

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



النظام القانوني لمسابقات التوظيف الخارجي في قانون الوظيفة العامة في الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف:

د/ سوداني نور الدين

من تقديم الطالب(ة):

بوودن نبيل

أونيس عمر

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/غواس حسينة	أستاذ محاضر	رئيسا
د/سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
أ/بوخنان صبرينة	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جويلية 2021

شكر وعرافان

نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الجزيل إلى كل الأساتذة الذين
تعلمنا على أيديهم، وبالأخص الأستاذ المشرف سوداني نور
الدين وإلى كل من ساهم معنا من قريب و من بعيد في إتمام هذه
المذكرة.

إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى والدي الغالي رحمه الله

إلى والدتي الغالية حفظها الله

إلى أخواتي حفظهم الله

الطالب: عمر أونيس

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أبي وأمي حفظهما الله وأطال
في عمرهما

الطالب: بوودن نبيل

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

ج ر: جريدة رسمية

ص: صفحة

مقدمة

مقدمة:

لقد أولت الجزائر أهمية كبيرة للتوظيف كغيرها من دول العالم ، وهذا راجع إلى التطور المتسارع في العالم، حيث يستوجب عليها أن تتماشى مع هذا التطور والنمو لأداء الخدمات داخل المرافق العامة، وذلك من خلال تكيف الإدارات والمؤسسات العمومية معه في تقديم أحسن الخدمات للمواطنين، ومواصلة تنمية المرفق العام ، وتحقيق أهدافها الأساسية المتمثلة في تقديم المنفعة العامة عن طريق اختيار أفضل العناصر من نوي الكفاءات والمؤهلات، مما ينعكس إيجابا في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق الدراسة الأولية التي تعدها الإدارة أو المؤسسة العمومية في إعداد مخطط تسييرها، وضبطه حسب احتياجاتها من اليد العاملة، ووضع شروط تكون كفيلة لاستقطاب أكبر عدد ممكن من المترشحين، فعملية التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية لا تكون بصورة عبثية، أو عن طريق المحاباة والمحسوبية، بل تخضع لمبدأي المساواة و الجدارة، هذان الأخيران غير كافيين للالتحاق بالوظيفة العمومية، إذ ضبط المشرع الجزائري الالتحاق بالوظيفة العمومية بمجموعة من الشروط لتوليها، حيث تباينت بين عامة وخاصة يؤدي تخلفها إلى الحرمان من الالتحاق بالوظائف العامة، وقد اعتمد المشرع الجزائري على نظام المسابقات الخارجية في اختيار المترشحين عن طريق إجراء اختبارات تنافسية لانتقاء أفضل المترشحين وأجدرهم للالتحاق بالوظيفة العمومية.

مقدمة

أهمية الموضوع

تتضح أهمية الموضوع من خلال دراسة المسابقات الخارجية للتوظيف، لما تكتسبه من أهمية كبيرة في الحياة اليومية خاصة للشباب خريجي الجامعات والمعاهد، ومراكز التكوين المهني، كما تكمن أهميته أيضا في تنوع طرق التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية؛ وذلك من أجل انتقاء أفضل العناصر لتولي الوظائف العمومية.

أسباب اختيار الموضوع

من الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع بحثنا مايلي:

- الأسباب الذاتية:

تتجلى الأسباب الذاتية فيما يلي:

- رغبتنا لدراسة القانون الإداري، وبالخصوص قانون الوظيفة العمومية، حيث درسنا أنماط التوظيف الخارجي من أجل الوقوف على مدى نجاعة هذه المسابقات، واحترامها لمبدأي المساواة والجدارة بين المترشحين للوظيفة العمومية، والصعوبات التي تعترضها في الجانب التطبيقي.
- الرغبة في إضافة معلومات جديدة وقيمة بخصوص مسابقات التوظيف الخارجي.

- الأسباب الموضوعية:

تتمثل الأسباب الموضوعية في ما يلي:

- المكانة الكبيرة التي يحظى بها القانون الإداري في الحياة اليومية، وخاصة قانون الوظيفة العمومية الذي يمثل شريان الحياة بالنسبة لأفراد المجتمع، خاصة فئة الشباب الجامعي.
- الاطلاع أكثر على كافة الإجراءات القانونية والتنظيمية، التي تحكم أنماط التوظيف الخارجي.

مقدمة

ـ الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع الموارد البشرية في مجال التوظيف.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مبادئ وشروط التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية.
- إبراز أهمية نظام المسابقات الخارجية في الوظيفة العمومية.
- الاطلاع على الكيفيات المتبعة في عملية التوظيف الخارجي من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذا الشأن.
- الوقوف على مدى احترام الإدارات والمؤسسات العمومية النصوص القانونية الخاصة بعملية التوظيف الخارجي.

الإشكالية

تتم عملية التوظيف الخارجي من خلال طرق عديدة، كما تخضع لمجموعة من المبادئ، والشروط، والضوابط، وعليه فإن إشكالية البحث تتمحور حول ما يلي:

- ما مدى فاعلية النظام القانوني لمسابقات التوظيف الخارجي في اختيار أحسن الكفاءات للالتحاق بالوظائف العمومية؟

هذه الإشكالية الرئيسية التي تطرح بدورها عدة تساؤلات فرعية نبرزها كما يلي:

- ماهي المبادئ والشروط الأساسية للتوظيف الخارجي؟

- ماهي الإجراءات المتخذة في التوظيف الخارجي؟

الدراسات السابقة:

دراسة تيشات سلوى التي كانت تحت عنوان أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة مقارنة- جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، والتي نوقشت سنة 2009-2010 ، حيث تناولت موضوع مسابقات التوظيف قبل صدور المرسوم التنفيذي 12-194.

مقدمة

المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي؛ حيث يتجلى المنهج الوصفي من خلال سرد الأحكام والنصوص المتعلقة بالوظيفة العامة، أما المنهج التحليلي فيتضح من خلال تحليلنا للنصوص التشريعية، والمراسيم، والمناشير، والتعليمات المتعلقة بمسابقات التوظيف الخارجي، بالإضافة إلى المنهج المقارن، وفي الأخير ارتأينا أن نقسم بحثنا إلى فصلين، حيث تناولنا في (الفصل الأول) مبادئ وشروط التوظيف الخارجي، والذي قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، تناولنا في (المبحث الأول) مبادئ التوظيف، وفي (المبحث الثاني) شروط التوظيف، كما تناولنا في (الفصل الثاني) تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي، وقسمناه إلى مبحثين، حيث تناولنا في (المبحث الأول) ضوابط سير مسابقات التوظيف الخارجي، وفي (المبحث الثاني) الرقابة على عملية التوظيف الخارجي.

الفصل الأول: مبادئ وشروط التوظيف

الفصل الأول: مبادئ وشروط التوظيف

أخضع المشرع الجزائري عملية التوظيف لمجموعة من المبادئ والشروط، وهذا راجع إلى المكانة الكبيرة التي يحظى بها الموظف بصفته ممثلاً للدولة، لذا من الطبيعي إحاطة التوظيف بمبادئ وشروط لضمان اختيار أحسن الموظفين وأكفئهم.

ومن خلال دراستنا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في (المبحث الأول)، مبادئ التوظيف، ثم تطرقنا إلى شروط التوظيف في (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مبادئ التوظيف

لقد استمدت الجزائر هذه المبادئ من الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وتم تجسيدها من طرف المشرع الجزائري في القوانين الداخلية، حيث سنتناول في دراستنا مبدأ المساواة في (المطلب الأول) ونتطرق لدراسة مبدأ الجدارة (الاستحقاق) في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مبدأ المساواة

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث سنتناول في هذا المطلب إلى تعريف مبدأ المساواة في (الفرع الأول)، ثم الأساس القانوني لمبدأ المساواة (الفرع الثاني)، والاستثناءات عن المبدأ في (الفرع الثالث) وأخيرا نتناول ضمانات مبدأ المساواة في (الفرع الرابع).

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة

هناك تعريفات عديدة لمبدأ المساواة حيث سنتطرق إلى البعض منها.

أولاً: التعريف الفقهي:

أصل كلمة المساواة في اللغة هو: "السواء" بمعنى "العدل" وهي تعني "المماثلة أو المبادلة والتكافؤ في القيمة و القدرة والمشابهة".

ومعنى المساواة من الناحية القانونية: " أن القانون يطبق على الجميع دون تمييز بين طائفة وأخرى سواء بسبب الأصل، أو الجنس، أو الدين، أو اللغة، أو المركز الاجتماعي".

كما ذهب بعض الفقهاء في تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية إلى:

"أن كل إنسان يمتلك القابلية الذاتية، أي له الحق في الوصول إلى أعلى مناصب الدولة دون تدخل المحسوبية والمنسوبية ومحاور الضغط والقرابة".¹

1 سميحة لعقابي ، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2010، ص ص5-7.

كما يرى بعض الفقهاء أن العدل يتضمن فكرة المساواة بمعناها العام، كما يرى البعض بأنها شرط لتجسيد المساواة حيث قال الأستاذ Chain Pehman " المعاملة المتساوية هي معالجة المساواة بالعدالة، فكرة المساواة تتحقق عندما يكون الإنسان أقرب إلى هذه العدالة".¹

ثانيا : التعريف التشريعي

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية هو مبدأ دستوري منصوص عليه في الباب المتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، وعند اطلاقنا على هذا الباب نجد تلميحات عديدة إلى المبدأ، وذلك باستعمال عبارة الجميع متساوون أمام القانون، ويمنع التمييز بين المواطنين لأي سبب كان سواء على أساس العرق، أو الدين، أو الجنس، أو الولد، أو أي شرط آخر شخصي، أو إجتماعي، كما نص أيضا على أن جميع المواطنين متساوون في ولوج وظائف الدولة دون أية شرط، ما عدا الشروط المحددة قانونا .

ونستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية بطريقة مباشرة، إنما نستشف ذلك من خلال حظره للتمييز بين المواطنين؛ حيث قام بوضع قواعد عامة ومجردة تطبق على الجميع متى توافرت شروط معينة لذلك؛ إذ ترك تطبيق هذا المبدأ إلى النصوص المنظمة، وخاصة القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة.²

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة

يشير الحديث عن الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية إلزامية التطرق لمختلف النصوص القانونية التي تحميه، سواء كانت دولية أو داخلية، لهذا سنتطرق في هذا الفرع إلى الأساس الدولي، الأساس الدستوري، ثم إلى الأساس القانوني لمبدأ المساواة في قانون الوظيفة العامة.

1 سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص7.

2 سميحة لعقابي، المرجع نفسه، ص5.

أولاً: الأساس الدولي

يرتكز مبدأ المساواة أمام القانون، في تقلد الوظائف العمومية على الاتفاقيات والمواثيق الدولية، والتي تنص في قوانينها على مكافحة العنصرية والتمييز بين الأفراد، سواء كان هذا التمييز قائماً على أساس الجنس، أو العرق، أو الدين، فهذه المواثيق الدولية نصت على احترام مبدأ المساواة بين جميع أطراف المجتمع، خاصة في تقلد الوظائف العامة في أي دولة ما، حيث بدأ تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن لأول مرة سنة 1789، ثم في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وبالرجوع في إعلان الثورة الفرنسية جاء أن " جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العمومية لا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب".

وعند تأسيس منظمة الأمم المتحدة سنة 1948 أخذت بهذا المبدأ وأقرته في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص صراحة على: " لكل شخص الحق في تقلد الوظائف العمومية بالتساوي مع الآخرين في بلدهم".

كما طالبت منظمة العمل الدولية من كل دول العام المصادقة على الاتفاقية رقم 111 بـ " تطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة والمعاملة في الاستخدام والمهنة".¹

ثانياً: الأساس الدستوري :

يحظى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة بحماية قانونية داخلية؛ حيث تجسد هذا المبدأ في دستور 1963 المؤرخ في 10/09/1963، والدساتير المتعاقبة، للجزائر.

لم تقتصر الحماية القانونية الدولية لهذا المبدأ بل امتدت هذه الأخيرة إلى القوانين الداخلية لكل دولة؛ حيث تم تجسيد هذه الحماية الداخلية في الجزائر بداية بأول دستور

1 عبد العالي بلعيفة، " الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية - مقارنة نقدية سوسيو قانونية - " مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، عدد 23، ديسمبر 2016، ص 74.

للجمهورية الجزائرية سنة 1963، غداة الاستقلال مباشرة حيث نص على: " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات".¹

كما أقر المؤسس الدستوري الجزائري في الدستور المذكور سلفا بحق الأفراد في تولي الوظائف والعمل، وهذا ما أكدته المادة 11 منه، والتي تنص على موافقة الدولة على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وما تضمنته من مبادئ.²

كما تم تكريس هذا المبدأ في دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76-97 المؤرخ في 1976/11/22؛ حيث نص على: " وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية".³

وتم التأكيد على هذا المبدأ في دستور 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 1989/02/28، حيث نص على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".⁴

لم يختلف التعديل للدستور لسنة 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ 1996/12/07 على الدساتير السابقة في تكريسه لهذا المبدأ، حيث نص على مايلي: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".⁵

1 انظر المادة 12 من دستور 08 سبتمبر 1963، ج ر، عدد 64 صادر في 10 سبتمبر 1963.

2 سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2014، ص 38.

3 انظر المادة 44 من دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار الدستور، ج ر، عدد 94 صادر في 24 نوفمبر 1976.

4 انظر المادة 48 من دستور 1989، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور، ج ر، عدد 09 صادر في 01 مارس 1989.

5 انظر المادة 51 من التعديل الدستوري 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر، عدد 76 صادر في 08 ديسمبر 1996.

كما تم التأكيد على هذا المبدأ في التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بالقانون 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 في نص المادة 63 منه، والتي تنص على أن جميع المواطنين متساوون في تولي الوظائف العمومية دون تمييز، أو فرض شروط أخرى، ما عدا المنصوص عليها في القانون.¹

وختاماً بالتعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الذي جسد أيضاً هذا المبدأ في نص المادة 67 منه، وهذا ما يؤكد مرة أخرى على حرص المؤسس الدستوري على تطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع.²

ثالثاً: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في قانون الوظيفة العامة

في الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ يأخذ مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة قوته وسنده القانوني من النصوص القانونية الداخلية، وخاصة المتعلقة بالوظائف العامة، حيث تم النص على هذا المبدأ في الأمر رقم 66-133 لأول مرة في الجزائر بما يلي:

" ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني، أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة".³

يفهم من مضمون نص هذه المادة أن الأمر 66-133 يطبق على الجميع دون استثناء مع مراعاة بعض الشروط الخاصة لبعض الوظائف التي تتطلب اللياقة البدنية، وتحديد السن للالتحاق بها وهذا لا يعد مساساً وخرقاً للمبدأ، بل طبيعة الوظيفة هي من فرضت تلك الشروط الخاصة.

1 انظر المادة 63 من التعديل الدستوري 2016 ، الصادر بالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14 صادر في 07 مارس 2016.

2 انظر المادة 67 من التعديل الدستوري 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر، عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

3 انظر المادة 05 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 صادر في 07 جوان 1966.

وتكرس مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في نص المادة 07 منه؛ حيث تضمنت أن، كل العمال متساوون في الحقوق والواجبات، ويتقاضون أجرا متساويا عن العمل نفسه، ولهم الامتيازات نفسها لما يكونوا في الوضعية نفسها¹، ثم جاء من بعده المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات، والإدارات العمومية إلى غاية صدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي ألغى القانون 78-12 جزئيا، وبعد صدور القانون 90-11 صارت الوظيفة العمومية تتخبط بين النصوص القانونية، مما دفع المشرع الجزائري إلى إصدار الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ إذ نص الأمر سالف الذكر على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة بما يلي : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"².

باستقراءنا لهذه المادة نجدها تنص على عدم التمييز بين المترشحين للالتحاق بالوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: الاستثناء على مبدأ المساواة

إن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ليس حقا مطلقا، بل ترد عليه بعض الاستثناءات التي نتطرق إليها حيث ندرس فئة المعاقين، ثم الوظائف العليا.

1 عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015، ص78.

2 انظر المادة 74 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر، عدد 46 صادر في 16 جويلية 2006.

أولاً: فئة المعاقين :

تم النص على حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وحماية حقوقهم في التعديل الدستوري 2020 على: " تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية".¹

إذ يعتبر القانون 09-02 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم من أهم القوانين التي نصت على حقوق هذه الفئة بما يلي:
"يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة (1%) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل".²

وهذا ما تم التأكيد عليه في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30/07/2014، والذي أحالنا إلى نص المادة 27 من القانون سالف الذكر أعلاه.

كما ثبت هذا الحق القرار الوزاري المشترك لسنة 2019 المؤرخ في 07/10/2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعاقين في المؤسسات، والإدارات العمومية، والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة؛ حيث نص على: " تطبيقاً لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30/07/2014 المذكورة أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل في إطار تطبيق التدبير المتعلق بتخصيص 1% من مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة وفقاً للتشريع المعمول به".³

1 انظر المادة 72 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

2 انظر المادة 27 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر، عدد 34 صادر في 14 ماي 2002.

3 انظر المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر سنة 2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

ثانياً: الوظائف العليا

يتمتع مسؤولو الدولة بسلطة تقديرية بالتعيين استثنائياً في المناصب العليا للدولة، وهذا راجع إلى نوعية هذه المناصب، والتي تستلزم لأصحابها الكفاءة العلمية والتقنية في التسيير لذا تم تبرير هذا التعيين المباشر في هذه الوظائف من طرف المشرع الجزائري، بالآتي: "يتمتع هؤلاء المعنيون من تقنية أو بسبب اعتبارات أخلاقية كالثقة، أو الشعور بمصالح الوطن"¹.

تم النص على التعيين في الوظائف العليا في الأمر 06-03؛ حيث نص هذا الأخير على: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"².

الفرع الرابع: ضمانات تطبيق مبدأ المساواة

لتجسيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية واحترامه، لا بد من إحاطته بمجموعة من الضمانات، وذلك بتناول ضمانات الإعلان، ثم ضمانات المسابقة.

أولاً : الإعلان

يطبق مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية على أرض الواقع من خلال الإعلان عن مسابقات التوظيف، وذلك من أجل إعلام المواطنين، أو المترشحين الذين يرغبون في الالتحاق بالوظائف العمومية، وكل إخلال بهذه الضمانة يعد مساساً بها، ولذا يجب على كل مؤسسة عمومية أو إدارية أن تقوم بنشر إعلان المسابقات، وهذا ما تم التأكيد عليه في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 80 من الأمر 06-03 الذي يوضح طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق إجراء المسابقات، حيث يتم الإعلان عنها للمترشحين في الجرائد الوطنية ووسائل الإعلام.³

1 عبد العالي بلعيفة، مرجع سابق، ص 80.

2 انظر المادة 16 من الأمر 06-03.

3 مهدي رضا، إصلاح الوظيفة من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2016-2017، ص 18 - 19 .

كما تم النص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات، والإدارات العمومية وإجرائها، مع إلزامية الإعلان عن المسابقات خلال سبعة أيام من تاريخ الحصول على الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما يتم الإعلان عنها في الموقع الإلكتروني، و الصحافة المكتوبة، وعن طريق الملصقات، وبكل وسيلة أخرى.¹

ثانياً: المسابقة:

لتجسيد هذا المبدأ لابد من اختيار المترشحين عن طريق إجراء المسابقة، والتي تكون في متناول جميع المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في القانون الأساسي للوظيفة العامة، وذلك يتجسد من خلال تنظيم المسابقات بطريقة شفافة، ودون محاباة و من أجل نجاح المترشحين الأكفاء، والتحاقهم بالوظيفة العامة. ولتفعيل هذه الضمانة لابد من إعلان المسابقات على نطاق واسع ونشرها وإجراء المسابقات على أسس وطرق علمية وموضوعية، مما يضمن اختيار الأفضل في تولي هذه الوظائف، كما تقوم لجان الإشراف على المسابقات، و تكون لها صلاحيات واسعة في إعلان النتائج، وهذا ما تم النص عليه في المواد: 74-75، 80-81 من القانون الأساسي العام 06-03، ولتجسيد هذا المبدأ في التوظيف، من شأنه تعزيز مبدأ المساواة بين كل المترشحين للالتحاق بالوظيفة، واستبعاد المحاباة. وهذه الضمانة تزيد من ثقة المترشحين، وتعطي مصداقية للإدارة، وفي الأخير نستفيد من المترشحين الأكفاء.²

المطلب الثاني: مبدأ الجدارة

يعتبر مبدأ الجدارة (الاستحقاق) من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التوظيف وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، حيث نتناول في هذا المطلب

1 انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر، عدد 26 صادر في 03 ماي 2012.
2 مهدي رضا، مرجع سابق، ص 19.

تعريف مبدأ الجدارة في (الفرع الأول)، ثم الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في (الفرع الثاني)، وأخيرا نتطرق إلى أنواع مبدأ الجدارة وخصائصه في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة

لم يتم تعريفه من قبل المشرع الجزائري، ولكن له تعريفات فقهية عديدة منها:

تعريف مبدأ الجدارة على أنه: " يعتبر أسلوب اختيار الموظفين العاملين، والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة"، كما تم تعريفه أيضا من طرف محكمة القضاء الإداري بمصر على أنه: " الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عديدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية و الفنية، ومنها ما يتصل بالمران، و الذكاء، والنشاط، وحسن الاستعداد، والعمل، والإقبال عليه، والتفرغ له، و العناية به، ومنها ما يتصل بحسن السيرة، وحسن السمعة، وغير ذلك من شتى العناصر، والمقومات الأخرى التي تتجمع من الشخص مبدئيا على درجة المعرفة إلا أنها لا تعدو أن تكون عنصرا من عناصر المقارنة".¹

كما يقصد بالكفاءة: " مجموعة من العناصر والصفات الذاتية في الشخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية، ومنها ما يتصل بالذكاء والنشاط وحسن السلوك وغير ذلك من المقومات الأساسية للموظف".²

- يعرف مبدأ الجدارة: "بأنه ذلك النظام الذي يكفل التحاق المواطنين بالوظائف العمومية والاحتفاظ بهم فيها على أساس معايير الكفاءة، والصلاحية، دون غيرها من المعايير كالمحابة والمحسوبية، والجدارة باعتبارها أساسا لاختيار الوظائف العمومية و ماهي

1 أحسن غربي، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد 04، عدد 02، سنة 2019، ص ص 12-13.

2 أحسن غربي، المرجع نفسه، ص 13 .

إلا مجموعة من الصفات، تتكون من عناصر متعددة، منها ما يتصل بالكفاءة التقنية، وحسن الاستعداد للعمل، ومنها ما يتصل بالكفاءة الإدارية في الوظائف القيادية".¹

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة

نتناول في هذا الفرع النقاط الآتية: الأساس الدولي، الأساس الدستوري، ثم الأساس القانوني في الوظيفة العمومية.

أولاً: الأساس الدولي

بدأ ظهور تطبيق مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة أول مرة في فرنسا، وكان ذلك بعد نهاية الثورة الفرنسية التي كان فيها التوظيف العام يركز على المحاباة السياسية، والأسرية، مما دفع قادة الثورة الفرنسية إلى إزالة هذه الفوارق بين المواطنين من أجل تولي الوظائف العامة؛ حيث أصبحت تخضع لمبدأ الجدارة والكفاءة، وهذا ما تم النص عليه في المادة 06 من إعلان الحقوق العام لسنة 1789 بأن: "جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، ولا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب".

كما تم إدراج هذا الإعلان في القانون الوضعي الفرنسي بمقتضى دستور الجمهورية الفرنسية لسنة 1958، والمادة سالفة الذكر تنص بكل وضوح على مبدأين أساسيين تخضع لهما عملية التوظيف وهما مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة، إذ تركز عملية التوظيف على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين في اختيارهم لتولي الوظائف العامة باستثناء اعتبارات الجدارة والاستحقاق، رغم أن نص المادة سالفة الذكر لم يتضمن مبدأ الجدارة صراحة، ونصت على مصطلح القدرات و المواهب، وهما يبلان على مبدأ الجدارة والاستحقاق.²

1 شمس الدين بشير لعقابي سميحة، "نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر"، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس بريك، عدد 04، سنة 2019، ص120.

2 شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص30.

لم يقتصر الإعلان عن مبدأ الجدارة في النصوص القانونية الدولية على إعلان الحقوق العام لسنة 1789، بل امتد إلى الاتفاقيات، والمواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

حيث نصت المادة 21 منه على أن: " كل مواطن له الحق والإمكانية للالتحاق بالوظائف العامة في بلده".

كما جاء نص هذه المادة متمما لما نص عليه في إعلان الحقوق العام لسنة 1789 في مادته سالفه الذكر، التي كفلت مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العامة.

ثانياً الأساس الدستوري:

الدستور هو الوثيقة الأسمى في الدولة، لا يمكن لأي قانون أن يخالف نصوصه، ولهذا حرص المؤسس الدستوري على دسترة القوانين والمواثيق الدولية لكي لا تتعارض مع القوانين الأدنى منها، وبالرجوع إلى دستور 1963 نجد أن المؤسس الدستوري لم ينص إطلاقاً على مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظائف العامة على عكس دستور 1976، الذي أكد على المبدأ صراحة؛ إذ نص على: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"¹.

من خلال استقراءنا لنص المادة الدستورية سالفه الذكر نلاحظ أن المشرع الدستوري نص على مبدئين أساسيين في تولي الوظيفة العمومية هما: مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة (الاستحقاق)، هذا الأخير لا يتجسد على أرض الواقع إلا بتطبيق معايير وشروطه، أما الأول فيأتي بعدم التمييز بين المترشحين والمساواة القانونية بينهم.

أما بالنسبة لدستور 1989، فقد نص على مبدأ الجدارة ضمناً، وهذا على عكس دستور 1976 الذي نص عليه صراحة في مادته 41 سالفه الذكر، وعند استقراءنا لدستور

1 انظر المادة 44 من دستور 1976.

1996، وخاصة في نص مادته 51، والتي جاءت مطابقة لنص المادة 48 من دستور 1989 والتي أكدت هي أيضا على تجسيد مبدأ الجدارة، كما حظر على مؤسسات الدولة القيام بالممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوية، فهذه الأخيرة جاءت على صيغة العموم، وتعني ترك المحاباة و المحسوية في عملية التوظيف، وكذلك أثناء تقديم الإدارة خدماتها للمنتفعين من المرفق العام .

فالمؤسس الدستوري لم يكتف بهذه المبادئ سالفة الذكر بل أضاف مبدأ آخر في دستور 1996 وهو مبدأ حياد الإدارة المنصوص عليه في المادة 23 منه التي تنص على: " عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون".

ويعتبر هذا المبدأ حلقة مكملة لمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، وله علاقة مباشرة معه، ومن خلال دراستنا للنصوص الدستورية سالفة الذكر يتضح لنا أن مبدأ الجدارة صار مبدأ دستوريا، سواء بالنص عليه بشكل مباشر وصريح كما فعل المؤسس الدستوري سنة 1976، أو من خلال النص عليه ضمنا كدستور 1989-1996.

وحتى لو لم يتم النص على مبدأ الجدارة في بعض الدساتير فإن هذا لا يعني أنه غير مطبق في أرض الواقع، بل أصبح مبدأ عاما ومجسدا على أرض الواقع.¹

ثالثا: الأساس القانوني في الوظيفة العمومية

لم يتوان المشرع الجزائري في تجسيد مبدأ الجدارة في أول القانون الأساسي للوظيفة العامة غداة الاستقلال، حيث تم النص عليه في الأمر 66-133 كآتي: " ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني، أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"².

1 شمس الدين بشير الشريف ، مرجع سابق ، ص ص 33-34.

2 انظر المادة 05 الأمر 66-133.

من خلال قراءتنا لنص المادة سالفه الذكر، نجد أنها تنص صراحة على تجسيد مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، من خلال استعمال مصطلح " الاستعداد البدني " وهذا الأخير يدل على مبدأ الجدارة و الاستحقاق في تولي الوظائف .

كما تم النص على هذا المبدأ في القانون 78-12 في مادته 55 والتي جاء فيها أنه: " يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته، وإمكانياته، ومراجعته المهنية، و/أو الاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة. " كما تم تجسيد مبدأ الجدارة بصفة واقعية في هذا القانون من خلال الاعتماد على تصنيف مناصب العمل، مما يعطي فرصاً أكبر لأصحاب الكفاءات والخبرات لولوج عالم التوظيف، وبمفهوم المخالفة تقلص حظوظ من لا كفاءة له، وهذا ما تم النص عليه في المادة 99 التي تنص على أن: " منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها".

هذه المادة تبنت النظام المغلق للوظيفة العامة، باعتمادها على التخصيص الدقيق وبالتبعية، الجدارة الوظيفية وتم تأكيد مبدأ الجدارة أيضاً في المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وذلك بناء على اعتماد نظام المسابقات للالتحاق بالوظائف العامة حسب نص المادة 34 منه، والتي جسدت مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة¹.

كما تم تجسيد الجدارة أيضاً في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بصفة صريحة، والذي نص على: " يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات، أو مسابقة على أساس الشهادات، أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".²

1 شمس الدين بشير الشريف ، مرجع سابق ، ص ص 35-36.

2 انظر المادة 81 من الأمر 06-03.

ومن خلال قراءتنا لنص المادة المنصوص عليها أعلاه نلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الاستحقاق، وهذا دليل على تجسيد مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظائف العامة بصفة صريحة.

الفرع الثالث : أنواع مبدأ الجدارة وخصائصها

يرتكز معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة على عدة أنواع متعددة وخصائص متميزة، حيث سنتطرق إلى أنواع الجدارة ثم خصائصها.

أولا - أنواع الجدارة

هناك أنواع عديدة لمبدأ الجدارة هي كالاتي:

أ- الجدارة الأخلاقية

تتمثل في حسن السمعة والسيرة الحسنة للمترشح لتولي الوظيفة العامة، حيث تقوم الإدارة باختيار المترشحين الذين يتمتعون بالكفاءة العلمية و الأخلاق العالية، وذلك من أجل تنمية الوظيفة العامة، وتقديم أحسن خدمة للمواطنين، و الجدارة الأخلاقية هي عبارة عن مجموعة من الصفات و الأخلاق التي يتمتع بها الفرد، وهي جزء لا يتجزأ منه وإذا انعدمت لديه يتم إقصاؤه من الوظيفة، وتقاس الصلاحيات الأخلاقية للفرد المترشح للوظيفة العامة على أساس معيارين؛ أولهم إيجابي يتمثل في السمعة الحسنة للفرد وحسن سيرته، وثانيهما سلبي وهو عدم سبق تسريح الموظف، أو عزله من الوظيفة العمومية، وعدم الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، لارتكابه جنحة، أو جناية، ولم يرد اعتباره؛ حيث نص المشرع الجزائري على المعيار السلبي في المادتين 75 فقرة (3) و 185 من الأمر 06-03، ولم ينص على المعيار الإيجابي، وذلك راجع إلى صعوبة إثباته إداريا على عكس قانون الوظيفة لسنة 1966 الذي نص واشترط الأخلاق الحسنة، وحسن السيرة في الموظف من خلال نص المادة 25 فقرة(2)، وأيضا المرسوم 85-59 في المادة 31 فقرة (2)¹.

1 أحسن غربي ، مرجع سابق ، ص14.

ب- الجدارة الصحية

أن يكون المترشح لتولي الوظيفة العمومية يتمتع بصحة جيدة حتى يتمكن من القيام بأداء الوظيفة العمومية على أكمل وجه، كما يجب أن يكون سليم العقل، ولا يعاني من اضطرابات عصبية، وهذه الأخيرة من الصعب إثباتها، كما تختلف اللياقة البدنية من وظيفة إلى أخرى؛ حيث يتم إثبات هذه الأمراض عن طريق تقديم شهادة طبية صدرية وعامة، وشهادتين طبيتين من مختصين؛ واحدة من طبيب العيون، و أخرى من مختص في الأمراض العقلية. ولكن هذه الشروط متغيرة وغير ثابتة، وتفرض حسب نوع كل وظيفة يراد شغلها.

كما تم النص على الجانب الصحي في تولي الوظائف العمومية من طرف المشرع الجزائري في الأمر 03-06 في نص المادة 75 المطعة 05، وكذا في التشريعات الوظيفية السابقة، وهذا لا يعني أن المشرع الجزائري أقصى فئة المعاقين من التوظيف¹.

ج- الجدارة المهنية

كل القوانين والتنظيمات التي تحكم الوظيفة العمومية تشترط على المترشحين للوظائف العمومية توافر المؤهلات العلمية و الفنية فيهم، وذلك من أجل تحسين وعصرنة قطاع الوظيفة العامة، خاصة مع توفر الكفاءات الجامعية، وهذه المؤهلات تتباين حسب نوع كل وظيفة يراد شغلها وتتوافر هذه الجدارة المهنية من خلال:

- الجدارة العلمية أو المؤهل العلمي الذي تم النص عليه في المادة 79 من الأمر 03-06 " يتوقف الالتحاق بالرتبة علي إثبات التأهيل بشهادات، أو إجازات، أو مستوى تكوين".

- أن تكون للموظف أو المترشح لتولي وظيفة عامة الخبرة العلمية، أو الخبرة المكتسبة؛ حيث تكون هذه الأخيرة نتاج الممارسة الوظيفية، كأن تكون هناك شروط تتوفر في الأستاذ الجامعي مثل: القدرة على التدريس، و التواصل مع الطلبة وتقييمهم، كما يمكن تطوير هذه القدرات والكفاءات عن طريق إعداد برامج تدريب مما يعود بالفائدة على

1 أحسن غربي، مرجع سابق، ص15.

التحصيل العلمي للطلبة. كما تم النص على مبدأ الجدارة في المادة 75 فقرة 5 من الأمر 03-06 بصفة عامة، عندما نص على المؤهلات المطلوبة للتوظيف، مما دفع بعض النصوص الأساسية الخاصة بالنص على المؤهل العلمي، و الخبرة المهنية للاتحاق بالوظائف العمومية، والإدارة ملزمة بمراقبة هذه الشروط ومدى توفرها في المترشح وفي حالة تخلف أحد الشروط يحرم المترشح من إجراء المسابقة ضمن الآجال المحددة قانونا، ويكون ذلك بموجب قرار إداري خاضع لرقابة القضاء الإداري.¹

ثانيا: خصائص مبدأ الجدارة :

لمبدأ الجدارة خصائص عديدة وهي كالآتي:

- يكون التعيين في الوظائف العامة حسب هذا المبدأ خاصا بالمترشحين أصحاب الكفاءة و القدرة.
- المساواة بين الموظفين وعدم التمييز بينهم، سواء على أساس الجنس، أو العرق، أو الآراء السياسية، وغيرها.
- الإشراف على مسابقة التوظيف من طرف لجان محايدة ضمن أسس، ومعايير علمية، وموضوعية، تكون موضوعة سلفا.
- تطبيق مبدأ الحياد ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة.
- كل المسابقات العامة للتوظيف يجب إعلانها للجمهور ونشرها.²

المبحث الثاني: شروط التوظيف

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية حقا من الحقوق العامة للمواطن تخضع لمبدأي المساواة والجدارة ، إلا أنها مقيدة بشروط قانونية وجب توفرها في المتقدمين إلى الوظائف

1 أحسن غربي، مرجع سابق، ص15.

2 مهدي رضا، مرجع سابق، ص ص 23-24.

العمومية، وتعد هذه الشروط من الضمانات الأساسية لتحقيق المبدأين السابقين وتكافؤ الفرص من جهة، والمشرع الجزائري وضع جملة من الشروط للالتحاق بالوظيفة العمومية في الأمر 03-06 وقسمها إلى شروط عامة تخص كل الوظائف، وشروط خاصة تتعلق ببعض الوظائف، وعليه سيتم التطرق إلى الشروط العامة للتوظيف في (المطلب الأول)، ثم الشروط الخاصة للتوظيف في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط العامة للتوظيف

بالرجوع إلى الأمر 03-06 الذي ينص بوضوح في المادة 75 منه أنه لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط المذكورة في المادة أعلاه.

حيث سنتطرق في دراستنا إلى شروط الجنسية (الفرع الأول)، التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي في الوظيفة (الفرع الثاني) و الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية (الفرع الثالث) وشروط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة (الفرع الرابع).

الفرع الأول : شرط الجنسية

إن تولي الوظائف العمومية داخل الدولة يقتصر غالبا على مواطنيها دون الأجانب، وهذا بسبب الجنسية الأصلية؛ حيث يعتبر من البديهي إعطاء الأولوية في تولي الوظائف العامة إلى حاملي جنسية الدولة، وتعتبر هذه الأخيرة رابطة سياسية وقانونية، وبها ينتسب الشخص إلى دولته مما يفرض عليه الولاء لها .

إن الهدف من منح الأولوية لهم في التوظيف راجع إلى درايتهم بالمشاكل والعادات والتقاليد داخل الدولة، مما يسهل عليهم أداء مهامهم الوظيفية على عكس الأجانب، الذي يجدون صعوبات في أداء الوظيفة، وهذا راجع إلى اختلاف الثقافات، والتقاليد داخل الدولة.ولكن هناك بعض الدول تقر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة بين مواطنيها

والأجانب، إذ جعلت الالتحاق بها مبنيا على مبدأ الجدارة والاستحقاق قصد اختيار أحسن الكفاءات العلمية والتقنية، مما يعود عليها بالفائدة في تحسين العمل الوظيفي.¹

رغم أن المشرع الجزائري اشترط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية، نجد ذلك في الأمر 03-06 " ... أن يكون جزائري الجنسية...".²

إلا أنه خرج عن هذه القاعدة، وأجاز للأجانب التوظيف على سبيل الاستثناء وفقا لضوابط وشروط معينة، من أجل الاستفادة من الكفاءة والخبرات الأجنبية التي تعذر إيجادها لدى الجزائريين، ويهدف تحقيق التآلف و الترابط بين الدول شرط المعاملة بالمثل، ولا بد أن تكون هناك اتفاقية دولية، تفرض الحقوق لرعايا الدولتين ، ومن القوانين التي تجسد توظيف الأجانب، نذكر منها علي سبيل المثال ما يلي:

- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة، والجماعات المحلية، والمؤسسات، والهيئات العمومية، ويكون وذلك بموجب عقود مؤقتة تتضمن شروطا خاصة.³

ونجد التشريع الذي يحكم الجنسية الجزائرية الأمر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم لموجب 05-01 المؤرخ في 27/02/2005؛ حيث تم بموجبه تعديل المواد 4، و 6، و 7، و 8، من الأمر 70-86 سالف الذكر، وبعد التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان من قبل، بل هو جزائري بالانتماء على أساس الدم كل من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية، ويدخل هذا التعديل في إطار ترقية الحقوق السياسية للمرأة.⁴

1 أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر (1)، كلية العلوم الإسلامية، قسم الشريعة والقانون، 2016-2017، ص 95.

2نظر المادة 75 من الأمر 03-06.

3 يسرى بوعكاز، تطور نظام الوطنية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2015-2016، ص 36.

4 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 92.

ويرى الدكتور سليمان الطلوي أن الدولة تضع شرط الجنسية لتولي الوظائف العامة للحفاظ على أمنها وسلامتها.¹

وحصر المشرع الجزائري التعيين في الوظائف العامة في حاملي الجنسية دون الإشارة إلى الجنسية إذا كانت مكتسبة أو أصلية والمشرع الجزائري لم يتبع نهج بعض الدول العربية، والتي أجازت توظيف أي شخص يتقدم إلى الوظيفة العامة، بشرط أن يكون حاصلا على جنسية عربية.²

الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تناف في الوظيفة :

سندرس في هذا الفرع شرط التمتع بالحقوق المدنية ثم شرط عدم وجود التناف في الوظيفة.

أولا: التمتع بالحقوق المدنية

يشترط في المتقدم للوظيفة العمومية أن يكون متمتعا بكامل حقوقه المدنية وله حسن السيرة والأخلاق، للتأكد من تمتعه بكامل الحقوق المدنية و يمكن لسلطات الأمن المختصة التحقق من سلامة صحيفة السوابق العدلية، وتمتلك الإدارة الصلاحيات المناسبة للتحقق من هذا الشرط.³

والحقوق المدنية لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون، أو بقرار صادر عن المحكمة الجنائية، وحق الانتخاب من بين الحقوق المدنية، وفي حالة فقدانها من طرف أي شخص يصبح غير مؤهل للالتحاق بأي وظيفة عامة،⁴ وتمتع الشخص بالحقوق المدنية يعني عدم

1 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص92.

2 أحمد طرشي ، مرجع سابق ، ص96-97.

3 سلوى تيشات، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس ، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير 2009-2010 ، ص 70 .

4 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص96.

حرمانه من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون وعدم عزله وإقصائه من المناصب العامة، وتمتعه بحقوقه كاملة كحق حمل السلاح، و التدريس، وحق الانتخاب والترشح وغيرها.¹

والحقوق قد تسلب من الشخص نتيجة ارتكابه جناية أو بعض الجنح، وهذا ما ينص عليه قانون العقوبات رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 كعقوبة تكميلية، وقد جاء كمايلي: " العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ..."²

ثانيا : عدم وجود التنافي في الوظيفة

وهذا الشرط لا يسمح لأصحاب السوابق الجنائية تولى المناصب العمومية، وذلك من أجل حماية الوظيفة وعدم الإساءة إليها، ولا بد أن يكون المتقدم إلى الوظيفة العامة محمود السيرة، وله سمعة طيبة، لأنه يمثل المرفق العام والوظيفة العامة.³

وعند استقراء المادة 75 من الأمر 06-03 نجد هذا الشرط بصفة عامة دون تفصيل؛ فهو لم يحدد طبيعة الملاحظات في السوابق القضائية إذا كان المقصود بها الجنايات أم الجنح، وكذلك بالنسبة للعقوبة الموقوفة النفاذ، إذا كانت ضمن حالة التنافي أم لا، كما أنه لم يتطرق لمسألة رد الاعتبار.⁴

1 مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دلهومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص233.

2 - انظر المادة 9 مكرر 1 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08 جوان سنة 1966، ج ر عدد 84 صادر في 24 ديسمبر 2006.

3 أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري - بين النظري والتطبيقي -، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2019، ص77.

4 يسرى بوعكاز، مرجع سابق، ص 41 .

والقانون لم يحدد الإشارات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية التي تمنع الشخص المتقدم إلى الوظيفة العامة من التوظيف، فمن الأجدر تحديدها، لأن الأمر يتعلق بحق عام دستوري وهو حق التوظيف.¹

الفرع الثالث: الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية

يطبق هذا الشرط على المتقدمين للوظائف العامة إلا أنه يستثني الإناث دون الذكور، وهذا الاستثناء غير دستوري، لأن المتقدمين للوظائف العامة سواسية في الحقوق والواجبات، إلا أن هذا الشرط أدخلت عليه تعديلات أعفت من أداء الخدمة الوطنية أبناء الشهداء، المعطوبين، بعض الحالات الاجتماعية، والحالات الصحية،² وبعدها كان في السابق يشترط أداء الخدمة الوطنية حسب التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 / 01 / 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، جاءت التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 / 05 / 2008 تتضمن تعديل التعليم السابقة؛ وذلك بسبب العراقيل التي واجهت الشباب الملزمين بأداء الخدمة الوطنية عند طلب أية وظيفة، حيث طبقت الشرط الصحيح المنصوص عليه في الأمر 06- 03 حيث اشترطت على طالب الوظيفة أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، دون أن تفرض إثبات أداء الخدمة الوطنية تسهيلاً للشباب من أجل الالتحاق بالوظائف العامة.³

ويفرض على كل الأفراد المتقدمين إلى الوظيفة العامة أن يبرروا وضعيتهم القانونية اتجاه الخدمة الوطنية، وهو ما أكده القانون 14- 06 المؤرخ في 09 / 08 / 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، حيث ينص على: " كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف، في القطاع العام أو الخاص، أو يزاول مهنة أو نشاط حر".⁴

1 مراد بوطبة ، مرجع سابق، ص 234.

2 أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص 77-78.

3 فاطمة الزهراء جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019، ص 69 .

4 انظر المادة 07 من القانون رقم 14- 06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر، عدد 48 صادر في 10 أوت 2014 .

الفرع الرابع : شروط السن والقدرة البدنية والذهنية،

وكذلك المؤهلات المطلوبة

سنتناول في هذا الفرع شرط السن ثم شرط القدرة البدنية والذهنية ثم يليها شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة.

أولاً : شرط السن

عند التقدم للالتحاق بالوظيفة العامة يشترط بلوغ سن معين، من أجل تحقيق نوع من الإدراك اللازم لتحمل مسؤولية العمل الوظيفي حتى تكتمل في شأغلي الوظيفة القدرة على تحمل أعباء العمل، وروح المسؤولية، اتجاه الواجبات الوظيفية. وتختلف القوانين والأنظمة الوظيفية في الدول المعاصرة عند تحديد الحد الأدنى للسن من أجل الالتحاق بالوظائف العامة؛ إذ يتراوح بين السادسة عشر والواحد والعشرين سنة، أما بالنسبة للحد الأقصى لسن الالتحاق بالوظيفة العامة، فالأمر متروك للإدارة للتحقق من عدم بلوغ سن التقاعد عند المتقدم للوظيفة أو الاقتراب منه، لدرجة أن سنه لا يمكنه من الاستقرار اللازم في الوظيفة لمدة مناسبة، لأن الإدارة تراعي مبدأ شغل الوظائف العامة من طرف أفراد في مقتبل العمر.¹ فالمشرع شرط سناً معيناً من أجل الالتحاق بالوظيفة العامة، وذلك لاعتبارات تتعلق بالوظيفة المراد الالتحاق بها، إلا أننا لا نبالغ في تحديد سن التوظيف، وفرض سن (21) سنة، لأن هذا الشرط يحرم نسبة كبيرة من الأفراد للالتحاق بالوظيفة العامة، بسبب عدم بلوغ السن المحدد، فعلى المشرع مراعاة خروج الأفراد من المدرسة والثانوية وكذلك ارتفاع نسبة البطالة،² كما نص على شرط السن الأمر 06-03 لتحديد سن الالتحاق بالوظيفة العامة، حيث نص على: "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة".³

1 نواف كنعان، الوظيفة العامة القرارات الإدارية العقود الإدارية الأموال العامة، الطبعة الأولى، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 48-49.

2 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 98.

3 انظر المادة 78 من الأمر 06-03.

يتم إثبات سن المترشح للوظيفة العامة من خلال تقديمه شهادة ميلاده، أو مستخرج رسمي منها.¹

ثانياً: شرط القدرة البدنية والذهنية

يتم التأكد من شرط القدرة البدنية والذهنية من خلال الشهادة الطبية التي يقدمها المترشح من أجل إثبات عدم وجود مرض بدني، أو ذهني يمنع المترشح من ممارسة وظيفته على أحسن وجه أثناء توليه المنصب²، باستثناء هذا الشرط قد لا تمنع الإعاقة البدنية من الالتحاق ببعض الوظائف العامة، وذلك حسب نص القانون 02-09 الصادر في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، والتي أكدت على إدماج المعاقين في الحياة العملية؛ حيث ينص على: "لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته للمسابقة، أو اختبار، أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، لذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة".³

حتى تقوم المؤسسات والإدارات العمومية بتخصيص نسبة 1 بالمائة من المناصب المالية المفتوحة لتوظيف الأشخاص المعاقين، وذلك تطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30/07/2014 القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07/10/2019 الذي يحدد كليات توظيف الأشخاص المعاقين المعترف بهم بصفة العامل.

وشرط القدرة البدنية وحده لا يكفي، بل من الواجب أن تلازم المتقدم إلى الوظيفة العامة القدرة الذهنية، لأن الأمر متعلق بوظيفة عامة للدولة، لا تسند إلا للأشخاص الذين تتوفر فيهم القدرة البدنية، والقدرة الذهنية.

1 جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، كلية الدراسات العليا، 2014، ص 19.

2 فاطمة الزهراء جدو وآخرون، مرجع سابق، ص 70.

3 انظر المادة 24 من القانون رقم 02-09.

وضمن السياق نفسه جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، قانون رقم 03-06، إذ نص على " أن تتوفر فيه شروط ... والقدرة البدنية والذهنية...".¹

ثالثاً: المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة

وظائف الدولة متنوعة، فلكل وظيفة مؤهل خاص بها، وقد تم تحديد المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظائف العامة عن طريق النصوص الخاصة كأصل عام.²

فعلى المترشح للالتحاق بالوظائف العامة أن يقدم المؤهلات والشهادات المطلوبة حسب الوظيفة المراد شغلها، فالمؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، أكدها المقرر رقم 27 المؤرخ في 31 /12/ 2019 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والإصلاح الإداري ونص كما يلي "يفتح الالتحاق برتبة عون إدارة رئيسي للحائزين على المؤهلات، و الشهادات الآتية:

-شهادة البكالوريا للتعليم الثانوي.

-شهادة النجاح في الامتحان الخاص للدخول إلى الجامعة المسلمة من طرف جامعة التكوين المتواصل".³

وبالإضافة إلى شرط المؤهل العلمي نجد شرط الخبرة والأقدمية التي تطلبها بعض المؤسسات العامة، وذلك من أجل قيام الأفراد المتقدمين للوظائف العامة بأعمالهم على أفضل وجه.⁴

1 انظر المادة 75 من الأمر 03-06.

2 عمار بوضياف، مرجع سابق، ص100.

3 انظر المادة 06 من المقرر رقم 27 المؤرخ في 31 ديسمبر 2019 الذي يحدد قائمة الشهادات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

4 جاكولين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص30.

أما الأمر رقم 03-06 فقد تطرق إلى هذا الشرط في مضمونه وهو توفر شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظائف العامة.¹

المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف

بالإضافة إلى الشروط العامة للتوظيف التي تنص عليها المادة 75 من الأمر 03-06 هناك شروط خاصة للتوظيف نصت عليها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك والتي تطبق على بعض أسلاك الموظفين نظرا لخصوصيتها، ولدراسة أهم هذه الشروط قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع: حيث سنتناول في (الفرع الأول) التحقيق الإداري، و(الفرع الثاني) الفحص الطبي، و(الفرع الثالث) الشروط الاستثنائية.

الفرع الأول: التحقيق الإداري

يعد التحقيق الإداري من أهم الشروط الخاصة ببعض الأسلاك بسبب خصوصياتها، ونصت المادة 77 من الأمر 03-06، وتطرقت المادة نفسها فقرة 02 إلى هذا الشرط، كما تغاضت عن وظيفة التحقيق ومن يقوم به، أما بخصوص توقيت التحقيق الإداري فنصت عليه مسبقا، حيث جاء كما يلي: "...كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق."

والتحقيق الإداري قد يكون قبل إجراء المسابقة، أو الاختبار أو الفحص المهني، أو بعد التعيين وقبل التبرص، أو أثناء التبرص، أو بعد التبرص قبل الترسيم، ويختلف ذلك حسب اختلاف القوانين الأساسية الخاصة، فهي التي تحدد توقيت إجراء التحقيق²، فالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجمارك مثلا نص كما يلي: "يخضع الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك لتحقيق إداري قبل ترسيمهم".³

1 انظر المادة 75 من الأمر 03-06.

2 مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص 240.

3 انظر المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 10-286 مؤرخ في 14 نوفمبر 2014 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر، عدد 71 صادر في 24 نوفمبر 2010.

والقانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن رقم 10-322 نص على: " يتوقف التعيين في أسلاك الأمن الوطني على نتائج التحقيق الإداري المسبق"¹، أما القانون الأساسي الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالشؤون الدينية، فقد جاء فيه مايلي: " يخضع الموظفون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص خلال فترة التربص التجريبي لتحقيق إداري مسبق، والذي يتم خلال فترة التكوين بالنسبة لمنتوج التكوين المتخصص"².

أما وظيفة التحقيق الإداري المسبق لم تتطرق إليها القوانين الأساسية الخاصة المطلع عليها، ومع ذلك اشترطت أن تكون نتائج التحقيق إيجابية، أما إذا كانت النتائج سلبية يمنع توظيف المترشح أو يسرح مباشرة خلال فترة التربص، رغم غياب نص قانوني ينظم مضمون التحقيق، إلا أن هذا الأخير يتطرق إلى سيرة وأخلاق المترشح بصفة ثانوية، فالهدف الأساسي للتحقيق في صحة الشهادات العلمية للمترشح ومعرفة سوابقه العدلية، والمتابعات المتخذة ضده ملام المحاكم وإذا كان متورطا أو أفراد عائلته في ممارسات وأعمال تمس بالأمن الوطني، فالجانب الأكبر في التحقيق هو الجانب القضائي والأمني للمترشح، والجهة المخول لها التحقيق الإداري المسبق لم تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة المطلع عليها، إلا أن مصالح الأمن، تقوم به بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المنظمة للتوظيف، ويرسل الطلب إلى المصالح السابقة عن طريق مكاتب التحقيق في ولاية المؤسسة أو الإدارة المعنية بالتوظيف، والهدف منه هو معرفة سيرة المترشح من الجانب القضائي، والأمني بصفة أساسية، تم محاولة الكشف عن أخلاقه، إلا أنها ليست قطعية في الإثبات، فعدم تعرض المترشح لمتابعات قضائية، أو ممارسة أعمال تمس بالأمن العام ليست مقياسا لحسن سيرته وأخلاقه.³

1 انظر المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر، عدد 78 صادر في 26 ديسمبر 2010.

2 انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، ج ر، عدد 73 صادر في 28 ديسمبر 2008.

3 مراد بوظبة، مرجع سابق، ص 241.

والتحقيق الإداري نص عليه القانون في بعض الأسلاك الخاصة فقط بسبب الخصوصية التي تتميز بها بعض الوظائف مثل الأمن الوطني، الجمارك، والحماية المدنية لمعرفة سيرة المترشحين، إلا أن التحقيق الإداري عاجز على إثبات حسن سيرة المترشح كاملة فالتحقيق الإداري يحتاج إلى نص تنظيمي يحدد بدقة مضمونه، ويضع التنظيم المناسب لإجرائه الذي يجعله يبين طبيعة الملاحظات السلوكية التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، ولا بد أن يشمل التحقيق الإداري الإجباري بعض الأسلاك كقطاع التعليم والصحة.¹

الفرع الثاني: الفحص الطبي

نص على هذا الشرط الأمر 06-03 كمايلي: " يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين".²

عند التمعن في الأمر السابق نسجل الملاحظات التالية:

- الفحص الطبي شرط جوازي بالنسبة للإدارة (يمكن) لها السلطة التقديرية في إجرائه.
- الفحص الطبي تقوم به الإدارة المستخدمة (يمكن للإدارة).
- يجرى الفحص الطبي بعد تقديم الملف، وقبل التعيين (تنظيم الفحص الطبي للتوظيف).

ولم يكتف القانون العام للوظيفة العامة بالشهادات الطبية التي تثبت القدرة البدنية، وفرض الفحص الطبي بسبب خصوصية بعض الوظائف في أسلاك الموظفين، لأن طبيعة الوظيفة تحتاج لياقة صحية عالية من أجل أدائها على أحسن وجه، وفي كل الظروف. فمثلا أي مترشح في سلك الأمن الوطني يخضع لفحص طبي دقيق وفي حالة اكتشاف مرض يتنافى مع متطلبات الوظيفة من اللياقة والصحة العالية، يصبح غير مؤهل تلقائيا بسبب صحته، ويتم رفض ملف توظيفه.

1 مراد بوظيفة ، مرجع سابق، ص 242.

2 انظر المادة 76 من الأمر 06-03.

إلا أن بعض القوانين الأساسية الخاصة فرضت الفحص النفسي إلى جانب الفحص الطبي الذي لم يتطرق إليه القانون العام للتوظيف العمومية، والفحص النفسي في المؤسسات والإدارات العمومية يخضع إليه المترشحون لشغل الوظائف، يقوم به أخصائي نفسي عن طريق إجراء محادثة نفسانية مع المترشحين من أجل الكشف عن صحتهم النفسية و البدنية ومدى قدرتهم على أداء الوظائف في كل الظروف و احتماليهم لمختلف الضغوطات التي قد تواجههم، مع تسجيل نتائج المحادثة.¹

ويخضع المترشح في الفحص النفسي إلى مرحلة ثانية، ويكون فيها اختبار نفسي كتابي بواسطة ملء استبيان من إعداد أخصائيين نفسيين ثم يطرح هذا الاستبيان للدراسة والتحليل، وتعد الإدارة المعنية بالتوظيف قائمة المترشحين المقبولين، وغير المقبولين لاجتياز المسابقة بناء على النتائج المتحصل عليها من المحادثة النفسية، وكذا الاجتياز النفسي الكتابي. والمترشح الناجح الخاضع للتكوين يكون تحت المعاينة النفسية طوال مدة التكوين على شكل دورات منتظمة للفحص النفسي، وإذا ما ثبتت عدم صلاحيته للتوظيف بسبب صحته النفسية يفصل مباشرة، ويعوض بأحد الناجحين من القائمة الاحتياطية.²

الفرع الثالث: الشروط الاستثنائية

هناك بعض القوانين الأساسية الخاصة تتضمن شروطا خاصة تتناسب وطبيعة الوظيفة المراد الالتحاق بها؛ حيث أشار المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 2008/06/07 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، وتتجسد هاته الشروط في : شرط الجنسية، فأوجب أن لا تقل عن خمس سنوات وأورد شرط القامة للرجال ب: 1.66م وللنساء ب: 1.58م كما أورد شرط حدة البصر وقدرها ب10/15، وذكر شرط أداء الخدمة العسكرية، ولم يقتصر على تحديد الوضعية.³

1 مراد بوطبة ، مرجع سابق، ص243.

2 مراد بوطبة ، المرجع نفسه، ص243.

3 احمد طرشي، مرجع سابق، ص 115.

أما بخصوص السن فاشتراط المرسوم السابق أن لا يتعدى المترشح 30 سنة عند تاريخ إجراء مسابقة التوظيف.¹

كما اشترطت الأسلاك الخاصة بالحماية المدنية شروطا خاصة نص عليها القانون رقم 106-11 منها أن لا تقل القامة عن 1.70م للمترشحين و1.65م للمترشحات، وأن يتمتع بحدة رؤية العينين تعادل 10/15 دون استعمال النظارات أو عدسات التصحيح، وأن لا تكون حدة رؤية العين الواحدة أقل من 10/7، واشترطت على المترشح أن لا يحمل أي علامة وشم²، أما شرط السن فاشتراطت على المترشحين سنا محددًا حسب الصفة المراد الالتحاق بها.

- صفة عون الحماية المدنية، شرط أن يبلغ المترشح عند تاريخ إجراء المسابقة 19 سنة على الأقل، و25 سنة على الأكثر.³

- صفة ملازم الحماية المدنية، شرط أن يبلغ المترشح عند تاريخ إجراء المسابقة 21 سنة على الأقل، و26 سنة على الأكثر.⁴

- صفة ملازم أول للحماية المدنية، شرط أن يبلغ المترشح عند تاريخ إجراء المسابقة 23 سنة على الأقل، و28 سنة على الأكثر.⁵

- صفة طبيب ملازم أول للحماية المدنية، شرط أن يبلغ المترشح عند تاريخ إجراء المسابقة 30 سنة على الأكثر.

- كما أن التوظيف في الأسلاك الخاصة بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، يشترط شروطا خاصة أوردها القانون الأساسي الخاص بها، ومن بينها شرط أن يكون المترشح

1 انظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 جوان 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر، عدد 30 صادر في 11 جوان 2008.

2 انظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، عدد 15 صادر في 09 مارس 2011.

3 انظر المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106.

4 انظر المادة 92 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106.

5 انظر المادة 94 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106.

وزوجه من جنسية جزائرية، وأن يحسن لغتين (2) أجنبيتين على الأقل،¹ ويشترط في توظيف الأعدان الدبلوماسيين والقنصلين الخبرة حسب كل صفة.

- صفة مستشاري الشؤون الخارجية، يشترط لتوظيفهم أن يثبتون ثمانية (08) سنوات من الخدمة الفعلية على الأقل في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية إذا كانوا متحصلين على شهادة دكتوراه دولة وأن يثبتون خمسة عشرة سنة (15 سنة) من الخدمة الفعلية على الأقل في المؤسسات والهيئات العمومية إذا كانوا حاصلين على شهادة الماجستير على الأقل أو شهادة معترف بمعادلتها.²

كما يشترط السن في توظيف الأعدان الدبلوماسيين والقنصلين، فمثلا صفة كتاب الشؤون الخارجية يشترط أن يبلغ المترشحون 35 سنة على الأقل في أول يناير من السنة التي تجرى فيها المسابقة.³

- صفة ملحقي الشؤون الخارجية، يشترط أن يبلغ المترشحون 35 سنة على الأكثر في أول يناير من السنة التي فيها المسابقة⁴؛ فعلى سبيل المثال التوظيف في الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، يشترط السن حسب كل صفة.

- صفة عون حراسة، يشترط على المترشح أن يبلغ 19 سنة على الأقل و 28 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة.⁵

- صفة ضابط فرق، يشترط على المترشح أن يبلغ 21 سنة على الأقل و 30 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة.⁶

1 انظر المادة 39 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعدان الدبلوماسيين والقنصلين، ج ر، عدد 38 صادر في 28 جوان 2009.

2 انظر المادة 87 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221.

3 انظر المادة 90 من المرسوم الرئاسي رقم 09-221.

4 انظر المادة 93 من المرسوم التنفيذي رقم 10-286.

5 انظر المادة 51 من المرسوم التنفيذي رقم 10-286.

6 انظر المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 10-286.

ومن بين شروط التوظيف في الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني التي أوردتها المرسوم التنفيذي رقم 10-322 أن يكون المترشح ذا جنسية جزائرية أصلية¹، ويشترط السن في التوظيف في هذه الأسلاك حسب كل صفة .

- صفة عون شرطة، يشترط أن يبلغ المترشح 19 سنة على الأقل و 23 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة.²

- صفة ملازم أول للشرطة، أن يبلغ المترشح 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة.³

وكذلك القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، نص على شروط خاصة يجب توفرها في المترشحين للتوظيف في هذه الأسلاك، ومن بين هذه الشروط نذكر على سبيل المثال:

- شرط حفظ القرآن الكريم؛ فعند الترشح للتوظيف في صفة إمام مدرس يشترط شهادة حفظ القرآن الكريم كاملاً.⁴

- ويشترط للتوظيف في صفة قيم، حفظ نصف القرآن الكريم.⁵

- وكذلك التوظيف في صفة مؤذن، يشترط حفظ نصف القرآن الكريم.⁶

1 انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322.

2 انظر المادة 73 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322.

3 انظر المادة 92 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322.

4 انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411.

5 انظر المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411.

6 انظر المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411.

الفصل الثاني: تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي

الفصل الثاني : تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي

ضبط المشرع الجزائري عملية التوظيف الخارجي بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة أو المؤسسة العمومية احترامها أثناء قيامها بفتح مسابقات التوظيف، وكل إخلال بهذه القوانين والتنظيمات قد يؤدي إلى إلغاء المسابقات من طرف المصالح المكلفة بالرقابة ، لذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، حيث تناولنا في (المبحث الأول) ضوابط سير مسابقات التوظيف الخارجي، ثم تطرقنا في (المبحث الثاني) إلى الرقابة على عملية التوظيف الخارجي.

المبحث الأول: ضوابط سير مسابقات التوظيف الخارجي

تخضع مسابقات التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظائف العمومية إلى مجموعة من الإجراءات والضوابط المحددة قانوناً، والتي لا يمكن الخروج عنها أثناء إجراء مسابقات التوظيف، حيث سنتطرق في دراستنا إلى الإجراءات الأولية لمسابقات التوظيف الخارجي في (المطلب الأول)، ثم إلى إجراءات سير مسابقات التوظيف الخارجي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإجراءات الأولية لمسابقات التوظيف الخارجي

عند إعداد الإدارة أو المؤسسة العمومية مخططها السنوي، وتوزيعها للمناصب المالية الممنوحة لها، والشروع في فتح مسابقات التوظيف، يجب عليها احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 12-194، إذ سنتطرق في (الفرع الأول) للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ثم في (الفرع الثاني) إلى قرارات ومقررات فتح مسابقات التوظيف الخارجي وفي (الفرع الثالث) إشهار مسابقات التوظيف الخارجي، وفي الأخير ندرس في (الفرع الرابع) إيداع الملفات.

الفرع الأول: المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تشرع الإدارة أو المؤسسة العمومية في إعداد مخططها السنوي للموارد البشرية للسنة المعنية، بمجرد منحها مدونة المناصب المالية، حيث سنتناول إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ثم تعديله، وفي الأخير نتناول المصادقة عليه.

أولاً : إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

عند منح الاعتمادات والمناصب المالية للسنة المالية المعنية عن طريق مدونة المناصب، تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية بإعداد مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية،

وذلك وفق الجداول المكونة له، ثم يقدم إلى مصالح الوظيفة العمومية قبل تاريخ 15 مارس من السنة المالية للمصادقة عليه وفقا للتعليم الوزاري المشتركة رقم 1278 المتعلقة بكيفية إنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وهذا الأخير يمر بمراحل عديدة (التعليم رقم 1278 المؤرخة في 1995/12/30 المتعلقة بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها في إطار السنة المالية الجديدة).

- القيام بجرد المناصب المالية، وضبط القائمة الاسمية وكذا حصيلة التشغيل.
- وتتم باستخراج الفوارق بمعنى أن المناصب المالية الشاغرة هي محصلة فرق المناصب المالية النظرية والمناصب المالية المشغولة.
- عندما تقوم مصلحة المستخدمين من معرفة عدد المناصب المالية الجديدة الممنوحة لها، تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية بإنجاز مخططها السنوي لتسيير مواردها البشرية، وذلك وفق الجداول¹ المشكلة له، حيث يخضع توزيع المناصب المالية بالنسبة للأسلاك والرتب في توزيعها إلى نسب مئوية محددة بالقوانين الأساسية الخاصة.²

ثانيا : تعديل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

القاعدة العامة أن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية غير قابل إلى أي تعديل أو مراجعة خلال السنة المالية المعتمدة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية، غير أنه ونظرا للسلطة التقديرية التي يتم بها إعداد هذه المخططات، فإن المرسوم رقم 95-126 أجاز إمكانية تعديل ومراجعة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وهذا راجع إلى المتغيرات

1 سعيد مقدم، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2019، ص ص 63-69.

2 لامية رحال ومباركة سواكري، "ممارسات إدارة الموارد البشرية بالجماعات المحلية- دراسة حالة ولاية باتنة"-، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، المجلد 21، عدد 02، ديسمبر 2020، ص ص 598-599.

المعنية، مثل: ..ظهور فائض في الميزانية اللاحقة التي يستلزم زيادة عدد المناصب المالية، أو شغل المناصب المالية التي أصبحت شاغرة.¹

كما يمكن تعديل المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية المصادق عليها، وهذا حسب التعليم رقم 240 المؤرخة في 1995/05/27، والتعليم الوزاري المشتركة رقم 1895 المؤرخة في 1999/05/29، وكذا إرسالي رقم 13066 المؤرخ في 06 ديسمبر 2018، عند بروز وظهور معطيات جديدة في الميزانية، بشرط أن يتم هذا التعديل قبل نهاية الثلاثي الثالث من السنة المالية نفسها.²

ثالثاً: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يخضع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمصادقة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية بالاشتراك مع المفتشيات التابعة للوظيفة العمومية مباشرة بعد اعتماد المناصب المالية للسنة المعنية، وبعد الانتهاء من إعداد المخطط السنوي ترسل عدد النسخ المطلوبة لمصالح الوظيفة العمومية، حيث تقوم هذه الأخيرة بتحديد تاريخ المناقشة ودراسة المخطط السنوي، ثم المصادقة عليه من خلال إمضائه وتأشير ه من الطرفين.³

1 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 370-371.

2 انظر المنشور رقم 09 مؤرخ في 14 جانفي 2019 المصادقة على مخططات تسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2019.

3 حسين مجناح، مخطط تسيير الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجيلالي اليايس سيدي بلعباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2017، ص 91.

الفرع الثاني : قرارات ومقررات فتح مسابقات التوظيف الخارجي

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ينبغي على الإدارات والمؤسسات العمومية الشروع مباشرة في فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المالية، حيث تتم عملية التوزيع تحت إشراف سلطة الوزير المعني .

وعند انتهاء الإدارة أو المؤسسة العمومية من الشروع في فتح المسابقات تقوم بالإشراف على عمليات توزيع المناصب المالية، حسب احتياجاتها مع تحديد نمط التوظيف لكل منها،¹ غير أنه قبل الشروع في فتح المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية يجب على الإدارة أو المؤسسة العمومية أن تلجأ إلى التوظيف على أساس الشهادة مراعاة لوضعية أعوانها المتعاقدين، أو أعوانها الذين يمارسون مهامهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني، أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والمستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة.²

وعند الانتهاء من توزيع المناصب المالية تأتي مرحلة فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، إذ يوضح القرار أو المقرر السلك أو الأسلاك والرتب التي فتحت من أجلها المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

كما يحدد طريقة التوظيف (مسابقة على أساس الشهادة، أو على أساس الاختبارات أو فحص مهني)، وكذا عدد المناصب المالية التي تم فتحها لكل طريقة توظيف، وينص على الشروط الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وعدد الاختبارات وطبيعتها، والفترة الزمنية التي تجري فيها، و يتم تحديد معامل كل مادة، وتحديد النقطة

1 انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، و تقوم سلطة التعيين بتحديد تاريخ فتح التسجيلات للمسابقات وتاريخ انتهائها.¹ وعند الانتهاء من كل هذه الإجراءات الأولية، تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بتبليغ نسخة من القرار أو المقرر إلى المصالح المركزية أو المحلية حسب الحالة، وذلك خلال أجل أقصاه خمسة (05) أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعها من طرف السلطة المعنية مقابل وصل استلام، مما يقتضي على الجهة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به، خلال أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلامه، وفي حالة انتهاء المدة المحددة أعلاه يصبح رأي المطابقة مكتسباً.²

إن الهدف من تبليغ قرارات ومقررات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقة قرار أو مقرر فتح المسابقات للقوانين والتنظيم، لذا ينبغي احترام هذه الآجال من طرف مسيري الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية؛ حيث لا يسمح بتعديل المخططات السنوية المصادق عليها بعد انقضاء هذه الآجال.

وعند حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على رأي المطابقة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، تشرع في فتح المسابقات والاختبارات والفحوص المهنية خلال أجل أقصاه أربعة أشهر، ابتداء من تاريخ الحصول على الموافقة بالمطابقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، كما يمكن تمديد هذا الأجل عند الضرورة بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي عن المؤسسة أو الإدارة أو المؤسسة المعنية، دون فتح المسابقة بعد انقضاء خمسة أشهر، فيصبح قرار أو مقرر فتح المسابقات والامتحانات أو الاختبارات المهنية كأن

1 انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-19.

لم يكن، ويعلم المترشحون بهذا الإلغاء بأي وسيلة تراها الإدارة أو المؤسسة العمومية ملاتمة.¹

وبالرجوع إلى نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 يمنح تنظيم المسابقات للمؤسسات العمومية التي تضمن تكويناً في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها، وغالباً ما تسند هذه المسابقات إلى مراكز جامعة التكوين المتواصل، وبعض مراكز التكوين المتخصص.

كما تضمنت المادة 19 من المرسوم التنفيذي المذكور سلفاً تعيين المؤسسات العمومية التي تشرف على المسابقات عن طريق قرار صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، إذا كان الأمر يخص مسابقات الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا بالنسبة للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، وهذا بعد أخذ الرأي من طرف السلطة الوصية المعنية، أما إذا كان الأمر يتعلق بالأسلاك الخاصة فإن عملية الالتحاق بها تتم بقرار من الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية للتكوين التي وقع عليها الاختيار.

وبالنسبة للإجراءات الخاصة بالمسابقات التي تم النص عليها في المادة 20 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر، فقد أسندت مهمة تسيير المسابقة، وضمان إجرائها في ظروف حسنة إلى رئيس المركز.²

الفرع الثاني: إشهار مسابقات التوظيف الخارجي

نظمت المادة 12 من المرسوم 12-194 عملية إشهار المسابقات، حيث يتعين على الإدارة أو المؤسسة المعنية إشهار المسابقة خلال أجل أقصاه (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، هذا الأخير تصدره السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية بمناسبة موافقتها على قرار أو مقرر فتح المسابقات، إذ لا يمكن للإدارة اللجوء إلى الإشهار

1 انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص ص 91-92.

إلا بعد موافقة مصالح الوظيفة العمومية، ويتم إشهار المسابقات على موقع الأنترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بأي وسيلة أخرى ملائمة¹.

وبالرجوع إلى التعليمية 01 المؤرخة في 20/02/2013، فقد وضحت كيفية إشهار المسابقات و الفحوص المهنية المخصصة للتوظيف الخارجي، وقد ميزت بين حالتين:

الحالة الأولى: تخص الرتب المرتبة في الصنف 10 على الأقل، حيث يتعين على الإدارة إلزاميا الإشهار في الصحافة المكتوبة كما يلي:

بالنسبة للمسابقات على المستوى الوطني، أو تلك المنظمة مركزيا يتم الإشهار في يومية وطنية باللغة العربية، ويومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل ، أما بالنسبة للمسابقات الأخرى المحلية أو الجهوية فيتم الإشهار في جريدة وطنية أو جهوية باللغة العربية، أو في يومية وطنية أو جهوية باللغة الفرنسية على الأقل.

الحالة الثانية: تخص باقي الرتب، حيث يتم الإشهار في هذه الحالة عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، وبكل وسيلة أخرى ملائمة، كما ألزمت المادة 12 المذكورة أعلاه الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بأن يتضمن الإشهار معلومات معينة وهي:²

- أن يتضمن الإشهار جميع الوثائق التي يتكون منها ملف الترشيح .
- أن يتضمن معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادات.
- طرق الطعن التي يقوم بها المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقة.
- مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عند الاقتضاء.

1 انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، محدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المديرية العامة للتوظيف العمومي، ص7.

- يجب أن يتضمن إعلان الصحافة المكتوبة أو إلصاق المعلومات الواردة في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194.

-مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه وكيفيات ذلك.¹

الفرع الثالث: إيداع الملفات

عند حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على قرار أو مقرر فتح مسابقات التوظيف تقوم هذه الأخيرة بإشهارها، وتشرع في فتح التسجيلات ودراسة ملفات الترشح للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

أولا : فتح التسجيلات

بخصوص آجال التسجيلات في المسابقات والامتحانات المهنية، فإنها تتطلق ابتداء من تاريخ الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق، وتمتد لمدة 15 يوما على الأقل و30 يوم عمل على الأكثر من هذا التاريخ، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 12-194.²

كما مكن هذا الأخير المترشحين من إرسال الملفات عن طريق رسالة موصى عليها، مع إشعار بالاستلام، أو إيداعها مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، مقابل وصل استلام يبين على وجه الخصوص اسم ولقب المترشح، وعدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها الملف .

وقصد ضمان المتابعة الجيدة للملفات يتعين على الإدارة المعنية فتح سجل مرقم ، ومؤشر عليه تسجل فيه ملفات الترشح حسب الترتيب الزمني لاستلامها؛ حيث يفتح لكل نمط توظيف دفتر ينبغي أن يوضع تحت تصرف مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها.³

1 انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص9.

- وحسب التعليمية 01: المؤرخة في 20/02/2013 فإن ملف الترشيح للمسابقات على أساس الاختبار والفحوص المهنية، يتكون من الوثائق والمستندات الآتية.¹
- نسخة طبق الأصل من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
 - نسخة طبق الأصل من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.
 - نسخة طبق الأصل من وثيقة التعريف الوطنية.
 - شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول.
 - صورتان 02 شمسيان.
 - شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات أو البلديات البعيدة.
- وزيادة على الوثائق المشار إليها أعلاه يتعين إتمام ملفات المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات لاسيما:
- شهادات العمل التي تحدد الخبرة المهنية للمترشح مؤشر عليها من قبل هيئة الضمان الإجتماعي بالنسبة للخبرة في القطاع الخاص عند الاقتضاء.
 - نسخة طبق الأصل لكشف النقاط للمسار الدراسي للمترشح.
 - شهادة تثبت مدة العمل المؤداة فعليا من طرف المترشح في إطار جهازي الإدماج المهني، أو الاجتماعي، للشباب حاملي الشهادات، وتوضح المنصب المشغول عند الاقتضاء.
 - كل وثيقة تثبت متابعة المترشح تكويننا أعلى من الشهادات المطلوبة في التخصص عند الاقتضاء.
 - كل وثيقة تثبت الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص عند الاقتضاء.

1 انظر التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص10.

- الشهادات الطبية التي تؤكد قدرة المترشح على ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة، كما يتعين على المترشحين الناجحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بمختلف الوثائق قبل تعيينهم في الرتب التي ترشحوا لشغلها.

و في الأخير يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية الشروع في إجراءات توثيق شهادات، ومؤهلات المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات و الفحوص المهنية، وذلك قبل ترسيمهم، وهذا طبقا لأحكام المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 /10/ 2003.¹

ثانيا: دراسة ملفات الترشح للمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

تتولى دراسة ملفات الترشح لجنة ترأسها سلطة التعيين، و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين منتخبين عن اللجنة المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية، وذلك خلال أجل (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات، حيث يترتب على دراسة ملفات الترشح إعداد محضر حسب النموذج المرفق بالملحق رقم 03 من التعليم 01 المؤرخة في 2013/02/20، يدون فيه على الخصوص:

- القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني بالنظر إلى استيفائهم للشروط المطلوبة، و محتوى ملفاتهم كما هو مبين أعلاه.

- القائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض.

- يتم تبليغ نسخة من المحضر مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني في الصحافة المكتوبة، أو عن طريق الإلصاق، إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل لا يتعدى (15) يوم عمل، ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات .

كما يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية من جهة أخرى إعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسالة فردية، أو عن طريق الإلصاق على مستوى

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص ص 10-11.

أماكن العمل، وبأي طريقة أخرى ملائمة ، برقية ، البريد الإلكترونيإلخ خلال أجل أدناه (10) أيام، قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة، أو الامتحان، أو الفحص المهني. كما يتعين عليها إعلام المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة، و أسباب رفض ترشحهم وفق الطرق و الآجال المبينة أعلاه، ويمكن للمترشحين غير المقبولين تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في الطعن، و الرد على المعنيين قبل (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة، أو الامتحان، أو الفحص المهني، سواء تم قبول الطعن أو رفضه، يتعين على سلطة التعيين إعلام المترشحين المعنيين ،حيث يترتب على دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين القبولين للمشاركة في المسابقات، والامتحانات و الفحص المهني، و كذا لقائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائياً، مع توضيح أسباب الرفض، كما يتعين على سلطة التعيين تبليغ نسخة من المحضر الإضافي للمصالح المركزية، أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة.¹

المطلب الثاني: إجراءات سير مسابقات التوظيف الخارجي

تتم مسابقات التوظيف الخارجي من خلال أربع طرق، وتمر كل طريقة بمجموعة من الإجراءات حددها المرسوم التنفيذي 12-194، حيث سنتناول المسابقات على أساس الاختبارات (الفرع الأول) والمسابقات على أساس الشهادات (الفرع الثاني) والمسابقات على أساس الفحص المهني (الفرع الثالث)، والتوظيف المباشر (الفرع الرابع).

الفرع الأول: المسابقات على أساس الاختبارات

عند حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على الرأي بالمطابقة من السلطات المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، تلجأ إلى إجراء مسابقات التوظيف على أساس الاختبارات، حيث سنتناول إجراء المسابقة على مستوى المركز، الاختبار الشفهي ثم إعلان النتائج النهائية.

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013 ص ص 11-13.

أولاً : إجراء المسابقة على مستوى المركز

يتم إسناد المسابقات على أساس الاختبارات إلى هيئة محايدة عن جهة الإدارة، وهذا ما تم النص عليه في المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، حيث تم إسناد عملية إجراء المسابقات على أساس الاختبارات إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل، أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها؛¹ حيث يتم تعيين المؤسسات العمومية التي تشرف على المسابقات، عن طريق قرار صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، إذا كان الأمر يخص مسابقة للأسلاك المشتركة للمؤسسات، والإدارات العمومية، وهذا بعد أخذ الرأي من طرف السلطة الوصية المعنية، أما إذا كان الأمر يتعلق بالأسلاك الخاصة، فإن عملية الالتحاق بها يتم بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة الوصية عن المؤسسات العمومية للتكوين التي وقع عليها الاختيار، وبالنسبة للإجراءات الخاصة بالمسابقات فقد تم النص عليها في المادة 20 من المرسوم 12-194؛ حيث أسندت مهمة تسيير المسابقة، وضمان إجرائها في ظروف حسنة وملائمة إلى رئيس المركز باعتباره المسؤول عن العملية،² مما يستوجب على المترشحين احترام النظام الداخلي للمؤسسة التي تشرف على إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، كما يمكن لرئيس المركز فتح مراكز امتحان ملحقة عند الضرورة؛ حيث يتم إعداد مواضيع الاختبارات من طرف متخصصين في الوظيفة العمومية، وتوضع هذه الأسئلة بناء على نوع المنصب المراد شغله من أجل اختيار أحسن الكفاءات من المترشحين لتولي الوظيفة العمومية، وتسد عملية إعداد أسئلة الاختبارات إلى جهة مستقلة، وذلك من أجل إعطاء مصداقية وشفافية للمسابقة؛ حيث يقع على عاتق رئيس المؤسسة العمومية أو المركز تعيين اللجنة التي توكل لها مهمة إعداد واختيار مواضيع الامتحانات، كما تعين أيضاً لجنة خاصة بالحراسة داخل المركز.

1 شمس الدين بشير ولعقابي سميحة، مرجع سابق، ص 123.

2 أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص ص 91-92.

حيث تسهر هذه الأخيرة على التنظيم والسير الحسن داخل المركز،¹ إذ يقوم رئيس المركز بإعداد وتشكيل "... لجنة تصحيح الاختبارات من بين أساتذة المؤسسة و/أو من بين الأشخاص الذين لهم مؤهلات ذات صلة بطبيعة الاختبارات..."²

وبعد الانتهاء من إجراء الاختبارات ، تتولى هذه اللجنة المتكونة من مسؤول المؤسسة و/أو اقتضى الأمر ممثله، وممثل السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة الوصية، ومصححين للاختبارات؛ حيث تشرف على تصحيح أوراق الاختبار، وإعداد قائمة المترشحين الناجحين في الاختبارات ، أما إذا كان النجاح على أساس الاختبارات فقط دون اللجوء إلى الاختبار الشفهي فإنه يتم الإعلان النهائي عن قائمة الناجحين بحسب ترتيبهم في حدود المناصب المالية المفتوحة ؛ حيث يعد ناجحا في هذه المسابقة كل مترشح حصل على معدل 10 من 20 بشرط عدم حصوله على علامة إقصائية تقل عن 5 من 20.³

ثانيا: الاختبار الشفهي

تقوم المؤسسة المعنية باستدعاء المترشحين الناجحين في الاختبارات الكتابية الذين تحصلوا على معدل 10 من 20، في أجل لا يقل عن عشرة أيام (10) عمل، قبل تاريخ إجراء الاختبار الشفهي.

بعد اجتياز المترشحين الناجحين في الاختبارات الشفهية تقوم اللجنة المتكونة من السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثلها ، مسؤول المؤسسة العمومية التي أجريت فيها المسابقة، أو ممثله ، ومصححين، بإعلان قائمة الناجحين النهائية للمترشحين، وذلك حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة.⁴

1 مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 249.

2 انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 250.

4 مراد بوطبة، المرجع نفسه، ص 250.

وفي حالة تحصل المترشحين في المقابلة الشفوية على نتائج متساوية، يتم الفصل بينهم على أساس المعايير الآتية:

- معدل الاختبارات الكتابية.
- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.

وفي حالة عدم تمام الفصل بينهم رغم تطبيق المعيارين السابقين نلجأ إلى تطبيق المعايير الآتية حسب الأولوية:

- تقدير الشهادة أو المؤهل.
- أقدمية الشهادة.
- المترشح الأكبر سناً.¹

ثالثاً: إعلان النتائج النهائية

يتم الإعلان عن قائمة الناجحين النهائية من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية، أو ممثل إحداهما رئيساً.
- مسؤول المؤسسة، مركز الإمتحان، عضواً.
- مصححين (2) للاختبارات، عضوين.²

وذلك حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة .

يتم نشر قوائم النجاح النهائية حسب نص المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، عن طريق الإلصاق، والصحافة المكتوبة، وعلى مواقع شبكة الانترنت، مع إلزامية تبليغ هذه القوائم إلى المصالح المركزية، أو المحلية، للسلطة المكلفة للوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه (7) أيام، ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.³

1 سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 81 .

2 انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 شمس الدين بشير ولعقابي سميحة، مرجع سابق، ص 124.

كما تقوم لجنة النجاح بإعداد قائمة احتياطية للمترشحين الناجحين حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة، تحسبا لعدم التحاق أحد المترشحين الناجحين في أجل شهر واحد، ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين أو القبول في تكوين المعني، و يتم استبداله من القائمة الاحتياطية حسب ترتيبها، وتنتهي صلاحية هذه الأخيرة تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة للسنة الموالية، وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام السنة المالية المعنية.¹

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات

تعتبر هذه الطريقة تكميلية للمسابقة على أساس الاختبارات والفحوص المهنية، إذ تلتزم الإدارة أو المؤسسة العمومية التي تشغل أعوانا متعاقدين، أو أعوانا يشغلون بها في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني، أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المستوفين الشروط القانونية للالتحاق بالرتب والأسلاك المعنية، وفي هذه الحالة تمنح الأولوية في التوظيف لهؤلاء.

أولاً: مضمون المسابقة

نصت المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على المسابقة على أساس الشهادات ووضعت لها ضابطا وهو اقتصار إجراءاتها في بعض الأسلاك فقط، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لم يعرف هو الآخر المسابقة على أساس الشهادات، رغم أنه جعل هذا الطريق طريقا أساسيا في عملية التوظيف، بل أكثر من ذلك فرض على المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية بالتوظيف إجراء المسابقات على أساس الشهادات إذا كانوا يشغلون أعوانا في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني، أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، أو أعوانا متعاقدين.²

1 انظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 مراد بوظبة، مرجع سابق، ص 253.

وهذا ما أكدت عليه التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العمومية بتاريخ 2013/02/20، والتي تطرقت إلى أن هذا الإجراء يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين، ودعم السياسات العمومية للإدماج المكثفة لاسيما، عن طريق جهازي الإدماج المهني، أو الاجتماعي.¹

ثانيا: معايير الانتقاء

وضع المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات معايير على ضوءها يتم تقييم المترشحين، وتتمثل هذه المعايير في ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، وترتيب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يؤخذ بعين الاعتبار مسار الدراسة والتكوين، إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة، أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الاعتبار، ويتم تنقيط التكوين المكمل للشهادة في نفس التخصص، كما تنقط البحوث والدراسات، أو المقالات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية، أو أجنبية، أما الخبرة المهنية فتؤخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادات، ويختلف تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة من مترشح إلى آخر، ومن قطاع إلى آخر؛ فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات، أو الإدارات العمومية المنظمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة عمومية أخرى، وكذا الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية، والخبرة المهنية المكتسبة في منصب أدنى من المنصب المراد شغله، وبالإضافة إلى تنقيط أقدمية الحصول على الشهادة المطلوبة، ونتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء لها دور في المسابقة على أساس الشهادة، فمواجهة المترشح لجنة الانتقاء تؤدي إلى اكتشاف خصائصه التي يتميز بها من الذكاء والقدرة على التفكير، والتحليل، والتلخيص، ومدى تمتعه بمؤهلات، وقدرات خاصة.

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص2.

ويتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة سابقا، وتمنح علامة بين 0 و 20 نقطة) وترتب النتائج حسب هذا التقييم.¹

وبعد صدور القرار المؤرخ في 05 ديسمبر سنة 2019 الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث أبقى على معايير الانتقاء نفسها في المسابقات على أساس الشهادات المنصوص عليها في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 والمذكورة سلفا، إلا أنه غير في تنقيط المعايير؛ حيث تمنح في المسابقات على أساس الشهادات في بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية علامة تتراوح بين 0 و 30 نقطة.²

ثالثا: إجراء المسابقة على أساس الشهادات

أ- تعيين لجنة المقابلة

تقوم الإدارة العمومية أو المؤسسة المعنية في المسابقة على أساس الشهادة، بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الانتقاء المذكورة سابقا، إلا أن إجراء المقابلة مع المترشحين يتم إسناده إلى لجنة الانتقاء المعدة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا، وبالإضافة إلى عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقات، وفي حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة العمومية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى، أو الرتبة المراد شغلها هي أعلى رتبة في السلك، فإنه بإمكانها اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من الشعبة نفسها، أو الاستعانة بموظفين من الرتبة نفسها يشغلون مناصب عليا، مع

1 انظر الملحق رقم 01.ص.81.

2 انظر الملحق رقم 02.ص.82.

تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة والأعضاء المستخلفين إلى المصالح المركزية، أو المحلية المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه.¹

ب- إعلان النتائج

حسب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين نهائياً حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف اللجنة المتكونة من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية، أو ممثلها رئيساً، وممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضواً، بالإضافة إلى عضو من لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 من المرسوم المذكور أعلاه.²

ج- إعداد قوائم الاحتياطيين

تقوم لجان القبول النهائي بإعداد قوائم الاحتياط حسب درجة الاستحقاق، وذلك من أجل استبدال الناجحين نهائياً في المسابقة على أساس الشهادة في حالة عدم التحاقهم بمناصب عملهم في أجل شهر واحد (1)، حسب أحكام المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، ومن جهة أخرى من أجل الاستغلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة تبقى قوائم الاحتياط صالحة إلى غاية فتح المسابقة على أساس الشهادة للسنة الموالية، وكأقصى حد إلى ما قبل تاريخ غلق السنة المالية المعنية، والتي يمكن اللجوء إليها بصفة استثنائية، لشغل المناصب المالية المحررة خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين في الحالات الآتية: الإحالة على التقاعد، النقل، الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، التسريح، الاستقالة، العزل، الوفاة.³

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص ص 13-14.

2 انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص.18.

د- إشهار وتبليغ قوائم الناجحين وقوائم الاحتياط

بهدف ضمان الإعلام الواسع لصالح المترشحين في المسابقة على أساس الشهادة، تنشر قوائم الناجحين، وكذا قوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك حسب أحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 عن طريق التعليق في لوحات الإعلان الموجودة في مقر الإدارة المعنية بالمسابقة، وبكل الوسائل الملائمة سواء الصحافة المكتوبة أو مواقع الانترنت، مع تبليغ هذه القوائم بصفة إلزامية إلى المصالح المركزية، أو المحلية، للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها .

هـ - استدعاء المترشحين الناجحين في المسابقات على أساس الشهادات

يحدد الأجل شهرا واحدا (01) من أجل التحاق المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، وذلك ابتداء من تاريخ تبليغ مقرر التعيين، وهذا حسب ما جاء في أحكام المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، وبعد انقضاء هذا الأجل يفقد المترشحون الذين لم يلتحقوا بصفة آلية، الاستفادة من النجاح في المسابقة، ويتم تعويضهم مباشرة من الناجحين في القائمة الاحتياطية، وذلك حسب ترتيبها.¹

الفرع الثالث: المسابقة على أساس الفحص المهني

تم النص على هذا النمط من التوظيف في المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا النمط من التوظيف لا يختلف كثيرا على المسابقة على أساس الاختبارات.

أولا: مضمون الفحص المهني

لم تعرف المادة 80 من الأمر 06-03 المسابقة على أساس الفحص المهني ونصت عليه فقط، وكذا الشأن بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وبالإضافة إلى غياب التعريف أورد الأمر المذكور سابقا

1 انظر التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، ص19.

مصطلحين متشابهين لمصطلح الفحص المهني، وهما الاختبار المهني والامتحان المهني؛ فالاختبار المهني نصت عليه المادة 81 كما يلي: " يعلن نجاح المترشح في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق ".

أما الامتحان المهني، فقد نصت عليه المادة 107 من الأمر السابق المتعلقة بطرق الترقية في الرتبة (عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني).

وبعض القوانين الأساسية الخاصة استعملت مصطلح الاختبار المهني مرادفاً للفحص المهني، وعلى سبيل المثال القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى أسلاك الإدارة المكلفة بالثقافة، وهو من أبرز القوانين التي اعتمدت على هذا النمط في التوظيف، وأغلب الأسلاك التي تخضع لهذا النمط من التوظيف بالنسبة للرتب المنتمية للمجموعة (ج)، والمجموعة (د).

فاعتماد طريق الفحص المهني يؤدي إلى التنافس بين المترشحين، وبالتالي يتم توظيف الأصلح لشغل الوظائف الشاغرة، مع توافر الحياد، والشفافية، والنزاهة، والموضوعية في عملية الانتقاء، كما أن إجراء الفحص المهني ضروري بالنسبة لبعض الوظائف التي هي بحاجة إلى كفاءات تطبيقية، والقدرة على التحكم.¹

ثانياً: إجراءات الفحص المهني

الإجراءات نفسها التي سبق لنا دراستها، مثل الإعلان عن التوظيف، واستقبال ملفات المترشحين وانتقائها وإرسال الاستدعاءات للمعنيين من أجل إجراء مقابلات مع أشخاص مؤهلين قانوناً، لانتقاء المترشحين المقبولين من طرف اللجنة التي بدورها تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.²

1 مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 258-259.

2 أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص 99.

ولا يختلف الفحص المهني عن المسابقة على أساس الاختبارات في إجراءاته، فالمرسوم التنفيذي رقم 12-194، وكذا التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 التي جاءت مفسرة للمرسوم السابق وحدا بين النمطين في الإجراءات لتجنب تكرار ما تم ذكره في المسابقة على أساس الاختبارات بالنسبة للإجراءات.¹

الفرع الرابع: التوظيف المباشر

تعتبر هذه الطريقة طريقة مخالفة للطرق التي تم التطرق إليها كونها لا تخضع لمعايير الجدارة والمساواة، حيث يتم التوظيف المباشر بناء على نص قانوني وفي حالات معينة.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 نجده قد نص على التوظيف المباشر بما يلي: "... التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية".²

فطريقة التوظيف المباشر الخاصة بالمترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا من أجل تهيئتهم للالتحاق بالوظيفة العمومية؛ حيث يحدد نوع هذا التكوين بموجب القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك والرتب المعنية، ويتطلب تجسيد هذه الطريقة في التوظيف إنشاء شبكة من المعاهد والمدارس المتخصصة لشغل وظائف معينة بما يتماشى ومتطلبات تلك الوظائف التي يتم تأهيلهم من أجلها؛ إذ حظيت سياسة التكوين في الجزائر بمكانة مهمة عادة الاستقلال مباشرة رغم الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض البلدان الأجنبية من أجل تكوين الدفعات الأولى من الموظفين؛ حيث شرعت من بعدها الدولة في إنشاء مدارس تطبيقية مهمتها إعداد موظفين في شتى التخصصات الإدارية والتقنية، من ذلك:

-المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.

1 مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص 260.

2 انظر المادة 80 من الأمر 06-03 .

-مركز التكوين الإدارة على مستوى 31 ولاية بين سنة 1966 وسنة 1975.

-مركز التكوين في الميدان شبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية.

-المدرسة الوطنية لإدارة السجون.

-المعهد الوطني لكتاب الضبط.

-مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك.

-مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب.

وتعتبر هذه الطريقة من أحسن وأنجع الطرق في اختيار الموظفين العموميين، ولكن تجسيدها على أرض الواقع يتطلب نفقات كبيرة تصرف من خزينة الدولة، ولهذا اقتضت على بعض الوظائف التقنية أو التي لها طبيعة خاصة.

ولإنجاح عملية التوظيف المباشر لابد من توافر الشروط الآتية:

- يجب أن تراعي الإدارة في انتقاء المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حسب احتياجات الإدارة أو المؤسسة العمومية إليهم.

-أن يكون التعيين في الوظائف التي تم إعدادها مقتصرًا على المترشحين الذين اجتازوا بنجاح مرحلة التكوين.¹

-إجراءات التوظيف المباشر

لم يكن التوظيف المباشر سابقًا يخضع لإجراءات ماعدا التأكد من توافر الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة في المترشح، إذ كانت سلطة التعيين هي من تملك صلاحية التوظيف مباشرة في المناصب الشاغرة دون اللجوء إلى إشهارها أو اتخاذ أي إجراءات أخرى، هذا ما يؤدي إلي المحسوبية والمحاباة في عملية التوظيف الخارجي، ومن أجل استبعاد هذه الشبهة عن الإدارة أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية منشورًا بتاريخ 2003/08/06 الذي أخضع طريقة التوظيف المباشر لمجموعة من الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف على أساس الشهادات، وتم التأكيد عليها في المنشور رقم 15 المؤرخ

1 يسرى بوعكاز، مرجع سابق، ص 126

في 29/04/2006 الذي وحد المعايير الخاصة بها، وللتنبية فهذه الإجراءات المذكورة سلفاً تطبق على المترشحين خريجي بعض مؤسسات التكوين مثل: خريجي المدرسة الوطنية للإدارة؛ حيث نصت المادة 18 من القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة على أن التوظيف في رتبة متصرف يكون على أساس الشهادة بالنسبة لخريجي المدرسة الوطنية. أما بالنسبة للمترشحين المتخرجين من مؤسسات تكوين أخرى، فهذه المعايير سابقة الذكر لا تطبق عليهم؛ حيث يتم توظيفهم مباشرة بعد نجاحهم في التكوين المتخصص وهذا عن طريق قيام الوزارة الوصية بتوزيع المتخرجين على المؤسسات حسب احتياج كل واحدة.¹

المبحث الثاني: الرقابة على عملية التوظيف الخارجي

تخضع عملية التوظيف الخارجي للرقابة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، حيث سنتطرق في دراستنا في (المطلب الأول) إلى الرقابة السابقة، ثم في (المطلب الثاني) إلى الرقابة اللاحقة.

المطلب الأول: الرقابة السابقة

سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة الرقابة السابقة على مخطط التسيير في (الفرع الأول)، ثم إلى الرقابة على فتح مسابقات التوظيف الخارجي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرقابة على مخطط التسيير السنوي للمواد البشرية

كل مؤسسة أو إدارة ملزمة بإعداد مخططها السنوي لتسيير مواردها البشرية، والذي يقتضي مراقبة من طرف السلطات المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، حيث يخضع مخططها إلى الرقابة كالاتي:

1 مراد بوظيفة، مرجع سابق، ص ص 264-265.

- التأكد من إيداع ودراسة مشاريع المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية لدى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة في آجالها القانونية، وهذا حسب التعليم رقم 2040 المؤرخة في 1995/05/27، والتعليم رقم 1278 المؤرخة في 1995/12/30 واللذان نصتا على أن إيداع مخطط التسيير السنوي للموارد البشرية، ينبغي أن يتم بمجرد تسليم مدونة الميزانية للسنة المالية المعنية في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغها.¹

- التحقق من رفع التحفظات المدونة بشأن مخطط تسيير الموارد البشرية من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية من أجل المصادقة عليه في أقرب الآجال.

- التأكد من إجراءات تعديل مخطط تسيير الموارد البشرية عند ظهور معطيات جديدة في الميزانية قبل نهاية الثلاثي الثالث من السنة المالية نفسها قبل 30 ديسمبر من السنة المالية المعنية الناتجة عن حالتها إنشاء أو حذف مناصب مالية.²

- بالنسبة للرقابة على تعديل المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية المصادق عليها من طرف المصالح المؤهلة للوظيفة العمومية، المركزية كانت أو المحلية، حسب الحالة بموجب أحكام الفقرات رقم 8، و9، و10 من النقطة الثالثة من التعليم رقم 240 المؤرخة في 1995 /05/27 والتي بينت حالات تعديل المخطط السنوي للموارد البشرية في الحالات الآتية:

- إمكانية إدخال تعديلات على المخططات السنوية للموارد البشرية الأولية المصادق عليها خلال السنة المالية المعنية في حالة ظهور معطيات جديدة في الميزانية الناتجة عن حالتها إنشاء أو حذف مناصب مالية.

1 انظر المنشور رقم 05 المؤرخ في 21 جانفي 2021، المتضمن المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2021، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

2 التعليم رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2019، المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2019.

- يجب أن تعدل المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.¹
- وفق الأشكال و الكيفيات المتبعة عند المصادقة الأولية عليها .
- لا يمكن إجراء تعديلات على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية المصادق عليها خلال السنة المالية المعنية، بعد نهاية الثلاثي الثالث من السنة المالية نفسها.²

الفرع الثاني : الرقابة على قرارات ومقررات فتح المسابقة

تختص مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرقابة على فتح المسابقات سواء كان التوظيف على أساس الاختبارات، أو الفحص المهني، أو على أساس الشهادات، وذلك عن طريق التحقق في قرارات ومقررات الفتح وهي كالاتي:

- تقوم مفتشية الوظيفة العمومية بمراقبة مدى مطابقة القرار أو المقرر المتضمن توزيع المناصب المالية الشاغرة، حسب احتياجات التوظيف الخارجي، باعتباره حقا قانونيا، ومدى احترام أجل عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.³

مراقبة القرار أو المقرر المتضمن فتح عملية التوظيف ومدى استيفائه للشروط القانونية المنصوص عليها، ومطابقة الشكل للنموذج، وإمضاء السلطة المؤهلة وتبليغه في أجل أقصاه (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه، وتطابقه مع أحكام القرار الإطار، أحكام القانون الأساسي ، القرارات الوزارية المتضمنة قائمة المؤهلات والشهادات.

1 المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بمثابة نموذج لدعامات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يتم إنجازه عن طريق الإدارات والهيئات العمومية المسيرة بمجرد تقدير وتحديد المناصب المالية ويتم إخضاعه لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 363.

2 المنشور رقم 13066 المؤرخ في 07-12-2018 ف/ي آجال تعديل المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

3 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 3.

- التأكد من حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على الرأي بالمطابقة، ويتبين ذلك من خلال الرجوع إلى ملف المسابقات المفتوح باسم الإدارة المعنية بعنوان السنة المالية، والتأكد من حصولها على الرأي بالمطابقة.¹

- مراقبة الإشهار؛ وذلك للتأكد من ملء المؤسسة المنظمة للمسابقة القاعدة المعلوماتية للمسابقات والفحوص المهنية تحت عدم اعتماد المسابقة، وقصد ضمان إشهارها من طرف المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في موقع مسابقات التوظيف، ويعتبر هذا الموقع وسيلة إشعار واسعة تضمن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، كما يتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مراقبة عملية إشهار المسابقات من قبل المؤسسات والإدارات العمومية التي حصلت على الرأي بالمطابقة، وهذا طبقاً لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 في أجل أقصاه (07) أيام من تاريخ حصولها على رأي المطابقة وحسب التعليم رقم 01 المؤرخة في 2013/02/20 يكون الإشهار كما يأتي:

- بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 10 على الأقل يكون إشهارها في الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة ملائمة، في يومية وطنية باللغة العربية، ويومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني، أو تلك المنظمة مركزياً، أما بالنسبة للمسابقات الأخرى فيتم إشهارها في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية، أو في يومية وطنية أو جهوية باللغة الفرنسية على الأقل.

- أما بالنسبة للرتب المصنفة أقل من 10 يكون الإشهار بكل الوسائل الممكنة بالإصاق لدى وكالات التشغيل مع تأشيرته وتاريخه، بالإضافة إلى الإشهار في الصحف الوطنية أو الجهوية كما تلتزم الإدارة أو المؤسسة العمومية بإشهار مختلف المسابقات والامتحانات على موقع الأنترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.²

1 انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص ص 7-8.

- مراقبة عملية فتح التسجيلات للمسابقات من خلال التأكد من فتح التسجيلات واستقبال ملفات الترشيح للمسابقة بعد صدور أول إشهار، و مدى احترام المؤسسة أو الإدارة المعنية لتشكيلة ملف الترشيح للمسابقات.¹

-التحقق من منح المؤسسة أو الإدارة العمومية الأولوية للمترشحين المقيمين في ولايات أو بلديات بعيدة، وهذا حسب المرسوم 12-194 حيث نصت على: " ... وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة نمح الأولوية في التوظيف للمترشحين المقيمين في هذه البلدية".²

- التحقق من تسليم الإدارة للمترشحين وصل استلام بعد ثقيها ملفاتهم، ومراقبة عملية التسجيلات من خلال تفحص السجل الخاص المؤشر والمرقم والمفتوح على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية، حيث يخصص لكل نمط مسابقة سجل خاص بها.³

-التحقق من احترام آجال إعداد محضر دراسة ملفات الترشيح المحددة ب (10) أيام التي تلي غلق التسجيلات، كما يتعين أن يتضمن المحضر قائمتين؛ قائمة تخص المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، وقائمة أخرى للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع إلزامية تبرير سبب الرفض.

- التأكد من تبليغ نسخة من محضر دراسة ملفات الترشيح مع نسخة من إشهار المسابقة في أجل لا يتعدى (15) يوما عمل، ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات إلى المصالح المركزية أو المحلية.

- التأكد من إلزامية إعلام المترشحين الذين تم قبول ملفاتهم عن طريق رسالة فردية، أو بأي وسيلة ممكنة خلال أجل أدناه (10) أيام عمل، من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني .

1 انظر المادة 10-12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

- التأكد من إلزامية إعلام المترشحين الذين تم رفض ملفاتهم عن طريق برقية أو رسالة عبر البريد الإلكتروني في أجل (10) أيام عمل، قبل إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.

كما تقوم مفتشية الوظيفة العمومية بمراقبة القائمة الإضافية للمشاركين الذين قدموا طعونا مؤسسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين، ومدى احترام آجال إعلامهم المحددة بـ خمسة (05) أيام عمل على الأقل، ابتداء من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.

- التأكد من تبليغ نسخة من المحضر الإضافي للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة.¹

التحقق من تشكيلة اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين المقبولين وغير المقبولين، المنصوص عليها في المرسوم رقم 12-194، والتي تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا، وممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.²

المطلب الثاني: الرقابة اللاحقة

سنتناول من خلال هذا المطلب إلى دراسة الرقابة على سير مسابقات التوظيف

الخارجي في الفرع الأول، ثم نتطرق إلى الرقابة على النتائج النهائية في الفرع الثاني:

الفرع الأول: رقابة سير المسابقات

تخضع عملية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية على

مستوى المراكز للرقابة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة كآلاتي:

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013 ص ص 11-13.

2 انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

- تقوم مفتشية الوظيفة العمومية بالتأكد والتحقق من إسناد إجراء وتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية، التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للاتحاق بالرتبة المراد شغلها،¹ حيث تحدد قائمة المؤسسات المؤهلة بقرار من:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا العمال المهنيين سائقي السيارات والحجّاب، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية بالتكوين.

- الوزير المعني بما يخص الأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية للتكوين المعنية.

- وفي حالة تنظيم هذه المسابقات من طرف مؤسسات عمومية غير مؤهلة قانوناً تلغى المسابقة.²

التأكد من الحصول على الرأي بالمطابقة من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية، وذلك من خلال الرجوع إلى ملف المسابقات المفتوحة باسم الإدارة المعنية بعنوان السنة المالية المعنية بالتوظيف وللتأكد من مسألة حصولها على الرأي بالمطابقة، يتعين على مصالح الوظيفة العمومية تسليط الرقابة على مجموعة من الإجراءات التي اعتمدها المؤسسة أو الإدارة العمومية في المسابقة، حيث تتم الرقابة بناء على مايلي:

- مراقبة عملية تنقيط ملفات المترشحين وفق معايير الانتقاء، والتي نص عليها المنشور رقم 07 المؤرخ في 2011/04/28 أو قرارات إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية؛ حيث يتعين على المؤسسة والإدارة العمومية احترام هذه المعايير في حال اختيارها نمط التوظيف على أساس الشهادات، وعليه يتحدد دور المصالح السابقة

1 انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 20.

للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في مراقبة مدى التطبيق المنسجم لهذه المعايير، فعلى سبيل المثال :

- معايير الانتقاء للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم (ب).
- نص عليها المنشور 07 المؤرخ في 28-04-2011 وهي :
- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المقبولة في المسابقة (من 0 إلى 05 نقاط)؛ وينقسم هذا المعيار إلى تطابق التخصص مع متطلبات الرتبة (من 0 إلى 02 نقاط) ، وتقدير الشهادة من (0 إلى 3 نقاط).
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في التخصص نفسه (من 0 إلى 5 نقاط) والتكوين المكمل يتمثل في التسجيل الأول والثاني والثالث في الدكتوراه.
- الأشغال والدراسات المنجزة في التخصص نفسه من (0 إلى 2 نقاط) وتتمثل في المنشورات أو المداخلات وطنية كانت أو دولية.
- الخبرة المهنية المكتسبة (من 0 إلى 4 نقاط) ، المقصود بها الخبرة المكتسبة في إطار مهمة التدريس.
- المقابلة مع لجنة الانتقاء (من 0 إلى 4 نقاط) ، المقصود بها الخبرة المكتسبة في إطار مهمة التدريس فقط المقابلة مع لجنة الانتقاء (من 0 إلى 4 نقاط).¹
- التحقق من لجنة الانتقاء والتي تتكون من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها، رئيسا.
- عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، في حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه بإمكان المؤسسة الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون مناصب عليا.

1 انظر المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة.

- التأكد والتحقق من تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء وكذا الأعضاء المستخلفين، إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.¹
- التأكد والتحقق من المهام المسندة لمسؤول المؤسسة مركز الامتحان، وهذا حسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي 12-194، حيث يتعين على مسؤول مركز الامتحان، السهر على ضمان السير الحسن لاختبارات المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية على مستوى مؤسساته، ومراكز الامتحان الملحقة التابعة له، حيث يكلف بما يلي:
- لجنة اختيار مواضيع الاختبارات.
- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الامتحان.
- لجنة تصحيح الاختبارات من بين أساتذة المؤسسة و/أو من بين المستخدمين الذين يثبتون ... علاقة بطبيعة الاختبارات.
- لجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء.
- كما يسهر من جهة أخرى على:
- احترام النظام الداخلي للمؤسسة المرفق نموذج منه: في الملحق رقم 4.
- احترام قواعد سرية مواضيع الاختبارات... أوراق الامتحان.
- النقل الصحيح للعلامات على محاضر القبول والنجاح.
- التأكد من تبليغ مقرر تعيين أعضاء اللجان إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل عشرة أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعه، وهذا تحت طائلة إلغاء نتائج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، كما تم النص عليه في المادة 33 من هذا المرسوم.²

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص ص 13-14.

2 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص ص 15-16.

- التحقق من قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية.
- التأكد من النص على تشكيل لجنة القبول أو لجنة النجاح النهائي؛ حيث تتشكل لجنة القبول من:
 - مسؤول مركز الامتحان أو ممثله رئيسا.
 - ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين عضوا.
 - مصححين (2) للاختبارات ، عضوين.¹
- التحقق من قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية، وتتشكل لجنة النجاح النهائي من:
 - السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية، أو ممثل إحداهما رئيسا.
 - مسؤول المؤسسة ، مركز الامتحان ، عضوا .
 - مصححين (2) للاختبارات ، عضوين.²
- التأكد من تبليغ قوائم القبول والنجاح النهائية والقوائم الاحتياطية إلى المصالح المركزية أو المحلية خلال أجل (07) أيام ابتداء من تاريخ توقيعها.³

الفرع الثاني: الرقابة على النتائج النهائية للمسابقات

لا تعد قوائم النجاح المعدة والمرسلة من طرف لجان النجاح النهائية إلى سلطة التعيين نهائية إلا بعد خضوعها إلى رقابة وتدقيق من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، حيث تقوم برقابة مايلي:

1 انظر المادة 23- 24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

- الرقابة والتأكد من إسناد عملية إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى مراكز امتحان مؤهلة.¹
- التأكد من احترام الأجل الأقصى المحدد بـ (4) أشهر لإجراء المسابقات، ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي بالمطابقة، وفي حالة تمديد الوزير الوصي على القطاع يصبح الأجل خمسة (05) أشهر، ويترتب على عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية لأي سبب كان بعد انقضاء هذا الأجل بطلان قرار أو مقرر فتح المسابقات أو الامتحانات والاختبارات المهنية.²
- التحقق من عملية ترتيب المترشحين المتساوين في المرتبة، ومدى احترام لجنة الانتقاء للمعايير الفاصلة بين المتساوين.³
- مراقبة ترتيب قائمة المترشحين الناجحين المعدة من طرف لجنة القبول، وهذا حسب نص المادة 23 من المرسوم 12-194 ، والذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل ، دون الحصول على نقطة إقصائية تقل على 5 من 20.
- التدقيق في أهلية اللجنة المعينة بإعداد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية، والتي تتكون من:
- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان أو ممثله رئيساً.
- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة عضواً.
- مصححين اثنين (02) لاختبارات المسابقة والامتحان أو الفحص المهنيين عضوين (02).⁴

1 انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

4 انظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .

- التأكد من استدعاء المترشحين المقبولين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لإجراء الاختبار الشفوي بواسطة رسالة فردية أو بكل وسيلة أخرى ملائمة في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجرائها.¹
- التأكد من أهلية اللجنة المعنية بإعداد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات ، حسب درجة الاستحقاق والتي تتكون من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيسا.
- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا.²
- عضو من لجنة الانتقاء ينتمي إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.
- مراقبة شروط الالتحاق بالرتبة المعنية .
- التأكد من خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة العمومية للمترشحين المقبولين .
- التأكد والتحقق من حمل المترشح للجنسية الجزائرية.
- التأكد من بلوغ المترشح سن 18 سنة، وأن لا يتجاوز 60 سنة .
- التأكد من الوضعية القانونية للمترشح اتجاه الخدمة الوطنية.
- التأكد من تمتع المترشح بحقوقه المدنية³.
- التأكد من عدم تعرض المترشحين المقبولين لعقوبة التسريح أو العزل سابقا.⁴

1 انظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

3 انظر المادة 75 من الأمر 06-03.

4 انظر المادة 185 من الأمر 06-03.

- التأكد من أهلية اللجنة المعنية بإعداد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية والتي تتكون من :
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة أو ممثل إحداهما رئيساً.
- مسؤول المؤسسة ، مركز الامتحان عضواً.
- مصححين (02) للاختبارات، عضوين.¹
- مراقبة مقرر إنشاء لجنة انتقاء المترشحين على أساس الشهادات، وهي تتكون من:
السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيساً.
عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.
- التأكد من تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء لجنة الانتقاء والأعضاء المستخلفين، إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الآجال المحددة ب عشرة (10) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه.²
- مراقبة مدى مطابقة الاختبارات المدرجة في محضر القبول مع المحاضر المحددة بموجب القرار الإطار، وكذا القرار أو المقرر المتضمن فتح عملية التوظيف.
- كما تشرف على إعادة حساب جميع معدلات المترشحين، ومدى تطابقها مع محضر النجاح النهائي.
- التحقق من عملية ترتيب المترشحين المتساوين في المرتبة، ومدى احترام لجنة الانتقاء للمعايير الفاصلة بين المتساوين في الرتبة.
- يستوجب على مسؤولي مراكز الامتحان تمكين مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية أو ممثليها المؤهلين قانوناً من الاطلاع على أوراق الاختبارات للتيقن من مدى مطابقة العلامات الممنوحة من طرف المصححين، مع العلامات المرصدة في محضر اجتماع

1 انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

2 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 ص ص 13-14.

لجنة القبول وذلك قبل الإمضاء على ذات المحضر، مع إبقاء وحفظ الأوراق على مستوى مركز الامتحان.

- إذا تبين أثناء عملية التحقيق أن مركز الامتحان المعني بإجراء المسابقات لم يحترم إجراءات تنظيم المسابقة، يمكن لجهات الرقابة إلغاء نتائج المسابقة في هذه الحالة.

- إذا سجلت جهات الرقابة تحفظات لا تؤثر على مطابقة الإجراءات لسير عمليات المسابقات وإعلان نتائجها، ففي هذه الحالة تلتزم الإدارة المعنية برفع هذه التحفظات في أجل شهر (01) ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك.¹

- التأكد من احترام القوانين التي تنص على تطبيق مبدأ المساواة أمام المترشحين للالتحاق بالوظائف العمومية.²

- إعداد تقرير تقييمي يرسل إلى جميع الجهات المعنية لاسيما السلطة المكلفة بالتعيين، والسلطة الوصية، والمصالح المختصة للوزارة المكلفة بالميزانية .

1 انظر التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 15.

2 انظر المادة 74 من الأمر 03-06.

الختامة

الخاتمة

في ختام دراستنا وبشكل عام نستنتج أن مبدأي المساواة والجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة قد حظيا باهتمام كبير على مستوى القوانين والاتفاقيات الدولية، مما دفع جل الدول إلى تبنيهما في قوانينها الداخلية لاسيما الجزائر؛ حيث اعتمد المشرع الجزائري على هذه المبادئ في تولي الوظائف العمومية، واختيار أحسن العناصر والكفاءات حسب درجة الاستحقاق، كما فرض مجموعة من الشروط والضوابط للالتحاق بالوظيفة العمومية التي تختلف من وظيفة إلى أخرى، ولتجسيد كل هذا اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم على أساس فكرة المسابقات بصورها المختلفة، كالمسابقة على أساس الاختبارات، و على أساس الشهادة، وكذا الفحوص المهنية، والتوظيف المباشر، إذ تخضع هذه الأنماط للرقابة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة.

ومن خلال دراستنا لموضوع بحثنا توصلنا إلى العديد من النتائج وخرجنا بعدة اقتراحات .

النتائج:

- تعتبر المسابقات ضمانا من الضمانات الأساسية في تجسيد مبدأي المساواة والجدارة في التوظيف.
- يقوم نظام المسابقات الخارجية على عدة إجراءات وشروط عامة، وأخرى خاصة للالتحاق بالوظيفة.
- اعتمد المشرع الجزائري في التوظيف الخارجي على أربعة أنواع من المسابقات وهي: المسابقات على أساس الاختبارات، على أساس الفحوص المهنية، على أساس الشهادات، والتوظيف المباشر.
- التوظيف المباشر يساهم في توفير الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية.

- تخضع مسابقات التوظيف الخارجي إلى رقابة سابقة على مخطط تسيير الموارد البشرية وفتح المسابقات، وأخرى لاحقة على سير عملية المسابقات والتدقيق في النتائج النهائية.

الاقتراحات:

- إدراج اختبارات نفسية في مسابقات التوظيف.
- تقليص آجال مسابقات التوظيف.
- إلغاء المسابقات على أساس الشهادات لعدم شفافتها.
- لتجسيد الشفافية أكثر في المسابقات يستحسن إجراء الاختبارات الشفهية قبل الكتابية.

الملاحق

ملحق رقم 01: المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011
يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة
للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

منشور رقم 7 مؤرخ في 28 أفريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في
المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

- السيدات والسادة المسؤولون المكلفون بتسيير
الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية
- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

تطبيقا للتعليمية رقم 1 المؤرخة في 11 أفريل 2011 للسيد الوزير الأول
والمعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، يهدف هذا
المنشور إلى تحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق
بمختلف رتب الموظفين.

I - معايير الانتقاء

يتم تقييم وانتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة على ضوء
المعايير الآتية:

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق 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 الانتقاء.

II - تنقيط معايير الانتقاء

يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة أعلاه، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة.

غير أن التنقيط المخصص لكل معيار من المعايير سالفة الذكر وكذا المعايير الثانوية، يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به، وفق الكيفيات الآتية:

أ- للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، للتعليم العالي

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تتفط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛

- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛

- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛

- التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

2.1- تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط):

- تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا": 3 نقاط؛

- تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان؛

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى 5 نقاط):

- التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان؛

- التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط؛

- التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 نقاط.

3- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 إلى نقطتين):

- منشورات أو مداخلات دولية: 0,5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين؛

- منشورات أو مداخلات وطنية: 0,25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 إلى 4 نقاط):

- 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط؛

- 0,25 نقطة عن كل سنة تدريس، قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط.

5- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛

- وضوح وسلاسة الخطاب: نقطة واحدة؛

- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛

- المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.

ب- للإلتحاق برتب التعليم والتكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد للإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد للإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تنقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛

- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛

- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛

- التخصص (ات): 0,5 نقطة.

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
- نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتباراً لإستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

3- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه (0 إلى نقطتين) :

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس، في حدود 6 نقاط؛

- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس، في حدود أربع (4) نقاط؛
- الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود ثلاث (3) نقاط؛
- من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود نقطتين.

5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

- يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة ويتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 3 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

ج- للإلتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط):

- 1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تنقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛
- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛
- التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
- نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

فيما يخص المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير، فإن عملية التنقيط تتم كما يلي:

- 3 نقاط لتقدير " حسن جدا" أو " مشرف جدا"؛
- 2,5 نقطة لتقدير " حسن" أو " مشرف"؛
- نقطتان لتقدير " قريب من الحسن"؛
- نقطة ونصف لتقدير "مقبول".

من جهة أخرى، واعتبارا لاستحقاقهم و/ أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي) من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة .

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين) :

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

3- الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، بالنسبة لمسابقات الإلتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (0 إلى نقطتين).

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة، في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود 6 نقاط،

- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود أربع (4) نقاط؛

- الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود ثلاث (3) نقاط.

من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين.

5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة. ويتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى نقطتين):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرات و/ أو المؤهلات الخاصة: نقطة واحدة.

د- للإلتحاق بالتكوين المتخصص

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات التكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 16 نقطة):

1.1- تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع المؤهلات المطلوبة للتكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 4 نقاط):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح مسابقة الإلتحاق بالتكوين.

تتقط التخصصات كما يلي :

- التخصص(ات) 1: 4 نقاط ؛

- التخصص(ات) 2: 3 نقاط ؛

- التخصص(ات) 3: نقطتان ؛

- التخصص(ات) 4: نقطة واحدة.

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 12 نقطة) :

يتم تنقيط المسار الدراسي أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالشهادة أو المؤهل. على سبيل المثال، البكالوريا: معدل الحصول على الشهادة، الليسانس: معدل السنة الأخيرة.

يتم التنقيط كما يلي:

- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11؛

- 4 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12؛

- 6 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13؛

- 8 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14؛

- 10 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 و يقل عن 20/15؛

- 12 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتبارا لاستحقاقهم و/ أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

III- أحكام خاصة:

- يتم تنظيم الاختبارات الخاصة (إختبارات بدنية ورياضية، الفحوص النفسانية التقنية،... إلخ) والمتعلقة ببعض أسلاك الموظفين (الجمارك، الأمن الوطني، الحماية المدنية،... إلخ) من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، حسب اختيارها، إما قبل إجراء مسابقة الالتحاق بالتكوين المتخصص أو بعدها.
- تترأس السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها لجنة المقابلة، وتحدد تشكيلتها بالنظر إلى طبيعة وخصوصيات الرتبة محل مسابقة التوظيف أو التكوين.

يمكن للجنة المقابلة الاستعانة بكل شخص مؤهل للمشاركة في أشغالها.

- يقضى من المسابقة المترشح الذي تغيب عن المقابلة.
- يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة، حسب الأولوية التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد)؛
- الأصناف ذات الإحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها)؛
- سن المترشح (الأولوية للأكبر سناً)؛
- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

- بالنسبة للإلتحاق بالتكوين المتخصص، يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، حسب الحالة، على أساس تقدير الشهادة أو المؤهل أو المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين.

أطلب منكم السهر على تطبيق أحكام هذا المنشور

ملحق رقم 02: الصفحات 12-13 من الجريدة الرسمية العدد
13 صادر في 01 مارس 2020 .

- التخصص (ات) 3 : 3 نقاط،

- التخصص (ات) 4 : نقطتان 2،

- التخصص (ات) 5 : نقطة واحدة (1).

2-1 مسار الدراسة أو التكوين (من 0 إلى 7 نقاط) :

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للمسار الدراسي، أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يأتي:

- نقطة واحدة (1)، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/10.50 و 20/10.99،

- نقطتان (2)، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/11 و 20/11.99،

- 3 نقاط، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/12 و 20/12.99،

- 4 نقاط، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/13 و 20/13.99،

- 5 نقاط، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/14 و 20/14.99،

- 6 نقاط، بالنسبة للمتخرج الذي تحصل على معدل عام يتراوح ما بين 20/15 و 20/15.99،

- 7 نقاط، بالنسبة لمعدل عام يساوي أو يفوق 20/16.

* يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس العليا) من نقطتين إضافيتين.

* يستفيد الأوائل في دفعاتهم خريجو المؤسسات العمومية للتعليم والتكوين العالي من نقطة إضافية واحدة.

فيما يخص المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير، فإن عملية التنقيط تتم كما يأتي :

- 3 نقاط، لتقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا".

- 2.5 نقطة، لتقدير "حسن" أو "مشرف".

- نقطتان (2)، لتقدير "قريب من الحسن".

- 1.5 (نقطة ونصف) لتقدير "مقبول".

2 - التكوين المكمل للشهادة أو المؤهل المطلوبين للمشاركة في المسابقة في نفس التخصص، عند الاقتضاء (من 0 إلى نقطتين) :

يتم تنقيط كل تكوين مكمل أعلى من الشهادة أو المؤهل المطلوب في نفس التخصص الذي له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها، على أساس 0.25 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكمل، في حدود نقطتين (2).

2 - اختبار في موضوع تقني ذي صلة بتخصص المترشح، المدة ساعتان (2)، المعامل 3،

3 - اختبار تطبيقي في تخصص المترشح، المدة ساعتان (2)، المعامل 2.

* سلك المحللين الاقتصاديين :

- رتبة محلل رئيسي (امتحان مهني) :

1 - اختبار في الثقافة العامة، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 2،

2 - اختبار حول تقييم مشروع، المدة أربع (4) ساعات، المعامل 3،

3 - اختبار في المحاسبة الوطنية، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 2.

* رتبة رئيس المحللين (امتحان مهني) :

1 - اختبار في الثقافة العامة، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 2،

2 - اختبار في تصور وتقييم مشروع، المدة أربع (4) ساعات، المعامل 3،

3 - اختبار في المحاسبة الوطنية، المدة ثلاث (3) ساعات، المعامل 3.

المادة 3 : كل علامة تقل عن 20/5 في أحد الاختبارات الكتابية المذكورة أعلاه، تعد إقصائية.

المادة 4 : تلحق بأصل هذا القرار برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية لكل رتبة.

المادة 5 : تشمل المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، معايير الانتقاء وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها، حسب الأولوية الآتية :

1- ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح لمتطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين للمشاركة في المسابقة (من 0 إلى 13 نقطة) :

1-1 تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع متطلبات الرتبة (من 0 إلى 6 نقاط) :

ترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها السلطة التي لها صلاحية التعيين والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادات، وتنقط كما يأتي :

- التخصص (ات) 1 : 6 نقاط،

- التخصص (ات) 2 : 4 نقاط،

- القدرة على التواصل : نقطة واحدة (1).

- القدرات و/ أو المؤهلات الخاصة : نقطة واحدة (1).

المادة 6 : يؤدي غياب المترشح عن أحد الاختبارات المذكورة أعلاه، أو عن المحادثة مع لجنة الانتقاء إلى إقصائه من المسابقة أو الامتحان المهني أو الفحص المهني.

المادة 7 : يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية، وفقا للمعايير الآتية :

- معدل الاختبارات الكتابية،

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل،

- أصناف الأشخاص المعوقين الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها،

- ذوو الحقوق (ابن أو ابنة شهيد).

في حالة ما إذا لم يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة رغم تطبيق المقاييس المذكورة أعلاه، فإنه يتم تطبيق، حسب الأولوية، المقاييس الثانوية الآتية ذكرها :

- المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين،

- أقدمية الشهادة أو المؤهل،

- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنًا).

المادة 8 : يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات، وفقا للمقاييس الآتية :

- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنًا)،

- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

- أصناف الأشخاص المعاقين الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها،

- ذوو الحقوق (ابن أو ابنة شهيد).

المادة 9 : يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة لامتحانات المهنية، وفقا للمقياس الآتي :

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.

في حالة ما إذا لم يتم الفصل بين المترشحين المتساوين رغم تطبيق المقياس المذكور أعلاه، فإنه يتم حسب الأولوية، تطبيق المقاييس الثانوية الآتية ذكرها :

- الأقدمية في الرتبة،

- الأقدمية العامة،

- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنًا).

3 - الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في نفس التخصص، عند الاقتضاء، بالنسبة لمسابقات الالتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (من 0 إلى نقطة واحدة) :

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس 0.5 نقطة عن كل إصدار، في حدود نقطة واحدة (1).

4 - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح (من 0 إلى 6 نقاط) :

يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح، لاسيما في إطار :

• عقود ما قبل التشغيل،

• الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

• الإدماج المهني،

• صفة متعاقد.

- نقطة واحدة (1) عن كل سنة خدمة في حدود ست (6) نقاط بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات والإدارات العمومية المنظمة للمسابقة،

- نقطة واحدة (1) عن كل سنة خدمة في حدود أربع (4) نقاط بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى،

- نصف نقطة (0,5)، عن كل سنة خدمة في حدود ثلاث (3) نقاط بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله،

- نصف نقطة (0,5)، عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين (2) بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية مثبتة بشهادة عمل، مرفقة بشهادة انتساب مسلمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المعنية،

- 0,25 نقطة، عن كل سنة خدمة في حدود ثلاث (3) نقاط، بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة بصفة متعاقد بالتوقيت الجزئي.

5 - تاريخ الحصول على الشهادة (من 0 إلى 5 نقاط) :

يتم تحديد أقدمية تاريخ الحصول على الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة، ويتم تنقيطها على أساس 0,5 نقطة عن كل سنة، في حدود خمس (5) نقاط.

6 - المقابلة مع أعضاء لجنة الانتقاء (من 0 إلى 3 نقاط) :

- القدرة على التحليل والتلخيص : نقطة واحدة (1).

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- الدساتير:

- دستور 08 سبتمبر 1963، ج ر، عدد 64 صادر في 10 سبتمبر 1963.
- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار الدستور، ج ر، عدد 94 صادر في 24 نوفمبر 1976 .
- دستور 1989، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور، ج ر، عدد 09 صادر في 01 مارس 1989.
- دستور 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر، عدد 76 صادر في 08 ديسمبر 1996.
- التعديل الدستوري 2016، الصادر بالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14 صادر في 07 مارس 2016.
- التعديل الدستوري 2020، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج ر، عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

2- القوانين العادية:

- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر، عدد 34 صادر في 14 ماي 2002.
- القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات، ج ر، عدد 84 صادر في 24 ديسمبر 2006.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج ر ، عدد 48 صادر في 10 أوت 2014 .

3- الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، عدد 46 صادر في 07 جوان 1966.

- الأمر 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر ، عدد 46 صادر في 16 جويلية 2006.

4- المراسيم الرئاسية والتنفيذية:

أ- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، ج ر ، عدد 38 صادر في 28 جوان 2009.

ب- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر ، عدد 30 صادر في 11 جوان 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، ج ر ، عدد 73 صادر في 28 ديسمبر 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر سنة 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر ، عدد 78 صادر في 26 ديسمبر 2010.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، عدد 15 صادر في 09 مارس 2011.
- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر، عدد 26 صادر في 03 ماي 2012. المرسوم التنفيذي رقم 10-286 مؤرخ في 14 نوفمبر 2014 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر، عدد 71 صادر في 24 نوفمبر 2010.

ج- القرارات الوزارية:

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر سنة 2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.
- المقرر رقم 27 المؤرخ في 31 ديسمبر 2019 الذي يحدد قائمة الشهادات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

د- التعليمات:

- التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20-02-2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، محدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- التعليمات رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2019، المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2019.

قائمة المصادر والمراجع

هـ - المناشير:

- المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة.
- المنشور رقم 13066 المؤرخ في 07-12-2018 ف/ي آجال تعديل المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
- المنشور رقم 09 مؤرخ في 14 جانفي 2019 المصادقة على مخططات تسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2019.
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 21 جانفي 2021، المتضمن المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان سنة 2021، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

ثانيا: المراجع

1- الكتب:

- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري - بين النظري والتطبيقي-، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة 2019 .
- سعيد مقدم، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2019.
- سميحة لعقابي بشير الشريف ، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2014.
- شمس الدين بشير الشريف ، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق ، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2014 .

قائمة المصادر والمراجع

- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر ، سنة 2015.
- فاطمة الزهراء جدو وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019.
- مراد بوطبة ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دارهومة للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2018 .
- نواف كنعان ، الوظيفة العامة القرارات الإدارية العقود الإدارية الأموال العامة ، الطبعة الأولى ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010.

2- الأطروحات والمذكرات

أ- أطروحات دكتوراة:

- مهدي رضا، إصلاح الوظيفة من منظور الأمر 06-03 ، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 01 ، كلية الحقوق، قسم القانون العام ، 2016-2017.

ب- مذكرات الماجستير

- أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر (1) ، كلية العلوم الإسلامية ، قسم الشريعة والقانون ، 2016-2017.
- جاكلين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة)، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، كلية الدراسات العليا، 2014.
- حسين مجناح، مخطط تسيير الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجبيلي اليايس سيدي بلعباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016-2017.
- سلوى تيشات ، أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس ، مذكرة ماجستير ، جامعة

قائمة المصادر والمراجع

- أمحمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
2010-2009 .
- سميحة لعقابي ، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،
مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، كلية الحقوق والعلوم
السياسية، قسم الحقوق ،2010 .
- يسرى بوعكاز ، تطور نظام الوطنية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة
ماجستير،جامعة الجزائر ، كلية الحقوق، 2015-2016 .
- 3- المقالات:**
- أحسن غربي، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري" ، مجلة
النبراس للدراسات القانونية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة ، المجلد 04 ، عدد
02 ، سنة 2019.
- شمس الدين بشير لعقابي سميحة ، "نظام المسابقة كألية لترشيد التوظيف في
الجزائر" ، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية ، المركز الجامعي سي الحواس
بريكة ، عدد 04 ، سنة 2019.
- عبد العالي بلعيفة ، " الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في
المؤسسة العمومية الجزائرية- مقارنة نقدية سوسيو قانونية- " مجلة العلوم
الاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، عدد23، ديسمبر 2016.
- لامية رحال ومباركة سواكري، "ممارسات إدارة الموارد البشرية بالجماعات
المحلية- دراسة حالة ولاية باتنة-"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة
باتنة 1، المجلد21، عدد02، ديسمبر 2020.

الفهرس

أ.....	مقدمة
06.....	الفصل الأول: مبادئ وشروط التوظيف
07.....	المبحث الأول: مبادئ التوظيف
07.....	المطلب الأول: مبدأ المساواة
07.....	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة
08.....	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة
12.....	الفرع الثالث: الاستثناء على مبدأ المساواة
14.....	الفرع الرابع: ضمانات تطبيق مبدأ المساواة
15.....	المطلب الثاني: مبدأ الجدارة
16.....	الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة
17.....	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة
	الفرع الثالث: أنواع الجدارة
21.....	وخصائصها
23.....	المبحث الثاني: شروط التوظيف
24.....	المطلب الأول: الشروط العامة
24.....	الفرع الأول: شرط الجنسية
26.....	الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي في الوظيفة
28.....	الفرع الثالث: الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية
29.....	الفرع الرابع: شروط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة

32.....	المطلب الثاني: الشروط الخاصة.....
32.....	الفرع الأول: التحقيق الإداري.....
34.....	الفرع الثاني: الفحص الطبي.....
35.....	الفرع الثالث: الشروط الاستثنائية.....
40.....	الفصل الثاني: تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي
41.....	المبحث الأول: ضوابط سير مسابقات التوظيف الخارجي.....
41.....	المطلب الأول: الإجراءات الأولية لمسابقات التوظيف الخارجي.....
41.....	الفرع الأول: المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.....
44.....	الفرع الثاني:قرارات ومقررات فتح مسابقات التوظيف الخارجي.....
46.....	الفرع الثالث: إشهار المسابقات.....
	الفرع الرابع: إيداع
48.....	الملفات.....
51.....	المطلب الثاني: إجراءات سير مسابقات التوظيف الخارجي.....
51.....	الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبارات.....
55.....	الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات.....
59.....	الفرع الثالث: المسابقات على أساس الفحص المهني.....
61.....	الفرع الرابع: التوظيف المباشر.....
63.....	المبحث الثاني: الرقابة على عملية التوظيف الخارجي.....
63.....	المطلب الأول: الرقابة السابقة.....

الفهرس

63.....	الفرع الأول: الرقابة على مخطط التسيير السنوي للموارد البشرية.....
65.....	الفرع الثاني: الرقابة على قرارات ومقررات فتح المسابقات.....
68.....	المطلب الثاني: الرقابة اللاحقة.....
68.....	الفرع الأول: رقابة سير المسابقات على مستوى المركز.....
72.....	الفرع الثاني: الرقابة على النتائج النهائية للمسابقات.....
78.....	الخاتمة
81.....	الملاحق.....
84.....	قائمة المصادر والمراجع
91.....	الفهرس

ملخص البحث

يعد التوظيف الخارجي من أكثر الطرق شفافية في اختيار أحسن الكفاءات للالتحاق بالوظائف العمومية، وهذا ما دفع المشرع الجزائري بإحاطته بمجموعة من المبادئ والشروط العامة والخاصة والتي يجب على الإدارة أو المؤسسات العمومية احترامها أثناء عملية التوظيف، حيث يتم إجراء مسابقات التوظيف الخارجي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية بموجب قرار أو مقرر فتح المسابقات يبلغ إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، وبعدها تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية بإشهار المسابقات في الصحافة أو بإصاقها ثم تستقبل ملفات المترشحين لدراستها وإدراجها في محضر يرسل إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية.

وبعد استيفاء هذه الإجراءات يمنح تنظيم سير هذه المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية للمؤسسات المؤهلة، أما المسابقات على أساس الشهادات فتتولى الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية تنظيمها، وفي الأخير يتم الإعلان عن النتائج النهائية بالتنسيق مع المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية بعد تحققها من مصداقية النتائج ومشروعية إجراءاتها التنظيمية.

Résumé

Le recrutement externe est l'un des moyens les plus transparents pour choisir les meilleures compétences pour accéder aux emplois publics, et c'est ce qui a poussé le législateur Algérien à l'entourer d'un ensemble de principes et conditions générales et particulières que l'administration ou l'institution publique doit respecter pendant la processus de recrutement. Lorsque le concours de recrutement externe est organisé par l'autorité qui a le pouvoir de nomination ou l'autorité de tutelle, en vertu d'une décision ou d'un arrêté d'ouverture de concours, il est notifié au service chargé de la fonction publique selon le cas.

Suite à cela, administration ou l'établissement public annonce les concours dans la presse ou par voie d'affichage, puis reçoit les dossiers des candidats pour étude et inscription dans procès-verbal adressé aux services chargés de la fonction publique. Après l'accomplissement de ces procédures, l'organisation du déroulement des concours sur titres est accordée. L'administration ou l'établissement public concerné prend en charge l'organisation. Et à la fin, les résultats définitifs sont annoncés en coordination avec les services chargés de la fonction publique après vérification de la crédibilité des résultats et la légitimité de leurs modalités d'organisation.