتميز بمجموعة من الخصائص باعتباره تطبيقا لنظام الجدارة في مجال الوظيفة العمومية والتي يمكن أن نحملها فيما يلي:

1-مبدأ الحلول : إنَّ التعيين في الوظائف العامة يقوم على أساس الجدارة أو المقدرة وبالتالي تحل الجدارة محل الولاء الشخصي أو الحزبي أو السياسي أو المحسوبية أو القرابة، كما أنها أساس الترقية من وظيفة إلى أخرى أو من رتبة إلى أخرى.

2-أسلوب المسابقة:يحقق التنافس بين المواطنين الحائزين على نفس المؤهلات للتعيين في الوظيفة العمومية وبالتالي تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

3-يقوم أسلوب المسابقة: على مبدأ الحياد ويتضح ذلك من خلال لجنة مستقلة محايدة عن أي جهة وتكون ذات تخصص فنيّ تخول لها مهمة الإعداد للمسابقات المفتوحة لاختيار أكفأ وأجدر العناصر البشرية لتعيينهم في الوظيفة العامة.¹

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري ذكر طريقة المسابقة كإحدى أساليب التعيين في الوظيفة العامة من خلال الأمر 06 – 03 السالف الذكر في المادة 80 منه، غير أنه أحال بيان كيفية إجراءاتها وتنظيمها إلى التنظيم من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194.²

وهذا المرسوم تجده تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم وإجراءات المسابقات وإعلان نتائجها فضلا عن إجراءات الرقابة الخاصة بمجمل العملية.³

¹ صبري جلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 145.

² المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها ، ج . ر . ج . ج . ع ، 26 ، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية 1433 الموافق لـ 03 مايو 2012.

³ الطاهر بعبطش ، طرق وأساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة ، الجزائر ، 2015-2016، ص 24.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

وعند التكلم عن الضوابط التي يجب مراعاتها حتى تحقق امتحانات التوظيف هدفها حسب المرسوم التنفيذي 12 - 194، فهي كالتالي:

1-ضوابط خاصة بالإعلان عن المسابقة : وذلك لا يتحقق إلا عن طريق الإعلان عن المسابقة أي إشهارها ويكون ذلك في الصحافة المكتوبة، كذلك يتم إشهارها عن طريق إصاق الإعلانات وتعليقها في وكالات التشغيل أو بأية وسيلة أخرى ملائمة.

2-الدقة في تحديد الرتب المراد شغلها عن طريق المسابقة المعلن عنها، وتقسيمها إلى مجموعات متماثلة في طبيعتها وواجباتها ومسؤوليتها، والهدف من ذلك هو توحيد أسلوب الامتحان.

3-الالتزام بالموضوعية في تحديد المعايير المستخدمة في امتحان المسابقة المعلن عنها، وذلك للتأكد من قدرة المرشح على تحمل كافة الأعباء التي ستوكل إليه وتحملها بعيدا عن العوامل الشخصية أو أي شكل من أشكال التمييز، وبالتالي تحقيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة في شغل الوظيفة العامة.

4-ضمان المشاركة في المسابقة لكل شخص توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة العامة دون تمييز وعدم رفض أي طلب إلا إذا وجدت أسباب تقوم على مخالفة المصلحة العامة.

وفي المقابل لا يجوز إعفاء أي شخص من اجتياز الامتحان المقرر للمسابقة لأي سبب كان، لذلك يجب أن تسير المسابقة بمنتهى الدقة والشفافية لكل المرشحين المقبولين لاجتياز الاختبار.¹

-مما سبق وبالعودة إلى اعتبار أن أسلوب المسابقة هو الأسلوب الأمثل للكشف عن جدارة المرشح لشغل الوظيفة العامة، وأكثرها شيوعا باعتباره وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة، نجد أن الأمر رقم 66 - 133² الملغى ، نصّ على أنواع المسابقة في المادة 26 منه على النحو التالي :

¹ جاكولين تحسين عمرية ، المرجع السابق، ص 68.

² الأمر رقم 66-133 الملغى المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، ع 16، الصادرة في 08 جوان 1966.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا المبينتين أدناه:

1. مسابقات عن طريق الاختبارات.

2. مسابقات عن طريق الشهادات ...¹.

وهذا ما أكدته المادة 80 من الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة يتم

الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

■ المسابقة على أساس الاختبارات؛

■ المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين؛.

■ الفحص المهني...².

ومن خلال استقراء المادتين السالفتين الذكر يتضح لنا جليا أن أسلوب المسابقة نوعان أساسيان:

- المسابقة على طريق الاختبار والمسابقة عن طريق الشهادة.

أولا: المسابقة على أساس الاختبار

المسابقة على أساس الاختبار وما يعرف كذلك باسم الامتحانات التحريرية، وذلك أن المرشحين لشغل

الوظيفة يتم امتحانهم كتابيا وكأنهم في اختبار دراسي، وهذا من أجل تقسيم معارفهم العلمية واللغوية في

¹ المادة 26 من الأمر 66-133، المصدر السابق .

² المادة 80 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

بعض الأحيان، كما أنها تعتبر وسيلة للكشف عن مدى توافر المعلومات والمعرفة اللازمة لبعض الوظائف.¹

حيث نصّت التعليمات الصادرة عن رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المترشحين من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية.²

كذلك نصّت المادة 02 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04 - 148 على أنه : "يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية التي تمكن من الالتحاق بالأسلاك والرتب في المؤسسات والإدارات العمومية بما يأتي :

-قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالوظائف الخاصة بالأسلاك المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية...".³

وكذلك هذا ما نص عليه المرسوم رقم 12 - 194 صراحة بخصوص الإجراءات الواجب توافرها وإتباعها لفتح المسابقات والامتحانات وأولها وجوب صدور قرار أومقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية.

¹ الهواري جقاوة ، أحمد العربي، طرق وأساليب التوظيف ودورها في الوقاية من الفساد الإداري (دراسة تحليلية على ضوء التشريع الجزائري)، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ، الجزائر، 2017 - 2018 ، ص 19 .

² تعليمات رئيس الحكومة رقم (01) المؤرخة في 06 جانفي 2007، المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيق الأحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 المؤرخ في 05 جمادى الأولى عام 1416 الموافق لـ 30 سبتمبر 1995 ، يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04 - 148 .

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

وعليه يجب أن يتضمن هذا القرار الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها وكذلك عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول بالإضافة إلى برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.¹

وهو ما تجده في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 التي تنصّ على أن القرار الصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية يجب أن يحدد بدقة الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقات، كذلك يجب أن يبين طريقة التوظيف أو طريقه حسب ما يقتضيه القانون الأساسي لكل رتبة مقصودة أو سلك، إضافة إلى تبيان طبيعة امتحانات القبول والنجاح وعددها ومدتها ومعاملاتها والنقاط والنقاط الإقصائية منها، إضافة إلى تكوين ملف الترشيح للمسابقة وكيفية إشهارها.²

بالنسبة لإجراءات وتنظيم المسابقة على أساس الاختبار فإنه يتم على النحو التالي :

-تنظم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عند ما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.³

وذلك بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء الموظفين وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها.⁴

¹ المادة 09 ف أ من المرسوم التنفيذي 12-194، المصدر السابق.

² أحمد التيجاني بلعوسي، رشيد وابل، قانون الوظيف العمومي، ط 04، دار هومة، الجزائر، 2008، ص 295.

³ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194، المصدر السابق.

⁴ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 37.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

والقرار الصادر عن السلطة المختصة بالوظيفة العمومية يجب أن يتضمن مجموعة من البيانات نوردتها كآتي:

- السلك أو أسلاك الرتب التي فتحت المسابقة من أجلها؛
- نمط التوظيف وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط ؛
- الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للمشاركة في المسابقة ؛
- عدد الاختبارات ومدتها وطبيعتها ومعاملاتها والنقاط الاقصائية لاختبارات القبول والنجاح النهائي؛
- تاريخ فتح التسجيلات ونهايتها.
- تشكيل لجنة القبول أو النجاح النهائي.¹

وبعد الانتهاء من إعداد هذا المقرر واستيفائه كلّ الشروط الواجب أن يتضمنّها تبلغ نسخة منه إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل 05 أيام ابتداءً من تاريخ توقيعها، والتي يجب أن تبديا رأيهما في مطابقة القرار في أجل 07 أيام عمل ابتداءً من تاريخ استلامها للقرار.²

وبعد الحصول على الرأي المطابق يتم نشر أو إشهار* المسابقة للتوظيف في أجل أقصاه سبعة (07) أيام ويكون ذلك في مختلف الوسائل: صحافة مكتوبة، مواقع الإنترنت وكلّ وسيلة أخرى ملائمة، وهنا يفتح

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 ، المصدر السابق.

² المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12 - 194، المصدر نفسه.

* يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية باللغة وأخرى باللغة الفرنسية، وألا تتجاوز المدى الفاصلة بين الإشهار الأول والثاني 05 أيام، كذلك يجب إلصاق إعلان التوظيف على أساس الاختبار في مقر المؤسسة المعنية بعملية التوظيف وكذا بمقر مركز أو مراكز الامتحان.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

المجال للتسجيلات والتي تحدد مدتها ب 15 يوما على الأقل أو 30 يوما على الأكثر لإيداع ملفات الترشح للمسابقة ابتداءً من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق.

-تجرى المسابقات في أجل أقصاه أربعة (04) أشهر ابتداءً من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم 12 - 194.¹

وما يجب الإشارة إليه هنا أن المسابقة على أساس الاختبار تنقسم إلى قسمين أو تجرى على مرحلتين :

1-الاختبارات الكتابية: تختلف الاختبارات الكتابية في مواضيعها وطرق معاملاتها، باختلاف الأسلاك ويكون مكان إجرائها في مقرات أو فروع المؤسسات العمومية للتكوين المختص المنصوص عليها حسب التعليم الوزاري المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003.²

وبعد عملية التصحيح يعد كل مرشح تحصل على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل ناجحاً دون أن يكون قد تحصل على نقطة إقصائية لا تقل عن 05 من 20³، يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء، وتسلم نسخة منه إلى ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية.

2-الاختبارات الشفهية: وهي اختبارات تكميلية للاختبارات الكتابية، وتكون في شكل مقابلة بين المرشح الناجح في الامتحان الكتابي واللجنة المكلفة بالتقييم، تتراوح مدتها من 15 إلى 30 دقيقة .

وبعد الانتهاء من الاختبار الشفوي تدون العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين وتدون علامات الاختبارات الكتابية والشفوية في كشف النقاط من طرف الأمانة التقنية، ويحسب المعدل العام

¹المادتان 12-13 من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 ،المصدر السابق .

²التعليمية الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003، المعدلة والمتممة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999 ،المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والرتب.

³المادة 23 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 ، المصدر السابق.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

لكلّ مترشح، وبعدها يتم الإعلان النهائي عن قائمة المرشحين الناجحين في المسابقة في حدود المناصب المالية المفتوحة مع إعداد القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق.¹

ثانيا: المسابقة على أساس الشهادة

تم تكريس المسابقة على أساس الشهادة كنمط توظيف تكميلي للمسابقة على أساس الاختبار والفحص المهني، وذلك حسب ما جاءت به التعليمات رقم 01 م ع و ع ، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، حيث نصت المادة 03 من هذا المرسوم على أنه :

"زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، الصادرة تطبيق للأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات".²

وبالنظر إلى مقتضيات التسيير وطبيعة عدد المناصب المراد التوظيف فيها، فإنه بإمكان المؤسسات والإدارات العمومية توظيف الموظفين عن طريق المسابقة على أساس الشهادة إضافة إلى الاختبارات والفحوصات المهنية، مع إعطاء الأولوية في التوظيف لحاملي الشهادات الذين يشغلون مناصب في المؤسسة أو الإدارة العمومية في إطار جهازي للمساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي والمستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة، وذلك حسب ما نصّ عليه كلّ من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 أفريل 2008 والمرسوم التنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 30 فيريل 2008 المتعلقين ب :

¹ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 41 .

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 ، المصدر السابق .

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- حامل شهادة التعليم العالي والتقنيّ الساميّين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .
 - خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا في إطار التمهين.¹
- ويعتمد التوظيف على أساس الشهادة على نتيجة المقابلة، وذلك وفق ما حدّده المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011، كذلك المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في المادّة 09 منه فقرة (ب) حيث حدّد إطار تنظيم المسابقات على أساس الشهادة ومعايير الانتقاء وكذلك التنقيط المخصص لكلّ منه حسب الأولوية الآتية :²

1. ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها؛
 2. التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص؛
 3. الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه؛
 4. الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح؛
 5. تاريخ الحصول على الشهادة؛
 6. نتيجة المقابلة مع لجنة الإنتقاء.³
- وما يجب الإشارة إليه هنا أن عملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة هي نفسها لإجراءات المتبعة في المسابقة على أساس الاختبار، إلا أن مدّة الفتح والتنظيم تختلف حيث لا تتعدى ثلاثة (03) أشهر في المسابقة على أساس الشّهادة.

¹ تعليمية 01/م ع و ع مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدّد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

² نوفل حركات، إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية (دراسة حالة) مذكرة لنيل شهادة الماستري في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2020 - 2021، ص 60.

³ المنشور رقم 07 مؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

ومن مزايا هذا النوع من المسابقات أنه يظهر فصل الذكاء والقدرة على التفكير وقوة شخصية المرشح أمام اللجنة التي تتشكل من :

- ممثل الإدارة رئيسا ؛
- موظف أو موظفان يحوزان على نفس الرتبة على الأقل المراد شغلها.

كما أنه لا يمنع أن يتم تعيين موظف من نفس الرتبة ينتمي إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى حتى يكون عضوا في اللجنة، تتم دراسة الملفات من قبل اللجنة المسؤولة عن إعلان النتائج النهائية، والتي تقوم بتنقيط ملفات المرشحين لمسابقة، ويتم جمع النقاط المتحصل عليها في المعايير الستة السالفة الذكر بعدها يتم إعداد محضر لإعلان النتائج النهائية للناجحين حسب درجة الاستحقاق، وتعد قائمة احتياطية.¹

وتنتهي صلاحية القوائم الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة السنة المالية الموالية، وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام السنة المالية.²

ويجب نشر قوائم القبول والنجاح النهائي والقوائم الاحتياطية، وتبلغ إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل سبعة (07) أيام كأقصى حد ابتداء من تاريخ توقيعه.³

ويعد أسلوب المسابقة بنوعيه من أنجع الطرق لاختيار الموظفين متى تمت هذه المسابقة بشفافية ودون تحيز لأحد المترشحين .

وما تجدر الإشارة إليه في نظام أو أسلوب التوظيف عن طريق المسابقة بنوعيه هو ما جاءت به التعليمات رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 المتعلقة بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف حيث أخذت

¹ طارق نويوة، المرجع السابق ، ص ص 43-44 .

² المادة 28 من المرسوم التنفيذي 12-194، المصدر السابق.

³ المادة 29، المصدر نفسه.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

بعين الاعتبار المسابقة على أساس الشهادة بعد أن تم تغليب المسابقة على أساس الاختبار¹ وهو ما أدى إلى تهميش هذا النوع من المسابقات التي تستند إلى جملة من المعايير الموضوعية المساهمة في اختفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف ويكون ذلك من خلال :

- ملائمة المؤهل وتكوين المترشح للوظيفة المراد شغلها، حيث ألزم المشرع مسيري المؤسسات العمومية والإدارات العمومية الحرص على احترام الشروط التنظيمية والقانونية للالتحاق بالوظائف العمومية، ومن بينها احترام شروط المستويات والشهادات والمؤهلات العلمية؛
- الخبرة المهنية المكتسبة والدراسات والأشغال المنجزة وهي تأخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادة، ويختلف تطبيق هذا المعيار من مؤسسة عمومية إلى أخرى.
- نتيجة المقابلة وأقدمية الشهادة .

من خلال التطرق إلى نمط التعيين عن طريق المسابقة بنوعيه، فإنه تجدر الإشارة إلى أن المسابقة على أساس الاختبار هي الطريقة المثلى لانتقاء الموظفين العموميين، وذلك بإجماع الفقه الإداري، فهي من ناحية تجمع بين المؤهلات العلمية اللازمة لتولية الوظائف العمومية، وبين الخبرات والمهارات الإدارية المطلوبة، وذلك لضمان أداء المهام الموكلة للموظفين العموميين والدراسات، أي الإعداد التأهيلي والإعداد العلمي من ناحية أخرى، فإن أسلوب المسابقة على أساس الاختبار يتفق تماما مع المبادئ الديمقراطية والمتمثلة في احترام مبدأ التكافؤ في الفرص ومبدأ المساواة بناء على الأسس الموضوعية البعيدة عن اعتبارات المحاملة ومن ثمة يتحقق الاختيار الأمثل والإصلاح في تولية الوظائف العمومية.²

¹ تعليمية الوزير الأول أحمد أويحيى رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 ، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² حسين مجناح ، إضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، ع 09 ، الجزائر ، 2008 ، صص 283-284.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الفرع الثاني: التوظيف على أساس الفحص المهني

يعتبر الفحص المهني طريق من طرق التوظيف المنصوص عليها في المادة 80 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

حيث أن هذه الفحوصات المهنية تجرى في الاختصاص المعني للعمال المتعاقدين وللعمال المهنيين وسائقي السيارات وكذا الحجاب وفق المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19-01-2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

وكذا المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 يحدد توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.¹

ويتمثل في اختبار الكفاءة المهنية للمتشحين، واختيار أحسن العناصر القادرة على ممارسة المهام والوظائف التي ترتبط بنشاطات ميدانية تطبيقية محددة تتطلب مستوى تأهيل يناسب مع الوظائف المراد شغلها.²

وغالبا ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الأسلاك التي تتطلب كفاءة معينة علمية أو تطبيقية لممارسة مهام أو وظائف التحكم والتنفيذ.³

يتم التوظيف بالاعتماد على الشخص المهني في الرتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب ، ج ، د) المحددة لموجب المادة 08 من الأمر 06 - 03 وهي على النحو التالي :

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29-09-2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام المطبق عليهم، ع 61، ج ر الصادرة بتاريخ 30-09-2007.

² الهواري جقاوة ، أحمد العربي، المرجع السابق، ص 23 .

³ خطيب ترمابط، ضوابط التعيين في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2020 - 2021 ، ص 60 .

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- **المجموعة "ب"** : تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أوكل مستوى تأهيل مماثل.
- **المجموعة "ج"** : تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- **المجموعة "د"** : تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.¹

وما يمكن الإشارة إليه أن التوظيف حسب هذا النمط لا يختلف عن الطريقة التي يتم بها التوظيف على أساس الاختبار، إلا أنه توجد فوارق بينهما أو اختلافات نوردتها على النحو التالي:

- يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر؛
- تجرى الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المعنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني ؛
- يتم الإشهار على الفحوص المهنية عن طريق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالات التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذلك مراكز الامتحان.²

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب فإن هذه الأسلاك تحتوي على ما يلي:

- 1- باستقراء المادة 80 من الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي 08-05 يشتمل العمال المهنيين على أربعة رتب هي :¹

¹ المادة 08 من الأمر 06 - 03 ، المصدر السابق .

² أميرة بولعراس، المرجع السابق، ص 55.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- رتبة عامل مهني من الصنف الثالث ؛
- رتبة عامل مهني من الصنف الثاني؛
- رتبة عامل مهني من الصنف الأول؛
- رتبة عامل مهني خارج الصنف.

2- بالنسبة لسلك سائقي السيارات تضمنته المادة 24 الفصل الثالث من المرسوم التنفيذي 08 - 05 هما رتبتان :

- رتبة سائق سيارة من الصنف الثاني؛
- رتبة سائق سيارة من الصنف الأول.

3- أما سلك الحجاب نصّت عليه المادة 30 من الفصل الرابع من نفس المرسوم وهما رتبتان :

- رتبة حاجب؛
- رتبة حاجب رئيسي.²

وبالنسبة للامتحانات فهي تختلف من رتبة لأخرى وتكون كتابية بالنسبة للثقافة العامة لرتبة صاحب وتكون شفوية بالنسبة لسائقي السيارات من الصنفين الأول والثاني.

الفرع الثالث : التوظيف المباشر

يعتبر التوظيف المباشر طريقة مغايرة ومخالفة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع لمعايير الجدارة والمساواة، وإنما يتم التوظيف المباشر بناء على نصّ في حالات محدّدة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-05 مؤرخ في 11 محرم 1429 الموافق ل 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ، ج ر ، ع 03 ، الصادرة بتاريخ 20-01-2008.

² المرسوم التنفيذي 08-05، المصدر السابق.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية ومنها الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 80 منه .

وأسلوب التوظيف المباشر هو الطريقة التي يتم بها اختيار الموظفين العموميين في بعض الوظائف دون اجتياز مسابقة معينة، وامتحان معني أو مقص معني من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، أو في وظائف أخرى يحدد القانون هذا الأسلوب لتوليها.¹

وتكون بصدد أسلوب التوظيف المباشر عندما تقوم جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا وعلميا، مع وضع شروط محددة للالتحاق بهذه المدارس أو المعاهد تتعلق بالمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية والبدنية والسن، حتى يلتحق عدد محدود يتفق مع الحاجة وحتى لا يحدث اكتظاظ على مستوى هذه المدارس والمعاهد أي يجب تحقيق التوازن بين عدد المقبولين بالمدارس والمعاهد وعدد الوظائف الشاغرة المخصصة للمتخرجين.²

وما يمكن ملاحظته هو أن الأمر رقم 06 - 03 لم يعرف التوظيف المباشر، إلا أنه حدد ضوابطه الأساسية التي تحكمه من خلالها ضوابط الأساسية التي تحكمه من خلال المادة 80 منه والتي يمكن تعريفه من خلالها حيث نصت المادة 80 من الأمر 06 - 03 على مايلي :

"التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

¹ غنية سطوح ، المرجع السابق، ص 614.

² الطاهر بعيطيش ، المرجع السابق ، ص ص 28-29 .

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

وعليه يمكن أن يعرف التوظيف المباشر بأنه الانضمام إلى المنظمة أو الحصول على وظيفة دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وذلك بالنسبة للمرشحين الذين تابعوا دراساتهم في المدارس المؤهلة قانونا .

من الأمثلة الموضحة لهذا النمط من التوظيف نذكر خريجي المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) والمدرسة العليا للأستاذة (ENS) ، كذلك أسلاك الشبه طبي (سلك الممرضين)، رتبة ممرض الصحة العمومية أو رتبة مساعد تمريض وغيرهم.¹

وقد أخذت الجزائر بهذه الطريقة سنة 1964 لموجب المرسوم 64 - 155²، والذي ينصّ في مادّته الأولى : "تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية " .

كذلك نجد المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشاؤها سنة 1989 بموجب القانون 89 - 21 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 04-11، حيث نصّ في المادّة 36 منه على أنه: "توظف المدرسة العليا للقضاء وتحت مسؤوليتها مسابقة لتوظيف الطلبة القضاة" .

كذلك نصّت المادّة 37 منه أنه: "يوظف القضاة من بين حاملي شهادات المدرسة العليا للقضاء" . وما يمكن ملاحظته من خلال هاذين النصين أن عملية التوظيف للقضاة هنا هي عملية توظيف مباشرة وذلك بعد إتمامهم فترة التكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء.³

¹ هوارية بن فيلال، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2019-2020، ص ص 27-28.

² المرسوم التنفيذي 64 - 155 المؤرخ في 27 محرم عام 1384 الموافق ل 08 جوان 1964 ، المتضمن إنشاء المذكرة الوطنية، ج ر ج ج ، ع 05، الصادرة بتاريخ : 12 جوان 1964.

³ الطاهر بيطيش ، المرجع السابق، ص 29.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

ومما سبق يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يحدّد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة وإنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك.

حيث يعتمد هذا الأسلوب على إعداد وتأهيل المرشحين لشغل هذه الوظائف العامة بشكل جيد ومسبق، وذلك من خلال تدريبهم على أعمال الوظيفة التي سيشغلونها علميا ونظريا خلال مدة معينة بحيث يتم إصدار قرار تعيين من طرف الإدارة للمرشح الذي أثبت جدارته للوظيفة واستبعاد الفاشلين.¹

وخلال عملية التأهيل والإعداد غالبا ما تتحمل الإدارة نفقات التعليم والمعيشة أحيانا، مقابل إلزام المتخرجين بالعمل لمدة معينة بعد التخرج والتزام الخريج برد ما أنفقته عليه الدولة من مصاريف.

ومن مزايا هذا النمط أنه يعتبر من أفضل الطرق لإعداد الموظفين إعدادا فنيا خاصا لتولي الوظائف الشاغرة، إضافة إلى أن للتدريب أثره الفعال في رفع الروح المعنوية للموظف بما يكسبه من خبرة عالية ومهارات فذة وإلماما بطبيعة العمل مما يوقع الجهل أثناء العمل، غير أن هذه الطريقة لا تصلح في الدول النامية.²

المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف على أساس المسابقة

من خلال ما تطرقنا له سابقا يتضح لنا أن نظام التوظيف الخارجي يعتمد على نظام المسابقة كنمط أساسي للتوظيف، غير أن ذلك لا يعني أن التوظيف الخارجي لا ترد عليه استثناءات، وهي في الحقيقة تعد طرق مغايرة ومخالفة لما تم عرضه في المطلب الأول، فهي لا تخضع لمعايير الجدارة والمساواة لذلك

¹ هوارية بن فيلال ، المرجع السابق، ص ص 28 - 29.

² المرجع نفسه، ص 29.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

سنتطرق لهذه الاستثناءات من خلال 03 فروع حيث يتضمن الفرع الأول الوظائف المحجوزة والثاني الوظائف العليا والثالث طريقة الانتخاب .

الفرع الأول: الوظائف المحجوزة

وتمثل هذه الطريقة استثناءا وخروجاً عن قاعدة أو مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة، حيث أنه بموجب هذه الطريقة يتم تخصيص جزء من الوظائف لعدد من الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفات خاصة.¹

وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة تحجز لظروف معينة غالبا ما تكون ظروفًا اجتماعية، ومثال ذلك فئات المعوقين أو المشوهين بسبب الحروب² وذلك ما هو إلا تقديرا وعرفانا لهم على التضحيات التي بذلوها من أجل الوطن، والأضرار التي لحقت بهم نتيجة هذه التضحيات وحجز الوظائف لهذه الفئات يعتبر شيء بسيط جدا مقابل ما قاموا به للصالح العام.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري بدأ خلال الأشهر الأولى من الاستقلال في تطبيق هذا النظام، ويظهر ذلك جليا من خلال الأمر رقم 66-133 وذلك في المادة 27 منه، التي نصّت على مايلي:

"لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و 26 أعلاه مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني".³

وبالنسبة للمادتين 25 و 26 فقد تضمنتا شروط وكيفيات التوظيف، وإكمالا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 68 - 517 المؤرخ في 09 أوت 1968 ، والرسوم رقم 69-121 المؤرخ في 18 أوت 1969، وقد

¹ جمال محمد معاطي موافي ، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، الإسكندرية ، ط1، مصر، 2017، ص 90.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص 49.

³ المادة 27 من الأمر رقم 66 - 133، المصدر السابق.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

خصص هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ووضع طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة.

ويتم التوظيف بالنسبة لهذه الفئة بموجب قرار يصدر من طرف الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بخدمات المجاهدين، ويتم إعلام الوزير الأول خلال 15 يوما الأولى من شهر جانفي من كل سنة، بنسبة وعدد الوظائف التي تشغلها هذه الفئات والوظائف المحتفظ بها لهم في ميزانية كل سنة، ويجرى التعيين فيها حسب نص المادة 65 من المرسوم التنفيذي 66 - 146.¹

كذلك نجد أن المشرع الجزائري نص على أن الالتحاق بالوظائف المحجوزة يجب أن يتم على أساس المسابقة أو امتحان معني خاص، وقد اقتصر ذلك على أبناء المجاهدين ومن هم على شاكلتهم من مناضلين وذلك حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 68 - 58.

كذلك يمس هذا النظام أرامل وأولاد الشهداء وذلك حسب ما تضمنه القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد في المادة 38 منه، حيث نص هذا القانون صراحة على الأولوية في التكوين والتشغيل والترقية للمجاهدين و الأرامل وأبناء الشهداء.

وبالمقابل نجد أن المرسوم رقم 85-59 لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين، إضافة إلى الفئات السالفة الذكر يتم حجز الوظائف لفئات أخرى وهم ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) ، وذلك ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 82 - 180.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 66 - 146 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، المعدل والمتمم.

² المرسوم التنفيذي رقم 82 - 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 ، المتعلق بتشغيل المعاقين وإعادة تأمينهم المهني، ج ر ج ج ، ع 20، الصادر بتاريخ 18 ماي 1982.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

كذلك تم تكريس ذلك في القانون رقم 02-09¹ ، الذي تضمن جملة من التدابير التي تهدف إلى ترقية هذه الفئة منها إعادة التدريب الوظيفي والتكليف، كذلك ضمان الإدماج المهني والاجتماعي وتوفير حد أدنى من الدخل.

وقد تكفل المرسوم الصادر سنة 1982 بتحديد أصناف المعاقين القادرين على العمل في المادة 02 وألزم في مادته رقم 06 على أن تخصص مخططات التوظيف السنوية والمتعددة السنوات التي تخصص فيها الهيئات المستخدمة قسما من مناصب العمل ليشغلها الأشخاص المعاقين.

كذلك يمكن الإشارة إلى التعليمات الوزارية الصادرة بتاريخ 09 ماي 2015، التي نصت على ضمان إدماج الأشخاص المعاقين اجتماعيا ومهنيا والتكفل بالمصاريف مما يساعدهم في مجال العمل التي تناسب استعداداتهم وظروفهم ودفع عجلة التنمية لتوجيه طاقات هذه الفئة إلى الإنتاج وزيادة الدخل وهو يمثل تحديا يفرض على الدولة.

ويمكن إرجاع أسباب قيام نظام الوظائف المحجوزة إلى ما يلي :

1- إنَّ نظام حجز الوظائف يعد مظهرا من مظاهر الضمانات الاجتماعية للمواطنين التي بمقتضاها يؤمن بعض الفئات من المواطنين لكي يتمتعوا بالحماية الاجتماعية وغيرها من الحقوق لمن فقد القدرة على العمل كليا أو جزئيا وقد تضمنتها مختلف دساتير الدول.

2- أنه من واجب الدولة أن تعترف وترد الجميل للأشخاص الذي ضحوا بالنفس والنفيس في سبيل حماية الوطن وسيادته، حيث أن الإعانات المالية أو العينية لا تعد تعويضا كافيا مقابل تضحياتهم والضرر الذي لحق بهم، أما العمل فإنه يكفل رد الاعتبار إليهم وتمكينهم من الحصول على مورد كاف لضمان

¹ القانون رقم 02 - 09 المؤرخ في 25 صفر 1423 ، الموافق لـ 08 مايو 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

العيش الكريم، إضافة إلى العامل النفسي الذي يتعرض له هؤلاء الأفراد، فيشعر الفرد منهم بأنه عنصر فاعل في المجتمع وليس حملا ثقيلا.

3- كما أن التقدم العلمي كان مدعاة الاعتماد أساسا على الآلات والمعدات، مما يساعد هذه الفئة على أداء المهام الموكلة إليها فلا يحتاجون إلى بذل مجهود بدني شاق، مما يسمح لهؤلاء الأشخاص العمل دون مشقة أو تعب كبير.¹

وقد نجد فئة أخرى مشمولة بهذا النوع من التوظيف وهم المهندون أو المتطوعون والأولوية الممنوحة لهم هنا لا تعني الإعفاء من توافر شروط التعيين، بل يتقدم عليهم من تحصل على درجات أعلى في الامتحان، كذلك يتقدم عليهم أصحاب المؤهل الأعلى أو الأقدم تخرجا والأكبر سنا، والأولوية هنا في حالة تساوي المترشحين في كل ما سبق فيتقدم بصفته مجندا ما عدا المترشحين الذين أعفاهم المشروع من شرط اجتياز امتحان المسابقة للحاصلين منهم على المؤهلات اللازمة.²

الفرع الثاني : الوظائف العليا

وهو ما يعرف بالاختيار للتعين من السلطة العليا، وتعني هذه الطريقة تمتع السلطة الإدارية العليا بحرية اختيار الموظفين لشغل وظائف معينة، حيث يتم اختيارهم دون أية قيود أو ضوابط، وإنما على أساس الثقة التي تعتبر المعيار الأساسي للاختيار الحر.

وتطبق هذه الطريقة لاعتبارات سياسية، وكذلك الثقة الشخصية لمن يشغلها، مثل: الوزراء، السفراء المحافظين، رؤساء المؤسسات والهيئات العامة...³

¹ مروي أبو العلا، بحث قانوني حول مفهوم ونطاق الوظائف المحجوزة، منشور على الرابط التالي: <https://www.mouhamet.net> تاريخ النشر : 2024/02/01، تاريخ الإطلاع : 2024/02/20 .

² جمال محمد معاطي موافي، المرجع السابق، ص 95-96.

³ جاكين تحسين عمري، المرجع السابق، ص 72

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

وما تجدر الإشارة إليه هو أن جلّ التشريعات المتتالية التي عرفت الجزائر والمتعلقة بقانون الوظيفة العمومية، لم تعطي تعريفا محددا للمنصب العالي والوظائف العليا في الدولة، حيث تم التكلم عنها في مواد القانون العام للعامل إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تضمن فصلا كاملا يتحدث عن الوظائف العليا وهو الفصل الثالث.

وقد تضمن الأمر رقم 06 - 03 هذه الوظائف على أنه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية".¹

بينما تضمنت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين في هذه الوظائف بنصها على مايلي: "يعود التعيين في هذه الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة". أما بالنسبة لإجراءات التعيين وإنهاء مهام الإطارات شاغلي الوظائف العليا فقد تضمنها المنشور رقم 09 المؤرخ في 1999/03/09.

وهذا النوع من الوظائف يتم التوظيف فيها مباشرة. وذلك خروجاً عن مبدأ المسابقة في التوظيف وترجع الحكمة من وضع هذا الاستثناء وذلك لأنّ هذه الوظائف الأقرب إلى نوع الوظائف السياسية إلى الإدارية، مما يقتضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للإدارة لأنها تقوم على ثقة في الأشخاص المرشحين لشغلها.²

¹ المادة 15 من الأمر 06 - 03 ، المصدر السابق.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص 53.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

حيث أن الوظائف العليا لا تعد حقا مكتسبا ولا امتيازاً لمرشح عن الآخر، بل هي تكليف وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى بل وجدت من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام والعمل على التطبيق الكامل والسليم لبرامج الدولة.¹

ويتم التعيين في الوظائف العليا للدولة من طرف السلطة التنفيذية المتمثلة في رئيس الجمهورية، وهو حق خوله إياه الدستور، ويكون التعيين في هذه الحالة بموجب مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة في حدود الصلاحيات المحددة بالتفويض المسند إليه من قبل صاحب السلطة، بخلاف المناصب العليا التي يتم التعيين في أغلبها بقرار صادر عن السلطة المباشرة المؤهلة المسؤولة عن المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقاً لما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة أو عن طريق التنظيم²، المنشور رقم 309 المؤرخ في 2001/07/17 المتضمن التعيين في المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية .

¹ علي بن أحمد ، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، ع 04 ، الصادرة بتاريخ 2013/12/01، الجزائر، ص74.

² المرجع نفسه، ص ص178-179.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الفرع الثالث: طريقة الانتخاب:

يقصد بطريقة تولية الوظيفة العامة على أساس الانتخاب تقييد سلطة الإدارة في شغل الوظيفة العامة عن طريق اشتراط إجراء انتخابات عامة يشترك فيها الشعب، أو انتخابات مغلقة تقتصر على فئة النظراء لاختيار من يشغلون بعض الوظائف، وبذلك تنتقل السلطة المطلقة للإدارة في هذا المجال إلى الناخبين.¹

وتعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المرشحين لشغل الوظيفة ، وهذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية، باختيار رئيس الجمهورية ورؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة والمحلية إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن شغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوبا ملائما.²

كانت هذه الطريقة مطبقة في بعض المجتمعات القديمة مثل: أثناء كما أنها تطبق اليوم في بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية، فيما يتعلق بحكام الولايات وبعض القادة التنفيذيين والقضاة. في الجزائر تم تنظيم عملية التوظيف عن طريق الانتخابات بموجب القانون العضوي 12 - 01³ الملغى، المتعلق بالانتخابات والذي يحمل العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل الوظائف المعنية.

فقد تضمنتها المادة 78 من نفس الأمر وهي :

- أن يكون مسجلا فالدائرة الانتخابية التي يترشح فيها؛
- أن يكون بالغاً سن 23 سنة على الأقل يوم الاقتراع؛

¹ مفهوم طريقة الانتخاب في تولي الوظائف العامة، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية - مقال متاح على الرابط التالي: <https://mail-almerja.com>، تاريخ النشر: 2016/04/02 ، تاريخ الإطلاع : 03 مارس 2024.

² محمد باكرية، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، الجزائر ، 2016 - 2017 ، ص ص 27 - 28.

³ القانون العضوي رقم 12-01 ، المتعلق بالانتخابات الملغى المؤرخ في 12 جانفي 2012 ، المحدد للدوائر الانتخابية البرلمانية.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- أن يكون ذا جنسية جزائرية؛
- أن يثبت أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها؛
- أن لا يكون محكوما عليه في الجنايات والجناح المنصوص عليها في المادة 05 من هذا القانون؛
- ألا يكون محكوما عليه بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام أو الإخلال به.¹

أما الترشح للعضوية في المجلس الوطني فقد تضمنته المادة 90 من القانون العضوي 12 - 01، وهي نفس الشروط المنصوص عليها للترشح لمنصب في المجلس الشعبي البلدي باستثناء شرط السن الذي رفعه المشرع إلى 25 سنة.

في ختام هذا المبحث الثاني نستنتج أن هذه الطريقة أقل انتشارا في العالم وذلك راجع لصعوبة تحقيقها لأهداف الوظيفة العامة وذلك لما لها من آثار سلبية أو عيوب من الناحية العلمية نظرا للأسباب التالية:

1- المعيار الأساسي المعتمد للتعين في هذه الطريقة هو شخصية طالب الوظيفة ومدى تمتعه بشعبية وسط العامة حتى ينال القبول ويظفر بالمنصب، لذلك فالتعيين هنا لا يعتمد على الكفاءة أو الجدارة المهنية وإنما الشهرة والقبول بين أوساط المجتمع.

2- التعيين في الوظيفة حسب هذه الطريقة يجعل شاغلها مجبور على تلبية وتحقيق مصالح ورغبات من صوتوا عليه حتى ولو تنافت مع المصلحة العامة والمرفق والوظيفة، فهم خاضعين لإرادة ناخبهم.

3- حسب هذه الطريقة معظم الناخبين ليسوا على مستوى من التأهيل والخبرة تسمح لهم بحسن اختيار من يمثل الوظيفة العامة من المترشحين على أحسن وجه.

¹ المادة 78 من القانون العضوي 12 - 01 الملغى، المصدر السابق.

الفصل الأول : الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي الجزائري

4-عدم الاستقرار الوظيفي في الدولة، لأنَّ التعيين الذي يتم حسب الانتخاب هو تعيين مؤقت له أجل أو مدّة محدّدة، مما ينعكس على أداء الجهاز الإداري لمهامه لأنَّ إتقان العمل يتطلب الممارسة لفترة معتبرة حتّى يصبح الموظف متمرسا ومتمكنا من المهام التي يؤديها.¹

كلّ ذلك أدّى إلى الاستغناء عن هذه الطريقة، فلم يبق من هذا النظام في الجزائر سوى تعيين رئيس البلدية حسب المادّة 63 من القانون رقم 10/11 المتضمن قانون البلدية، المؤرخ في 22 جوان 2011 جريدة رسميّة رقم 37 الصادر بتاريخ 03 جويلية 2011.

" ينتخب رئيس المجلس الشّعبي البلدي للعهد الانتخابيّة طبقا لأحكام القانون "

¹ محمد علي حسون، مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون عام معمق، وطلبة مابعد التدرج المتخصص، تخصص: إدارة ومالية _ PGSK ، قسم العلوم القانونية والادارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، الجزائر، 2017-2018، ص 46 .

خلاصة الفصل الأول:

بناء على ما سبق في الفصل الأول يمكن استخلاص أنه في ظل توفر جميع الشروط المذكورة في المترشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية أن يتقدموا لاجتياز المسابقات المنظمة على مستوى الإدارات العمومية مع مراعاة مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه فإن الوظيفة العمومية أسلوب من أساليب التسيير الإداري.

حيث أن نظام أو أسلوب المسابقة يعتبر أهم طريقة للتعين في الوظيفة العمومية التي تمتاز بالديمومة والاستقرار وهي من أكثر الطرق عدلا وإنصافا عند اختيار الموظفين .

إضافة إلى ذلك فإن التوظيف الخارجي يكون بالنسبة للمرشحين المؤهلين من المؤسسات التكوينية والذين تتوفر فيهم شروط التوظيف المنصوص عليها قانونا، وأن الاستثناءات الواردة على نظام التوظيف على أساس المسابقة لها طابع إنساني أو تكون لاعتبارات المصلحة العامة.

حيث أن التعيين في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية يتم وفقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة، كذلك التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية والمراسيم التنفيذية المختلفة، حيث أن الإخلال بأحد هذه الإجراءات يؤدي إلى إلغاء المسابقة وعملية التوظيف.

فالمشرع الجزائري أخذ بنظام المسابقات كأهم أسلوب يعتمد عليه في تعبئة المناصب الشاغرة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، كما يمكن أن تعتمد هذه الإدارات والمؤسسات على العاملين فيها من موظفين لشغل المناصب المطلوبة الذين تتوفر فيهم الكفاءات ومتطلبات الوظيفة المعروضة، وهو ما يسمى بالمستودع المهاري، فعمليا يتم الحصول على أفراد مناسبين من داخل الإدارة عن طريق الترقية التي تعتبر أهم آلية في التوظيف الداخلي، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني :

تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

الفصل الثاني:تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

تمهيد:

كون التوظيف يساهم بنسبة فعالة في استقرار الدولة واستمراريتها، وللقضاء على مشكلة البطالة التي تؤرق خريجي الجامعات بالدرجة الأولى، وكون الوظيفة مبتغى كل فرد عملت الحكومة على تبني سياسات جديدة في التشغيل، تتمثل أهمها في برنامج المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات والذي ساهم في عملية التوظيف، وذلك بموجب عقود موجهة لخريجي الجامعات إلى حين دمج هذه الفئة في مناصب عمل قارة، حتى يتسنى لهم ممارسة واجباتهم كموظفين دائمين وبذلك يستفيدون من جميع حقوقهم وأهمها الحق في الترقية كونها تعتبر من آليات التوظيف الداخلي، والتي تمثل حافزا لدفع الموظف إلى الاجتهاد في العمل، كما تعتبر من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية.

ومن خلال ما سبق ارتأينا إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: يندرج المبحث الأول إلى تحت عنوان التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات، أما المبحث الثاني موسوم بعنوان الترقية كآلية من آليات التوظيف الداخلي.

المبحث الأول: التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات

لقيت مشكلة خريجي الجامعات اهتماما كبيرا، وذلك بتبني سياسات وبرامج تشغيل جديدة تتمثل في برنامج الإدماج المهني الذي تسعى من خلاله إلى دمج هذه الفئة في الحياة المهنية وتوظيفهم في مناصب عمل تلبي طموحاتهم، وهذا ما سنكتشفه من خلال دراستنا والتي تهدف إلى التعرف على ماهية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في المطلب الأول، ومن ثم التطرق إلى تقييم سياسة الإدماج المهني والعراقيل التي واجهتها في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ماهية جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني أحد الآليات التي تبنتها الحكومة، ووضحت من خلالها الأولوية للتكفل باحتياجات الشباب، حيث تم إقرار هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في: 19/04/2008¹

الفرع الأول: مفهوم الإدماج المهني

يعتبر الإدماج المهني عملية يتم بموجبها تغيير وضعية الموظفين وإدماجهم في نظام أساسي جديد.

أولاً: تعريف الإدماج المهني

حتى يتسنى لنا تعريف الإدماج المهني وجب علينا التطرق إلى تعريف الإدماج لغة واصطلاحاً ومن ثمّ تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

1- الإدماج لغة: دَمَج، دُمُوجاً، واندماج في الشيء: دخل فيه واستحكم.

الإدماج في قاموس اللغة العربية عكس التمييز، ويعنى به تشجيع الاختلاط الحر والعادل بين الأجناس في المرافق التربوية والأماكن العمومية.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في: 19-04-2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر ج ج، الصادرة بتاريخ 30 أفريل 2008، ع 22، ص 21.

² بدوي أحمد زكي، معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت 1997، ص 71.

2-الإدماج اصطلاحاً: هو المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم، ويتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة. كما يعرف: بأنه ترابط مجموعة أجزاء الكائن الحي أو أجزاء المجتمع.¹ ويعرف أيضاً بأنه عقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين العالي والتكوين المهني، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات العمومية والخاصة على أساس عقد الإدماج بينما تتكفل الدول بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين والسهر على تقييمهم.²

3- تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني: anem هو برنامج موجه لطالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل إدماجهم في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص، حيث يسمح للشباب المدجنين في إطار هذا الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي أو تحديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم مع منصب العمل، وذلك إما في هياكل التكوين العمومية، وإما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة.³

ومن خلال كل ما سبق يمكن تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني أنه جهاز موجه للشباب خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، بحيث يهدف إلى الاستفادة من منصب عمل مؤقت مقابل أجر شهري إلى حين إدماجهم في منصب عمل دائم.

¹ موسى غربي، واقع الإدماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية، دراسة على عينة من خريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2021-2022، ص 10.

² نهي شعابنة، كوثر طراد، إدماج حاملي الشهادات وتأثيره على السلم الهرمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر 2021-2022، ص 15.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المصدر السابق، ص ص 21-23.

ثانيا: شروط الإدماج المهني

يجب على المترشحين للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعملا بأحكام المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم: 19-336 المؤرخ في: 08-12-2019 استيفاء الشروط العامة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية، وكذا الشروط الخاصة.¹

1-الشروط العامة: تتمثل هذه الشروط وفقا لأحكام المادة 75 من الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما ذكرنا سابقا وكذا المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، والذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، لاسيما التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية، إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، التمتع بالحقوق البدنية والذهنية وإثبات المؤهلات المطلوبة لشغل الرتبة أو المنصب.²

2- الشروط الخاصة: إلى جانب الشروط العامة، لا بد من توفر شروط خاصة في المترشحين للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهي:

- التواجد في حالة نشاط في المؤسسات أو الإدارات العمومية بتاريخ: 31 أكتوبر 2019؛
- الحيازة على عقد إدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.³

ثالثا: الفئات المستهدفة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يوجه جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ثلاث فئات من طالبي العمل الدائمين، وتتمثل فيما يلي:

¹التعليمية الوزارية رقم: 25 المؤرخة في: 16-12-2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ص1.

²نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص50.

³المرجع نفسه.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

الفئة الأولى: وهي عقود موجهة للشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين، حيث ينصب المستفيدون من هذه العقود على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.¹

وتستفيد هذه الفئة من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والهيئات والإدارات العمومية على أساس عقد الإدماج، حيث خصّص سابقا عقود ما قبل التشغيل سنة 1998، وبعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة.²

2- الفئة الثانية: وهي عقود موجهة للشباب طالبي العمل خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.³

حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية والخاصة، وأظهر هذا الجهاز نقائص منها عدم توفر مرافقة عن طريق التكوين وكذا بالنسبة لشروط التوظيف في الوظيفة العمومية.⁴

3- الفئة الثالثة: وهي عقود موجهة للشباب طالبي العمل للمرة الأولى والذين لا يملكون تكوين أو تأهيل.⁵

حيث ينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين لمتابعة تكوين.

الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة في عملية الإدماج المهني

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المصدر السابق، ص 20.

² نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 47.

³ المرجع نفسه، ص 48.

⁴ المرجع نفسه.

⁵ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المصدر السابق، ص 20.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

يتم إدماج الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في إطار الأجهزة المتعلقة بالمساعدة على الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات وفقا للإجراءات التالية.¹

أولا: تكوين ملف الإدماج المهني

يتم الإدماج بناء على ملف إداري يشمل بالإضافة إلى الوثائق التي تثبت استيفاء الشروط العامة والخاصة المحددة سابقا الوثائق التالية:

- نسخة من الشهادة أو المؤهل الذي تم على أساسه التعيين أو التنصيب الأولي للمعني؛
- نسخة من عقد الإدماج المهني أو شهادة الإدماج تثبت وتبرر مدة النشاط عند الاقتضاء؛
- شهادة الانتساب للضمان الاجتماعي.

يكلف مدراء التشغيل للولاية في إطار المساعدة الإدارية بتوفير مجمل الوثائق المذكورة أعلاه وإرسالها إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.²

ثانيا: انتقاء المترشحين

يعتمد انتقاء المترشحين للإدماج على أساس الملف الإداري من طرف لجنة خاصة تنشأ لدى الإدارة المعنية، حيث تتشكل هذه اللجنة بالإضافة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا من ممثل عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للموظفين، وممثل عن اللجنة الاستشارية متساوية الأعضاء بالنسبة للموظفين، وممثل عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة للعمال المتعاقدين، وتكلف هذه اللجنة بدراسة الملفات الإدارية للمترشحين وتحديد القائمة النهائية للمترشحين المقبولين.³

حيث تعد هذه اللجنة محضر اجتماع يوقع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين (أنظر الملحق رقم 01)، يتم إعلام المترشحين الذين لم يتم إدماجهم في الرتبة أو المنصب المشغول من قبل

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم: 25، المرجع السابق، ص 05.

² المرجع نفسه.

³ نهي شعبية، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 52.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

الإدارة، ويحق لهم الطعن أمام اللجنة المركزية أو اللجنة الولائية حسب الحالة، ويتم الفصل بين المترشحين في الإدماج بالاعتماد على معايير الانتقاء المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة.¹

ثالثا: سريان الإدماج المهني

يتم دمج الأعوان المذكورين أعلاه بقرارات أو مقررات جماعية (انظر ملحق رقم 02) تعدها الإدارة المعنية وفقا للنماذج المرفقة بهذه التعليمات، ويتم التوقيع عليها من طرف السلطة المختصة بعد التأشير عليها من طرف المراقب المالي ورئيس مفتشية الوظيفة العمومية حسب الحالة، ويتم إرسال القرارات أو المقررات إلى مصالح الوظيفة العمومية للتبليغ في الآجال المحددة في التنظيم، وترسل إلى مديرية التشغيل للولاية بغية المباشرة في إجراءات فسخ عقد الإدماج المهني.²

يتم إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في رتب الموظفين أو في مناصب أعوان متعاقدين في مناصب مالية مخصصة لهذا الغرض تطبيقا لأحكام المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم: 19-336 والتي تنص على مايلي: "يمتد إدماج المستفيدين المذكورين في المادة 02 أعلاه على مدى السنوات 2019 و 2020 و 2021، ويتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض".³ وينبغي التوضيح أن المناصب المالية المعنية هي المناصب المالية الشاغرة أو التي أصبحت شاغرة نهائيا. ويجب إعلام اللجنة المركزية واللجان الولائية حسب ما أكدته المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم: 19-336 دوريا بوتيرة تقدم عملية الإدماج في المؤسسات والإدارات العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة.⁴

¹ نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 53.

² التعليمات الوزارية المشتركة رقم: 25، المرجع السابق، ص 07.

³ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-336 المؤرخ في: 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق لـ 08 ديسمبر سنة 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، ج ر ج ج، الصادرة بتاريخ: 10 ديسمبر 2019، ع 76، ص 23.

⁴ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-336، المصدر نفسه، ص 23.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

ووفقا لقرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 02 نوفمبر 2019، تتم عملية الإدماج على مراحل حسب الأقدمية المكتسبة في الأجهزة السالفة الذكر أعلاه، وتمتد على مدار ثلاث سنوات على النحو التالي:¹

أ/ بعنوان السنة المالية 2019، يدمج الأعوان الذين يستوفون إلى غاية: 31-10-2019 أقدميه فعلية تفوق أكثر من ثمانية سنوات.

ب- بعنوان السنة المالية 2020، يدمج الأعوان الذين يستوفون إلى غاية: 31-10-2019 أقدميه فعلية تتراوح من 03 سنوات إلى 08 سنوات.

ج/ بعنوان السنة المالية 2021، يدمج بقية الأعوان الذين يستوفون بتاريخ 31-10-2019 على أقدميه أقل من 03 سنوات.

حيث أن عملية الإدماج المشار إليها أعلاه تسري بالنسبة للأعوان المدمجين بعنوان السنة المالية 2019 وذلك ابتداء من الفاتح من نوفمبر 2019.

ويتوجب الانتهاء من عمليات الإدماج بعنوان السنوات المالية قبل نهاية كل سنة نظرا لأهمية هذه التعليمات والطابع الاستعجالي الذي يولي عناية خاصة لعملية الإدماج.²

ويمكن القول أنه فعلا تم الانتهاء من عملية إدماج المستفيدين من هذا الجهاز وخاصة على مستوى الإدارات العمومية خلال السنوات المالية الثلاثة: 2019-2020-2021، إلا أن الملاحظ أن هذه العملية كانت محففة في حق البعض، ونظرا لعدم توفر المناصب المالية المخصصة بكل فرد، تم إدماج بعض الفئات الحاصلة على مستوى تعليمي عالي في مناصب عمل أقل من مستواهم التعليمي.

المطلب الثاني: تقييم سياسة الإدماج المهني والعراقيل التي واجهتها

¹ التعليمات الوزارية المشتركة رقم: 25، المرجع السابق، ص 07.

² المرجع نفسه، ص 08.

بالنظر إلى نسبة مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التشغيل، فقد تميز بالثبات النسبي وبالنظر إلى موجة الاحتجاجات التي عرفتها هذه الفئة، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى تكثيف وتيرة خلق مناصب شغل على عدة قطاعات لاسيما قطاع الإدارة العمومية، وكذا القطاع الخاص الذي امتص أكبر عدد من طلبات العمل.¹

الفرع الأول: تقييم سياسة الإدماج المهني

من خلال القراءة الأولية لمضمون جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يبدو لنا أنه برنامج مستوفي لجميع شروطه الشكلية والموضوعية بحكم هدفه هو الإدماج المهني للشباب المؤهل للعمل، كونه ينتهي بمنصب عمل دائم وهذا من الناحية النظرية، أما من الناحية العملية فإن هذا البرنامج يكتنفه الكثير من الغموض والقصور والتناقض.²

أولا: مزايا سياسة الإدماج المهني

ما ذكرنا سابقا أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو برنامج مفيد للشباب كونه يخلق منصب عمل دائم، حيث أنه يتميز بعدة مظاهر إيجابية نذكر منها:

- مكافحة البطالة بالارتكاز على الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.
- منح المستفيدين من هذا الجهاز من التأمينات الاجتماعية في مجال المرض، عطلة الأمومة حوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع المعمول به.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج، حيث تكتسي هذه النشاطات صيغتين، التكوين وإعادة التأهيل في الموقع مع

¹ عائشة بودريالة، "تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، ع 01، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر جانفي 2018، ص 150.

² المرجع نفسه.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

تأطير إجباري لحامل الشهادة قصد تمكينه من تحسين معارفه وتكوين قصير المدى بالمؤسسة في إطار عقد تكوين ينتهي بتوظيف المستفيد.¹

– إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الشباب الجامعي باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل على نفقة المستخدم بمساهمة الدولة.²

– إمكانية إدماج طالبي العمل المبتدئين على مستوى المؤسسات الاقتصادية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.

– هدف الإدماج المهني كونه ينتهي بمنصب عمل دائم.

– اعتبار الشباب أنهم وجدوا في هذا الجهاز بديلا عن التعتل، ومصدرا للدخل وفرصة لمعرفة الحياة المهنية واكتساب الخبرة.³

ثانيا: عيوب سياسة الإدماج المهني

بالرغم من الإيجابيات التي حققتها سياسة الإدماج المهني من الناحية النظرية، إلا أنه من الناحية العملية فإن هذا البرنامج أو هذه السياسة يشوبها الكثير من القصور والغموض، ومن أهم هذه العيوب أو المظاهر السلبية نذكر منها:

– غياب التأطير الموجه لمصلحة الشباب المدمجين في إطار عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات على أرض الواقع.

– انخفاض الأجر الممنوح للشباب المستفيدين من الجهاز مقارنة مع الأعباء الملقاة عليهم باعتبارهم عمال بالدرجة الأولى وليسوا متربصين.

¹ رندة شاوي، واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لين دباغين سطيف، الجزائر، 2015-2016، ص 141.

² نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 41.

³ عائشة بودريالة، المرجع السابق، ص 149-151.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

- إدماج الجامعيين على مستوى الإدارات العمومية لا يتم حسب تخصصهم الجامعي ولا يكلفون بأعمال تتناسب ومستواهم الفكري وقدراتهم العلمية.
- لا يوفر جهاز المساعدة على الإدماج المهني الحماية الكافية للشباب المدمجين في القطاع الخاص ضد تعسف المستخدم، لاسيما فسخ العقد التعسفي.¹
- عدم احتساب سنوات العمل في الصندوق الوطني للتقاعد.
- تحديد سن معينة للاستفادة من عقد الإدماج المهني، وهي أقل من 35 سنة أي أنه بعد تجاوز هذه السن ما هو مصيرهم؟.

وبالرغم من كلّ ماسبق وبالنظر إلى المزايا التي يوفرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني لمكافحة البطالة، إلا أنه يبقى من أجهزة التشغيل المؤقتة، وبالتالي يقدم علاجاً مؤقتاً لمشكلة البطالة وعند انتهاء فترة الإدماج المهني غالباً ما يعود الشباب إلى حالتهم السابقة في حالة عدم توفر المنصب الدائم.²

الفرع الثاني: العراقيل التي واجهت سياسة الإدماج المهني والمبادرات الرامية لتجاوزها

لقد واجهت سياسة الإدماج المهني العديد من الصعوبات أثناء تطبيقها لمساعدة السباب البطال وخاصة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني الأمر الذي تطلب اقتراح وإيجاد حلول لتجاوز هذه الصعوبات.

أولاً: العراقيل التي واجهت سياسة الإدماج المهني

من أهم العراقيل التي واجهت هذه السياسة نذكر منها:

- ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة، والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة ومناطق الظل.

- عدم توفر شبكة وطنية لجميع المعلومات حول التشغيل بصفة دقيقة.³

¹ نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 42.

² عائشة بودريالة، المرجع السابق، ص 150.

³ نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 43-44.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

بالنسبة للقطاع الخاص، فإن جهاز الدعم المهني لم يعطي نتائج كبيرة من حيث التوظيف بعد انتهاء فترة العقد، كون المؤسسات غالبا ما تعتمد التوظيف المباشر دون الرجوع للمستفيدين من هاته العقود، وبالتالي لوحظ أن الجهاز يمنح للقطاع الخاص فرصة استغلال اليد العاملة المجانية.

- ارتفاع عروض العمل التي جمعها على مستوى القطاع الإداري بالمقارنة مع القطاع الاقتصادي.¹
- يضيف هذا النمط من السياسات ضمن سياسات التشغيل المعوضة غير النشيطة، كما يندرج التشغيل بهذه الصفة ضمن العمل القسري باعتبار أن المتعاقد مكره للعمل وفق هذا الشكل.

ثانيا: المبادرات الرامية لتجاوز العراقيل

لمواجهة العراقيل التي واجهت سياسة الإدماج المهني، وجب اقتراح مجموعة من المبادرات لتجاوزها، ومن أهمها:

- تطوير وتطبيق سياسات وطنية، اقتصادية واجتماعية متكاملة ومتماسكة في مجال التشغيل عموما، بحيث تبنى هذه السياسات على دراسات ومعطيات حقيقية، وبمشاركة القطاعات والهيئات المعنية بعالم الشغل من قريب أو بعيد والأخذ بآرائها واقتراحاتها قدر الإمكان.²
- ضرورة أن تتميز سياسات التشغيل بطابع الاستمرار، وعدم تغييرها من أجل التغيير، وإنما لابد من إخضاعها للتقييم والتحليل لقياس مدى تحقيقها للأهداف المتوخاة من ورائها، والوقوف على نقاط القوة قصد تثمينها واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.³
- جعل سياسات التشغيل أكثر مرونة بالشكل الذي يمكنها من التكيف والتأقلم مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية وتجنبها تكاليف التغيير الجذري.

¹ نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 152.

² عائشة بودريالة، المرجع السابق، ص 152.

³ المرجع نفسه.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

- إجراء مراجعة دقيقة للفجوة المرجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال اتخاذ خطوات مدروسة لإعادة الإصلاح الجوهرى للنظام التعليمي بهدف الوفاء بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، وتحقيق التنمية بمفهومها الشامل.¹
 - اعتماد مقارنة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية، والتي من شأنها تعزيز الفعالية الخاصة بإجراءات الإدماج.
 - تنمية الشراكة في الوكالة والفاعلين في مجال التكوين بإبرام اتفاقيات مع الجامعات ومراكز التكوين المهني.
 - تطوير آليات تساعد على مراقبة سوق العمل.
 - وضع تدابير تشجيعية تتعلق بالتوظيف والتشغيل مثل الضمان الاجتماعي، واتخاذ تدابير تحفيزية للمحافظة على المستخدمين الذين يقومون بتوظيف طالبي الشغل، لاسيما المبتدئين منهم.²
- ومن خلال ما سبق، وبالرغم من أن سياسة الإدماج المهني كانت فعالة حيث ساهمت بنسبة كبيرة في عملية التوظيف، وعملت على التقليل من نسبة البطالة التي اعتبرت هاجسا يؤرق الشباب، إلا أنها تعتبر المعالجة القصيرة الأجل وقد لا تكون مستدامة فهي تبقى شكل من أشكال التوظيف المؤقت.

¹ عائشة بودريالة، المرجع السابق، ص 53.

² نهي شعابنة، كوثر طراد، المرجع السابق، ص 44.

المبحث الثاني: الترقية أحد أساليب التوظيف الداخلي

تعتبر الترقية من أهم طموحات الموظف خلال مساره الوظيفي، والتي تعتبر حافزا مهما لدفعه إلى المثابرة والاجتهاد في العمل وزيادة أدائه العملي، حيث تكون الترقية من خلال إتاحة الفرصة لجميع أفراد التنظيم للترقي إلى المستويات العليا مع الآخرين مع الأخذ بعين الاعتبار عدم التمييز في تطبيق هذه القاعدة.¹

وفي التشريع الجزائري يقصد بالترقية إصدار الجهة المختصة قرارا بتقليد الموظف إلى وظيفة أعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية، أي نقله من وضع وظيفي أقل إلى وضع أحسن وبموجب ذلك يتحمل الموظف مهام ومسؤوليات أكبر.²

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى مطلبين الأول يتحدث عن معايير الترقية أما المطلب الثاني فيتضمن أنواع الترقية ومضمون التعليمات المتعلقة برفع الترقية في الرتبة الصادرة في 16 جويلية 2023.

المطلب الأول : المعايير المتبعة في عملية الترقية

من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العمومية وضع أساس أو معيار علمي دقيق للترقية، فعادة ما يزيد عدد الموظفين الصالحين للاستفادة من الترقية عن عدد المناصب المتاحة، لذلك تظهر مشكلة اختيار أكفأ وأجدر الموظفين ومن هنا تظهر ضرورة تحديد الأسس والمعايير التي يجب مراعاتها عند الترقية³، والتي نوردتها على النحو التالي من خلال 03 فروع أساسية .

الفرع الأول : الترقية على أساس الأقدمية

¹ صباح حمايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، المجلد 09، ع01، الجزائر، 2022، ص79.

² يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، فرع الأغواط، الدفعة الثانية، 2015-2016، ص70.

³ المرجع نفسه، ص71.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

ويقصد بها صعود الموظف من درجة لدرجة أعلى بعد بقاءه فترة زمنية في الدرجة الأدنى، حيث يتيح له بقاءه في تلك الفترة اكتساب الخبرة والمهارات بما يستتبع صعوده إلى الدرجة الأعلى مباشرة للدرجة التي يشغلها، والترقية هنا تتم مباشرة دون الحاجة إلى اختبار أو امتحان.¹

ويقوم معيار الترقية بالأقدمية وبشكل أساسي على التراكم الكمي لعدد سنوات العمل، أي أنها عبارة عن تراكم في الزمن، وهذا يعني أن هناك علاقة افتراضية تقوم على أنه كلما زادت مدة خدمة الموظف في منصبه زادت كفاءته، أي أن الفترة التي قضاها الموظف تعد قرينة على اكتسابه للخبرة وبالتالي أصبح جديرا بالترقية.²

وذلك ما يتضح من خلال نصّ المادة 106 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي جاء فيها: "...تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر* التي تحدّد عن طريق التنظيم".

وهذا ما أكدّه المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدّد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ضمن المادة 11 من الفصل الثاني منه تحت عنوان (عنوان المهنية) حيث نصّت على مايلي: "تحدّد الأقدمية المطلوبة في كلّ درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه: ³

الجدول رقم 01: جدول يبين وتائر الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر :

¹ جمال محمد معاطي، المرجع السابق، ص 49.

² عبد الوهاب خضير، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014-2015، ص 28.

* يقصد بالوتائر والكيفيات عدد السنوات المطلوبة كأقدمية وهي شرط أساسي لترقية الموظف وانتقاله من درجة إلى درجة أخرى.

³ المادة 11 من الفصل الثاني من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 2007، 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266، المؤرخ في 25 سبتمبر 2014، ج ر، ع 58، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.

الفصل الثاني:تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	(سنتان و 6 أشهر)	(3 سنوات)	(3سنوات و 6 أشهر)
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ،المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ،الجريدة الرسمية العدد 61 ،الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 ص 12.

يتضح لنا من خلال الجدول المبينة أعلاه أن الترقية في الدرجة تكون من الدرجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة والتي توزع على ثالث وثائر: دنيا،متوسطة،قصوى والتي تتراوح ما بين سنتان ونصف كحد أدنى وثلاث سنوات ونصف كحد أقصى .

وما تجدر الإشارة إليه أن الموظفين المعنيين بالترقية في المدة الدنيا أو المتوسطة أو القصوى يتم تحديدهم من خلال النقطة السنوية الممنوحة للموظفين،فأصحاب أعلى نقطة هم المعنيون بالترقية في المدة الدنيا، حيث تملأ استمارات التنقيط الخاصة بكل موظف ويتم ذلك من طرف مدير المؤسسة ويرتب الموظفون في جداول الترقية في نفس الرتبة ونفس الدرجة،وفي حالة التعادل بين الموظفين في النقطة يتم الفصل في ذلك بالنظر إلى السن والأقدمية أي يرقى الموظف الأكبر سنا والأكثر أقدمية وما يمكن الإشارة إليه أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عنها فقط زيادة في الراتب،وفضلا عن كون أن الترقية حقا من حقوق الموظف فهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الاقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية .¹

حيث يستفيد الموظف من الترقية في الدرجات طبقا لأحكام المادة 12من المرسوم الرئاسي رقم:304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم إذا توفرت لديه في

¹ سلوى تيشات،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة أحمد بوقرة بومرداس،الجزائر،2009-2010،ص92.

السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى، وتكون تباعا حسب النسب 4 و4 و2 ومن ضمن 10 موظفين وإذا كرّس القانون الأساسي الخاص وتيرتين للترقية في الدرجة فإن النسب تحدّد على التوالي نسبة ستة (06) و أربعة (04) ضمن عشرة (10) موظفين، أمّا الترقية في الدرجة بقوة القانون فتتم حسب المدة القصوى مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالعقوبات.¹

وما يمكن قوله أن معيار الترقية على أساس الأقدمية يعتبر المعيار المفضل وذلك لعدة أسباب نذكر منها ما يلي :

- يعتبر هذا المعيار الأكثر موضوعية بين كل المعايير وذلك لأنه يقضي على كلّ التحيز وعلى كلّ الاعتبار الشخصية، الاجتماعية والسياسية وكلّ أشكال الوساطة ؛
 - يعتمد هذا المعيار على عامل السن حيث يفضل الموظف الأكبر سنا للوظائف العليا، وهذا ما يتماشى مع تقاليد المجتمع وعاداته ؛
 - اعتماد هذا المعيار يجعل المسؤولين على الإدارة حريصين على تدريب و تنمية الكفاءات داخلها ؛
 - الارتباط المباشر بين الأقدمية والكفاءة ؛
- غير أن هذه المزايا لا تكفي لاعتماد الأقدمية كمعيار للترقية، وذلك لأنها غالبا ما تكون مشكوكة في صحتها أساسها، والاعتماد عليها لوحدها يؤدي إلى الجمود على مستوى الجهاز الوظيفي الإداري وهي تختلف عن الوساطة والمحسوبة.²

الفرع الثاني : الترقية على أساس الكفاءة

يقوم هذا الأسلوب على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف، إذ يساعد هذا الأسلوب على تحفيز العاملين لتحسين أدائهم لأعمالهم الوظيفية، كذلك الاجتهاد وبذل الجهد والطاقة والتطوير من قدراتهم واستعدادهم لمقابلة متطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤولية أكبر.¹

¹ محمد بليريك، دريش حلمي، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام (دليل عملي لمسيرى الموارد البشرية في الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري)، دار الباحث، الطبعة الأولى، 2019، ص ص 77-78.

² سلوى تيشات، المرجع السابق، ص ص 88-89.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

وعليه فإن هذا المعيار يقوم على ما حققه الموظف من كفاءة وجدارة في أداء العمل المنوط به إذ أن هذا الأساس يعتمد أكثر على تقرير الأداء الوظيفي بشكل أكبر، ولذلك يختار للترقية الموظف الكفء والأفضل تأهيلا، لذلك فتكون ترقيته على ما قدمه من كفاءة وخبرة بغض النظر عن طول مدة خدمته، ويشترط لنجاح استخدام معيار الكفاءة كأساس للترقية.²

حيث تعتبر الكفاءة الأساس الجوهرى الذي يعتمد عليه نظام الترقية وفقا لهذا المعيار، وذلك بفتح المجال أمام الموظفين للتنافس في أداء وظائفهم وتنمية مهاراتهم، حتى يحققوا الكفاءة التي تؤهلهم للترقية على أساس الكفاءة حيث يعتمد هذا المعيار على عدة عوامل أهمها :

— يتم تقييم الموظف من طرف رؤسائه في الوظيفة من خلال ملاحظته وكيفية قيامه بواجباته وما يؤمر بالقيام به من مهام، وذلك يتم غالبا بأسلوب التقارير وهو ما يتطلب وجود نظام فعال لقياس كفاءة الموظف ؛

— وبالاعتماد على هذا المعيار تمنح الجهة الإدارية مجالا واسعا من السلطة التقديرية، والتي تكون ملزمة بالحياد خلال اعتماد هذه السلطة، ويكون ذلك تحت رقابة القضاء الإداري الذي يحرص على أن تكون النتائج قائمة على أسس وعناصر ثابتة ومشروعة؛

— وجود وصف دقيق للوظيفة حتى يتمكن الموظف من أداء المهام المرتبطة بمنصبه على أحسن وجه والاستناد إلى التفوق والخبرة كأساس واضح لتقييم الموظف.³

وما يمكن قوله بخصوص هذا المعيار أن اعتماده في الترقية يعتبر طريقة موضوعية لأنه يعتمد على تقارير الكفاءة الدورية التي تعد سنويا من طرف الرؤساء الإداريين.

¹ المسعود صيلع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية الإنسانية، جامعة ريان عاشور عاشور (الجلفة)، ع11، الجزائر، 2022، ص95.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص63.

³ فتيحة دبابي، سارة خيرى، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2016-2017، ص27.

إضافة إلى ذلك فإن اعتماد هذا المعيار يساهم في رفع مستوى الإدارة وتقدمها، ويتيح المجال للكفاءات لشغل الوظائف من قبل أجدر الموظفين، والتي تكون من خلال السلطة التقديرية الواسعة والمطلقة التي تمنح للرؤساء الإداريين في اختيار الموظفين الجديرين بالترقية كمكافأة لهم على التزامهم بواجبات الوظيفة والتفاني في أداءها، كلها تعتبر مزايا لمعيار الكفاءة أو الجدارة، لكن ذلك لا يعني خلو هذا المعيار من العيوب .

وأهمها أن هذا المعيار يتطلب وقتاً أطول وجهداً لوضع الأسس والمؤشرات لإجراء الإجراءات كما أنه يفتح المجال أمام الاعتبارات الشخصية، وهنا تظهر المحاباة مما يخلق الحسد والحقد ويؤدي إلى ضعف قدرات الموظف وتفانيه في أداء مهامه .¹

الفرع الثالث : الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا

تقوم هذه الطريقة على فكرة الاستفادة من مزايا كلٍّ من نظام الترقية بالأقدمية ونظام الترقية بالجدارة²، بهدف الاستفادة من مزايا كلٍّ منهما وتجنب عيوب التطبيق المطلق لكل أسلوب على حدا³، ومن هنا يمكن التمييز بين الوظائف العليا و الوظائف التخصيصية والوظائف الروتينية التي نوردتها على النحو التالي :

أ/ بالنسبة للوظائف العليا : يجب أن تتم الترقية على أساس الكفاءة لأنها تتطلب مهارات وقدرات إدارية ربما لا تتوفر في جميع المترشحين على أساس الأقدمية فقط لأنها تتطلب الحنكة، فيما إذا تساوت الكفاءة فيرجع هنا إلى الأقدمية باعتبارها المعيار المناسب .

ب/ الوظائف التخصيصية : تخصّص نسبة معينة من الوظائف للترقية على أساس الكفاءة، ونسبة أخرى على أساس الأقدمية.

¹ فتيحة دباي، سارة خيرى، المرجع السابق، ص 28.

² يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 71.

³ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 89.

ج/ الوظائف الروتينية : هي الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات ولا قدرات كبيرة ويفضل أن تتم الترقية فيها على أساس الأقدمية.¹

ولنجاح نظام الترقية حسب هذا المعيار يجب مراعاة النواحي التالية :

— ضرورة وجود وصف دقيق للوظائف يوضح المسؤوليات المرتبطة بها والشروط الواجب توافرها فيمن سيشغلها ؛

— ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى وإن تكون هذه القواعد معروفة لكل الموظفين بالمنظمة ؛

— ضرورة وجود برنامج لتدريب وتنمية الموظفين الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى؛

— ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل للمنظمة.²

— الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا تستند إلى عوامل العلاقات الشخصية والمحابة وعلاقات القرابة والتأثر بالملامح الشخصية والاعتبارات الاجتماعية وغيرها وذلك ما يجب تفاديه .³ ويمكن أن نلخص ما سبق فيما يلي :

1. إنَّ الترقية على أساس الأقدمية تستند إلى مدّة الخدمة الفعلية للموظف في منصبه، وذلك ما قد ينتج عنه ترقية أشخاص غير أكفاء وبدون مبرر سوى خدمتهم لمُدّة طويلة وهي تلقى تأييدا من كبار السن ؛

2. الترقية على أساس الكفاءة تستند على نتائج تقييم الأداء بافتراض استمرار الموظف في مواصلة أدائه الحالي أو الارتقاء به وهي تلقى تأييدا من قبل الموظفين الجدد ؛

3. الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا تفتح المجال أمام الاعتبارات الشخصية مما يؤدي إلى المحابة في بعض الأحيان وهذا ليس بالأمر العادل .

¹ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 64-65..

² سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 90.

³ مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2014، ص 227-228.

المطلب الثاني: أنواع الترقية في ظل قانون التوظيف العمومي الجزائري ورفع التجميد عن الترقية في الرتبة

الالتحاق بالوظيفة العمومية هو الالتحاق بحياة مهنية قابلة للتنوع لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة قارة بل يمكن للإدارة ترقيته إلى وظيفة أخرى، بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنية، حيث تتجسد الترقية من خلال آلية تسمح بترقية الموظف في إحدى درجات السلم الوظيفي أو في رتبة أعلى داخل نفس السلك أو من سلك إلى السلك الذي يعلوه.¹ وعليه سنتطرق لهذا المطلب من خلال فرعين يتضمن الأول أنواع الترقية أما الثاني سنتحدث فيه عن رفع التجميد عن ترقية في الرتبة حسب التعليمات الوزارية الصادرة في 16 جويلية 2023 .

الفرع الأول: أنواع الترقية

تعتبر الترقية هدف وغاية يسعى الموظفون دائما لنيها، وهذا نظرا لما تنطوي عليه هذه الأخيرة من مزايا وتعدد أنواعها أنظمتها من المنظمة إلى أخرى، فنجد أن المشرع الجزائري أخذ بنظام الترقية كنمط للتوظيف الداخلي على مستوى الوظيفة العمومية، وميّز بين نوعين وهما الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة واللذان سنوردتهما على النحو التالي.²

أولا : الترقية في الدرجة (التدرج الوظيفي) "l'avancement"

تعد الترقية في الدرجة حقا من حقوق الموظف فهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية.³

¹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 70.

² سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 92.

³ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 69.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

حيث ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته الوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة دون أن يحدث تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته.¹ وترتبط الترقية في الدرجات إلا بارتفاع في الأقدمية وبالتالي في التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر العالم، اعتباراً بأنها تمثل في آن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف اتجاه الإدارة، ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعباءه العائلية المتزايدة عبر السنين.²

والترقية في الدرجة تضمنتها العديد من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 34 من الأمر رقم: 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الملغى على أنه: " تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في الراتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام...".³ وعليه فإن الترقية بموجب هذه المادة تتم على أساس الأقدمية بصفة رئيسية إلى جانب النقاط المرقمة والتوتر العام بصفة ثانوية، أما المرسوم رقم 59/85⁴ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد نص على الترقية في الدرجات معبرا عنها "بتعويض الخبرة"، عرفته المادة 71 منه: "يمثل تعويض الخبرة ما يستفيد منه الموظف الذي لم تتغير رتبته طول السنوات التالية من تاريخ توظيفه مكافأة على الأقدمية". إن هذا التعريف لا يتعدى حد التجديد الاصطلاحي ذلك أن الأقدمية تبقى هي المحور الأساسي الذي يدور حوله هذا النمط من الترقية.⁵

¹ فاطمة الزهراء وآخرون، المرجع السابق، ص 108.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص 69.

³ المادة 34 من الأمر 66-133، المصدر السابق، ص 550.

⁴ الأمر رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بتاريخ 02 رجب 1405 هـ الموافق لـ 24 مارس 1985، ج ر، العدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

⁵ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 72.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

وقد نصّ المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم على " تتمثل الترقية في الدرجة على الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".¹

وبما أنّ الترقية تؤثر إيجابا في زيادة الراتب فإن المشرع الجزائري قد أصدر في هذا السياق المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014،² حيث بين في نصّ المادة 10 منه أن الترقية في الدرجة هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة، وبما أن الترقية في الدرجات لا ترتبها إلا بالارتفاع في الأقدمية، فتحدّد الأقدمية المطلوبة للترقية في كلّ درجة بثلاث مدد ترقية، دنيا، متوسطة وقصوى، وذلك وفقا للجدول المذكور سابقا الذي تضمنته المادة 11 من الفصل الثاني من المرسوم الرئاسي 07-304 السالف الذكر.

من خلال الجدول المذكور سابقا نخلص إلى أن الموظف في بداية مشواره المهني، أي بعد تعيينه وتنصيبه في وظيفته يبدأ العد التصاعدي لاحتساب الأقدمية، فمتى توافرت فيه الشروط القانونية من أجل ترقّيته في الدرجة أي ببلوغه المدد المذكورة في الجدول، بحيث إذا كان الموظف جديرا في أداء وظيفته ويتمتع بالمؤهلات اللازمة لترقيته مع توفر الأقدمية المطلوبة تتم ترقية مباشرة في مدة لا تتجاوز سنتين ونصف، أما الترقية حسب المدّة المتوسطة والقصوى فتكون للموظفين المحليين بمهامهم الوظيفية.³

ويتم ذلك موجب مقرر ترقية معد من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين (أنظر الملحق رقم 03 + الملحق رقم 04).

¹ المادة 106 من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

² المرسوم الرئاسي رقم: 07-304، المصدر السابق.

³ فتيحة دباي، سارة خيرى، المرجع السابق، ص 11.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

كذلك نجد أن المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن إنشاء سلام خاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم¹، نصّت المادة 4 منه على أنه تحدّد الأقدمية المطلوبة في كلّ درجة بالنسبة للمسلمين و2 حسب المديتين الدنيا والمتوسطة باثنين وثلاثة موظفين من بين 05، وحسب ثلاث مدد دنيا، متوسطة و قصوى بالنسبة للسلام من 03 إلى 14 بثلاث وخمسة موظفين من بين 10 وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 59/85 ومواده 75 و 76، والمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع الرواتب.²

وبالرجوع إلى نصّ المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 نجدها تحدّثت عن شروط الترقية حيث نصّت على ما يلي: " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة، إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعا حسب النسب 4 و 4 و 02 من ضمن عشرة (10) موظفين ... ".³

حيث تترجم هذه المادة بتعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا لوتيرة الترقية، ويشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة⁴، وحسب المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 السالف الذكر فإن سنوات الأقدمية موزعة على ثلاث وتائر وهي المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى وتكون تباعا كما يلي:

¹ المرسوم رقم 137-66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن إنشاء سلام خاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم، ج ر ج

ج، العدد 46، الصادر بتاريخ 07 جوان 1966.

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص ص 70-71.

³ المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07، المصدر السابق.

⁴ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 93.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

- أربعة (04) ، أربعة (04) و اثنان (02) من ضمن عشرة (10) موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة (04) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة المتوسطة وموظفان (02) على أساس المدة القصوى .

وهذا ما تم النص عليه في المادة 75 من المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ويمكن أن تكرر القوانين الخاصة بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك، وتيرتين فقط من بين الوتائر الثلاثة للترقية في الدرجات كما هو الشأن بالنسبة لموظفي الأسلاك الأمنية الذين تنطوي مهامهم على مخاطر وتبعات ومسؤوليات خاصة.¹

ثانيا : الترقية في الرتبة

ويقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفته في مستوى معين و نظام قانوني معين وحقوق واجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي، ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، كذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.²

حيث نصّت المادة 38 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال حياته المهنية".³

فإن الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني بل أكثر من ذلك فإنَّ الترقية تعد حقا بالنسبة له، كما أنها تعتبر ذلك الامتياز الذي يمنح للموظف العام والذي ينتج عنه زيادة في الراتب وارتقاء في منصب العمل مما يؤدي إلى زيادة في مسؤوليته وبعض امتيازاته.¹

¹ طارق نويوة، المرجع السابق، ص71.

² فتيحة دبابي، سارة خيري، المرجع السابق، ص12.

³ المادة 38 من الأمر رقم: 06-03، المصدر السابق.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

حيث نظم القانون الجزائري الترقية في الرتبة وتضمنتها جميع النصوص القانونية للتوظيف العمومية فنجد أن الأمر رقم: 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصّ في المادة 107 منه على: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة".

كذلك سبق وأن نصّ المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على نوعين للترقية في الرتبة في مادته 54 على النحو التالي: "تتمثل في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي"، وهذا ما أكدته الفقرة 03 من نفس المادة: "تغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك".

وما تجدر الإشارة إليه أن المادة 60 من نفس المرسوم قد خصت أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية المدنية لجهة التحرير الوطني وكذلك أرامل الشهداء يتحقق بثلاث (3/1) الأقدمية.

إضافة إلى نصّ المادة 26 من الأمر رقم 133/66 المتضمن إنشاء سلام الخاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم حيث نصّت على مايلي :

"... فإن الموظفين الذين يشبّتون إما على الأقدمية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، وإما على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر".
ومما سبق يتضح لنا أن الترقية في الرتبة نوعان :

1- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك: إذ يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه...

2- الترقية من سلك إلى السّل الذي يعلوه (الترقية الداخلية): تفرض هذه الترقية انتقال الموظف من سلك إلى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.²

¹ فتية دبابي، سارة خيري، المرجع السابق، ص 12

² طارق نويوة، المرجع السابق، ص ص 71-72.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

وتتم الترقية في الرتبة بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسببها وتفضيله لشغل المناصب العليا، ويكون ذلك في الأصل بالنظر إلى معايير محدّدة كالكفاءة والمواظبة...¹

نظم المشرع الجزائري الترقية في الرتبة من خلال الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادة 107 منه بأنها : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة؛
- بعد تكوين متخصص ؛
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني ؛
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة ".²

I: الترقية على أساس الشهادات

من بين الحقوق المكفولة للموظف في قانون الوظيفة العمومية، الحق في متابعة دراسته من خلال منحه ساعات يلتحق خلالها بمقاعد الدراسة، وبذلك يتحصل على شهادة تنعكس إيجابا على وضعه الوظيفي وذلك بترقيته من رتبته الحالية إلى رتبة أعلى، لهذا جاء المنشور رقم : 1710³ المؤرخ في 1996/11/05 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

¹ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص ص 99-100.

² المادة 107 من الأمر رقم 03-06، المصدر السابق.

³ المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05-11-1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا على الشهادة بعد توظيفهم الأول الالتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها مهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للالتحاق بالرتبة المعنية فيإمكان هؤلاء الموظفين الالتحاق مباشرة على أساس الشهادة برتبة أعلى في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف.¹

كما أن المشروع الجزائري ميز بين فئتين من الموظفين المستفيدين من عملية الترقية من خلال المرسوم رقم 59/ 85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات.

1- الفئة الأولى: تضم كل الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتتعلق هذه الفئة في الحقيقة بالمرشحين للتوظيف وذلك بتوفر شرطين أساسيين يتمثلان في:²

— يجب أن يكونوا من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ؛

— أن يكون من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها وفقا لما نصّت عليه المادة 34 من ذات القانون السالف الذكر في الفقرة 05 منه .

2- الفئة الثانية: وتعني الموظفين الذين وبغض النظر عن كونهم يمتلكون الشهادات والمؤهلات فإنهم يطمحون للالتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه فلهؤلاء حق الأولوية في الاستفادة من هذا النوع من الترقية (التوظيف).³

II: الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

¹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 78.

² فتيحة دبابي، سارة خيربي، المرجع السابق، ص 14.

³ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 79.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، وذلك من خلال نص المادة 107 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على الترقية بعد التكوين المتخصص.¹

وهذا النوع من الترقية أحدثه المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في 03-03-1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وتحديد معلوماتهم المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 04-17 المؤرخ في 22 جانفي 2004.²

حيث منح هذا المرسوم امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا، وتمثل هذه الامتيازات في الالتحاق بسلك أو برتبة عليا، يمكن أن يدوم هذا التكوين (03) سنوات ويتم تسجيل الموظفين في قائمة التأهيل عن طريق الاختيار مع تخفيض في الأقدمية التي تساوي هذه الدورة التكوينية³ (أنظر الملحق رقم 5).

III: الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني:

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم: 95/293⁴ المؤرخ في 30/12/1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتطبيقا له أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمية رقم: 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، والذي من خلاله يتضح لنا أن الامتحان المهني طريقة للتوظيف

¹ فتيحة دبابي، سارة خيري، المرجع السابق، ص 14.

² المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 هـ الموافق ل 03 مارس سنة 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، ج ر ج ج، العدد 16، الصادر بتاريخ 17 شوال 1416 الموافق ل 06 مارس 1996.

³ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 104.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 95-293، المؤرخ في 30-12-1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 57، الصادرة بتاريخ 04-10-1995.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

تسمح للموظفين الذين اكتسبوا الأقدمية والكفاءة في بعض الحالات باجتياز امتحان مهني ذو طبيعة مهنية من أجل الترقية في رتبة أعلى.¹

– ويتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط وعلى رأسها شرط الأقدمية في الرتبة والتي يجب أن تبلغ خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية، وهذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30% من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي.²

– كما أنه تجدر الإشارة إلى أن الناجحين في الامتحانات المهنية في بعض الرتب بالنسبة لبعض الأسلاك يتم إخضاعهم لدورة تكوينية قبل تعيينهم في وظائفهم الجديدة، حيث تتراوح المدة من 06 ستة إلى تسعة 09 أشهر (أنظر الملحق رقم 6).

VI: الترقية عن طريق الاختيار:

الترقية عن طريق الاختيار تم التطرق إليها من خلال المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المادة 55 منه والأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 107 منه، والملاحظ أن هاتين المادتين لم تعطيا تعريفا للترقية عن طريق الاختيار بل تعرضا إلى جانبها الإجرائي أي الجوانب الواجب توافرها للاستفادة من الترقية.³

غير أنه يمكن القول أن المقصود بالترقية عن طريق الاختيار تقدم الموظف في سلوكه المهني برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي.⁴

– تخضع الترقية عن طريق الاختيار دائما لشرط الأقدمية في الرتبة، وكذا التأهيل الوظيفي وأخيرا الكفاءة المهنية، وتعد هذا الشروط شروطا عامة يتعين توافرها في كافة الموظفين سواء كانوا خاضعين للأسلاك المشتركة أو الأسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها، وهذا الشرط الأخير

¹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 77.

² سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 105.

³ طارق نويوة، المرجع السابق، ص 73.

⁴ المسعود صيلح، المرجع السابق، ص 100.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

أضافته المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 السالف الذكر، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.¹

— وما تجدر الإشارة إليه بخصوص الترقية عن طريق الاختيار ما تضمنه التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في: 29 أبريل 2008، المحددة لكيفيات تطبيق المواد: 39، 40 و 42 من القانون رقم: 99-07 المؤرخ في 50 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد²، حيث نصّ في النقطة (2) منه على أن "الموظفين الذين لهم صفة مجاهد، أرملة أو ابن شهيد الذين يستوفون الشروط القانونية للأقدمية والتأهيل لترقيته في رتبة أعلى مباشرة يعفون من الامتحان أو الاختبار المهني أو التسجيل على قائمة التأهيل في إطار الترقية الاختيارية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الاستفادة من هذا الامتياز تتم مرة واحدة خلال المسار المعني للموظف، وهذا بتوفر الشروط القانونية المطلوبة، ومنه فترقية الموظفين المعنيين تتم بقوة القانون دون تطلب وجود مناصب مالية في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة المعنية.³

الفرع الثاني: رفع التجميد عن الترقية في الرتبة طبقاً لأحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 165:

بعد 09 سنوات من تجميد عملية الترقية في الوظيفة العمومية، قرّرت الحكومة أخيراً رفع هذا التجميد على كلّ القطاعات والمؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بموجب التعليمات الوزارية المشتركة رقم 169: الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2023.

حيث يستفيد منها كلّ الموظفين دون أي استثناء، وذلك عن طريق التحويل التلقائي للمناصب المالية، والتي خصت الترقية على أساس الترقية الاختيارية والترقية على أساس الامتحان المهني، وذلك

¹ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 100.

² فتيحة دبابي، سارة خيري، المرجع السابق، ص 17.

³ المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي 2009، المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليمات الوزارية المشتركة، المؤرخة في 29 أبريل 2008.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

بعد أن تم تعليق العمل بها منذ 25 ديسمبر 2014¹، حيث فسر ذلك بتحسين المؤشرات الاقتصادية للبلاد.

أولا :محتوى التعليم:

أعلن الوزير الأول بناء على تعليمات رئيس الجمهورية برفع التجميد نهائيا عن قرار الترقية في الوظيفة العمومية وذلك ما سيسمح بترقية أكثر من 280 ألف موظف ممن يستوفون شرط الأقدمية للاستفادة من هذا القرار.

- حيث أوضح الوزير الأول خلال مناقشة بيان السياسة العامة للحكومة أن عملية الترقية هذه خصص لها غلاف مالي قدره 29.6 مليار دينار جزائري، وستتم تدريجيا على مدى (03) سنوات وهي على التوالي : 2023، 2024 و 2025 بمعدل 100 ألف ترقية في كل سنة، وهذا لاستدراك التأخر المسجل منذ سنة 2014 أي منذ (09) سنوات على أنه وبحلول سنة 2026 ستعود عمليات الترقية إلى مسارها الطبيعي وفقا لمخططات الموارد البشرية.²
- ويستفيد من تطبيق أحكام التعليم رقم 169 المؤرخة في 16 جويلية 2023، الموظفون الذين استوفوا عند تاريخ 31 ديسمبر 2023 الشروط القانونية للترقية عن طريق الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قوائم التأهيل، طبقا لأحكام مختلف القوانين الأساسية الخاصة التي تؤطر رتب الترقية.³

وسيتم استدراك التأخيرات منذ 2015 وفق النسب الآتية :

- 40% من تعدادات الموظفين المذكورين بالنقطة 01 في التعليم 165 لسنة 2023؛
- 40% بعنوان سنة 2024؛
- 20% بعنوان سنة 2025.

¹ التعليم رقم 348/و.أ. المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، المتعلقة بتدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد.

² بيسان نرجس، رفع التجميد عن الترقية في التوظيف العمومي، جريدة الجزائر الجديدة (يومية إخبارية شاملة)، مقال منشور على الرابط التالي: <https://www.eldjazairdjadida.dz>، تاريخ النشر: 09 جانفي 2024، تاريخ الإطلاع: 29 أبريل 2024.

⁽³⁾ التعليم رقم: 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023، المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

ويجب أن يتم تجسيد هذه العملية قبل تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية ودون انتظار المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، وتكون الترقية في الرتبة طبقاً لنمطي الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار بموجب مقرر صادر من طرف سلطة التعيين، على أن تتم عملية الترقية على أساس الاختيار قبل الشروع في عملية الترقية على أساس الامتحان المهني.

أما بالنسبة للموظفين الذين استوفوا الشروط القانونية للترقية إلى رتب أعلى على أساس الامتحان المهني أو على أساس الاختيار بعد تاريخ 31 ديسمبر 2023، يتم ترقيتهم في حدود المناصب المالية المدرجة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية التي تحكمهم.

وقد تم التأكيد عن ضرورة تطبيق محتوى هذه التعليمات، والسهر على ذلك من طرف كل من السيد وزير المالية والسيد المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري¹، كآخر ملاحظة، هذا بالنسبة لمحتوى التعليمات رقم 169 وما جاء فيها، أما بالنسبة للتطبيق العملي فقد شملته بعض الصعوبات التي بادئ الأمر إلا أنه تم إصدار تعليمات رقم 01² المؤرخة في 06 جانفي 2024 وذلك لتوضيح كيفية تطبيق التعليمات رقم 165 المتعلقة برفع التجميد من عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية إضافة إلى المنشور رقم 03 المؤرخ في 15 أبريل 2024 الذي وضع كل الاستفسارات الواردة إلى المصالح المركزية من قبل السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

ثانياً: توضيح كفاءات وإجراءات تطبيق مضمون التعليمات الوزارية رقم 165:

قصد ضمان التطبيق المنسجم للتعليمات الوزارية رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2003 المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية، وعملاً بأحكام الفقرة الثالثة منها، تم

¹ التعليمات رقم: 165، المرجع السابق.

² التعليمات الوزارية المشتركة رقم: 01 المؤرخة في: 06 جانفي 2024، تحدد كفاءات تجسيد التدبير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين في المؤسسات الإدارات العمومية، ص 01.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

إصدار التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة بتاريخ 06 جانفي 2024 التي تحدّد كفاءات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين، حيث نورد هذه الإجراءات والكفاءات على النحو التالي:

I- بالنسبة للموظفين المعنيين بهذه التدابير:

1- خصت أحكام التعليمات رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023 كل موظفي المؤسسات والإدارات العمومية لكل القطاعات باستثناء موظفو قطاعات التربية الوطنية، والصحة، والتعليم العالي والبحث العلمي والتكوين المهني ذلك لأنهم لم يكونوا معينين بعملية التجميد .

2- كذلك يستفيد من تطبيق أحكام التعليمات رقم 165 المتعلقة برفع التجميد عن الترقية الموظفون الذين استوفوا عند تاريخ 31 ديسمبر 2022، الشروط القانونية للترقية عن طريق الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية، بالنسبة للذين هم:

■ في حالة نشاط لدى إدارتهم المستخدمة ؛

■ أو الموجودون في حالات الانتداب المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، باستثناء الموظفين المنتدبين لمتابعة تكوين متخصص المنصوص عليه في القوانين الأساسية التي تحكمهم¹.

3- بالنسبة للموظفين المستوفين لشروط الأقدمية المطلوبة عند تاريخ 31 ديسمبر 2022 فقد وضحت التعليمات رقم: 01 السالفة الذكر، المتعلقة بتحديد كفاءات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين ثلاثة حالات نوردها على النحو التالي:

- الموظفون الذين هم في إحدى الوضعيات الخمس المنصوص عليها في المواد: 139، 132، 135، 144 و 153 (الخدمة الوطنية، الانتداب....) فهم مشمولون بالترقية

¹ المنشور رقم: 03 المؤرخ في: 15 أبريل 2024، المتعلق بكفاءات تطبيق بعض أحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2024 التي تحدّد كفاءات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية.

حسب أحكام التعليمية 165 السالفة الذكر، وذلك بعد إعادة إدماجهم في رتبهم الأصلية قبل تاريخ 31 ديسمبر 2025.

- الموظفون الذين مستهم عمليات النقل، وذلك إلى إحدى القطاعات الأربعة التي لم تمسها عملية التجميد وهي (التربية، الصحة، التعليم العالي والبحث العلمي التكوين المهني) فيمكن ترقيةهم في هذه المؤسسة المستقبلية طبقاً لأحكام التعليمية 165.
- أما الموظفون الذين تم نقلهم من إحدى القطاعات الأربعة المذكورة سالفاً إلى مؤسسة أو إدارة عمومية معنية بالتجميد فإن عملية ترقيةهم تتم وفق المناصب المالية المفتوحة بعنوان المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.¹

II- بالنسبة لإحصاء وتوزيع الموظفين المعنيين بالترقية:

لهذا الغرض بينت التعليمية رقم: 01 السالفة الذكر على وجوب حصر تعدادات الموظفين المستوفين لشروط الترقية عند تاريخ 31 ديسمبر 2022 برتبهم كلّ رتبة ونمط ترقية (امتحان مهني أو ترقية على أساس الاختيار) مع المجموع الكلي لتعدادات الموظفين المعنيين بالترقية وفق ما هو مبين في الجدول المرفق بالتعليمية (أنظر الملحق رقم 07).

- وبهذا الصدد يتعين إعداد قائمة اسمية للموظفين المعنيين بعنوان كلّ نمط ترقية برسم كلّ رتبة.²
- وهناك مجموعة من التوضيحات تضمنتها التعليمية رقم 01 المتعلقة بتحديد كفاءات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين تتمثل أهمها فيما يلي:

- إذا تم تكريس نمط ترقية وحيد بعنوان رتبة على أساس الاختيار أو عن طريق الامتحان المهني فإن توزيع التعدادات المهنية يكون حسب ذلك النمط فقط وفق النسب المحددة حسب كلّ سنة، كذلك اللجوء إلى القوائم الاحتياطية لسنتي 2023 و 2024 بالنسبة لعمليات الترقية التي تخص سنتي 2024 و 2025.

¹ التعليمية الوزارية المشتركة رقم: 01، المرجع السابق، ص 02.

² المرجع نفسه.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

- في حالة وجود موظف واحد يستوفي شروط الأقدمية سواء على أساس الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار، فإن ترقيته تكون على سبيل الاختيار، ويجب أن يشرع في عمليات الترقية على أساس الاختيار أولاً وبعدها تنظم عمليات الترقية على أساس الامتحان المهني، ولا يمكن للموظفين المعنيين بالترقية الاختيارية المشاركة في الامتحانات المهنية للترقية¹.
- بعد ترقية الموظفين إلى رتب أعلى تحول تلقائياً المناصب المالية إلى رتب الترقية دون انتظار المصادقة على المخططات السنوية لتغيير الموارد البشرية؛ وذلك بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين مع إخضاعه إلى تأشيرة المراقب الميزانياتي المختص.
- وتتم كل العمليات السابقة قبل نهاية كل سنة معينة مع إمكانية إتمام عمليات الترقية المقررة بعنوان سنة 2023 إلى غاية 31 مارس 2024 بصفة استثنائية.

III-أحكام مختلفة

- أهمها يتمثل في الإشارة إلى إمكانية استعمال المناصب المالية المفتوحة المحررة الناتجة عن حالات الوفاة، التسريح، الاستقالة، العزل، النقل، الإحالة على التقاعد، التوظيف والترقية.
- كذلك بالنسبة لترقية الموظفين المنتمين إلى رتب آيلة للزوال، فإنها تبقى خاضعة لأحكام التعليم الوزارية المشتركة رقم 02 المؤرخة في 26 أوت 2014 المتعلقة بكيفيات ترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال .

وما يمكن قوله بخصوص ما سبق أن التعليم رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2024 جاءت محدّدة لكيفيات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية إلا أنها لم تكن كافية وواضحة لتطبيق محتوى التعليم الوزارية رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023 مما استوجب إضافة إعداد المنشور رقم 03 المؤرخ في 15 أفريل 2024 المتعلق بكيفيات تطبيق بعض

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم: 01، المرجع السابق، ص 03.

الفصل الثاني: تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية

أحكام التعليم الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2024، حيث أن الاستفسارات التي تقدم بها السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية كانت في محلها، فقد مست نقاطا هامة تستوجب التوضيح الدقيق، والتي تم بالفعل الإجابة عنها و توضيحها بشكل مفصل مما ساهم في القضاء على الغموض والإبهام الذي صادف عملية التطبيق الفعلي لهذه المبادرة برفع التجميد عن الترقية في الرتبة.

خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لهذا الفضل الذي تطرقنا فيه إلى تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية، والذي تضمن التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني إضافة إلى آلية الترقية باعتبارها أهم آلية للتوظيف الداخلي خلصنا إلى ما يلي:

● إنَّ الإدماج المهني سياسة تبنتها الحكومة الجزائرية كحل لتوظيف حاملي الشهادات والتي أثبتت نجاعتها من خلال توفير مناصب شغل لهذه الفئة والتي ساهمت في امتصاص نسبة كبيرة من البطالة.

- ساهمت سياسة إدماج حاملي الشَّهادات في إكساب المستفيدين من هذه العملية خبرة مهنية جيدة في الإدارات التي دمجوا فيها ثم تم تنصيبهم فيها بشكل دائم.
- بالنسبة للترقية فقد اهتم المشرع بهذه الآلية من خلال وضع أسس قانونية ومنهجية واضحة في تطبيق نظام الترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة .
- التوظيف الداخلي يعتمد على الترقية وهي الآلية الوحيدة أو الأسلوب الوحيد لهذا النوع من التوظيف لذلك فهو خاص بالموظفين الذين هم في حالة نشاط فعلي ولهم مناصب دائمة تحصلوا عليها بأحد أساليب التوظيف الخارجي.
- بالنسبة للترقية في الرتبة فقد تم تدارك التجميد الذي عرفته منذ سنة 2014 من خلال إصدار التعليمات الوزارية المشتركة رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023.

الختمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة خلصنا إلى أن الوظيفة العمومية في الجزائر عرفت عدّة تحولات حيث يعتبر الأمر رقم 03/06 المتتم المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية آخر القوانين المعمول بها والذي أعاد الاعتبار للوظيفة العمومية في الجزائر مقارنة بالقوانين السابقة، حيث أخرجها من مرحلة الفراغ الذي عرفتته منذ سنة 1990 وهو تاريخ صدور القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي اقر استقلال القانون الأساسي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق العمل.

إذ أنّ سياسة التوظيف و الإجراءات المتبعة في ذلك تشكل دورا هاما في تدعيم برامج التطور ومساعدة الموظفين على التكيف السريع في الإدارة العمومية، كما تتحكم فيها مجموعة من العوامل سواء كانت داخلية أو خارجية .

وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية، عملت في كلّ مرّة على تجاوز وتفادي الأخطاء التي مرّ بها النظام السابق، والتي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات جديدة من ناحية التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية .

ومن خلال دراستنا لموضوع أساليب التوظيف العمومي في الجزائر، تطرقنا إلى الضبط المصطلحي لمفهوم الدراسة في الفصل الأول، الذي شمل مفهوم الوظيفة العمومية والشروط الواجب توافرها للالتحاق بالوظيفة العمومية، إضافة إلى كفاءات التعيين فيها كما تطرقنا إلى أساليب التوظيف الخارجي وأهمها نظام المسابقة والاستثناءات الواردة عليه .

أما الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلى التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات من خلال تقييم هذه السياسة ومدى نجاعتها، إضافة إلى أسلوب التوظيف الداخلي والمتمثل في آلية الترقية .

وبعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع، توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية والتساؤلات المطروحة واتضحت لنا أهم نتائج البحث في النقاط الآتية:

- إنَّ عملية التوظيف لا تتم إلا وفقا لإجراءات محدّدة، منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة كذلك التعليمات الموجهة من طرف متفشية الوظيفة العموميّة ؛
- إن نظام المسابقة يبقى الأسلوب الأنسب في عملية التوظيف، كونه الضمانة الأساسية لتجسيد مبدأي الجدارة والمساواة، والذي يركز على انتقاء أفضل المرشحين الذين تتوفر فيهم الإمكانيات المطلوبة لممارسة الوظيفة العمومية ؛
- من خلال الإصلاحات التي تمّ اعتمادها لزيادة الاهتمام بمجال التوظيف للحد من ظاهرة البطالة تم ابتكار سياسة جديدة للتوظيف عرفت بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات الذي ساهم بشكل فعال في توظيف نسبة كبيرة من خرجي الجامعات ؛
- التوظيف في المنظومة الجزائرية لا يعتمد على التوظيف الخارجي فقط وإنما نجد إلى جانبه التوظيف الداخلي، وذلك ما أحدث توازنا في أساليب التوظيف والمتمثل في الترقية ؛
- الاعتماد على معيار سليم للترقية، وذلك تفاديا للمحسوبية والمحابة وانتشار الفتن في أوساط الموظفين ؛
- الاعتماد على معيار الكفاءة والأقدمية معا لاعتباره الأنسب، وإلى ما يحمله من مزايا في عملية الترقية للإدارة العمومية؛
- باعتبار الترقية حقا من حقوق الموظف، والتي تعتبر حافزا للتفاني في الوظيفة فقد أولاها المشرع الجزائري أهمية بالغة نظرا للأثر الإيجابي الذي تتركه في نفسيّة الموظفين للوصول إليها، وذلك بتقلدهم لمناصب عليا مما يحفزهم على المثابرة، وبذل جهد أكبر في أداء الأعمال المنوطة بالمنصب الذي يشغلونه للترقي إلى رتبة أعلى؛

- التجميد الذي عرفته الترقية في الرتبة من سنة 2014 تمّ تداركه من خلال التعليمات الوزارية المشتركة رقم: 165 المؤرخة في: 16 جويلية 2023 والتي سيتم من خلالها ترقية الموظفين على مدى ثلاثة (03) سنوات بنسب 40٪، 40٪ و 20٪ على التوالي لكل سنة ابتداء من سنة 2023.
- هذا بالنسبة لأهم النتائج التي اتضحت لنا من خلال هذه الدراسة، إلا أنه نظرا للنقائص التي لاحظناها ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة تفعيل وتشديد الرقابة على عمليات التوظيف من أجل الحد من الفساد؛
- يجب الاعتماد على أسلوب المسابقة في التوظيف كونه الأنسب والأكثر ضمانا لتحقيق المساواة والابتعاد عن المحسوبية؛
- ضرورة إخضاع المرشحين الفائزين بالوظيفة بالوظيفة لفترة تكوين قبل التحاقهم بمناصب عملهم وهذا ضمانا للاندماج الجيد والأداء الحسن للمهام التي كلفوا بها؛
- العمل على تحقيق مبدأ وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة حتى يتحقق الاستقرار النفسي للموظفين، ويتم الاستفادة من كفاءاتهم وخبراتهم وقدراتهم؛
- ضرورة وضع سياسات فعالة ودائمة والعمل على تطويرها وعصرنتها لإلغائها وتعويضها بسياسات جديدة؛
- ضرورة العمل على اختيار أنسب المعايير كأساس للترقية، والتي تعد أكثر ملائمة مع طبيعة الوظيفة المرقى لها، لذا ينبغي التمييز بين معايير الأقدمية والكفاءة وفق حجم المسؤوليات والأعباء التي تتطلبها الوظيفة الجديدة؛
- ضرورة الاستغلال الأمثل لتكنولوجيات الإعلام والاتصال في عملية التوظيف، وذلك تخفيفا للأبعاد البيروقراطية على المرشحين عبر استحداث منصات وبوابات الكترونية تعنى مباشرة بتسجيل المرشحين تكريسا لمبدأ النزاهة في عملية التوظيف.

الطارف

الجنة الولائية

مكلفة بمتابعة تنفيذ

ملية الإدماج

نم: 01/ال و م ت ع / 2020

محضر اجتماع اللجنة الولائية المكلفة

بمتابعة عملية الإدماج

في عام ألفين و عشرين و في السادس من شهر جويلية ، على الساعة التاسعة 09:00 سا) ، اجتمعت اللجنة الولائية المكلفة بمتابعة تنفيذ عملية الإدماج ، على مستوى
الاجتماعات للأمانة العامة لولاية الطارف ، برئاسة السيد الأمين العام للولاية.

محضر الاجتماع :

..... مكلف بتسيير شؤون مديرية التشغيل .

..... المراقب المالي للولاية .

..... المفتش الولائي للتوظيف العمومية .

..... مدير الإدارة المحلية .

..... مدير التربية .

..... مدير الصناعة و المناجم .

..... مدير التكوين و التعليم المهنيين .

..... مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن .

..... مدير المصالح الفلاحية .

..... مدير الشبيبة و الرياضة .

..... مدير التجارة .

..... مدير الثقافة .



الفصل بين المترشحين حسب القرار الإطار رتبة متصرف
عدد المناصب المتاحة المتوفرة 02
مديرية النجاعة 01 منصب ، مديرية السكن منصب مالي 01

الترتيب	المجموع	تاريخ الحصول على الشهادة 0-0	الخبرة المهنية 0-8	الانتماء و الدراسات المتقدمة صنف 11 فما فوق 1-0	التكوين المعمل 0-2	خارجوا المدارس الكبرى 2	الأول في الدورة 1	مسائل الدراسة 0-7	تطابق التخصص 06	الطهارة	تاريخ الميلاد	الاسم و اللقب	الهيئة المستخدمة	الرقم
2	21	5	8					2	6	ليسانس علم اجتماع شعبة علم الاجتماع تخصص علم الجريمة	12/12/1985		بلدية السوارخ	1
4	20	5	8					1	6	ليسانس علم الاجتماع شعبة علم اجتماع ثقافي	27/09/1977		بلدية عين الكرمة	2
1	21	5	8					2	6	ليسانس علم اجتماع شعبة علم اجتماع ثقافي	06/09/1985		بلدية شهاني	3
3	20	5	8					1	6	ليسانس علم اجتماع شعبة علم اجتماع ثقافي	09/05/1977		بلدية عصفور	4
6	19	5	8					0	6	ليسانس علم اجتماع شعبة علم اجتماع ثقافي	10/07/1986		بلدية عصفور	5
5	19	5	8					0	6	ليسانس علم اجتماع شعبة علم اجتماع ثقافي	09/03/1982		بلدية عصفور	6

تم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالمترشح الأكبر سنا حسب القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2019
الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية لإلتحاق ببعض الرتب المتقدمة للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية.

قرار أو مقرر جماعي يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة

إن

(تحديد السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق والمتضمن القانون الأساسي الخاص

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 336-19 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى التعليمات الوزارية المشتركة رقم المؤرخة في المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 336-19 المؤرخ في 11 الربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات؛

- وبمقتضى محضر اجتماع اللجنة الخاصة المؤرخ في المحدد للقائمة النهائية للمترشحين للإدماج؛

- وبمقتضى قرار اللجنة المركزية أو اللجنة الولائية (عند الاقتضاء)؛

- وبناء على اقتراح من

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: إن الأعوان، المذكورة أسمائهم وألقابهم في الجدول الملحق بهذا القرار (المقرر) يدمجون في (تحديد الرتبة) بصفة مترشحين ابتداء من:

- أول نوفمبر 2019 (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنة 2019)،
- (تاريخ الإضاء) (بالنسبة للمستفيدين المعنيين بالإدماج بعنوان سنتي 2020 و 2021).

المادة ٠٦: ذلك السلطة المكلفة بتنفيذ هذا القرار، أه المقام ٠٦

الملحق رقم : (02)

جول يتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي
الشهادات في رتبة

الرقم	الإسم واللقب	الشهادة	الملاحظة
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الطarf في :.....

وزارة السكن والعمران والمدينة
مديرية السكن لولاية الطarf
مصلحة الادارة والوسائل
مكتب تسيير المستخدمين
الرقم :..... / م.ت.م 2023/

مستخرج مقرر الترقية في الدرجات

ملخص المقرر رقم: 007 المؤرخ في: 2023/09/17 .
المتعلق بالمصادقة على جدول الترقية للسلك المشترك لسنة : 2022

إن السيد(ة): الرتبة: الدرجة: /
ترقى وفقا للشروط التالية :

☐

القصى

☐

المتوسطة

☐

الدنيا

الى الدرجة :..

الرقم الاستدلالي: ...+.....

تاريخ الاستفادة: .../.../.....

بأقدمية قدرها: ... سنة ، .. شهر ، يوم

وتحتفظ بتاريخ: 2022/12/31

وتتقاضى المعني(ة) بالأمر مرتبها على أساس: الصنف: ... ، الدرجة: ...
الرقم الإستدلالي: ...+... ابتداء من : .../.../...

نسخة إلى:

•المعني(ة) بالأمر

•المحاسبة

•الملف

المدير

الطارف في :.....

وزارة السكن والعمران والمدينة

مديرية السكن لولاية الطارف

مصلحة الادارة والوسائل

مكتب تسيير المستخدمين

الرقم :...../م.ا.و/2024

مقرر الترقية في الدرجة

إن مدير لولاية الطارف

● بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم .

● بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم : 23-54 المؤرخ في 16 جانفي 2023 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

● بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: اول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارات المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

● بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 04/08 المؤرخ في: 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتتمين للأسلاك المشتركة بالمؤسسات و الإدارات العمومية ،

● بموجب المقرر رقم :..... المؤرخ في :..... المتضمن ترقية السيد في الدرجة ... ابتداء من :

● بموجب المقرر رقم :..... المؤرخ في :..... المتضمن تعيين السيد في المنصب العالي

باقترح من طرف رئيس مصلحة الإدارة والوسائل

يقرر

المادة الأولى : يرقى السيد ،رتبة في المدة : الدنيا، من الدرجة .. إلى الدرجة .. ، الصنف : ..، الرقم الاستدلالي+..... ابتداء من :..... وتحفظ إلى غاية : بأقدمية قدرها : سنة شهر ... يوم

المادة الثانية : يكلف السيد رئيس مصلحة الإدارة والوسائل بتنفيذ هذا المقرر .

نسخ الى :

● المعني (ة) بالأمر

● المحاسبة

المدير

مقرر

الالتحاق برتبة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية

إن مدير السكن لولاية الطارف

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم
 - بمقتضى المرسوم رقم: 304/07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، العدل والمتمم،
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 99/90 المؤرخ في: أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات المركزية و الولايات والبلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - وبمقتضى قرار وزاري مشترك المؤرخ في 22 افريل 1998 الذي يحدد عدد المديريات الولائية التابعة لوزارة السكن و يضبط التكوين الداخلي للمصالح المكونة لها،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 04/08 المؤرخ في 19/01/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم،
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-13 المؤرخ في 03 ربيع الأول عام 1434هـ الموافق لـ 15/01/2013 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير المصالح الخارجية لوزارة السكن والعمران،
 - بموجب المقرر رقم المؤرخ في: المتضمن تعيين السيدة: في رتبة ابتداء من:
 - بناء على المقرر رقم: المؤرخ في : المتضمن ترسيم السيدة رتبة ابتداء من:
 - بناء على مستخرج مقرر الترقية في الدرجات رقم: المؤرخة في : المتضمن ترقية السيدة رتبة إلى الدر.....، الرقم الاستدلالي ابتداء من :
 - وبناء على محضر اللجنة المتساوية الأعضاء رقم: المؤرخ في:
- وباقتراح من طرف رئيس مصلحة الإدارة و الوسائل

يقرر

- المادة الأولى: ترقى السيدة : وترسم في سلك رتبة: ابتداء من :
- المادة الثانية: يعاد ترتيب المعنية عند نفس التاريخ في الصنف : الدرجة، الرقم الاستدلالي :
- المادة الثالثة: يكلف السيد رئيس مصلحة الإدارة و الوسائل بتنفيذ هذا المقرر .

حرر ب الطارف في.....

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

(تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

نموذج قرار أو مقرر رقم مؤرخ في يتضمن توزيع تعدادات الموظفين المعنيين بالترقية في إطار تطبيق أحكام تعليمية السيد الوزير الأول رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023 المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية

- (ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المتمم،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- و بمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسة أو الإدارة العمومية)،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ (سلك الإنتماء)..... (إدراج جميع المراسيم التنفيذية المتضمنة القوانين الأساسية الخاصة التي تؤطر رتب الترقية)،
- و بمقتضى تعليمية السيد الوزير الأول رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023، المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية،
- و باقتراح من

يقرر ما يأتي :

المادة الأولى: يتم توزيع تعدادات الموظفين المستوفون عند تاريخ 31 ديسمبر 2022 الشروط القانونية للترقية عن طريق الإمتحان المهني أو على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قوائم التأهيل وذلك طبقا لأحكام تعليمية السيد الوزير الأول رقم 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023، المذكورة أعلاه وفقا للجدول المرفق.

المادة 02: يكلف (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر في.....
(تحديد السلطة المؤهلة)

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر باللغة العربية:

1-الدستور:

- 1.دستور 1963 المؤرخ في 10-09-1963، ج ر ج ج، ع64، الصادرة بتاريخ 10-09-1963.
- 2.دستور 1976، الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 22-11-1976، ج ر ج ج، ع94، الصادر بتاريخ 24-11-1976.
- 3.المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر ج ج، ع09، المؤرخ في 01 مارس 1989.
- 4.-المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر ج ج، ع76، الصادر في 08 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن تعديل الدستور، ج ر ج ج، ع14، الصادر في 07 مارس 2016.

2-القوانين:

- 5.القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر 1423، الموافق ل08 مايو 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم.
- 6.القانون العضوي رقم 12-01، المتعلق بالانتخابات الملغى، المؤرخ في 12 جانفي 2012، المحدد للدوائر الانتخابية البرلمانية.

3-الأوامر:

- 7.الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، ع16، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 8.الأمر رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب 1405 هـ الموافق ل23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بتاريخ 02 رجب 1405 هـ الموافق ل 24 مارس 1985، ج ر، ع13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

9. الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر، ع 15، الصادرة في 27 فيفري 2015.
10. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج، ع 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

4- المراسيم الرئاسية:

11. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2004 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، ع 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266، المؤرخ في 25 سبتمبر 2014، ج ر، ع 58، الصادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.
12. المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في: 29-09-2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، ع 61، الصادرة بتاريخ 30-09-2007.

5- المراسيم التنفيذية:

13. المرسوم التنفيذي 64 - 155 المؤرخ في 27 محرم عام 1384 الموافق ل 08 جوان 1964 ، المتضمن إنشاء المذكرة الوطنية، ج ر ، ع 05، الصادر بتاريخ : 12 جوان 1964.
14. المرسوم التنفيذي رقم 66 - 146 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، المعدل والمتمم.
15. المرسوم رقم 66-137، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن إنشاء سلم خاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم، ج ر ج، ع 46، الصادر بتاريخ 07 جوان 1966.
16. المرسوم التنفيذي رقم 82 - 180 المؤرخ في 15 ماي 1982 ، المتعلق بتشغيل المعاقين وإعادة تأمينهم المهني، ج ر، ع 20، الصادر بتاريخ 18 ماي 1982.

17. المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 المؤرخ في 05 جمادى الأولى عام 1416 الموافق ل 30 سبتمبر 1995، يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04 - 148.
18. المرسوم التنفيذي رقم 95-293، المؤرخ في 30-12-1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج ع 5، الصادرة بتاريخ 04-10-1995.
19. المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 هـ الموافق ل 03 مارس سنة 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، ج ر ج ج ع 16، الصادر بتاريخ 17 شوال 1416 الموافق ل 06 مارس 1996.
20. المرسوم التنفيذي رقم 08-05 مؤرخ في 11 محرم 1429 الموافق ل 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ، ج ر ، ع 03، الصادرة بتاريخ 20-01-2008.
21. المرسوم التنفيذي رقم :08-126 المؤرخ في: 19-04-2008 ، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ج ر ج ج ، العدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.
22. المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها ، ج ر ج ع 26 ، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية 1433 الموافق ل 03 ماي 2012.
23. المرسوم التنفيذي رقم: 19-336 المؤرخ في: 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق ل 08 ديسمبر سنة 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، ج ر ج ج ع 76، الصادرة بتاريخ: 10 ديسمبر 2019.

6- المناشير والتعليمات:

24. التعليم الوزاري المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003، المعدلة والمتمة للتعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والرتب.
25. التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في: 06 جانفي 2024، تحدد كفاءات تجسيد التدبير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين في المؤسسات الإدارات العمومية.
26. تعليمة رئيس الحكومة رقم (01) المؤرخة في 06 جانفي 2007، المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيق الأحكام الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.
27. تعليمة الوزير الأول أحمد أويحيى رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.
28. التعليمية الوزاري رقم: 25 المؤرخة في: 16-12-2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
29. التعليم رقم 28 المؤرخة في 27 أكتوبر 2003، المتعلق بتوثيق الشهادات والمؤهلات، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
30. التعليم 01/ م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخة في 25 أبريل 2012، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.
31. المنشور رقم 1710 المؤرخ في 05-11-1996، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.
32. المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي 2009، المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليم الوزاري المشتركة، المؤرخة في 29 أبريل 2008.
33. المنشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

34. التعليم رقم 348/و.أ، المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، المتعلقة بتدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد.
35. التعليم رقم: 165 المؤرخة في 16 جويلية 2023، المتعلقة برفع التجميد عن عمليات الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية.
36. المنشور رقم: 03 المؤرخ في: 15 أبريل 2024، المتعلق بكيفيات تطبيق بعض أحكام التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2024 التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير المتعلقة برفع التجميد عن ترقية الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

37. أوثن حنان ،الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ط01، الجزائر، 2022.
38. بلبريك محمد ،دريش حلمي، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام(دليل عملي لمسيرى الموارد البشرية في الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري)، دار الباحث، ط2020، 01.
39. بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد ،قانون الوظيف العمومي، ط 04 دارهومة، الجزائر، 2008.
40. بن جدو فاطمة الزهراء وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، د س.
41. حجري فؤاد ،قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط04، الجزائر، 2006.
42. شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014.
43. صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة الأزريطة، 2008.

44. عيد عادل عبد الفضيل ، عرفة طارق أحمد الحمد ،الحقوق والواجبات (الوظائف والمهن)، ج01 ،دار التعليم الجامعي ،الإسكندرية،2016.
45. غيلان العبودي عثمان سليمان ،دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العمومية وسلوكاتها، ط01، منشورات الحلبي الحكومية، لبنان، 2004.
46. فهمي أبو زيد ،وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ،1994..
47. قاسم محمد أنس ،مذكرات في الوظيفة العامة، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
48. الكرخي مجيد ،إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2014.
49. المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار شروق، لبنان، 1973.
50. موافي جمال محمد معاطي ، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، الإسكندرية ، ط1، مصر، 2017.

2- المقالات:

51. مجناح حسين ، إضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، ع 09 ، الجزائر ، 2008.
52. بن أحمد علي ، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، ع 04 ،الصادرة بتاريخ 2013/12/01، الجزائر.
53. بودربالة عائشة، "تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2016، 2008"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، ع01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2018.
54. حمايتي صباح ،نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر ،مجلة صوت القانون ،المجلد 09، ع01، 2022،

55. رحمانى يوسف زكرياء ، لبرق محمد رياض ،واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية(قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري)،مجلة العلوم القانونية والاجتماعية،جامعة ريان عاشور بالخلفة،الجزائر،المجلد 06،ع01،2021.
56. سطوطح غنية ،التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري،مجلة دفاتر البحوث العلمية،المجلد11،ع01،المركز الجامعي مرسلبي عبد الله،الجزائر،19-01-2023.

3-الرسائل والمذكرات:

رسائل الماجستير:

57. بوعكاز يسرى ،تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر،رسالة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية،كلية الحقوق،جامعة الجزائر01،فرع الأغواط،الدفعة الثانية،2015-2016.
58. تحسين عمرية جاكليين ،التعيين في الوظيفة العمومية(دراسة مقارنة)،رسالة ماجستير في القانون العام،كلية الدراسات العليا،جامعة النجاح الوطنية نابلس،فلسطين،2014.
59. تيشات سلوى ،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية،رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة أحمد بوقرة بومرداس،الجزائر،2009-2010.
60. شاوي زنده ،واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة،دراسة ميدانية،رسالة ماجستير،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،تخصص تنظيم وعمل،جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2015،02-2016.

مذكرات الماستر:

61. بولعراس أميرة ،إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية،مذكرة لنيل شهادة الماستر،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم،الجزائر،2021-2022.
62. باكرية محمد ، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور،الجلفة ، الجزائر ، 2016-2017.
63. بعبطش الطاهر ، طرق وأساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة ، الجزائر ، 2015/2016.
64. بن فيلال هوارية ، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2019-2020.
65. بوعزيز عبد الحق وآخرون، طرق التوظيف وأثرها في ترشيد الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق،تخصص قانون إداري،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي،الجزائر،2021-2022.
66. تمرباط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2020-2021 .
67. حركات نوفيل ، إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية (دراسة حالة) مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، الجزائر، 2020.
68. حسونة بلقاسم ،الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر، 2013-2014.

69. خضير عبد الوهاب ،نظام ترقية الموظف في الجزائر،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة
الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،قسم الحقوق،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2014-2015.
70. دبابي فتيحة ،خيرى سارة ،نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية
والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة 08ماي 1945 قالمة،2016- 2017.
71. شعبانة نهي ،طراد كوثر ،إدماج حاملي الشهادات وتأثيره على السلم الهرمي في المؤسسة
العمومية الجزائرية،مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي
تبسة،الجزائر،2021-2022.
72. غربي موسى ،واقع الإدماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية،دراسة على عينة من خريجي جامعة
قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي،كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2021-2022.
73. نويوة طارق ،طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي،مذكرة لنيل شهادة
الماستر،تخصص قانون إداري،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر
بسكرة،الجزائر،2018-2019.

المطبوعات البيداغوجية:

74. حسون محمد علي ،مطبوعة بيداغوجية بعنوان(الوظيفة العامة)،محاضرات أُلقيت على طلبة
السنة الأولى ماستر،قانون عام معمق-وطلبة ما بعد التخرج المتخصص-إدارة ومالية-PGS،قسم
العلوم القانونية والادارية، كلية العلوم القانونية والسياسية،جامعة 08 ماي 1945
قالمة،الجزائر،2017-2018.

75. خامسا:المواقع الالكترونية

76. بيسان نرجس،رفع التجميد عن الترقية في الوظيف العمومي،جريدة الجزائر الجديدة(يومية
إخبارية شاملة)،مقال منشور على الرابط التالي: <https://www.eldjazaireldjadida.dz>،تاريخ
النشر:09جانفي 2024.

77. مفهوم طريقة الانتخاب في تولي الوظائف العامة، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية - مقال متاح على الرابط التالي : <https://mail-almerja.com> ، تاريخ النشر: 2016/04/02 .

78. أبو العلا مروي ،مقال حول بحث قانوني حول مفهوم ونطاق الوظائف المحجوزة منشور على الرابط التالي : <https://www.mouhamet.net> .

المراجع باللغة الفرنسية:

1. Taib Essaid,Droit de la fonction publique,Edition,distribution houma,Alger,2023.

الفقرى

الفهرس

الصفحة

العنوان

الشكر والعرفان

الإهداء

قائمة المختصرات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

16-14 مقدمة

الفصل الأول: الأحكام العامة للتوظيف في قانون الوظيف العمومي

19 المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية

19 المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

19 الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

20 أولا: التعريف اللغوي

20 ثانيا: التعريف الاصطلاحي

22 ثالثا: التعريف التشريعي

23 الفرع الثاني: شروط الإلحاق بالوظيفة العمومية

24 أولا: شروط الانتماء والولاء

27 ثانيا: الشروط الأخلاقية

29 ثالثا: شروط الكفاءة

32 المطلب الثاني: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

33 الفرع الأول: مبدأ المساواة

33 أولا: تعريف مبدأ المساواة

34 ثانيا: تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر

36 الفرع الثاني: مبدأ الجدارة

36 أولا: تعريف مبدأ الجدارة

38	ثانيا: تطبيق مبدأ الجدارة في نظام التوظيف العمومي
40	المبحث الثاني: كفاءات التعيين في الوظيفة العمومية
40	المطلب الأول: التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظيفة العمومية
41	الفرع الأول : التوظيف عن طريق المسابقة
46	أولا : المسابقة على أساس الاختبار
50	ثانيا : المسابقة على أساس الشهادة
54	الفرع الثاني : التوظيف على أساس الفحص المهني
57	الفرع الثالث : التوظيف المباشر
60	المطلب الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف على أساس المسابقة
60	الفرع الأول : الوظائف المحجوزة
64	الفرع الثاني : الوظائف العليا
67	الفرع الثالث : الانتخاب
70	خلاصة الفصل الأول :
	الفصل الثاني :تنظيم عملية التوظيف في ظل الوظيفة العمومية
73	المبحث الأول : التوظيف في إطار المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات
73	المطلب الأول : ماهية جهاز المساعدة على الإدماج المهني
73	الفرع الأول : مفهوم الإدماج المهني
73	أولا : تعريف الإدماج المهني
75	ثانيا : شروط الإدماج المهني
76	ثالثا : الفئات المستهدفة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني
77	الفرع الثاني : الإجراءات المتبعة في عملية الإدماج المهني
77	أولا : تكوين ملف الإدماج المهني
77	ثانيا : انتقاء المترشحين
78	ثالثا : سريان الإدماج المهني
80	المطلب الثاني : تقييم سياسة الإدماج المهني والعراقيل التي واجهتها
81	الفرع الأول : تقييم سياسة الإدماج المهني
81	أولا : سياسة الإدماج المهني

82	 ثانيا عيوب سياسة الإدماج المهني
83	 الفرع الثاني : العراقيل التي واجهت سياسة الإدماج المهني والمبادرات الرامية لتجاوزها
83	 أولا : العراقيل التي واجهت سياسة الإدماج المهني
83	 ثانيا : المبادرات الرامية لتجاوز العراقيل
85	 المبحث الثاني : الترقية احد أساليب التوظيف الداخلي
85	 المطلب الأول :المعايير التبعة في عملية الترقية
86	 الفرع الأول : الترقية على أساس الأقدمية
89	 الفرع الثاني : الترقية على أساس الكفاءة
91	 الفرع الثالث : الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا
92	 المطلب الثاني: أنواع الترقية في لقانون التوظيف العمومي الجزائري ورفع التجميد عن الترقية في الرتبة
93	 الفرع الأول : أنواع الترقية
96	 أولا : الترقية في الدرجة (التدرج الوظيفي)
97	 ثانيا : الترقية في الرتبة
103	 الفرع الثاني : رفع التجميد عن الترقية في الرتبة طبقا لأحكام التعليم رقم 165
104	 أولا : محتوى التعليم
106	 ثانيا : توضيح كفاءات وإجراءات تطبيق مضمون التعليم الوزارية المشتركة رقم 165
110	 خلاصة الفصل الثاني :
112	 خاتمة
116	 قائمة المصادر والمراجع
128	 الفهرس
132	 الملاحق
	الملخص

الملخص:

يشكل التوظيف في قانون الوظيفة العمومية أحد المواضيع المهمة باعتباره يساهم في ضمان استقرار الدولة واستمراريتها، وكونه المسؤول عن تزويدها باحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة لتحمل المسؤوليات، فعملية التوظيف لا بد أن تكون منظمة بمجموعة من القوانين والتنظيمات بالاعتماد على مبادئ محدّدة لا بد من أخذها بعين الاعتبار، منها ماهو دستوري كمبدأ المساواة ومنها ماهو إجرائي كمبدأ الجدارة.

كما أن الالتحاق بالوظيفة العمومية تحكمه مجموعة من الشروط والضوابط، منها ماهو موضوعي ومنها ماهو شكلي، حيث أن تخلف هذه الضوابط، وعدم احترامها أو خرقها يؤدي إلى بطلان الالتحاق بالوظيفة العمومية.

حيث تمّ تبني عدّة أساليب مختلفة لاستقطاب الموظفين تختلف باختلاف المنصب المراد شغله، كالتوظيف الخارجي والذي يعتمد على نظام المسابقة كونه الأنسب لتجسيد مبدأي المساواة والجدارة، حيث تنوع التوظيف على أساس لمسابقة والذي تمثل في السابقة على أساس الشّهادة والمسابقة على أساس الاختبار، كذلك التوظيف المباشر والتوظيف على أساس الفحص المهني واللدان يعتبران من أساليب التوظيف الخارجي، أيضا تطرقنا للاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف على أساس المسابقة كالتوظيف عن طريق الانتخاب، التوظيف عن طريق الوظائف المحجوزة والتوظيف في المناصب العليا في الدولة.

كما تطرقنا إلى عملية التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي اعتبر سياسة فعالة ساهمت بنسبة كبيرة في تشغيل وتوظيف خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، كذلك عاجلنا موضوع الترقية باعتبارها أحد أساليب التوظيف الداخلي، والتي تمثل حافزا كبيرا في تشجيع الموظفين كما تعتبر بمثابة مكافأة للموظف نظير الجهود المبذولة في إطار ممارسة مهامه، وعليه عملية التوظيف لا تتم إلا بعد المرور بمراحل معينة من طرف الجهة القائمة على تنظيمها.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الوظيفة العمومية، الاستقطاب، التوظيف الخارجي، التوظيف الداخلي، الإدماج المهني، الترقية.

Summary

Employment in the Public Service Law constitutes one of the important topics as it contributes to ensuring the stability and continuity of the state, and is responsible for providing it with its needs of human resources that have the competence necessary to bear responsibilities. The employment process must be organized by a set of laws and regulations based on specific principles that must be taken into consideration. Consideration, including what is constitutional, such as the principle of equality, and what is procedural, such as the principle of merit.

Enrollment in public employment is governed by a set of conditions and controls, some of which are substantive and some are formal, as failure to respect or violate these controls leads to invalidation of enrollment in public employment.

Several different methods have been adopted to attract employees that differ depending on the position to be filled, such as external recruitment, which is based on the competition system as it is the most appropriate for embodying the principles of equality and merit. Recruitment varied on the basis of a competition, which was represented in the previous on the basis of certification, and the competition on the basis of a test, as well as direct recruitment. Recruitment is based on professional examination, which are considered methods of external recruitment. We also touched on the exceptions to the principle of recruitment based on competition, such as recruitment through election, recruitment through reserved jobs, and recruitment into senior positions in the state.

We also touched on the recruitment process within the framework of the Vocational Integration Assistance System, which was considered an effective policy that contributed to a large percentage in employing university graduates and vocational training centers. We also addressed the issue of promotion as one of the methods of internal recruitment, which represents a great incentive in encouraging employees and is considered a reward for the employee. In exchange for the efforts made in the exercise of his duties.

The recruitment process does not take place until after passing through certain stages by the entity responsible for organizing it.

key words: *Recruitment, public employment, recruitment, external recruitment, internal recruitment, Professional intégration, promotion.*