

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

# الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن عودة نبيل

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب(ة):

زاير حسين

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... بن قارة عائشة .....رئيسا

الأستاذ(ة)..... بن عودة نبيل ....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة)..... مزويد بصفي .....مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت يوم: 2020/09/09

# شكر و عرفان:

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه و سلم

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و إمتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه و على آله و أصحابه و أتباعه و سلم. بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم

بجزيل الشكر إلى الوالدين العزيزين الذين أعانوني و شجعوني

على الاستمرار في مسيرة العلم و النجاح، و إكمال الدراسة الجامعية و البحث؛ كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ الدكتور " بن عودة نبيل" الذي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائه حقه بصبره الكبير علي، ولتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن؛ و التي ساهمت بشكل كبير في إتمام و إستكمال هذا العمل؛ إلى كل أساتذة قسم القانون العام؛ كما أتوجه بخالص شكري و تقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز و إتمام هذا العمل.

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل

صالحاً ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

## إهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو  
الأمم لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي إمتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر  
على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم،

أبي الغالي على قلبي أطال الله في عمره؛

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان، إلى التي صبرت على كل  
شيء، التي رعتني حق الرعاية و كانت سندي في الشدائد، و كانت دعواها لي  
بالتوفيق ، إلى من إرتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعز  
ملاك على القلب و العين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين؛

إلى زوجتي العزيزة و رفيقة الكفاح في مسيرة الحياة؛

إلى إخوتي و أخواتي الذين تقاسموا معي عبء الحياة ؛

إلى السيد بلعداسي معمر مدير المخبر الوطني للسكن و البناء الشلف  
كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور: **بن عودة نبيل** الذي كلما تظلمت  
الطريق أمامي لجأت إليه فأنازها لي و كلما دب اليأس في نفسي زرع فيا  
الأمل لأسير قدما و كلما سألت عن معرفة زودني بها و كلما طلبت  
كمية من و قته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة؛

إلى كل أساتذة القانون العام؛

و إلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا و في أنفسنا قبل أن  
تكون في أشياء أخرى...

قال الله تعالى " : إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم...."

الآية 11 من سورة الرعد

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

# المقدمة

تحتل الوظيفة العمومية، مكانة مرموقة ضمن المرافق العمومية باعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر سلطة الدولة، وأن تطويرها في نظر الدول الحديثة الراسخة التقاليد هو بمثابة مشروع سياسي بالدرجة الأولى، إلى جانب المشاريع السياسية الأخرى، لذا كان لزاما على الدول السائرة في طريق النمو وخاصة الدول العربية ان تحذو حذوها وتقتفي آثارها.

كما حظيت الإدارة داخل قطاع الوظيفة العمومية باهتمام كبير، ويعزى هذا الاهتمام إلى طبيعتها ووظائفها، وغاياتها، فمن حيث طبيعتها تعد الإدارة فرعا من العلوم الإدارية، وتتسم بالحتمية. ومن حيث وظائفها تنطوي الإدارة على مجموعة من الوظائف هي: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وتتسم هذه الوظائف بالتشابك والتداخل من حيث الغايات. فهي تعمل على استثمار القوى البشرية والإمكانات المادية المتاحة من اجل الوفاء بالتطلعات الفرد والجماعة.

إن الجزائر، باعتبارها جزءا من هذا العالم، فهي معنية كغيرها من الدول لمواكبة التغيرات المتسارعة التي أفرزتها العولمة، فهي مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية رغم التطورات التي حدثت في مختلف مسارات الإصلاح منذ الاستقلال إلى حاضرننا إلا أن قطاع الوظيفة العمومية مزال يتعامل مع مسارات التغيير والبناء بطريقة التحديث التقليدي المتدرج في معالجة الإخفاقات والأخطاء المتراكمة بفعل الممارسات الترميمية المصلحية التي تهدر المزيد من الموارد والجهود وتستنفذ الطاقات والوقت لتدور في دائرة اللاجدوة بالإضافة إلى غياب النظرة المستقبلية في التسيير تسمح لها بمواكبة البيئة المتغيرة.

ويعد تنظيم المرافق العامة من المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري وكون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين والذين يتمتعون بالقدر الكبير من الصلاحية والسلطات المستمدة من وظائفهم، وما تستلزمه مراكزهم الوظيفية من واجبات. وتجدر الإشارة إلى أن كل دول العالم تتبنى في تسييرها وإدارتها لشؤونها العامة أسلوب الوظيفة العمومية ولكن من خلال نظامين رئيسيين هما النظام الموضوعي والنظام الشخصي، وفي هذا الإطار تبني

المشعر الجزائري النظام الشخصي للوظيفة العمومية القائم على فكرة الاحتراف أو الحياة المهنية لتمكين الإدارة الجزائرية الفتية من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، فضلا عن تكريس مبدأ الديمقراطية في الالتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الاستعمارية، بالإضافة إلى ضمان التكوين وترشيد الوظائف العمومية، وذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة يتماشى والاختيارات الإيديولوجية والهيكل الدستورية للجزائر المستقلة.

وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة، من خلال حجم المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقه والسلطات والحوافز التي يتمتع بها وجب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير، من حيث دراسة المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاؤه في تولي الوظائف العمومية، والتي تتجسد من خلال مبادئ أساسيين، مبدأ المساواة وهو مبدأ دستوري بالأساس، يستهدف تحقيق العدالة بين الراغبين بالالتحاق بالوظيفة العمومية ومبدأ الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة ومستوى الإدارة العمومية عن طريق اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها.

ولتكريس هذين المبدأين قام المشعر باعتماد مجموعة من الإجراءات وأسس المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تنتوع هذه الإجراءات بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة، بالإضافة إلى الأسس الإجرائية التي تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي يؤدي خرقها وعدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

وتعود أهمية هذا الموضوع إلى أهمية نظرية وأخرى عملية، حيث تتمثل الأهمية النظرية في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص وجوانب فقهية، أما الأهمية العملية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشعر الجزائري والكفيلة ببيان إجراءات وشكليات الالتحاق بالوظيفة العمومية من أجل ضمان ممارسة المهام والصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة.

أما مبررات اختيار الموضوع فتعود إلى مبررات موضوعية وأخرى ذاتية حيث تتمثل المبررات الموضوعية في كون موضوع الدراسة من موضوعات التنظيم الإداري الذي يهتم بدراستها القانون الإداري، هذا الأخير يعد مجالاً لتخصص دراستنا (ماستر في القانون الإداري)، أما المبررات الذاتية لاختيار هذا الموضوع فتعود إلى الأوضاع البيروقراطية المتعقبة التي تسود العديد من المصالح الإدارية والوظيفية الأمر الذي يثير معه التساؤل حول ضوابط تعيين أو وجود أعوان هذه المصالح وحدود صلاحياتهم والتزاماتهم.

أما بالنسبة للصعوبات التي واجهتنا في دراسة بحثنا هذا تتعلق أساساً بسبب الأزمة الحالية التي تواجهها الجزائر والعالم بسبب فيروس كورونا المستجد **كوفيد 19** و هذا من خلال الإجراءات التي اتخذتها الدولة في هذا السياق. وأيضاً القلة الشديدة في المراجع الجزائرية في الوظيفة العمومية وان وجدت فهي مختصرة وبإيجاز والتي صعب الحصول في إثراء هذا البحث إلا بعض المقالات والمراجع المتحصل عليها.

ولقد اعتمدنا في معالجة هذا الموضوع المنهج التحليلي كأسلوب عام، الذي يظهر من خلال تحليل لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة، فضلاً عن المنهج المقارن الذي برز من خلال الإشارة إلى مختلف الأنظمة القانونية المقارنة للوظيفة العمومية.

وأدوات البحث من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة عن الإشكالية، اعتمدنا على المسح المكتبي لمختلف الكتب الأساسية والفرعية كما اطلعنا على الدراسات الأكاديمية سواء تعلق الأمر بمذكرات الماجستير أو رسائل الدكتوراه، هذا بالإضافة إلى الاطلاع على بعض المجالات والدراسات المنشورة على شبكة الانترنت العالمية والمؤصلة علمياً، كما تم الاعتماد على جل المناشير والتعليمات والمراسيم في هذا الصدد وفي إطار كل ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام؟ وما هي الآليات القانونية المعتمدة لممارسة الوظيفة العمومية من قبل المشرع الجزائري؟

وقصد الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد في هذه الدراسة على الخطة المشكلة من فصلين أساسيين وذلك على النحو الآتي:

- **الفصل الأول: ماهية الوظيفة العامة والموظف العام.**

ويتضمن الفصل الأول مبحثين هما:

- **المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.**

- **المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي.**

- **الفصل الثاني: الإجراءات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية.**

ويتضمن هذا الفصل مبحثين هما:

- **المبحث الأول: المبادئ التي تحكم تولي الوظائف العامة.**

- **المبحث الثاني: الضوابط القانونية لشغل الوظيفة العامة في الجزائر.**

**الفصل الأول :  
ماهية الوظيفة  
العامّة  
والموظف العام**

## الفصل الأول:

### ماهية الوظيفة العامة

### والموظف العام

إن وظائف الدولة تشهد تطورا وتوسعا كبيرا من المجال حيث تشعبت وظائفها وتتنوعت كما كانت عليه في السابق. فلم تعد الدولة في عالمنا المعاصر ملزمة بتوفير خدمة الدفاع والأمن والقضاء فقط كما كان في السابق، بل بات لزاما عليها توفير حاجات افرادها والقيام بالعديد من النشاطات والخدمات كخدمة الصحة والتعليم والنقل وغيرها، ومن المؤكد انه لازم تطور وظائف الدولة تطورا آخر يتعلق بالوظيفة العامة فشهدت هي الاخرى توسعا وانتشارا وهو ما زاد من نطاق الاستعانة بالموظفين العموميين من اجل تلبية هذا الكم الهائل من الخدمات والنشاطات في شتى الميادين. حيث ان الوظيفة العمومية تتضمن مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها الموظف العام والذي يشغلها بغرض تحقيق الصالح العام، فهو يعد المرآة العاكسة للدولة وصلاحه يعني صلاح الدولة وبالتالي تنشأ علاقة الثقة والارتباط النفسي بين الدولة والموظف.

وعليه سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.
- المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي.

## المبحث الأول:

## مفهوم الوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل الجهاز الإداري ذو طابع عمومي وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تستند إلى شخص تتوفر فيه الشروط التأهيل المحددة من التعليم، والخبرة، والتدريب والمعارف. وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب مع حجم الواجبات التي قام بتأديتها. وللوظيفة العمومية عدة أهداف وأبعاد تختلف من دولة إلى أخرى ومن محيط اجتماعي واقتصادي إلى آخر وهو ما ينتج عنه اختلاف في مقوماتها، وأركانها من نظام إلى آخر فهي في كل دول العالم لا تخرج عن نظامين اثنين الموضوعي والذي يرى إن مبدأ الوظيفة العمومية هو العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمن من واجبات ومسؤوليات وما يتطلب من مؤهلات لازمة لأدائه، وهو ما يعرف بالنظام المفتوح. وفي المقابل نجد النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يقوم على الأساس الشخصي للوظيفة التي تعتبر مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها ويثبت للموظف حقوق وتترتب عله واجبات.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

- **المطلب الأول:** مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المفتوح (المعنى الموضوعي)
- **المطلب الثاني:** مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المغلق (المعنى الشخصي)
- **المطلب الثالث:** موقف المشرع الجزائري من النظامين (المفتوح و المغلق)

## المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المفتوح

يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذو البنية المفتوحة، بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو يستخدم أعوانا يتميزون بكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل محددة سلفا وفق مواصفات وظيفية يقتضيها تنظيم إداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز

مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون، مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال، وطبيعة الوظيفة المشغولة. مما يعني قابليتها للتدفق المستمر والتحول بين باقي فروع القطاعات الشغل الأخرى، والمرونة في تسيير المستخدمين وفي المردودية والانتقاء الأفضل للكفاءات. ومنه نحاول التعرف على نظام الموضوعي للوظيفة العامة، وخصائص النظام.

### الفرع الأول:

#### تعريف النظام الموضوعي للوظيفة العمومية

المعنى الموضوعي أو المادي (نظام المفتوح) للوظيفة العامة وفقا لهذا المعنى فالوظيفة العامة ما هي مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها الشخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام.<sup>1</sup>

وتعرف أيضا أنها عبارة عن مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم به موظف مختص ودائم في الإدارة متوخيا الصالح العام. كما ذهب في هذا المعنى الفقه الفرنسي فيعرف الوظيفة العامة بأنها هي مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يمارسها الموظف العام التي لا يتصرف فيها تصرفا شخصيا. بل أساسها عمل الإدارة واختصاصاتها وما تقوم به من أعمال بواسطة موظفيها.<sup>2</sup>

ولهذا فان الوظيفة العامة تعتبر عملا شخصيا لدرجة دقيقة وله خبرة ودراية الذي يتولى القيام بأعبائه الأمر الذي يترتب عليه. أن ترتيب الوظائف في ظل هذا النظام يقوم على أساس الدراسة التحليلية للوظيفة والوقوف على حقيقة خصائصها ومطالبها ومقوماتها الأساسية

<sup>1</sup> محمد الصالح فنيثش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، ط2، سنة 2007 – 2008، ص9.  
<sup>2</sup> محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص19.

وذلك لتحديد بعد ذلك أهميتها بالنسبة لغيرها من الوظائف الوحدة الإدارية.<sup>1</sup>

فالنظام الموضوعي إذن يركز على الوظيفة التي يشغلها الموظف أو العامل باعتبارها مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات، بصرف النظر على شاغل الوظيفة وما يحمله من مؤهلات الدراسية أو أقدمية، وغير ذلك من الظروف الشخصية. ومنه فالوظيفة العامة تعتبر عملا مخصصا، تتميز بمميزات خاصة ومعينة تحتاج إلى موظف متخصص تخصصا دقيقا في الوظيفة. فهذا النظام مطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وقليل من الدول نذكر منها على سبيل المثال سويسرا، البرازيل، كندا.

### الفرع الثاني:

#### خصائص النظام الموضوعي للوظيفة العمومية

تتميز ممارسة الوظيفة الإدارية في ظل النظام الموضوعي بمجموعة من الخصائص

التالي:

- ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختير لشغلها ارتباطا عضويا، وعند إلغاء الوظيفة يفصل الموظف أو يسرح ولا يمكن نقله أو منحه وظيفة أخرى لان ارتباط الموظف بالوظيفة على أساس مقومات وخصائص محددة في الوظيفة، الأمر الذي يسمح بنقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة مشابهة ونفس الاختصاص وإلا لا يمكن القيام بهذه العملية بأي حال من الأحوال لان الأمر يتطلب التخصص الفني المطلوب.<sup>2</sup>
- تعتبر الوظيفة العمومية على أنها مجرد عمل مؤقت لا يستمر فيه الموظف لمدة قصيرة من الزمن وفقا لظروف الموظف وظروف العمل، وبالتالي لا تكون هناك

<sup>1</sup> محمد حسن علي، احمد فاروق الحاميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 10.

<sup>2</sup> فيساح جلول، النظام القانوني للعمل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 2002 – 2003، ص 45.

علاقة دائمة بين الموظف والإدارة، ولا يرتبط مصير الموظف بالسلطة العامة

### ووظائفها.1

تأخذ الترقية في الوظيفة العمومية مثل هذا النظام، حكم التعيين في وظيفة عليا بشروط أفضل في الترقية مرتبطة في الصلاحية والجدارة والمهارة. وبالتالي إذا أراد الموظف أن يستبدل الوظيفة بوظيفة أخرى كان عليه أن يستوفي شروط التعيين في الوظيفة الجديدة، وشغلها لا يعد ترقية وإنما يعد تعيينا فيها جديدا.

كما أن الإدارة في ضل نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة لا تختلف بطبيعتها ولا بامتيازات عن المشاريع الخاصة، فهي خاضعة للقانون العام وتدار كمشروع أو مؤسسة لا يختلف فيها الموظف وتسيير المستخدمين عن غيره فالموظفين لهم نفس الامتيازات التي يتميز بها العامل في قطاعات العمل الأخرى على غرار ما هو معمولٌ به في النظام الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق.2

كما يعد من خصائص الوظيفة العمومية تبعا للمعيار الموضوعي، أنها لا تعتبر مهنة، ولكنها عمل مخصص يقوم به فرد في ظروف مماثلة للأعمال التي يقوم فرد آخر في المشروعات الخاصة، كما أنها تتصف بالمرونة، سواء في التوظيف أو في إعداد وتطوير مهارات الموظفين، ولأن الإدارة غير ملزمة في تحسين المستوى الموظفين في التكوين وتحسين المعارف المطلوبة من الموظفين أنفسهم نظرا لارتباطهم العرضي والمؤقت بمناصب عملهم، وبالتالي فالوظيفة العمومية لا تعرف تنظيما للأسلاك الوظيفية، كما أن الإدارة غير ملزمة بوضع قانون عام ينظم الحياة المهنية للموظفين نظرا لكون الوظائف العامة لا تشغل من قبل الأشخاص إلا بصفة دورية ولا اعتبارات خاصة، إذ يرتبط مصير الموظف بالوظيفة التي

### يشتغلها.3

<sup>1</sup> عصمة عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، رسالة الماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 1989، ص 31.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص 354.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، أنظمة لوظيفة العمومية وافاقها في ظل العولمة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2004 – 2005، ص 38.

الفرع الثالث:

تقدير النظام الموضوعي للوظيفة العمومية

يعاب على نظام الوظيفة العمومية ذات البناء المفتوح ما يلي:

- كثرة التكاليف فهو يعتمد على نظام داخلي لترتيب الوظائف على اساس موضوعي، ويعتمد أيضا على وجود تخصص دقيق في جميع الوظائف وعلى كثرة عدد التخصصات المطلوبة ويفترض أيضا نظاما تعميميا قائما على المعارف المتخصصة وليس على المعلومات العامة.

- تغليب الاعتبارات المادية على المصلحة العامة فالصراع بين القطاعين الخاص والعام شديد، وزيادة الأجور هي الفاصل في ولاء الموظف العمومي.

- كثرة التنقل بين الوظائف ضار بالموظف نفسيا نظرا لعدم الاستقرار. أي عدم الاستقرار في وظيفة معينة.

- عدم وجود نظام للتقاعد أو الترقية يحمل في طياته القلق النفسي ولذلك يصعب الأخذ بهذا النظام في الدول النامية.

- لا تعتبر الإدارة العامة مجال عمل للمتخصصين فقط بل تتضمن مناصب عمل لا يمكن شغلها إلا بعد اكتساب خبرة طويلة في ممارسة الوظيفة والمسؤولية الإدارية.

ومن جهة هذا النظام يعطي الأولوية الإنتاجية ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى التي تعمل من اجلها الإدارة والتي تتمثل في تحقيق الصالح العام.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>قدوري لزهارى، مبدأ الموساوات في تقاد الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، بسكرة، 2013 – 2014، ص 13.

## المطلب الثاني:

### مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المغلق

تعتمد الوظيفة العمومية في النظام الأوروبي أو النظام المغلق على نظام المهنة الدائم التي تتسم بصفة الدوام و الاستقرار، وان كانت تتفق مع المهن الحرة في هذا الجانب حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها، ويظلون يتدرجون في مدارجها، ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم الا انها تعد مهنة ذات طابع مميز تخضع لقانون متميز ومستقل كلية عن القانون الخاص.<sup>1</sup>

فالنظام المغلق يعتبر الوظيفة العمومية مهنة للمنتمين إليها مسار مهني متنوع تحكم النصوص التشريعية والتنظيمية، لذلك نتطرق إلى المعنى الشخصي للوظيفة العمومية فضلا عن بيان هذا النظام وتقييمه.

## الفرع الأول:

### تعريف النظام الشخصي

#### للوظيفة العمومية

يرتكز المعنى الشخصي للوظيفة العمومية على مبدأ الرتبة الشخصية، ويعطي اهتماما كبيرا للموظف وما يحمله من مؤهلات واقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري. فخلافا للوظيفة العمومية بالمفهوم الموضوعي الذي يعتبرها مصلحة فان الوظيفة العمومية بالمفهوم الشخصي تعتبر مهنة للمنتمين إليها، ويعتبر الالتحاق بالوظيفة العمومية التحاقا بمهنة أو حياة مهنية قابلة للتنوع، أي لا يرتبط فيها الموظف العام بالوظيفة دائما، بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى بحكم أن علاقة الموظف تنظيمية وقانونية تحكم حياته المهنية

<sup>1</sup>صبري جليبي عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، ص 25.

المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطط تسيير يحكم مسار المهني.1  
فالوظيفية العمومية وفق لهذا المعنى أو النظام تعتبر مهنة تتميز بالدوام والاستقرار حيث  
يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، ويتمتع بمزايا وحقوق وضمانات تختلف عما هو مقرر  
في الوظائف الخاصة. وهذا المعنى يسود في دول أوروبا صفة عامة وبريطانيا بصفة خاصة.2  
ويتبين لنا من تعريف الوظيفة العمومية وفقا لهذا المفهوم انه يركز على الأفراد الذين  
يقومون بالنشاط ويركز على المرافق العامة، التي يعملون فيها، ومن ثم فان هذا التعريف يعطي  
أهمية كبرى للنظام القانوني الذي يخضع له هؤلاء الأفراد.

### الفرع الثاني:

#### خصائص النظام الشخصي للوظيفة العمومية

الوظيفة العمومية بالمفهوم الشخصي تشتمل على مجموعة من الخصائص:  
تقوم سياسة اختيار الموظفين على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز  
امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب التحاقهم  
بالأعمال التي تسند إليهم لإكسابهم التخصص المطلوب.3  
عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة وإنما لجهة الإدارة أن تلحقه في أية وظيفة  
داخل الإطار العام للفئة التي يلتحق بها، ولهذا فان إلغاء الوظيفة لا يتبع حتما فصل الموظف،  
إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق إمكانية النقل من وظيفة إلى أخرى داخل  
المنظمة ومن منظمة إلى أخرى.

- وضوح فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى واعتبارها بمثابة حق للعامل بقضائه فترة

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 40.

<sup>2</sup> محمد الصالح فيننش، مرجع سبق ذكره، ص 11.

<sup>3</sup> محمد انس قاسم، مرجع سبق ذكره، ص 16.

زمنية في وظيفة الحالية بالإضافة إلى توفر بعض الشروط الأخرى التي تتعلق بكفاءة الموظف في أدائه لعمله.

تعتبر الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها، وتتميز هذه المهنة بالدوام والاستقرار ويتمتع الموظف بمزايا وحقوق و ضمانات خلافا لما هو مقرر للأعوان العاملين في الشركات والمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والتجاري.<sup>1</sup>

وجود قواعد قانونية متميز تحكم شؤون الموظفين العموميين ينظمها القانون، أو التنظيم، ويطلق عليه عادةً "القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" وبهذا يعتبر المركز القانوني للموظف العمومي مركزا تنظيميا ويحدد كفاءات تسيير مسار حياتهم المهنية المكرسة لخدمة الدولة.

وجود السلك الوظيفي أي النظام التدريجي للوظيفة العمومية، حيث يلتحق الموظف العمومي من يوم تعيينه ويتدرج سلمه الوظيفي مرتقيا بصفة منتظمة حتى التقاعد بموجب قواعد الترقية.<sup>2</sup>

ومنه يتضح لنا من خلال هذه الخصائص التي ذكرناها أن هناك فكرتان أساسيتان تتكون منهما الوظيفة العمومية في النظام المغلق وهما:

فكرة القانون الأساسي للموظفين

فكرة الحياة المهنية للموظفين.

لان كلتا الفكرتين مقصود بهما هو مجموعة قواعد نوعية، وحياة مهنية وتمارس المهنة لفائدة المصلحة العامة، ولحساب المواطنين، ولذلك فهي تشترط في المترشحين لها وفي شاغليها قدرات عالية ومؤهلات تقنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد حسن علي واحمد فاروق الحاميلي، مرجع سبق ذكره، ص 16.  
<sup>2</sup> بن عيسى الشريف عبد القادر، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الادارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامع الجزائر، 2008، ص 84.  
<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 48.

الفرع الثالث: تقدير نظام الشخصي للوظيفة العمومية

ويأخذ هذا النظام انه يضيف على طبقة الموظفين سمات لا يشترك معهم فيها احد من الأفراد العاديين، الأمر الذي يشجعهم على التكتل من اجل الدفاع عن مصالحهم الشخصية وان كانت هذه المصالح لا تتفق مع المصالح العامة فضلا عن أن دائمية الوظيفة العمومية تقتل روح المبادرة والابتكار لدى طبقة الموظفين خاصة وأنهم سيحصلون على حقوقهم وامتيازاتهم طبقا للقانون واللوائح المقررة في هذا الشأن، هذا بجانب أن هذا النظام قد يؤدي إلى تضخيم الجهاز الإداري ومن ثم انتشار البطالة التي تنعكس سلبا على كفاءة الجهاز الإداري<sup>1</sup>.

ومن العيوب كذلك التي ترد على هذا النظام ما يلي:

عدم قبول استقالة الموظف العمومي إلا بموافقة الإدارة وهذا يؤدي إلى أوخم العواقب فالموظف قد يجد نفسه مرغما على البقاء في العمل الحكومي دون رغبة منه مما يؤدي إلى عدم قيامه بعمله في أحسن الأحوال.

التزام الإدارة ببقاء الموظفين وعدم التخلص منهم إذا استدعت الحاجة ذلك يؤدي إلى التضخيم الوظيفي وانخفاض الإنتاجية.

تكون رواتب الموظفين في هذا النظام اقل عادة من الرواتب في نظام الوظائف المفتوحة القائمة على حرية المنافسة وغالبا ما تحرم القوانين على الموظفين حق الإضراب او المساومة الجماعية في ظل نظام الوظائف المغلق مما يؤدي في المدى الطويل إلى تدهور مستواهم الاجتماعي والمعيشي.

عدم مراعاة التخصص الدقيق في الوظيفة العمومية يؤدي إلى خفض الكفاءة الإنتاجية للموظفين العموميين.

أن هذا النظام يلزم الإدارة بتنظيم إطار مهني دقيق ومعقد، كثيرا ما يصعب عليه التوفيق بين

<sup>1</sup>صبري جلب احمد عبد العال، مرجع سبق ذكره، ص 27.

مقتضيات المصالح الإدارية ورغبات الموظفين. وكثيرا ما ينجم عليه روح التكتل والبيروقراطية والروتين.<sup>1</sup>

بعد تطرقنا لهذين النظامين المتناقضين يمكن القول أن الاختيار بينهما ليس بالأمر اليسير ذلك أن النظام يجب أن ينبع من البيئة التي سيطبق عليها.

### المطلب الثالث:

#### موقف المشرع الجزائري من

#### النظامين المفتوح والمغلق للوظيفة العمومية

تعرضنا إلى مفهوم وخصائص كل من أنظمة الوظيفة العمومية (النظام المفتوح والنظام المغلق) في غالبية الدول العالم، ولمعرفة مكانة الوظيفة العمومية في الجزائر وموقف المشرع الجزائري من النظامين، يقتضي علينا التطرق بشيء من الإيجاز إلى نشأة الوظيفة العمومية في الجزائر ومراحل تطورها وذكر الأهداف التي كانت السبب في الأخذ بنظام دون الأخذ بالنظام الأخر.

#### الفرع الأول: الوظيفة العمومية في النظام الجزائري

لقد شهدت لنظم القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر أربعة محطات أساسية، حيث كانت أول مرحلة ممتدة ما بين سنوات 1962 م - 1966 م وسميت "الانتقالية" لكونها اتسمت بالفراغ التشريعي وذلك راجع لاستقلال الجزائر واستعادت سيادتها حديثا، حيث كان من الضروري تبني النموذج الفرنسي للوظيفة العمومية في الجزائر وذلك بناءً على المرسوم رقم "157-62" الذي نص على العمل مؤقتا بالتشريع الفرنسي الساري المفعول ما لم يتعارض مع السيادة الوطنية والحريات العامة ومن المميزات الأساسية التي طبعت هذه الفترة، انعدام التوازن والانسجام في هياكل الوظيفة العمومية وذلك لكثرة النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة

<sup>1</sup>قنوري لزهاري، مرجع سبق ذكره، ص 12 - 13.

منها والجديدة، والتي غالبا ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها، لتتاثرها من جهة، ونقص التأهيل لدى الأعوان المكلفين بتطبيقها من جهة أخرى.<sup>1</sup>

أما مرحلة التطوير والتكيف فقد انطلقت أساسا في عام 1966م تاريخ صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية، والتي اتصفت بالإصلاح وتحقيق التنسيق والانسجام في الوظيفة العمومية، فكان صدور الأمر رقم "66-133" المؤرخ في 02 جوان 1966م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>، تكريس النظام الإداري الملائم للنمط الاشتراكي، حيث تميز هذا القانون بالاعتماد على المبادئ المؤسسة للدولة بتجسيد مساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية، وحق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان الاستشارية الإدارية والتقنية، كما اخذ بعين الاعتبار الوضعية التي ترك فيها المستعمر الإدارة الجزائرية خاصة في جانب نقص عدد الموظفين وقلة تأهيلهم.

وجاء بصدور القانون الأساسي العام للعامل في 05 أوت 1978م تحت رقم "78-12" تجسيد لهدف توحيد عالم الشغل<sup>3</sup>، أي نظام الموظفين ونظام العمال وقد جمع بين الموظف والعامل في التسمية بمفهوم شامل ألا وهو العامل ولم يفرق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما، وتقليص الفوارق التي كانت موجودة بين مختلف الفئات العمالية خاصة بين فروع الإدارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية، كما صدر المرسوم الرئاسي رقم "85-59" المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي وسع من نطاق تطبيقه العديد من المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>4</sup>

أما في مرحلة إعادة تنظيم قطاع الوظيفة العمومية والتي بدأت بوادرها في دستور 1989، الذي كرس النظام الليبرالي واقتصاد السوق وأعطى انفتاحا واسعا في مجالات عديدة، تم

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص ص 111-112.

<sup>2</sup> الأمر 66-133: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

الديموقراطية، العدد 46، الصادر في 08 جوان 1966، ص 548.

<sup>3</sup> القانون رقم 12-1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، المؤرخ في 05 أوت 1978، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 32، الصادر 08 أوت 1978، ص 724.

<sup>4</sup> المرسوم الرئاسي رقم "85-59" المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 13، الصادر 24 مارس 1985، ص 334.

بموجبها إعادة النظر في القوانين السابقة بما فيها تلك القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، وفقا للأمر رقم "06-03" المؤرخ في 15 جويلية 2006م المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، والذي ما زالت المراسيم التنظيمية المتعلقة به تصدر إبتاعا. حيث تضمن هذا القانون العديد من العناصر ومبادئ فعالة، وتحديد كفاءات ممارسة الوظيفة العمومية وأساليب إدارة شؤون الموظفين.

فمفهوم الوظيفة العمومية إذا يتعدد بناءً على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية بمفهومها الواسع هي: "كل الأشخاص الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة. أي طبقا لهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل الأشخاص العاملين في الإدارة العامة.

أما المعنى الضيق للوظيفة العامة فيدخل تحت مفهوم الأشخاص الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني:

#### النظام المغلق للوظيفة العمومية في الجزائر

تبنت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962م نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي أقرته الأحكام سارية المفعول في الحقبة الاستعمارية شأنها في ذلك شأن غالبية بلدان العالم الثالث التي تدمرت من الاستعمار فنقلت عن فرنسا مفاهيم وأنظمة ووظائفها العمومية والسلطات تأثيرها عن طريق ما ورثته من تقاليد وخبرات إدارية وفنية لغوية وبشرية لم يكن من السهل الاستغناء عنها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة.

فالجزائر كمستعمرة فرنسية استيطانية قديمة وجدت نفسها مضطرة في هذه الفترة لتبني التركة لقانونية والتنظيمية للوظيفة العمومية الموروثة القائمة على نظام البنية المغلقة في انتظار

<sup>1</sup> الأمر رقم "06-03" المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 46، الصادر 16 جويلية 2006، ص 06.

<sup>2</sup> هنداوي حنان، المساواة في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة بسكرة، 2011 - 2012، ص ص 11 - 12.

توصل إلى رسم معالم جديدة لوظيفة عمومية وطنية منسجمة مع التوجهات الأيديولوجية والاقتصادية والاجتماعية للدولة.

فكان من نتائج تبني هذه التركة إن انتقلت إلى الجزائر غداة الاستقلال صورة الإدارية المركزية والردعية، التي كانت تتسم ها الإدارة الاستعمارية ومن ثم لم يكن لدى الإدارة موظفين ومترشحين أكفاء أي امتياز لشغل الوظائف العمومية باستثناء بعض المناصب التأطيرية أو القيادية التي تتنافس فيها مع القطاع الاقتصادي الأكثر جاذبية ومرونة، وهو ما يبرر اللجوء الإدارة في هذه المرحلة إلى التوظيف المكثف الأقل انتقاء لسد الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر.

وسعى منها إلى تحقيق أهدافها، عملت الجزائر في هذه الفترة على تبني النظام الشخصي للوظيفة العمومية القائمة على فكرة الاحتراف او الحياة المهنية لتمكين الإدارة الجزائرية الفتية من الاستجابة إلى احتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، ومن أسس قانونية تنظيمية قائمة تستنير بها لضمان استقرار الوظيفة العمومية.

ولقد روعي في الأخذ بالنظام المغلق في الوظيفة العمومية الجزائرية جملة من الأهداف:

- المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمرارها.
- تكريس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية، كرد فعل طبيعي عن حرمان أهالي الجزائر من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الاستعمارية.
- ضمان التكوين وترشيد الوظائف العمومية، وذلك في انتظار تحديد تصور عميق في الوظيفة يتماشى والاختيارات الأيديولوجية والهيكل الدستورية للجزائر المستقلة ومرجعيتها لبناء مجتمع جزائري على اختيارات أساسية قائمة على الاشتراكية ومشاركة أعوان الدولة في التسيير والمراقبة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير موارد بشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص 99 - 100.

وفي محاولتها لتحقيق هذه الأهداف أبتت الجزائر كما سبقت الإشارة على النظام الوظيفية العمومية المغلقة، وعملت مع مرور الوقت على تكييفه وتحديثه بما يتماشى والأهداف المسطرة للإدارة الجزائرية وجعلها في خدمة التنمية الشاملة لمجتمعنا.

### المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي

الموظف العمومي هو مرآة الدولة، فإذا صلح صلحت الدولة، وإذا فسد فسدت هي الأخرى، وهو أيضا رأسها المفكر وساعدها المنفذ، وقد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافيا لتلبية مختلف الحاجات العامة بالفاعلية المطلوبة فالموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول وهذا نظرا للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، ما جعله يحاط بضمانات ويمنح حقوقا، ويكلف بواجبات والتزامات تجعله متميزا عن غيره من العاملين العاديين، ولدراسة موضوع الموظف العمومي لابد من تطرق لمفهومه حيث لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف، ويترتب عن تحديد مفهوم الموظف نشوء علاقة قانونية بينه وبين الدولة.

وعليه سنحاول التطرق في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي.

المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة.

#### المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العمومي.

ساهم الفقه باختلاف المدارس والنظريات الفكرية في تقديم وإعطاء تعريفات للموظف العمومي وإن كانت متباينة في مضامينها إلا أنها تعد بحق محاولة جادة للتعرف على الموظف، حيث أن هناك اتجاهين لتحديد مفهومه الاتجاه الأول يتجه إلى التوسيع في مفهوم الموظف العام، حيث يركزون على أنه يشغل وظيفة في المرفق العام، أما الاتجاه الثاني يتجه

إلى التضييق من مفهوم الموظف العام، وتقوم فكرتهم على الوظيفة الدائمة ومرفق إداري، وعليه سوف نتناول هذين الاتجاهين على النحو التالي:

### الفرع الأول: التعريف الواسع للموظف العمومي

لقد ذهب الفقهاء إلى التوسيع في تحديد مفهوم الموظف العمومي، من خلال بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم نظام الحكم العام للموظفين بغض النظر عن تولي وظيفة بصفة دائمة، أو مؤقتة، أو متعاقدين. ويتضح من التعريفات الفقهاء هذا الاتجاه أنهم يتوسعون في تحديد مفهوم الموظف العمومي، ويقيمون مفهومه على عنصرين أساسيين أن يشغل الشخص وظيفة بصفة دائمة وثانيهما أن كون شغل هذه الوظيفة في المرفق العام<sup>1</sup>.

حيث يعرف هوريو (HAURIUO) الموظف العام بأنه "كل شخص يشغل وظيفة دائمة داخل مرفق عام تديره الإدارات العامة وأن يتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة".

أما رولاند (Rolland) فقد عرف الموظف العام بأنه "الشخص الذي يغل إحدى الوظائف الدائمة للمنشأة لضمان سير المرافق العامة بطريقة منتظمة".

بينما نجد الفقيه نزارد (Nizard) قد عرف الموظف العام بأنه "كل شخص يمارس بطريقة دائمة القيام بأعمال السلطة العامة أو المساهمة في خدمات يدوية أو عقلية في إدارة المصالح الجماعية لدى الشخص الإداري".

ويعرفه دوجي (Duguit) "الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها". وأضاف لقله هذا محاولاً التمييز بين المستخدم والموظف أن العامل هو من يساهم في الأعمال لا تدخل في المهام الإجبارية

للدولة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جمعة محارب، التأديب الإداري فيالوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعة الاسكندرية، مصر، ص 85

<sup>2</sup> محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام جنائياً، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 25.

وعرفه سليمان الطماوي " الموظف العمومي هو الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام ".

وقد عرفه الدكتور محمد زهير الموظف العام بأنه " هو الذي يساهم في تسيير مرفق إداري بالتحاقه بعمل من الأعمال الدائمة التابعة للملاك الإداريين ".

وأخيرا ذهب الأستاذ الدكتور محمد فؤاد منها إلى القول بأن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقين، ويشغلون وظيفة داخله في النظام الإداري للمرفق الذين يعملون فيه<sup>1</sup>.

وفقا للتعريفات السابقة يتضح أن أصحاب هذا الرأي يرون أن مصطلح الموظف العام يطلق على كل شخص يتولى مهمة تابعة للدولة، كما يتضح أيضا في ظل مفهوم الواسع تباعد الشروط والصفة وطبيعة الجهة الإدارية والعلاقة التي تربط الإدارة بالموظف العمومي.

وقد وجهت عدة انتقادات لهذا المفهوم الواسع، فقد عيب عليه إهماله لعدة شروط وخصائص وجب توفرهما في الموظف العمومي، كما لا يميز بين المرافق التي تكون إدارية وقد تكون اقتصادية وقد تدار بطريق الاستغلال أو بطريق الالتزام. وهو ما أدى إلى ظهور رأي مخالف لهذا المفهوم عرف بالمفهوم الضيق للموظف العام<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: التعريف الضيق للموظف العمومي

يميل أصحاب هذا التعريف إلى إبراز العناصر المميزة لموظف بمفهوم القانوني الضيق، حيث يستند فقهاء هذا الاتجاه على عناصر الشكل وهو ضرورة انتماء الموظف إلى تدرج يشغل إحدى درجاته، وطبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة المنتمي إليها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2006\_2007، ص 46.  
<sup>2</sup> مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03-06، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية حقوق جامعة الجزائر، 2008\_2009، ص 46.  
<sup>3</sup> محمد ابراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص 26.

ويعرف الأستاذ فالين (Waline) الموظف العام بأنه "كل شخص يشغل وظيفة دائمة ضمن درجة من درجات كوادرات الإدارة، ويساهم في سير مرفق عام بطريقة مباشرة".

بينما نجد الأستاذ بلانتي (Plantey) يعرفه بأنه "ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري".<sup>1</sup>

وعرف (Chapuis) الموظف العام بأنه "الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق إداري مقابل راتب شهري".

ويرى محمد حامد الجمل الموظف العام بأنه "كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة يعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون بالطريقة المباشرة".

وقد عرف الدكتور أحمد نجم أن الموظف العام هو "كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريقة المباشرة عن شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، على أن يكون ذلك بصفة مستمرة لا عارضة وأن يصدر بذلك قرار من السلطة المختصة بالتعيين".

أما الدكتور محمد حسنين عبد العال فقد عرف الموظف العام بأنه "كل شخص يسهم في عمل مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الإستغلال المباشر على قرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة".

وعرفه الدكتور أحمد طه خلف الله أنه "الشخص الذي يعين قانونا برضائه في عمل دائم، وبصفة مستمرة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العامة بطريق مباشرة".<sup>2</sup>

وكما عرف ميسوم صبيح "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً".

<sup>1</sup> علي خطار شطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، عمان، 2003، ص 414.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم الدسوقي علي، المرجع السابق، ص.ص. 29. 30. 31.

وعرفه عبد الرحمن محيو أحمد " إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي".

وأخيرا فقد عرف عبد الرحمن الرميلي " الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية".<sup>1</sup>

من خلال ما جاء به أصحاب المفهوم الضيق للموظف العام من خصوصيات وجب توفرها في الشخص الذي يطلق عليه الموظف العام يمكن تعريفه بأنه: " شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

وحتى نكون بصدد موظف عام لا بد من توفر العناصر التالية:

أن يعين الشخص في وظيفة دائمة. ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانة به عارضة، أو مؤقت.

أن يعين يسم من قبل السلطة المختصة. وهي انتماء الموظف في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة.

أن يكون الشخص معين في مرفق إداري عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام. ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات طابع الإداري.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العمومي

إن الغموض الذي يكتنف مفهوم الموظف العمومي وعدم وجود تعريف موحد ومعايير متجانسة وواضحة لتحديد صفة الموظف العمومي من طرف الفقه، أدى إلى صعوبة تحديد القانون الواجب التطبيق على الموظف، مما أدى مختلف التشريعات المقارن، حيث كان أول

<sup>1</sup> محمد يوسف العمداوي والعمداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1988، ص 35.

<sup>2</sup> محمد حامل الجمل، النظرية العامة للموظف العام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، 1979، ص 55.

تشريع يعرف الموظف العمومي هو القانون الفرنسي، ثم قام المشرع الجزائري بإعطاء تعريف للموظف العمومي حسب نصوص التي صدرت في نظام القانوني للوظيفة العامة، أو القوانين الخاصة. ومنه سوف نتطرق إلى تعريف الموظف العمومي في التشريع الفرنسي والجزائري.

### الفرع الأول:

#### تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي

عرف المشرع الفرنسي الموظف العام بطريقة غير مباشرة حينما حدد ميدان تطبيق في نص الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر سنة 1946 على أنه: " تسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكوادر ( السلم الرئاسي) في إحدى الإدارات المركزية للدولة، أو إحدى المرافق الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العامة القومية".

وكان من الواضح في هذا النص أنه لايعتبر تعريفا كاملا بل اكتفى بتحديد الأشخاص الذين يسري عليهم أحكامه فهو مجرد بيان للموظف في شأن تطبيق أحكام هذا القانون. ويفهم من النص الفرنسي أنه يتوفر في الموظف العام عنصرين أساسيين هما الوظيفة الدائمة، والخدمة في مرفق إداري عام.1

وكان القانون الصادر في 14/09/1941 قد اقتصر على تعداد العمال الذين يعتبرهم موظفين عموميين، في حين اكتفى قانون 244-59 الصادر في 4 فبراير 1956 بنص نظام الموظفين، والقانون الخاص بحقوق والتزامات الموظفين رقم 634 الصادر 13 يوليو 1983 على نفس المفهوم.2

<sup>1</sup> تومي الزهرة، مسؤولية الإدارة من أخطاء موظفيها، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010-2011، ص 16.

<sup>2</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة (دراسة نظرية مقارنة)، دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، كلية الحقوق- جامعة الجزائر، 1977، ص 19.

كما تنص المادة 2 من القانون رقم 84-89 الصادر في 11 جانفي 1989 "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص الخاضعين لأحكام الباب الأول من نظام الخدمة المدنية والمعنيين بوقت كامل لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها أو في مؤسسات الدولة العامة".

ومن هذه المادة يستنتج أن الموظف العمومي لدى الدولة ينصرف للأشخاص المعنيين في وظيفة دائمة بتوقيت كامل ومرسمين في رتبة ضمن التسلسل الإداري للإدارات المركزية للدولة والمصالح غير الممركزة للدولة. وهذه الشروط طقتها مجلس الدولة الفرنسي من مدة طويلة ودأب عليها لإقرار اختصاصه بالفصل في المنازعات الأعوان العموميين، حيث قام مجلس الدولة الفرنسي بإعطاء تعريف للموظف العمومي على أنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن إطار الوظائف الخاصة بمرفق عام" واشترط أن يكون المرفق العام إداريا أما المرافق الصناعية التجارية فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص، لكنه فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية فاعتبر العاملين في النوع الأول من الوظائف عاملين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وأرجع المجلس ذلك إلى أن شاغلي وظائف المحاسبة و الإدارة أكثر ارتباطا بالمرفق العام.<sup>1</sup>

ولقد استبعد المشرع بعض الفئات من العاملين في نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية وهم موظفي البرلمان وقضاة المحاكم النظامية، والجيش، والعاملين في المؤسسات العامة الصناعية والتجارية باستثناء أولئك الذين يتمتعون بصفة الموظف العمومي. حيث تأثر كذلك القضاء الإداري الفرنسي عن تعريفه للموظف العمومي بفكرة أن الوظيفة رسالة وعمل يرتبط بها، ويخصص لها الموظف نشاطه. وركز على توافر شرطين أساسيين لاكتساب الشخص لصفة الموظف العمومي وهما شغل وظيفة دائمة، والتثبيت في الدرجة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 7.

<sup>2</sup> علي خطار شنطاوي، مرجع سبق ذكره، ص 415.

وعلى هذا فإنه وفق للقانون الفرنسي لا يعتبر موظفي المؤسسات الصناعية والتجارية موظفون عموميون وذلك لوجود نص صريح يخرج هذه الفئة من نطاق تطبيق الموظفين العموميين، لأن العاملين بالمؤسسات والشركات الوطنية إجراء يخضعون لقانون العمل لان فرنسا لها وضع خاص.1

### الفرع الثاني:

#### تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

حاول المشرع الجزائري تعريف الموظف العام في القوانين الوطنية بدءا من الميثاق الوطني الجزائري الصادر سنة 1963 حيث جاء في إحدى فقراته ما يلي:

"... إن الموظف أداة للدولة ويجب أن يصير خادما للجماهير الكادحة وإصلاح

النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها".2

وقد غلب على هذه الفقرة الطابع الايديولوجي حيث ذكرت الغاية من الوظيفة العامة وهي خدمة الشعب ولم تتطرق إلى تعريف الموظف العمومي، وبالنظر إلى دستور 1976 نجد أنه في نص المادة 37 ذكرت المهام المنوطة بالموظف وهي خدمة الشعب وتحقيق المنفعة العامة حيث نصت: "ليست وظائف الدولة امتياز بل هي تكليف على أعوان الدولة أن يأخذوا بعين الاعتبار مصالح الشعب و المنفعة العامة مصالح الغير ولا يمكن بحال من الأحوال أن تصبح ممارسة الوظائف العمومية مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة".3 ونلاحظ أن هذه المادة كذلك لمعرفة الموظف العمومي، وهو نفس الشيء بالنسبة لدستور 1989 فقد جاء في

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> دستور 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64، الصادر 13 سبتمبر 1963.

<sup>3</sup> أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1978، متضمن تعديل الدستور جزائري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976.

نص المادة 48 منه على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"<sup>1</sup>.

أما في الدستور 1996 نجده ساير ما جاء به دستور 1989، ونجد أيضا نفس شيء في الدستور الحالي. حيث أن المشرع الجزائري لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العمومي في النصوص الدستورية بل تحدث عن المساواة في تقلد الوظائف والهدف من ممارسة الوظيفة العمومية في الدولة.<sup>2</sup>

وإذا انتقلنا الى نظرة المشرع في القانون المدني في نص المادة 129 التي تنص على ما يلي: " لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بتنفيذا لأوامر صدرت إليهم من الرئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم". ومنه نجد أن نص المادة 129 لم تعرف الموظف العام بل أشارت إلى مسؤولية فقط.<sup>3</sup>

أما فيما يخص القوانين والتشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، فقد أورد المشرع الجزائري تعريف الموظف العمومي في المادة الأولى من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي جاء فيها: "يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

ومنه أشار النص بصريح العبارة أنه حتى صفة الموظف العمومي لا بد من توفر الشروط

التالية:

<sup>1</sup>مرسوم الرئاسي رقم 18-89 مؤرخ في 82 فبراير 1989 متعلق بنشر تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد9، الصادر في 1 مارس 1989.

<sup>2</sup>مرسوم الرئاسي رقم 438-96 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل دستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد76، الصادر في 8 ديسمبر 1996.

<sup>3</sup>أمر رقم 58-75 المتضمن قانون المدني معدل ومتمم، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد78، الصادر في 30 سبتمبر 1975، ص 997.

- صدور قرار التعيين من طرف السلطة المختصة
- أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة
- أن يصدر القرار المتضمن ترسيم المعين في أحد درجات التسلسل الإداري<sup>1</sup>.

و الشيء المهم الذي ذكره هذا القانون هو إضفاء صفة الموظف على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية بقوة القانون، حيث نجده لم يميز بين المستخدمين والعمال وبين موظفي المؤسسات الإدارية وعمال المرافق العمومية ذات الطابع الاقتصادية. ويعود ذلك لسببين هما، الحفاظ على أموال الخزينة العامة وعلى سير المرافق العامة بانتظام.

وبعد صدور القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال الذي جاء

لتوحيد لفظين عامل و موظف حيث أطلق لفظ عامل في ذلك الوقت على كل من موظفي الإدارات العمال في المؤسسات الاقتصادية من خلال نص المادة الأولى منه التي جاءت كما يلي: "... وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني...".<sup>2</sup>

وبعد هذا القانون صدر المرسوم رقم 59-85 الصادر في 23 مارس 1985 المتعلق

بالقانون الأساسي النموذجي لعامل المؤسسات والإدارات العمومية، الذي جاء ليفرق بين الموظف والعامل. وبالنظر للمادة 5 منه نجد أنه حاول تعريف الموظف العام بقوله: "يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 2 من الأمر رقم 66-133، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 1 من القانون رقم 78-12، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 5 من المرسوم رقم 85-59، السالف الذكر.

ولكن على الرغم من أن المرسوم رقم 59-85 ذكر مصطلح موظف إلا أنه لم يقدم لنا تعريفا شاملا للموظف العمومي، وما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف العام.

أما في الوقت الراهن فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد عرف الموظف العمومي في المادة 4 منه بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة".

وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 2 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية معتمدا على المعيار العضوي. فنصت المادة المذكورة: "أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات و الإدارات العمومية. ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية أنها المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدول والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية"<sup>1</sup>.

كما وضح الأمر 03-06 الأشخاص الذين تم استثناءهم من تطبيق أحكام هذا الأمر وهم القضاة، والمستخدمين العسكريين، والمدنيون للدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان.

ولقد ميز المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بين ثلاث فئات من الأعوان العموميين، الموظفين، الأعوان المتعاقدين، الأعوان المؤقتين.

<sup>1</sup> الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006، ص 6.

وبالنظر لمضمون المادة 4 وكذلك المادة 2 من القانون الأساسي للوظيفة العامة العمومية لا نكون أمام موظف عام إلا بعد توفر الشروط التالية:

أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية. فاكتساب صفة الموظف مرهون بصدور قرار التعيين.

أن يصدر قرارا بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي. وفسر المشرع الترسيم على أنه إجراء القصد منه تثبيت عون في درجة معينة أو في رتبة.

أن يصدر قرار التعيين والترسيم بإدارة مركزية كرئاسة الجمهورية أو يتعلق بأحد المصالح الخارجية للوزارات، وقصد بها المشرع المديرية التنفيذية الموجودة على مستوى الولايات كمديرية التربية ومديريات النقل ومديرية الأشغال العمومية وغيرها من المديريات. وقد يصدر قرار عن الإدارة المحلية ممثلة في الولاية والبلدية.<sup>1</sup>

كما أن المشرع الجزائري ولاعتبارات موضوعية تتعلق بالمصلحة العامة قد عرف الموظف العام في القوانين الأساسية الخاصة. فلو عدنا لقانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 متعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. نجد قد عرف الموظف العمومي في المادة 2 منه بأنه:

كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته وأقدميته.

كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر وساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03-06)، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 21.

<sup>2</sup> القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 أبريل 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادر في 8 مارس 2006، ص 5.

وتطبيقا للنص أعلاه يعتبر النائب في المجلس الشعبي الوطني موظفا عاما، ويمتد الأمر ليشمل القاضي وعضو المجلس البلدي وعضو المجلس الشعبي الولائي. ولا يهم إن كانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة بأجر أو دون أجر ولا يهم الرتبة، ولا الأقدمية ولا يهم إن كان معينا إن كان معينا أو منتخبا. والحكمة التي أراد المشرع الوصول إليها من خلال التوسع في فكرة الموظف العمومي هي الوقاية من الفساد ومكافحته في كل القطاعات وتجفيف مصادره.

وهذا التعريف مستمد حرفيا من المادة 2 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتي صادقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك بتاريخ 31 أكتوبر 2003 وصادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 128-104. وهو تعريف مشابه تقريبا للذي ورد في المادة الأولى من اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته المعتمدة بمابوتو في 11 يوليو 2003 والمصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي 137-06 المؤرخ في 10 أبريل 2006 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 24 لسنة 2006.

والتي جاء فيها: "تعني عبارة موظف عمومي أي موظف أو موظف دولة أو الوكالات التابعة لها بما في ذلك من يقع عليه الاختيار أو يتم تعيينه أو انتخابه للقيام بأنشطة أو مهام باسم الدولة أو لخدمتها على أي مستوى من مستويات التسلسل الهرمي للسلطة"<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث:

#### الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة

إن الإدارة تستعين في أداء مهامها بعدد من الموظفين المنتمين إليها، حيث تربطهم علاقة بالإدارة، لذلك ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين في مختلف دول العالم حول تحديد الطبيعة القانونية التي تربط بين كل من الموظف و الإدارة العمومية أو بصورة أخرى العلاقة

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 128-04 مؤرخ في 19 أبريل 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، في الجريدة الرسمية رقم 26، 2004  
<sup>2</sup> المرسوم الرئاسي 137-06 المؤرخ في 10 أبريل 2006 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 24 لسنة 2006.

التي تربط هذا الشخص الذي يؤدي وظيفة عمومية بالدولة حيث اتجه البعض إلى تكييف هذه العلاقة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة لقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين " وعلى هذا الأساس ظهرت العديد من النظريات التعاقدية التي تنفق على أن العقد هو أساس هذه العلاقة، بينما اتجه البعض الآخر إلى أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومضمون هذا الرأي أن القوانين هي التي تحدد شروط وأحكام الوظيفة وحقوق وواجبات الموظف العمومي، وعلاقته بالإدارة العمومية. وقد ترتب على الاتجاه الأول ظهور ما يسمى بالنظرية التعاقدية، في حين ترتب على الاتجاه الثاني ظهور ما يسمى بالنظرية التنظيمية أو اللائحية.

### الفرع الأول:

#### النظرية التعاقدية

ظهرت هذه النظرية التعاقدية في بداية القرن التاسع عشر إلى غاية يومنا هذا حيث تقوم على أن علاقة الموظف العمومي بالدولة هي علاقة ذات طابع تعاقدية أي تستند إلى عقد من طرفين الدولة من جهة والمرشح للوظيفة العمومية من جهة ثانية.

ومنه يوصف العقد الذي يربط بين الطرفين بأنه عقد مدني مفاده أن هناك تبادل في الإدارة بين كل من الموظف والإدارة ينتج عنه علاقة وظيفية، تقوم على أساس عقد إيجار إذا كان عملهم ماديا، أو أساس عقد خدمات إذا كان الموظف معيناً لصالح الإدارة التي يعمل بها<sup>1</sup>. بمعنى أن الموظف ملتزم بتقديم خدماته لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء المناطة بها من تقديم الأجر اللازم تحقيقاً للمصلحة العامة، ويترتب على تكييف العلاقة بين الموظف والدولة بأنها علاقة عقدية عدة نتائج أهمها أنه لا يجوز تعديل أحكام إلا باتفاق الطرفين، كما أن

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 78.

أحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر، ذلك تأسيساً على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليها في القانون المدني<sup>1</sup>.

غير أن هذه النظرية انتقدت من الناحية الشكلية، فإن عقود المدني تتم بإيجاب وقبول من الطرفين عقب مفاوضات تجري بينهما، ويتم أثناءها الاتفاق على تحديد موضوع العقد وشروط التعاقد، و الالتزامات المتبادلة بين الطرفين، ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف فهذا الأخير لا يناقش شروط وكيفية أداء الخدمة كما أن العلاقة التي تحكمه لا تنشأ من جراء التقاء إرادته مع الإدارة العمومية، وأن تعيين الموظف يتم وينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف فهو في هذه العلاقة طرف ضعيف، هذا فضلاً عن أن مثل هذا الافتراض لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون أن هذا سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعاً للاستغلال والمساومة<sup>2</sup>.

أما النقد الموجه لهذا النظرية من الناحية الموضوعية فإن علاقة الموظف بإدارة بعيدة تماماً عن العلاقة العقدية في القانون المدني والتي أساسها " العقد شريعة المتعاقدين " الذي بمقتضاه لا يخضع المتعاقدون إلا لعقدتهما وأن تعديله أو إدخال تغييرات عليه يتم بمقتضى موافقة الطرفين، في حين نجد أنه بوسع الإدارة وبصدد تنظيم المرفق العام تستطيع في أي وقت إدخال تعديلات على مركز القانوني للموظف العمومي دون الرجوع إلى إرادته، وذلك استناداً إلى مبدأ ضرورة حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد ومع ذلك لا يحق للموظف أن يحتج على الإدارة بأي صفة من الصفات<sup>3</sup>.

واعتباراً لهذه الأفكار التي ترفض في مجملها اعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية خاصة وهي العقد المدني، خرج رأي آخر من الفقه بفكرة جديدة مفادها أن علاقة

<sup>1</sup> مازن ليلو راضي، القانون الإداري ( الوظيفة العامة)، دار المطبوعات الجامعية، إسكندرية، مصر، طبعة 2005، ص 228.  
<sup>2</sup> نواف كنعان، القانون الإداري (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2007، ص 39.  
<sup>3</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 79.

الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية تتدرج في نطاق عقد الإذعان، يكون أحد أطراف هذا العقد قوي يفرض ويملي شروطه على الطرف الآخر وما على الطرف الضعيف إلا قبول أو رفض تلك شروط. فالإدارة باعتبارها تتمتع بسلطات وامتيازات واسعة في مواجهة المتعاقد معها فهي تعد الطرف الأقوى من الموظف العمومي وبالتالي يمكن لها أن تفرض عليه الشروط و التزامات، كما تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتعديلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة العامة. غير أن هذه النظرية لم تسلم من النقد أيضا ومن أهم الانتقادات الموجهة إليها أن عقد الإذعان له خصائص عن غيره من العقود إذ محله يجب أن يتعلق بخدمة أو سلعة تعتبر من الضروريات بالنسبة للمستهلكين أو المنتفعين، والخاصية الثانية وجود احتكار قانوني أو فعلي لتلك السلعة أو الخدمة، وثالثها توجيه عرض الانتفاع بهذه السلع والخدمات إلى الجمهور بشروط مماثلة.

ومنه فالوظيفة العامة في عقد الإذعان ليست سلعة ولا خدمة تؤدي بشروط متساوية لكل الأفراد وإنما هي مركز قانوني، بل تكليف الموظف بعمل معين، وهذا الموظف إنما يختار لشغل تلك الوظيفة وفقا لنصوص قانونية يعمل بمقتضاها في تسيير مرفق عام، تحت إشراف إدارة شخص معنوي عام.<sup>1</sup>

كما أن عقد الإذعان لا يعد عقدا قانونيا وذلك بسبب تجرده من الميزة الأساسية في عقود الرضائية، فهو أقرب لأن يكون قانون تنظيم وليس عقدا. فالدولة بصفتها شخصا معنويا عاما تضع القواعد القانونية العامة للمركز القانوني للوظيفة العامة بإدارتها المنفردة، ثم تلزم هي بعد ذلك بتلك القواعد أما في عقد الإذعان فيستطيع الطرف القوي في العقد أن يمنح امتيازات للطرف الآخر المتعاقد دون التقيد بشروط العقد المبرم بينهما.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل، المرجع السابق، ص 174.

<sup>2</sup> محمد صالح فنينيش، المرجع السابق، ص 24.

## الفرع الثاني: النظرية القانونية أو التنظيمية

نتيجة الانتقادات الموجهة للنظرية العقدية فقد تم العدول عنها واتجه الفقه الى الأخذ بالنظرية التنظيمية، ومضمون هذه النظرية أن الموظف في علاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز تنظيمي لائحي، وبعبارة أخرى إن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها اللوائح والقوانين، ويسري أي قانون أو تنظيم جديد على الموظف بأثر مباشر. فالموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا ذاتي خاص، وإنما يستند إليه مركز قانوني عام وهذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العمومية<sup>1</sup>. وقد استقرت أحكام مجلس الدولة في فرنسا على تكييف علاقة الموظف بالدولة على أساس تنظيمي أو لائحي، على الأساس أخذ المشرع الفرنسي صراحة وذلك في القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 بشأن النظام العام للموظفين، إذ تنص المادة الخامسة منه على: "إن الموظف العمومي في علاقته القانونية بالإدارة يعتبر في مركز تنظيمي لائحي"<sup>2</sup>.

ويترتب على الفكرة اللائحية أو التنظيمية لعلاقة الموظف بالإدارة النتائج التالية:

يتم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف أو قبوله لقرار التعيين، غير أن قبول الموظف للتعين وتسلمه للعمل نتيجة هامة، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف وتقرر له حقوقه تجاه الإدارة ويصبح ملتزما بالتزامات الموظف.

بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص واللوائح القانونية فإن كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص واللوائح يسري عليه سلبا أو إيجابا دون أن يكون له الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه

<sup>1</sup> أنس جعفر، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> حسن درويش عبد الحميد، علاقة الموظف بالإدارة بين اللائحية والتعاقدية (دراسة ف الفقه والقضاء الفرنسي والمصري)، مجلة المحاماة، العدد الثالث، مصر، 1971، ص 76.

دون أن يتمسك بالنصوص القديمة التي عين في ظلها وهذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية.

لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أحكام تخاف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، فإن حدث ذلك فإنه يكون باطلا بطلانا مطلقا، حتى لو قبلها الموظف، فلا يجوز للإدارة بأن تحتج بقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق وذلك لأن هذا الاتفاق يخالف مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدى لا يمكن أن يؤثر على المركز التنظيمي، وتطبيقا لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة المقررة لمؤهله أو لمرتب أقل، لا أثر له إذ يقع باطلا ولا يعتد به، لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفا للقوانين واللوائح والقواعد العامة المنظمة للوظيفة العمومية.

صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة، وإنما لا بد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرافق العمومية بانتظام واطراد.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث:

#### موقف المشرع الجزائري من تكيف علاقة الموظف بالإدارة

تكتسي العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة أهمية بالغة كونها تسمح بمعرفة مكانته لدى الإدارة وطريقة تعاملها معه، كما أن حقوق وواجبات العون الإداري تختلف باختلاف نوع العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة فهي غالبا ما تكون موسعة في حالة ما إذا كانت العلاقة تنظيمية قانونية، ومحددة في حالة وجود عون إداري في وضعية تعاقد أو العامل المؤقت.

وقد كان اتجاه المشرع الجزائري تجاه العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة واضحا و ذلك بتبنيه للعلاقة التنظيمية وللأهمية في كل القوانين والتنظيمات المنظمة للوظيفة العمومية منذ الاستقلال.

<sup>1</sup> نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة الماجستير علوم اقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص 55.

حيث نص على هذه العلاقة صراحة في المادة 06 من القانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 133-66، حيث جاء نصها كما يلي: " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية"<sup>1</sup>.

ولقد استمر المشرع الجزائري في العمل وفقا للنظام الاتحي في إطار المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث نص في المادة الخامسة منه بقولها: " نطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة"<sup>2</sup>.

وأبقى المشرع على علاقة العلاقة التنظيمية و اللاتحية في تكييف القانون بين الموظف والإدارة، ويعتبرها علاقة أساسية لأنها تخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية وتعتبر تنظيمية لأنها تخضع للنصوص التشريعية و التنظيمية التي تنظم الإدارة، وهذا ما أكده المشرع في نص المادة 07 من الأمر 03-06 حيث نصت على أن: " يكون الموظف في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية"<sup>3</sup>.

والغاية من أخذ المشرع بالعلاقة التنظيمية اللاتحية هو تثبيت موظفي الإدارة ومنحهم ضمانات لاستمرارية وظائفهم، فمجموع الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام والواجبات الملقاة على عاتقه مردها التشريع أو التنظيم، كما أن هيكل الوظيفة العمومية يحتاج إلى تخصص قوي في المهام وهو الهدف الذي لا يتحقق إلا في إطار نظام الاحتراف القائم على فكرة العلاقة التنظيمية القانونية، حيث أن العلاقة التعاقدية من شأنها المساس بمبدأ استقرار الموظفين و الوظائف، من خلال عدم الاستقرار، والسماح بتقلبات الموظفين من إدارة إلى إدارات أو مؤسسات أخرى، فالاستقرار الوظيفي هو هدف من أهداف العلاقة التنظيمية القانونية الذي من شأنه ضمان سير المرفق العام.

<sup>1</sup> المادة 06 من الأمر رقم 133-66، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 05 من المرسوم رقم 59-85، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 07 من الأمر رقم 03-06، السلف الذكر.

**الفصل الثاني:  
الإجراءات  
القانونية  
للالتحاق بالوظيفة  
العمومية**

## الفصل الثاني:

### الإجراءات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية الى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام. أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة ما هو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لي تولى الوظائف العمومية. ترتبط أساسا بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ الى مبدأ عام ذو قوة دستورية، هو مبدأ المساواة هو مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية. إلى جانب الشروط القانونية والتنظيمية المعدة أصلا بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والى تلك العمليات الأخرى التي أفرزتها الممارسة العملية والتقنية، حيث يعتبر التوظيف العمومي أحد أهم المصادر المعتمدة من طرف الدولة لتحقيق المصلحة العامة، وذلك بعد انتقاء المترشحين لي وظيفة عمومية وفق طرق قانونية والآليات الإدارية.

وعليه سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: المبادئ التي تحكم تولي الوظائف العامة
- المبحث الثاني: الضوابط القانونية لشغل الوظيفة العامة.

## المبحث الأول:

### المبادئ التي تحكم الوظائف العمومية

إن تولي الوظيفة العمومية يخضع الى مبادئ تمثل الحجر الأساسي في مختلف دول العالم ،و من بينها الجزائر التي عملت على تبنيها و العمل بمقتضاها ،و هذا ما يظهر من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية في الجزائر في كل مرحلة من مراحل تطورها .حيث أن هذه المبادئ محددة في الدستور و القوانين ،لابد للجهة المعنية القيام بعملية التوظيف و أخضاها بعين الاعتبار،بهدف ضمان سير المرفق العام .و تتلخص هذه المبادئ في مبدأي المساواة و الجدارة ،فالمساواة تتمثل في مفهوم الوظيفة العمومية ضمان للمواطنين سبل الالتحاق بالوظيفة دون تمييز مرده الجنس أو العرق أو الحالة الدينية ،الى جانب ذلك فرض مؤهلات و مجموعة المعارف في من يريد الالتحاق بالوظيفة العمومية و ذلك بفرض نظام مسابقة أو امتحان ،و هذا ما يمثل مبدأ الجدارة .

وعليه يمكن تقسيم المبحث إلى ثلاث مطالب:

- المطلب الأول: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة
- المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة
- المطلب الثالث: ضمانات حماية مبدأي المساواة و الجدارة في الجزائر

### المطلب الأول:

#### مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

يعتبر مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية أحد المبادئ العمومية للقانون الذي يحكم بدوره التعيين في الوظائف العمومية، ويمثل جزء من حقوق الإنسان المهمة والذي حرصت عليه المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية. واتجهت نحوه كافة الأنظمة الوظيفية المعاصرة في مختلف دول العالم المتقدم. كما تؤكد نص المادة 74 من الأمر رقم 03-06 صراحة حيث نصت

: " يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ".<sup>1</sup> حيث أن أساس خضوع الإدارة لهذا المبدأ هو الاعتبارات العلمية، واعتبارات العمالة الاجتماعية فهو يستند الى طبيعة إنشاء و وجود المرافق العمومية في الدولة التي وجدت لي خدمة الأفراد على قدم المساواة وهذا ما يقتضي توضيح و تعريف بهذا المبدأ، والاستثناءات الواردة على هذا المبدأ في مجال الوظيفة العمومية .

### الفرع الأول

#### تعريف مبدأ المساواة

يتخذ مبدأ المساواة أشكالاً مختلفة منها المساواة أمام القانون، والمساواة في الانتفاع من خدمات المرافق العمومية، والمساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية. حيث يقصد بمبدأ المساواة في ظل الوظيفة العمومية ،عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العمومية أساسها الانتماء العرقي أو الجنس ذاو التوجه السياسي أو الحالة الدينية.<sup>2</sup>

و لمبدأ المساواة قيمة دستورية، حيث تنص المادة 63 من الدستور على ما يلي : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".<sup>3</sup>

وهو ما تبنته المجموعة الدولية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948 حيث تنص المادة 21 منه " يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده".<sup>4</sup> كما نص عليه القانون الوظيفي العمومي لسنة 1966 وكذا المرسوم رقم 85-59 الذي نص على ضمانات الكفيلة باحترام وتطبيق قاعدة المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية من خلال إلزام المرافق العمومية لدى لجوؤها للتوظيف بمراعات الشروط العامة، يجب توفرها في جميع

<sup>1</sup> المادة 74 من الأمر رقم 06-03 ، السالف ذكره.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص69.

<sup>3</sup> قانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 7 مارس 2016، ص 13.

<sup>4</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المؤرخ في 13 ديسمبر 1948.

المرشحين من جهة، والتقييد بإجراءات وكيفيات التوظيف التي تقوم أساسا على نظام المسابقات المبنية على الشهادات أو الاختبارات.

ومبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية مظهر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق و الواجبات العامة، وهو يرجع من ناحية أصله التاريخي الى الثورة الفرنسية حيث نصت وثيقة إعلان حقوق الانسان الذي أعلنته عام 1789 في مادتها 6 على أن جميع المواطنين متساوين في الالتحاق بالوظائف العمومية، ولا فضل لأحدهم الا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب.1  
وباختصار شديد يجب على الإدارة ان تترك باب الوظيفة العمومية مفتوحا على مصرعيه أمام موطني الدولة ، كما يجب أن يكون تولي الوظائف العمومية على أساس المؤهل والكفاءة دون تمييز بين المترشحين إستنادا على العرق أو اللغة أو الدين أو الجنس.2

### الفرع الثاني:

#### الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في التوظيف

على الرغم من مبدأ المساواة من أهم حقوق الدستورية في المجال الوظيفي الا أن هذه المساواة ليست مطلقة بل ترد عليها بعض الاستثناءات التي تتعلق بفئات معينة من الأشخاص.

#### أولا: إدماج قداماء المجاهدين في السلم الإداري

وذلك بعدما ساهموا في كفاح التحرير الوطني من أن يواصلو بنفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة وهذا ما أكدته المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966: "لا يمكن ان تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و 26 أعلاه

<sup>1</sup>محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 5.

<sup>2</sup>محمد على خطار شنطاوي، المرجع السابق، ص 435.

مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني".<sup>1</sup>

### ثانيا: الوظائف المحجوزة

و هي الوظائف المعنية لا تحتاج إلى تخصيص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة تحجر لفئة معينة لها ظروف إجتماعية خاصة، أمثالها فئة المعوقين ومعطوبي الحرب ومنتفق هنا مع الرأي الذي يرى أن هذا الاستثناء الذي يستهدف تحقيق رعاية مميزة لهذه الفئات من الأفراد يعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، بل الأغلب أن تتكفل التشريعات بإقرار مثل هذه الأفضلية بنصوص صريحة.<sup>2</sup>

### ثالثا: الوظائف العليا

وكما جاء في بيان الأسباب لقانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 في المادة 9 منه "تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية. والتعيين في الوظائف القابلة للعزل، وأن شغل الموظفين لهذه الوظائف لا تعطيمهم صفة الموظف ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة وتحدد بمرسوم القواعد المطبقة على الموظفين وغير الموظفين المعينين في وظيفة عليا"<sup>3</sup>.

ولعل مرد ذلك يعود إلى أن شاغلي هذه الوظائف العليا يعينون بالتحديد بسبب علاقاتهم وولائهم السياسي مع السلطة التي تعينهم لممارسة الوظائف المعنية، لشغل هذه الوظائف يمكن للسلطات الإدارية الاستعانة بالموظفين أو غير الموظفين. والفرضية الثانية، فإن المبدأ المعمول به في هذا الصدد هو أن الالتحاق بهذه الوظائف العليا لا يترتب عليه الترسيم في إحدى الأسلاك أو رتب الوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>فؤاد حجري، قانون الوظيفة العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 16.

<sup>2</sup>فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص ص 15. 16.

<sup>3</sup> المادة 9 من الأمر رقم 66-133، السالف الذكر.

<sup>4</sup>سعد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص ص 195. 196.

## الفرع الثالث: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري

يخضع التوظيف في قطاع الوظيف العمومي إلى مبادئ وأسس تكاد تكون ثابتة في مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي عملت على تبنيها والعمل بمقتضاها بحيث يستمد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية سنده وأساسه من الدساتير أولاً والأساس التشريعي ثانياً.

أولاً: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

لقد إلتزمت مختلف الدساتير الجزائرية بهذا المبدأ، حيث تبناه المشرع الجزائري دون تحفظ في دستور 1963، فالمادة 10 نصت على أنه من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية "...مقاومة كل نوع من تمييز". والمادة 11 منه تضمنت منح الدولة الجزائرية موافقتها لإعلان العالمي لحقوق الإنسان ثم صت في المادة 12 على المساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات وجاء في نص المادة 16 " اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل والحياة اللائقة والتوزيع العادل للدخل الوطني".

فأما دستور 1976 الذي تناول مجموعة كبيرة من الحقوق الأساسية للمواطن جاء في نص المادة 44 منه " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون شروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية".

ودستور 1989 الذي جاء في مرحلة الانفراج السياسي و إنتعاش الحقوق السياسية نص في 1/48 " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"<sup>1</sup>.

كما جاء في نص المادة 63 من دستور الجزائري الحالي " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدول ،دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 11. 16.  
<sup>2</sup>المادة 63 من القانون رقم 01-16، السالف الذكر.

ثانيا : الأساس التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.

لقد سعت جميع النصوص القانونية المتعلقة بالوظائف العمومية إلى العمل بهذا المبدأ، ف جاء في الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 13-06-1966 و تتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام و هو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها " .

كما نصت المادة 02/07 من القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05/03/1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الادرات العمومية، هذا المبدأ في المادة 34 جعل الالتحاق بالوظائف العامة يتوقف أصلا على المسابقة و أحال في المادة 36 منه إلى الإطار القانوني الذي يحدد كفاءات تنظيم و إجراء هذه المسابقات التي تعكس العمل بمبدأ المساواة في التوظيف.

ومن هذا العرض الذي أردناه، يتضح أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يعتبر تطبيقا لمبدأ دستوري عام و عالمي تأخذ به النظم السياسية الديمقراطية. و يعتبر أساس لتحقيق العدالة و الحرية و سيادة القانون، و ينبع من مبدأ العام الذي تقرره الدساتير و المعاصرة كما رأينا من المساواة المواطنين جميعا أمام القانون.

لمبدأ المساواة أمام القانون الذي يعد من المبادئ الدستورية العامة و الذي تقرره الدساتير المختلفة بنصوص صريحة، يتضمن تطبيقات عديدة و في مجالات مختلفة من بينها مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية

إن صلاح الوظيفة العامة الارتقاء بما يقتضي اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها لذلك كان لابد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار و يدعمه و المبدأ الذي يحكم هذا

<sup>1</sup>فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص.ص.19.18.

النظام في الوقت الحاضر هو مبدأ الجدارة، مبدأ يجعل من الكفاءة أساساً لاختيار الموظف العمومي. و يد مبدأ الجدارة أمام تقلد الوظائف العمومية أحد أهم المبادئ الأساسية في التوظيف التي أقرتها النظم القانونية لأغلب الدول، ولم يكن العمل بها لأول مرة بالصورة العفوية أو العرضية، بل إن ذلك كان نتاج لرحلة طويلة و شاقة من النضال الذي شهدته الوظيفة العمومية، للقضاء على مظاهر البيروقراطية في التوظيف و خضوعها لأهواء و رغبات شخصية لا علاقة لها بقواعد القانون و سلطته.

### الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة

وعرفه الأستاذ ثروبي على أنه " أسلوب اختيار الموظفين العاملين و الاحتفاظ بهم أساس الصلاحية أو الجدارة"<sup>1</sup>.

كما عرفه الدكتور أنور احمد رسلان بأنه "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين و الاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها و بغض النظر عن أية اعتبارات أخرى"<sup>2</sup>.

و عرفه الدكتور المعداوي نظام الجدارة بأنه : " ذلك النظام الذي يتيح الفرص المتكافئة

أمام المواطنين لتولي الوظائف العامة على أساس الصلاحية و ليس المحسوبية السياسية أو الاجتماعية " .

حيث كلما عرفت المبدأ من ناحية الا و أغفلت الأخرى ،لنقترب بدورنا تعريفا نرى أنه جامع يأخذ بكلا الناحيتين، و عليه يكون مبدأ الجدارة أمام تولي الوظائف العمومية " ذلك المبدأ الذي يقوم على طريقة توظيف المترشحين لشغل الوظيفة العمومية على أساس توفر الشروط و المؤهلات

<sup>1</sup>حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها و أساليبها و إصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1999، ص.58 .  
<sup>2</sup>نقل عن أنور احمد رسلان، تقارير الكفاءة، مجلة القانون و الاقتصاد جامعة القاهرة، العدد الثانية و الخمسون، سنة 1982 ص.ص.16.15.

المطلوبة، وصلاحياتهم لشغله بعيدا عن تحيز الإدارة مع وجوب حيادها التام و التزامها في ذلك اتباع الآليات و القواعد القانونية المحددة لطرق التوظيف<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:

#### الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في التشريع الجزائري

كما هو الحال بالنسبة لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومي، يخضع التوظيف بالجزائر كذلك لمبدأ الجدارة من خلال ما نص عليه في الدستور الجزائري و النصوص التشريعية و التنظيمية للوظيفة العمومية، و لتعرف الأكثر للمكانة التي حضي بها مبدأ الاستحقاق في التوظيف في الجزائر ضمن العناصر التالية :

#### أولا : الأساس الدستوري لمبدأ الجدارة

الدستور هو القانون الأسمى للدولة، و لذا فلقد تضمنت مواده القانونية التوجهات و المبادئ والخطوط العريضة التي تسيير عليها الدولة، إذ أن موضوع الوظيفة العمومية يشكل أحد أهم وأضخم النشاطات التي تمارسها الدولة، و موضوع الجدارة في تولي الوظائف العمومية أحد تلك الموضوعات.

ففي دستور 1963 ونظرا لحدثة الدولة في عهد الاستقلال و قلة التجربة الإدارية و التشريعية لصياغة النصوص القانونية، فإنه لم يشر للمبدأ لا صراحة ولا ضمنا.

أما دستور 1976 فقد نص في مادته 41 على ما يلي " وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين ،وهي في متناولهم بالتساوي دون أي شرط ما عدا تلك الشروط المتعلقة بالاستحقاق و الأهلية " و هو بذلك نص على مبدأ المساواة و الاستحقاق معا في تقلد الوظائف العمومية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>صبري جبلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 48.

<sup>2</sup>المادة 41 من أمر رقم 97-76، السالف ذكره .

في ما يخص دستور 1989 ، و الذي واكب الانتقال من النظام الاشتراكي نحو النظام الرأسمالي و ما يطلبه من إشاعة الحريات الفردية ، و الحقوق السياسية، فقد نصت المادة 48 منه على أن " يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي عددها القانون"1. في الإشارة إلى تكريس مباشر لمبدأ المساواة ،وغير مباشرة لمبدأ الاستحقاق .أما الدستور الحالي ومن خلال مادته 63 فقط أكد صراحة على المبدأ، وهي ذاتها المادة 48 من دستور 1989.

مما سبق يتضح أن الدساتير الجزائرية المتعاقبة ، قد نصت على مبدأ الاستحقاق في التوظيف، إما بطريقة مباشرة كما هو الحال بالنسبة لدستور 1976 أو غير مباشرة في دستوري 1989 و 1996.

#### ثانيا: الأساس التشريعي لمبدأ الجدارة

عملت الجزائر كغيرها من الدول على تكريس مبدأ الجدارة في التوظيف لشغل المناصب العمومية، بغية النهوض بالمؤسسات والإدارات العمومية وتحسين أدائها وذلك منذ صدور أول قانون أساسي لتنظيم الوظيفة العمومية لعام 1966 إلى غاية صدور الأمر 03-06.

وهكذا يجد مبدأ الجدارة في التوظيف مصدره القانوني في جملة تلك القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، وهي نصوص تشريعية وتنظيمية استمدت تكريسها لمبدأ من أصله الدستوري الذي سبق الحديث عنه.

حيث أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 قد نص في المادة الخامسة منه على أن " ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني..."<sup>3</sup>. و لا شك أن الاستعداد البدني المشار إليه، هو من لوازم استحقاق الموظف لشغل المنصب، فهو

<sup>1</sup>المادة 48 من المرسوم الرئاسي رقم 18-89، السالف ذكره.

<sup>2</sup>فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص.22.

<sup>3</sup>المادة 5 من أمر 133-66، السالف الذكر.

جدارة صحية و على هذا الأساس نصت المادة 26 من ذات الأمر على " أن يتم توظيف الموظفين تبعا لأحد الكيفيتين أو معا و هما المسابقات عن طريق الاختبارات أو عن طريق الشهادات "و هو تجسيد واضح لمبدأ الاستحقاق، من خلال اعتماد مبدأ التوظيف عن طرق المسابقة 1.

أما القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، فقد نص على المبدأ بالمادة 55 التي نصت على أنه " يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه، بناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وامكانياته ومراجعة المهنية أو الاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة".

وهو تكريس أكثر قوة لمبدأ الاستحقاق في التوظيف، حيث وقف القانون حائلا دون الوصول من لا شهادة ولا كفاءة لهم لتقلد مناصب الوظيفة العمومية، وهو تكريس الذي أكد موقف المشرع منه، في حين نصت المادة 99 من ذات القانون على ان " منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام، في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها "2.

أما المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، فقد نص بالمادة 34 منه على أن نظام المسابقة هو الأسلوب لتولي الوظائف و هو بلا شك اعتراف بمبدأ الاستحقاق الذي يقوم على التنافس و الانتساب 3.

وعلى نفس النهج سار الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كخلاصة لما سبقه من تشريع، وكتقنين ساري المفعول اليوم، وذلك بتبنيه الأخذ لمبدأ الاستحقاق لتولي الوظائف العمومية. وهكذا أجمعت القوانين المنضمة للوظيفة العمومية على تكريس مبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف العمومية و جسدت ذلك في تقنينها لأسلوب المسابقة 4.

<sup>1</sup>المادة 5 من أمر رقم 133-66 ، السابق ذكره.

<sup>2</sup>المادة 55 و 99 من قانون رقم 12-78، السابق ذكره.

<sup>3</sup>المادة 34 من المرسوم رقم 59-85، السابق ذكره.

<sup>4</sup>فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص25.

## المطلب الثالث:

## ضمانات حماية مبدأ المساواة والجدارة في الجزائر

لقد استقر القضاء الدستوري والإداري على أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية هو مبدأ دستوري بحيث لا يجوز للمشرع أو الحكومة اتخاذ أي إجراءات يكون من شأنه التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العمومية لاعتبارات سياسية أو عرقية أو ترجع لاعتبارات الجنس، كما وجب إبعاد القوانين المنظمة للوظيفة العمومية عن شتى أنواع المظاهر السلبية التي تخل بها، كما لا يجوز للإدارة إخلال بمبدأ جدارة في تولي الوظائف العامة لأنه يضمن أداء الخدمة العامة ومردودية المرفق العام. لذا يجب على الدولة الاهتمام بهذا الجانب وحمايته ولا يتم هذا إلا عن طريق الحماية الإدارية أو الحماية القضائية.

## الفرع الأول:

## الحماية الإدارية

من أجل تولي الوظائف العمومية وضمان السير الحسن، فرض المشرع أساسا مبنية على عدم التمييز بين المتقدمين أو المترشحين لشغل الوظائف العمومية والقيام بإجراءات دقيقة ومكفولة، فقد وجب إعلام المواطنين عن شغور وظيفة معينة بالطرق الرسمية. حيث تقوم الإدارة بإعلام الجمهور عن المسابقة الالتحاق بالوظيفة العمومية، أي لمن يهمه الأمر ويرغب في الالتحاق بالوظيفة ممن تتوافر فيهم الشروط ومؤهلات لشغل الوظيفة العامة فالإعلانات تكون مباشرة صريحة تتسم بسرعة نقل الموضوع وشموليته حيث كلما زاد الإعلان وكان واضحا للجمهور زاد معدل المترشحين أو المتقدمين الراغبين في تولي هاته الوظائف مما يخلق نوع من المساواة بين الأفراد وزيادة نوعية التوظيف وجودته، كما يهدف إلى القضاء على كل أنواع المظاهر التي تؤدي إلى التمييز أو عدم المساواة كما يهدف إلى زرع روح الثقة بين الجمهور و الإدارات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>هنداوي حنان، المرجع السابق، ص 40.

كما أوجب نظام المسابقة بهدف الكشف عن الكفاءات المترشحين، هي من الطرق الأساسية والرئيسية التي تحقق الديمقراطية وتضمن تفادي كل مظاهر التعسف التي قد تحدث من منع التدخل والوساطة، وتجنب التمييز بين المرأة والرجل وغيرها من المظاهر الأخرى، وبالتالي تعد وسيلة لتحقيق غاية وهي الوصول إلى أكفئ الأشخاص وأجدرهم لتولي مهام الوظيفة العمومية.1

كما قام المشرع بإنشاء هيئة عليا مركزية ولجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين بغرض أن يحقق هدفا إصلاحيا عاما وهو تحسين مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر وقد نصت على هذه الأجهزة المادة 55 من الأمر رقم 06-03 بقولها: " الهياكل المركزية وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية).
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والطقن.2

### الفرع الثاني:

#### الحماية القضائية

في حالة عدم نجاعة الحماية الإدارية التي تكون عن طريق الإعلان والمسابقة أي معيار تكافؤ الفرص فنلجأ إلى الحماية القضائية، بحيث أن الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لحماية مبدأ المساواة والجدارة تأتي بنتيجة أو دون أدنى تأثير مالم ترفق بضمانات قضائية ويتضح هذا من خلال المحاكم الإدارية ومجلس الدولة، عن طريق دعوى إدارية تقوم على أساس الخصومة الإدارية على مبدأ المساواة بين الأطراف من حيث الصفة والهدف ها لحيازة الإدارة لمظاهر

<sup>1</sup>قُدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة انيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 31.

<sup>2</sup> المادة 55 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

وامتيازات السلطة العامة وتحقيقا للمصلحة العامة وبهذا تكون الإدارة دائما طرف ممتاز من مراكز الأفراد العاديين.

ومعنى هذا أم المشرع الجزائري قد فتح الباب للموظف أو المتقدم إلى الوظيفة الذي يرى أنه متضرر من قرار ما صادر عن الإدارة أن يلجأ إلى القضاء الإداري كونه يعمل على ضمان تطبيق واحترام مبدأ المساواة وخضوع الإدارة العامة للقانون والمحافظة على المبادئ الأساسية لقانون الوظيفة العمومية، بما يضمن الحماية اللازمة والفعالة للمصلحة العامة في الدولة ولحقوق وحرقات الأفراد.

وللحفاظ على هذه المبادئ لتولي الوظائف العمومية وجب اللجوء الى القضاء كون إجراءاته أكثر دقة الى حد الذي يدفع الإدارة دوما وجوب أخذ احتياطات لانتهائية لها تحافظ على خط سير لا يشوبه أي مأخذ قانوني، وتجدر الإشارة الى أن أكثر المنازعات والقضايا في الوظيفة العمومية من النوع الذي يطلب فيه الإلغاء، أي حينما يطالب الموظف العمومي في صلب دعواه بإلغاء قرار يمس مركزه القانوني، وهذا ما يميزها عن المنازعات وقضايا العمل إذ حينما تضطر المحاكم إلى فض الخلافات والنزاعات الفردية، في حين يتولى القضاء الإداري إلغاء القرارات الإدارية المعنية. هذا الأخير يحدد بشكل متحرر المصلحة التي يجب أن يثبت أنها واقعة، كالمترشح الذي يتقدم إلى إجراء مسابقة يمكنه أن يطعن في نتائج هذه المسابقة أو قد تتعلق الطعون بالترقية أو بحقوق مالية أو قرارات تأديبية وغير ذلك من القرارات التي تتوفر فيها مصلحة واضحة في الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري.

وفي نطاق الوظائف المحجوزة وتلك المقتصرة على حملة المؤهل العلمي المعين أو لمن تتوفر فيهم شروطا خاصة، يجوز لكل من استوفى شروط التعيين أن يطعن في قرار التعيين إذا كان اسمه لم يدرج في القائمة أصلا أو تم إدراجه في غير ترتيبه أو استبعدت الإدارة اسمه عند التعيين بدون وجه حق.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>قُدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 35.

**المبحث الثاني:****الضوابط القانونية****لشغل الوظيفة العمومية في الجزائر**

يعتبر التوظيف العمومي أحد أهم المصادر المعتمدة في توفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل مناصب العمل الشاغرة، كما أنه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائما للبحث عن أفكار جديدة ومؤهلات متخصصة وفق إطار قانوني وتنظيمي، وفي هذا المبحث سنحاول التعرف على كيفية اكتساب صفة الموظف وطرق اختياره في ظل الوظيفة العمومية في بلادنا ولكن قبل الشروع في ذلك لابد من الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد حدد مجموعة من الشروط العامة للتوظيف، والتي لا يمكن للمترشح في غياب أحدها أن يلتحق بالوظيفة العمومية في الجزائر، وعليه في ها المبحث سنتطرق إلى ثلاث مطالب:

- المطلب الأول: شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- المطلب الثاني: طرق اختيار الموظفين العموميين.
- المطلب الثالث: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي.

**المطلب الأول:****شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية**

لقد عدت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية ومنها الأمر 06-03 متضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الأتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.1
- وعليه سنتطرق إلى الشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر بشيء من التفصيل:

### الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية

من المعلوم أن جميع الدول تقتصر وظائفها العامة على مواطنيها، وذلك حفاظا على مناصب العمل للأفراد مجتمعها وكذلك حرصا منها على أمنها وسلامتها نظرا لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أبرز معلومات خطيرة تتعلق بالدولة والمجتمع في مجال الأمن والاقتصاد والتعبئة المالية، والسياسة الخارجية..... إلخ.

لذلك كان لا بد أن توضع بين أيدي شخص تتوفر فيه الدواعي والبواعث الوطنية مما يجعله حريصا على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها، وهذا ما يفتقد إليه الأجنبي وبالتالي فإن ترشح للوظيفة العامة يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها.

وقد ذكر الدكتور سليمان الطماوي " أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها ثم أن شغل الوظائف العامة هو مظهر ممارسة حقوق السياسية التي ينبغي أن تكون قصرا على المواطنين دون سواهم". لذلك نجد أن المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المبدأ فاشتراط على من يتقدم لشغل إحدى الوظائف العمومية أن يكون متمتعا بالجنسية<sup>2</sup>. فقد حصر التعيين في الوظائف العامة بالمواطنين الدولة وحدهم دون

<sup>1</sup> المادة 75 الأمر رقم 03-06، السالف ذكر.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 92.

أن يشير إذا كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة، غير أن بالرجوع إلى الأمر رقم 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، قبل تعديله كان قد فرق بين حامل الجنسية الأصلية وبين مكتسبها في مجال التوظيف العمومي وذلك في نص المادة 25 منه: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية:

• إذ لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام

المنصوص عليها في المادة 75...1."

ففي حالة اكتساب الجنسية الجزائرية من طرف المترشح، فإنه لا يحق له أن يكون موظفا عموميا إلا بعد مضي سنتين على اكتسابه للجنسية يثبت خلالها الجنس ولأته، للجنسية الجديدة، حتى يمكن -تعيينه في الوظيفة العمومية، و من المعلوم أن الجنسية الجزائرية يحكمها الأمر رقم 86-70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، ومعدل وتمتم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 حيث تم بموجبه تعديل مقتضيات المادة 6 و 7 و 8 من الأمر 86-70 المذكور، وبناء على التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل، بل صار جزائرا بلانتماء على أساس الدم من أب جزائري أو أم جزائرية أما عن التجنس فقد فرق المشرع الجزائري بين حالتين، اكتساب الجنسية بقوة القانون و التجنس العادي.<sup>2</sup>

وسبق للمجلس الدستوري الجزائري في عديد القرارات و الآراء التذكير بمبدأ المساواة و أنه لا يجوز التمييز بين الجزائريين هذا يحمل الجنسية الأصلية و الآخر المكتسبة. وخير مثال يتعلق برأي المجلس الدستوري رقم 4 بتاريخ 22 غشت 2004 و أصدره بمناسبة مراقبة القانون العضوي المتعلق بالقانون الأساسي للقضاة. حيث ذهب المجلس للقول: "اعتبار أن المشرع اشترط في التوظيف الطلبة القضاة المتمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، واعتبار أن قانون الجنسية الصادر بموجب الأمر 86-70 معدل و المتمم ينص على مبدأ

<sup>1</sup> المادة 25 من الأمر 133-66، السالف الذكر.

<sup>2</sup> الأمر رقم 05-01، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل وينم الرقم 86-70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة في 27 فيفري 2005، ص، 15.

عام في المادة 15 منه يقضي بتمتع الشخص الذي يكسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من اكتسابها ... " وانتهى المجلس بالنتيجة أن فرض 10 سنوات لتولي وظيفة القضاء بالنسبة لمكتسب الجنسية الجزائرية فيه إخلال صريح ومساس واضح بمبدأ المساواة.<sup>1</sup>

وبتالي فإنه لايجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة تولي و الوظائف العامة، غير أنه في إطار التعاون التف=قني و الثقافي تم عقد اتفاقيات قصد توظيف مستخدمين مؤهلين من الأجانب وطبقا لما تقتضيه القوانين و الأنظمة، من شأنهم الخدمة في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية. ولقد حدد المرسوم رقم 276-86 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الإطار القانوني الذي يحكم توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة، الجماعات المحلية، الهيئات والمؤسسات العمومية.<sup>2</sup>

من أجل هذا الغرض صدر منشور وزاري مشترك حمل رقم 606 بتاريخ 11 ديسمبر 2002 المتعلق بتوظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات و الإدارات العمومية و بين المنشور شروط توظيف الأجانب وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف والتي تتكون من:

- المدير العام للوظيفة العمومية أو ممثله.
- ممثل عن المديرية العامة للميزانية لدى وزارة المالية.
- ممثل وزارة التشغيل والتضامن الوطني.
- ممثل الوزارة المعنية.

ويعود للجنة دراسة طلب التوظيف و الفصل فيه نهائيا. وإذا تم قبول الطلب يعود للجنة

التعين، وتحديد المرتب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أعمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 93.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 86-276، المتعلق بتوظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة، الجماعات المحلية، الهيئات و المؤسسات العمومية، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة في 12 نوفمبر 1986، ص، ص، 9-12.

<sup>3</sup> المنشور الوزاري المشترك رقم 606، المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية، مؤرخ 11 ديسمبر 2002، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص، ص، 01.03.

### الفرع الثاني: المتمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة

يشترط القانون في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون ممتعا بجميع حقوقه المدنية غير منقوص منها، ومتوفرا على حسن الخلق ومحمود السيرة.

#### أولا : التمتع بالحقوق المدنية

وهي الحقوق المضمونة للمواطنين و التي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر من المحكمة. ويعتبر حق الانتخاب وحق الترشح من بين الحقوق المدنية وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة.<sup>1</sup>

وقد صنف المشرع الجزائري حرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام من القانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 معدل ومتمم للأمر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، وبالتالي فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم أهليته لتولي وظيفة عامة. لأن فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني وجود تناقض في المراكز القانونية.<sup>2</sup>

#### ثانيا : التمتع بالسيرة الحسنة

و يقصد بها أن لا يكون قد صدر حكم على المرشح يقضي بعقوبة جنائية مخلة بالشرف أو لأمانة، وبالنسبة للمترشحين الذين ارتكبوا جنح أو مخالفات يجوز توظيفهم لكن لا تمنح لهم وظائف عليا أو مسؤوليات في الدولة .

ولإثبات حسن السيرة على المترشح تقديم صحيفة السوابق العدلية رقم 3 يتحصل عليها من المحكمة و فيما يخص السمعة أن تكون سيرته متفقة مع متطلبات العقل و أن لا تكون لتصرفاته

<sup>1</sup>عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 96.

<sup>2</sup>القانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 معدل ومتمم، المتضمن قانون العقوبات، الخريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 84، الصادر في 24 ديسمبر 2006.

أثار سلبية على ثقة المواطنين بالإدارة ، والتي لها الحق في إجراء تحقيق عن طريق المصالح المختصة للتأكد من حسن سيرة المترشح.

وقد عرف القضاء المصري حسن سيرة بأنها " ما عرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة، تتناقلها الألسن و تستقر في الأذهان على أنها صحيحة و إن لم يكن ردها إلى أصل ثابت ومعلوم".

والواقع أن مفهوم السيرة و الأخلاق من المسائل النسبية التي تختلف باختلاف الأنظمة السياسية و الاقتصادية والاجتماعية، وما يعد من قبل حسن السلوك في مجتمع أو في دولة يعتبر سوء سلوك في مجتمع أو دولة أخرى. فالمشرع لم يحدد الحالات التي تعد سوء السمعة وترك ذلك الأمر للقواعد العامة و العدالة الاجتماعية وقواعد النظام العام و الأداب العامة و العرف على وجه الخصوص.1

ويرجع إلى قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 اشترط في جميع المترشحين لتولي الوظيفة العامة التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توفر بعض الصفات الأخرى كالاتصاف بالأخلاق الحميدة، وهذا ما يعني أن الأسلاك المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة و أخلاق المترشح للوظيفة العمومية قبل وأثناء التحاقه بها.2

غير أن اشترط إجراء التحقيق الإداري المسبق لا يعني جميع الأسلاك بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

وهو ما أكده المشرع الجزائري في المادة 77 من القانون الوظيفة لعام 2006 التي خولت للقوانين الأساسية خاصة توضيح وتحديد عند حاجة الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق . ومن خلال نص المادة المذكورة نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة طبقا لمقتضيات القوانين الأساسية، أي لا يخص كل الوظائف و الأسلاك.

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1985، ص، 78.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، المرجع والموضوع السابقين.

وفي هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية، ومن جهة أخرى تنص المادة 75 فقرة 4 أنه : " أن لا تحمل شهادة سوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها". وهذا لتأكد من الجانب المسلكي أو سلوك المترشح للوظيفة العامة.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية

نص المشرع الجزائري من خلال الأمر 03-06 على كل مترشح للوظيفة عامة ( ومن جنس ذكر )بتوضيح وضعية تجاه الخدمة الوطنية، وينبغي أن تكون وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية أي أن يكون مترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو مؤجلا، حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية وذلك طبق لقانون الخدمة الوطنية صادر عام 1974 بلأمر 103-74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 معدل ومتمم بالقانون 14-06 المؤرخ في 9 أغسطس 2014، وقد عرفت المادة الأولى منه الخدمة الوطنية بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني، وبينت المادة الثانية المقصود بالدفاع الوطني بأنه تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور و التي تتعلق بالمحافظة على الإستقلال الوطني و الدفاع عن السيادة الوطنية و تعتبر الخدمة الوطنية إجبارية و تدخل تحت عنوان الأعباء العامة ذات الطابع الوطني و تؤدي بشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي لمدة 12 شهرا بصفة مستمرة.<sup>2</sup>

ولقد تشددت المادة 7 من القانون 06-14 بشأن الخدمة الوطنية معلنة أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص، أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية. حيث تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للراغب في الالتحاق بالوظائف العامة:

- إما أداء الخدمة فعليا ويقدم الوثيقة الدالة على ذلك.

<sup>1</sup>المادة 77 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية. المؤرخ في 9 أغسطس 2014.ص.5.

- يثبت الاستفاد من الإجراء طبقا للمادة 27 كأن يكون له يؤدي الخدمة الوطنية.
- يثبت الاستفاد من التأجيل طبقا للقانون.
- يثبت إعفاء من الخدمة بموجب وثيقة رسمية.<sup>1</sup>

وقبل صدور الأمر 03-06 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون أما معفى منها، وإما أدى واجب الخدمة الوطنية. لكن نظرا للشكاوي الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف بسبب وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية، وتطبيق للمادة 75 من الأمر أعلاه أصدر رئيس الحكومة تعليمة رقم 6 مؤرخ في 6 مايو 2006 المتعلقة بإزاء الخدمة الوطنية حيث فرضت هذه التعليمة على كل راغب في التوظيف أن يثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية بموجب شهادة تؤكد أن كان مستفيدا من التأجيل، أو معفيا وذلك قصد تسهيل التحاق بعمل معين كما أنها تعتبر محتسبة في أقدمية بنسبة للأشخاص الذين عينوا في الوظيفة عامة ثم توقفوا من أجل أداء الخدمة الوطنية، فهذه الفترة محتسبة في أقدمية ويستفيد منها العامل المتربص بدرجة واحدة أعلى من الدرجة التي كان فيها قبل الذهاب، مع احتفاظه بأقدمية قدرها ستة أشهر ليوم تاريخ الترسيم.<sup>2</sup>

#### الفرع الرابع: شرط السن واللياقة البدنية

يشكل السن و اللياقة البدنية والذهنية شرط من شروط التوظيف ويتكون هو الآخر من شقين:

#### أولا: شرط السن

نصت المادة 75 من الأمر رقم 03-06 في الفقرة الخامسة على أنه لا بد من توفر شرط السن للالتحاق بوظيفة عمومية، حيث حدد الحد الأدنى للسن القانوني بثماني عشر (18) كاملة

<sup>1</sup> المادة 7 من القانون رقم 06-14، السالف الذكر.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق.

وذلك طبق المادة 78 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

والحد الأدنى هو عبارة عن معيار لتحديد نضج المترشح واستعداده للقيام بالعمل وتمتعه بالأهلية، وكذلك لتحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤوليته، ويميز في تصرفات بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة.

### ثانيا: شرط القدرة البدنية والذهنية

تفرض كل وظيفة عامة توفر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها، حيث يقصد بها أن يكون الشخص متمتعا بعقل سليم وصحة جيدة وأن يكون خاليا من الأمراض في المعدية، فالوظيفة العامة تتطلب جهدا بدنيا وعقليا وذلك من أجل توفير الخدمة العامة ولضمان استمرارية المرفق العام.

لذلك اشترط المشرع في قانون الأساسي العام للوظيفة العامة بموجب المادة 75 منه أن يكون المترشح للوظيفة العامة القدرة البدنية والذهنية للالتحاق بها، لكن هذا لا يصطدم على الاطلاق مع الشروط الخاصة للوظيفة التي تستوجب مثلاقامة معينة أو نسبة رؤية محددة أو تفرض أداء اختبار بدني. فهذا لا يتنافى أبدا والشرط العام، فكل وظيفة شروطه الخاصة سنت لدواعي موضوعية ولا اعتبارات عامة.

ولا يكفي توافر القدرة البدنية، بل وجب ان تلازمها القدرة الذهنية. فالأمر يتعلق بوظيفة عامة ويقصد بها الأشخاص الذين ثبت خلوهم من أي عائق ذهني يحول دون ممارستهم لوظائفهم. وبالتالي لا يمكن ترخيصا لمن لهم إعاقات ذهنية بالالتحاق بعالم الوظيفة وإلا كان هناك مخاطر جمة ستلاقي الوظيفة العامة، وتلاقي أداء الخدمة العامة ومردود المرفق العام.<sup>2</sup> وللإشارة أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 29-04-2006 تحت رقم 16 نص على أن شرط الأهلية البدنية يثبت من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب: طب عام، طب الأمراض الصدرية، طب العيون. كما

<sup>1</sup>المادة 75، من الأمر 03-06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> عما بوضياف، المرجع السابق، ص ص 99-100.

ورد في ذات المنشور أن المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالأسلاك والرتب المعنية بسبب عدم استيفائهم شرطا قانونيا أساسيا و التمثل في الأهلية البدنية.

وتوضيحا للأحكام هذا المنشور صدر بتاريخ 14 جوان 2006 منشورا آخر تحت رقم 637 ك خ 2006. موضوعه أن اشتراط شهادة طب العيون واستبعاد المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية فيما يخص مسابقات الالتحاق بالأسلاك المنصوص عليها في بعض القوانين الخاصة يخص أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن الوطني، أسلاك إدارة السجون، ألاك الجمارك، ألاك إدارة الغابات. وما عدا ذلك فالمترشحين لباقي المسابقات الخاصة غير معنية بأحكام المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006.

أما فيما يخص بتشغيل الأشخاص المعوقين في الوظيفة العمومية و المؤسسات و الإدارات العمومية لا بد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة و هي 1% وفقا لما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 8 ماي 2002، و المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم.

### الفرع الخامس : إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة

ويقصد به إثبات المترشح للمستوى التأهيل الذي يشترطه المنصب ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كبيرة كلما تطلب ذلك مؤهلا على، وما يصلح من مؤهل في وظيفة، قد لا يصلح في وظيفة أخرى. ويتم تحديد مستوى المؤهل و نوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك و الرتب.

<sup>1</sup>المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 29-04-2006 تحت رقم 16.

<sup>2</sup>القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، المؤرخ في 08 ماي 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 34، الصادرة في 14 مايو 2002، ص، ص، 6-12.

<sup>3</sup>عديلة عبد الكريم، التوظيف المؤسسة العامة، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص، 71.

وقد أخذ المشرع الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث نصت عليه المادة 75/05

من الأمر 03-06، كما أشارت إليه المادة 79 من نفس الأمر بقولها : " يتوقف الالتحاق بالوظيفة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى التكوين ".<sup>1</sup>

حيث أن المشرع لم يحدد من خلال قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة، بل أشار إليها ضمن قوانين خاصة بهذه الأسلاك، بالعودة مثلا للمرسوم التنفيذي 411-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية الأوقاف نجده قد اشترط بالنسبة لوظيفة أمام أو مرشد ديني شهادة في العلوم الإسلامية. أما وكيل الأوقاف فالشهادة المطلوبة قد تكون علوم إسلامية، وحقوق وعلوم اقتصادية، علوم مالية.<sup>2</sup>

وتوضيحا للتداخل الذي شهدته بعض الإدارات العمومية في ما خص التعامل بين الشهادات الجامعية للنظام القديم و الشهادات الجامعية الممنوحة في إطار نظام ل.م.د.أ. صدر الوزير الأول تعليمة بتاريخ 09 ديسمبر 2014 تحت رقم 328 و.أ. موضوعها عدم قبول أي تمييز الشهادات السالفة الذكر و أنه ينبغي التكيف مع النظام الجديد من أجل تمكين خريجي المؤسسات الجامعية من الالتحاق بالوظائف.<sup>3</sup>

وفي الختام نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف العمومية، طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر رقم 03-06 بقولها : " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 75 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 411-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية و الأوقاف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 73 الصادر في 28 ديسمبر 2008.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 101.

<sup>4</sup> المادة 77 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

### المطلب الثاني: طرق اختيار الموظفين العموميين

إن استيفاء الشروط اللازمة لشغل الوظيفة العامة لا يكفي لوحده ليصبح المرشح تلقائياً موظفاً عاماً، إذ لابد من اختيار الموظف بإحدى الأساليب التي ينتقى من خلالها الموظفين. حيث تقوم الوظيفة العمومية في الوقت الحالي في أغلب دول العالم على أساس مبدأ الجدارة في شغل الوظائف، ويقتضي هذا المبدأ أن تكافؤ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، أن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، ويتم الحكم على وجدارة المتقدم للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة، وأن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف.

وفي هذا الإطار نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 133-66 وكذا في المادة 80 من الأمر رقم 03-06 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

- مسابقات على أساس الاختبارات.
- مسابقات على أساس الشهادات.
- الفحوصات المهنية.<sup>1</sup>

بالإضافة إلى اعتماد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، وكذا طريقة الانتخاب.

<sup>1</sup> المادة 80 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

## الفرع الأول: طريقة المسابقة

تعتبر طريقة المسابقة من الأهم لأساليب اختيار الموظفين وذلك للكشف عن جدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العامة، لذا تعد طريقة المسابقة أكثر الطرق استجابة لمقتضيات العصر والتطورات الحديثة التي طرأت على الوظيفة العامة، واعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة. إخضاع المترشحين للوظيفة العامة لمسابقة بغرض التأكد من قدراتهم واختيار أفضلهم، ويعتمد هذا الأسلوب على إجراءات محددة للالتحاق بالوظيفة العامة. ونشير إلى أن المرجع الأساسي الذي يتم الاستعانة به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 والمتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها. ونجده حدد ورسم جملة من الإجراءات تتعلق بالمسابقة والامتحانات المهنية تلزم الإدارة بالمثل إليها. وباستقرار هذا المرسوم نجده تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم وإجراء المسابقات وإعلان النتائج الخاصة بها.<sup>1</sup>

وفيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات، مع محاولة التعريف بكيفية إجراء وتنظيم كل منها.

## أولاً: المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية

تقوم على اختيار الموظفين من بين المترشحين بعد إجراء امتحان تقوم به جهة إدارية متخصصة أو الجهة المراد التعيين فيها، حيث يتم انتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون التعيين وفقاً للترتيب التنازلي لنتائج. فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 194-12 والمتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها، والمؤرخ في 25 أبريل 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادر في 3 مايو 2012، ص. ص 01-06.

وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف. ويتم تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق بالوظيفة العامة من خلال المرور بإجراءات، حيث يجب للإعلان عن المسابقة أن يتم ضمن مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية، وهذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي 12-194. ويحدد إطار تنظيم هذا نوع من المسابقة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا طبق للمادة 8 من المرسوم رقم 12-194.<sup>1</sup>

حيث يوضح هذا القرار الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها وعدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي، بالإضافة إلى برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

وبعدده يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب حالة (مركزية محلية)، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية أو السلطة الوصية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها.<sup>2</sup> ويخضع قرار المسابقة لرقابة المطابقة والمشروعية، وذلك بتبليغ نسخة من هذا القرار أو المقرر إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه خمسة (5) أيام من تاريخ توقيعها ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى سبعة (7) أيام من تاريخ استلامها وبنقضها هذه الآجال، يعتبر الرأي المطابق مكتسبا، ويوضح هذا القرار أو المقرر على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح

<sup>1</sup> المادة 2 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 99-90 مؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 28 مارس 1990.

المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية، وكذلك نمط التوظيف وعدد مناصب المالية المفتوحة والمخصصة إلى تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.<sup>1</sup>

ثم يأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح المسابقة على أساس الاختبار أو الفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين، وذلك خلال أجل أقصاه سبعة (7) أيام ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابقة لقرار فتح المسابقة من قبل مصالح الوظيفة العامة المختصة، وجب إشهار في الصحافة المكتوبة أو عبر الملصقات وفي الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العامة.

وتكريسا لفكرة توسيع نطاق المعلومة الخاصة بإشهار المسابقات صدر منشور عن المديرية العامة للوظيفة العامة تحت رقم 3 ك خ 2007 بتاريخ 9 مايو 2007 يقضي بضرورة استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة لضمان إشهار واسع لعروض مناصب الشغل. وهو ما دع المديرية العامة أن تضع مجمل المسابقات على شبكة الانترنت، وألزمت مجموع الإدارات بملأ البطاقات المعلوماتية المتعلقة بإشهار المسابقات.

وقد تكفل التنظيم أيضا بتحديد المعلومات الواجب إدراجها في الإعلان والخاصة بتكوين الملف ومكان اجراء المسابقات والاختبارات والفحوص المهنية، وكذلك طرق الطعن بالنسبة للمترشحين الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقة.<sup>2</sup>

هذا ويشرع المترشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشحهم ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان، حيث تحدد مدة التسجيلات بخمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل وثلاثين (30) يوم عمل على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 10 المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المنشور رقم 3 المؤرخ في 9 مايو 2007 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالإشهار المسابقات التوظيفية في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت، ص 198.

<sup>3</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

ويترتب عن إيداع أو إرسال ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لاستلامها، دفتر خاص ومرقم ومؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية. ويترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح ولقبه وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها، وبعد ذلك يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات التوظيف من طرف لجنة التقنية تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية، ويعلم بعد ذلك المترشحين بقبولهم لإجراء المسابقة أو فض ترشيحهم، بواسطة رسالة فردية أو عن طريق الالتصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية، في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام قبل تاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو المتحان أو الفحوص المهنية. حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لديها صلاحية التعيين، والت يتعين عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين خلال أجل أقصاه خمسة (5) أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة.<sup>1</sup>

وتجري الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية طبق للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 المذكورة أعلاه، ويمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية، وفي حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطلا، ويتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة.

ويتم الإعلان عن الناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية الذين حصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على نقطة اقصائية لا تقل عن 5 من 20 وفي حالة إذا تضمنت المسابقات على أساس الاختبارات

<sup>1</sup> المادة 14 و15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

والفحوص المهنية اختبارات الشفهية فإنه يتم استدعاء المترشحين الذين يعلن نجاحهم في اختبارات القبول لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل أقصاه 10 أيام قبل تاريخ المقرر لإجرائها. وتحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على العلامة المحتمل للمترشحين الناجحين المعلن تخلفهم. بعد ذلك يجب على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني، أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ويلتحق حسب الحالة بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب، وتبلغ نسخة من هذا المقرر الى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة.<sup>1</sup>

### ثانيا: المسابقات على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغر وذلك بقرار يتضمن الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات بالإضافة إلى معايير الانتقاء وكذا التتقيط المخصص لكل منها حسب الأولوية الآتية:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من الشهادة أو المؤهل المطلوب للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

<sup>1</sup> المادة 17 و23 و28 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشيح وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقاً للتشريع المعمول به، وهذا ما نصت عليه المادة 9 من ذات المرسوم. ويتم فتح المسابقة على أساس الشهادات بنفس إجراءات المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات والفحوص المهنية. غير أننا نشير هنا إلى أن المدة المخصصة لفتح المسابقة وتنظيمها تختلف، بحيث تنظم المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

ويستند إجراء المقابلة في المسابقة على أساس الشهادات حسب المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 إلى لجنة انتقاء تتكون من:

- ممثل الإدارة المعنية رئيساً.
  - عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.
- تحدد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية بغض النظر عن قيمة المعدل العام، كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين حسب درجة الاستحقاق.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف

فضلاً عن المسابقة بأنواعها سوى على أساس الشهادة أو أساس الاختبارات أو حتى على اعتبار الفحوص المهنية، وضع المشرع أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة، حيث تتمثل هذه الأنماط في طريقة التوظيف المباشر، وكذا التوظيف عن طريق الانتخاب.

<sup>1</sup> المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194.

**أولاً: طريقة التوظيف المباشر**

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا وعلميا، ونظرا لكثرة عدد المتقدمين إن هذه المدارس والمعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية و الأدبية والسن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي هذه المدارس والمعاهد، ولذلك يجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس أو المعاهد، وعدد الوظائف الخالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين وذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.<sup>1</sup>

وقد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية لإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 155-64 والذي جاء في مادته الأولى بأن تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجي.

بمعنى أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب الفني والتقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية.<sup>2</sup>

**ثانياً: طريقة الانتخاب**

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المترشحين لشغل الوظيفة الشاغرة وهذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء وأعضاء المجالس المنتجة الوطنية والمحلية، إلا أنه تخدر الإشارة الى أن شغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوب ملائم، لما في هذا الأسلوب من عيوب

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 155-64 المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، المؤرخ في 8 يونيو 1964 المعدل والنتم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الأول، الصادرة 14 فيفري 2012، ص.37-09.

\*انظر للملحق رقم V

نتخلص في عدم قدرة الناخب على اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة لأنه سوف يتأثر بالحملة الانتخابية، كما أن هذا الأسلوب لا يضمن الحياد و نزاهة الموظف لأنه سوف يلبي احتياجات ناخبيه، ويفضل مصلحتهم على مصلحة العامة للجمهور.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون العضوي 12-01 المتعلق بالانتخابات والذي تضمن العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل الوظائف المعنية، ومن بين هذه الأحكام ما تضمنته المادة 78 منه على أنه يشترط في المترشح إلى المجلس الشعبي البلدي أو الولائية ما يأتي:

- أن يكون مسجلا في الدائرة الانتخابية التي يترشح فيها.
  - أن يكون بالغاً سن 23 سنة على الأقل يوم الاقتراع.
  - أن يكون ذا جنسية جزائرية.
  - أن يثبت أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها.
  - أن يكون محكوماً عليه في الجنايات والجناح المنصوص عليها في المادة 05 من هذا القانون.
  - ألا يكون محكوماً عليه بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام أو الإخلال به.
- وبخصوص شروط الترشح لعضوية المجلس الشعبي الوطني تضمنت المادة 90 من ذات القانون نفس الشروط المنصوص عليها في المادة 78 سابقة الذكر باستثناء شرط السن حيث رفعه المشرع إلى 25 سنة.

أما بخصوص الشروط الخاصة بالترشح لمنصب رئيس الجمهورية فقد أشار إليها المشرع من خلال أحكام المادة 136 من القانون العضوي 12-01.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>جورجي شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 429.  
<sup>2</sup>القانون العضوي رقم 01-12، المتعلق بالانتخابات، المؤرخ في 12 يناير 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الأول، الصادرة 14 يناير 2012، ص. 37-09.

## المطلب الثالث:

## شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

بعد استنفاد كافة الطر القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية، والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم، يتم تعيين كل مترشح ثم توظيفه إما بصفة متريص في رتبته للوظيفة العمومية، ولا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 2006 إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من القانون العام للوظيفة العمومية غير أن يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة اعتبار للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة. أي دون الخضوع لفترة تريص.

## الفرع الأول:

## التعيين

لا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة 04 من الأمر 03-06 سالف الذكر إلا بعد تعيينه رتبة في السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من ذات القانون، حيث تعرف المادة 04 المذكورة أعلاه على أن: "الموظف هو كل عون في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري". وتختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها وفقا للمادة 05 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وأما السلك فيجمع مجموعة من الموظفين المنتمين إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص وفقا للمادة 06 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كسلك المتصرفين مثلا الذي يضم أكثر من رتبة واحدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 4 و5 و6 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

## أولاً: التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص

التعيين هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار على المنصب الإداري كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمبدأ استمرارية المرفق العام.

وقد أكد المشرع الجزائري وفقاً للمادة 09 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأن كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية، وصلاحيّة تعيين الموظفين تعود إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها. حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية للاتحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين أساساً بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية.<sup>1</sup>

وطبقاً للمادة 96 من الأمر 03-06 سالف الذكر ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية التي تتضمن... الموظفين.

وحسب المادة 83 من الأمر 03-06 سالف الذكر يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.<sup>2</sup>

ويقصد بوضع الموظف تحت التمرين أو يكون الموظف تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها فترة التمرين أو التربص، وذلك للوقوف على مدى صلاحيته للممارسة العمل المسند إليه وقدرته على تحمل مسؤوليات وأعباء الوظيفة المعين فيها، ومدى تكيفه واندماجه مع زملائه ورؤسائه.

\*أنظر للملحق رقم: VII

<sup>1</sup>بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، 8 ماي 2013، ص.69.

\*التعيين بمفهوم التسمية، يعني الالتحاق بالوظيفة العمومية الدائمة.

<sup>2</sup>المادة 83 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

وتحدد مدة التربص المذكور سابقا كأصل عام بسنة كاملة تحسب من تاريخ التعيين وتعد هذه الفترة مدة خدمة فعلية، حيث تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة أو في الدرجات وللتقاعد. لذلك العون المتربص يخضع لنفس واجبات الموظفين ولا يتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون.<sup>1</sup>

### ثانيا: التعيين في وظيفة عمومية دائمة دون الخضوع لفترة التربص

وكاستثناء عن فترة التمرين أو التربص المشار اليه أعلاه، وبالنظر إلى دواعي عملية بحتة مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة بالمعنى دون الخضوع لفترة التمرين. وكذلك إعفاء الموظفين الذين تمت ترقية من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفقا لأحكام المادة 108 من الأمر 03-06 سالف الذكر. كما يتم إعفاء الموظفين الذين تم تعيينهم في المناصب ولوظائف العليا من فترة التمرين أو التربص.<sup>2</sup>

#### 1- التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية:

زيادة على التعيين في الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، هناك مناصب أخرى تعتبر نوعية التأطير. تحدد شروط التعيين فيها عن طريق التنظيم وفقا للمادة 12 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية. بقولها: " تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم".

#### 2- التعيين في الوظائف العليا للدولة:

كما يمكن أن تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية ويعود التعيين فيها للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، والتعيين في المناصب العليا

<sup>1</sup> شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 75.

<sup>2</sup> المادة 108 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

للدولة لا يخول لغير الموظفين صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة. وذلك تكريسا لمبدأ الفصل بين الرتبة والوظيفة التي تقوم عليه وظيفتنا العمومية ذات البنية المغلقة. كما أكدت على ذلك صراحة المادة 05 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بنصها: "تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها."<sup>1</sup>

### 3-التعيين في إطار التعاقد

لقد أفرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في القطاع الوظيفة العمومية، نسا خاصا بتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم تضمنه المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007. وما ميز هذه العلاقة أن إخضاع كل عون يوظف بموجب عقد الى فترة تجريبية. كما أ التعيين في إطار نظام التعاقد، لا تخول لشاغلي المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الادماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: الترسيم

يعتبر الترسيم عملية تالية للتعيين، بمقتضاه يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية وقانونية.

و الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري، هو عنصر يؤكد ديمومة الوظيفة، وقد عرفه المشرع الجزائري من خلال المادة 04 في فقرتها الثانية من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>1</sup>المادة 05 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

<sup>2</sup>سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص. ص. 212.211.

\*انظر للملحق رقم VI

بقولها: " أن الترسيم هو إجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"<sup>1</sup>.

ويجب أن تتوفر في المترشح شروطا للتثبيت أي الترسيم منها، قضاء فترة التمرين مدتها سنة، ويمكن حسب طبيعة المهام المنوطة بالرتبة أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة، طبقا لقانون سلك الاستقبال.

### أولا: الحالات العملية التي تبرز عند نهاية فترة التمرين

تعتبر فترة التمرين بالنسبة للإدارة اختبارا للعون عن كيفية ممارسة مهامه وطريقة أداء عمله ومدى تكيفه مع بيئة العمل وسلوكه، وصولا الى تقييمه وتقديره. حيث توجد الإدارة المستخدمة في هذا الأمر أمام حالات ثلاث أساسية، نصت عليها المادة 85 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية هي:

- حالة قابلية المترشح للترسيم في رتبته.
- حالة إخضاع المترشح لفترة تمرين أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة.
- حالة تسريح المترشح دون إشعار مسبق أو تعويض.

### ثانيا: التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة العمومية

وهو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طبقا للمادة 86 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويتمثل هذا الإجراء أساسا في:

- إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كالجنة الترسيم.
- إرفاق القائمة بتقرير الرئيسي السلمي أو بنتيجة الامتحانات المهنية (مذكرة) والعبرة في ذلك بالقوانين الأساسية الخاصة بكل سلك.

<sup>1</sup> المادة 04 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

\*أنظر للملحق رقم : IV

والجدير بالذكر أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، ومن مهامها دراسة وفحص استمارات نهاية التربص التي على ضوءها يتم البت سواء بترسيم العون ليكتسب عندئذ صفة الموظف الدائم في رتبته أو بتمديد فترته التربصية لفترة مماثلة ولمرة واحدة فقط، وإما بتسريحه نهائياً دون سابق إشعار أو تعويض، نظراً للفترة التربصية غير المرضية بمعنى أن الموظف لم يبد أي استعداد خلال فترة التربص، للاندماج في وظيفته.

وما يميز الترسيم عن التعيين من الناحيتين القانونية العملية، هو أنه يجعل من الناحية القانونية العون في وضعية قانونية أساسية تنظيمية، وبالتالي يستفيد على إثرها من كافة الحقوق. أما العون المترص يخضع الى نفس واجبات الموظفين ويتمتع ببعض حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي، فالمتمرن خلافاً للموظف " أي المرسم"، لا يستفيد مثلاً من الترقية في الدرجات، ولا يحق له الترشح في انتخاب ممثلي الهيئات (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن أو لجنة تقنية) غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه. طبقاً للمادة 89 م القانون الأساسي للوظيفة العمومية باعتبار أن المسائل المتعلقة بالوظيفة الإدارية للمترص تخضع الى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولأن التعيين من الناحية العملية القانونية لا يكتسب العون صفة الموظف بمجرد صدور قرار التعيين، بل يتعين عليه اجتياز "بنجاح" فترة التمرين المنصوص عليها في قانون سلك الاستقبال، وتتويجها بصدور قرار الترسيم (التثبيت) في منصب عمله.

بعد الترسيم ينقل العون المترص إلى مركز آخر، مركز الموظف الدائم وبالتالي التمييز عن الفئات الأخرى، كالمؤقتين والمتعاقدين، علماً بأن الأعوان الموجودين في وضعية المتمرنين (المتربصين) يتمتعون ببعض الضمانات التي تخول لهم حق الاستقرار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، المرجع السابق، ص. 216، 217.

\*أنظر للملحق رقم : VIII

الخاتمة

في الختام هذه الدراسة وبشكل عام نخلص إلى القول أن الوظيفة العمومية خُطت في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات والتطورات طرأت بصفة جلية على المجتمع بصفة عامة وعلى الإدارات العمومية بصفة خاصة وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتفادي الأخطاء والمطبات التي عانى منها النظام السابق، إلى أن توصلت إلى صياغة القانون وهو الأمر رقم 06-03 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على النظام المعمول به حاليا في التوظيف خاصة التغيرات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية.

ومن خلال ما استطعنا الوصول إليه من دراسة الموضوع "الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري"، فقد ظهر بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية، وما يترتب عليه من نتائج انطلقا من قيام سياسة اختيار الموظفين تكون على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب التحاقهم بالأعمال التي تسند إليهم لاكتسابهم التخصص المطلوب، بالإضافة إلى عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة وإما لجهة الإدارة أن تلحقه في أية وظيفة داخل الإطار العام للفتنة التي يلتحق بها، ولهذا فإن إلغاء الوظيفة لا يتبعه حتما فصل الموظف، إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق إمكانية النقل من وظيفة لأخرى داخل المنظمة ومن منظمة إلى أخرى، فضلا عن وضوح فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى واعتبارها بمثابة حق للعامل بقضائه فترة زمنية في وظيفته الحالية بإضافة إلى توفر بعض الشروط الأخرى التي تتعلق بكفاية الموظف في أدائه لعمله.

فالوظيفة العمومية أصبحت في عالم اليوم من أسس النظام السياسي السليم فكلما كان النظام السياسي نظاما سليما وصحيحا ، كان اهتمامه بالوظيفة العامة والموظفين العموميين اهتماما أكبر

باعتبار أن الوظيفة العامة اليوم تمثل حلقة الاتصال بين جمهور الشعب وبين المسؤولين عن النظام وتسيير مرافق الدولة، فكما يكون الاهتمام بالوظيفة والموظفين يكون كذلك الاهتمام بالمساواة بينه وبين زملائه الذين يخضعون معه لنظام وظيفي واحد، فالمهم أن يشعر الفرد أو الموظف بالمساواة بينه وبين زملائه الذين يخضعون معه لنظام وظيفي واحد، حيث يتوقف نجاح أي نظام وظيفي واستقراره على مدى رسوخ هذا الشعور بالمساواة وثبوته بين جميع المترشحين المتقدمين للحصول على إحدى الوظائف العمومية بالدولة دون أن يهتز النظام الوظيفي أو يتزعزع ويكون عرضة للتعديل والتبديل إلى أن يستقر هذا الإحساس ويصبح حقيقة لا لبس فيها.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى أهم النتائج والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ أدى اعتماد المشرع لنظام المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية بما يكرسه من ضمانات ومزايا للموظف العمومي إلى تحميل هذا الأخير في المقابل بجملة من الالتزامات والأعباء الوظيفية.
- ✓ تكون علاقة الموظف العمومي بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية.
- ✓ في إطار لالتحاق بالوظيفة العمومية تطلب المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من إجراءات القانونية لشغل الوظيفة التي يؤدي تخلفها أو تخلف إحداها إلى انتقاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي من بينها ضابط الجنسية، ضابط التمتع بالحقوق المدنية، ضابط السن والقدرة الذهنية والبدنية.
- ✓ ضمانات لتحقيق مبدأ المساواة وتكريس لمعيار الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم إما على أساس فكرة المسابقة بصورها المختلفة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات الفحوص المهنية، أو على أساس الانتخابات، أو على أساس التوظيف المباشر.

✓ لا يكتسب الموظف هذه الصفة إلا بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة المختصة، وقضاء فترة تمرين أو تربص كقاعدة عامة، واستثناء وفي إطار ضوابط خاصة يتم التعيين دون ضرورة لفترة التربص.

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتواصل إليها في الجانب النظري وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا إرتئينا أن نقدم بعض الاقتراحات التالية:

✓ عندما تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تحضر لعمليات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، تتوفر أصلا على مستخدمين في وضعية متعاقدين وتتوفر فيهم الشروط البيداغوجية أو شروط الخبرة المحددة في النصوص التنظيمية ذات الصلة، يجب أ تعتمد طريقة المسابقة على أساس الشهادة وفي هذه الحالة يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تتخذ بنفسها كل الترتيبات المطلوبة.

✓ احترام المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مع الحقائق الوطنية ومع الحاجات الملحة للتنمية الوطنية وتحسين المرفق العمومي.

✓ إصلاح نظام التعليم ذلك ان دعم الإدارة العمومية بموارد مؤهلة يتطلب تحسين نوعية التعليم ومردودية المنظومة التربوية كخطوة أساسية في ال مجال الاستثمار في رأس المعرفي الذي يعتبر عماد النهضة الوطنية باعتباره الممول الوحيد للإدارة العمومية بالموظفين الذين تحتاجهم للاطلاع بمهامها.

✓ خلق الوعي لدى أفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف وذلك من خلال نشر ثقافة المال العام والوظيفة العمومية وهذا للاعتماد على وسائل الإعلام.

✓ إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات الإستراتيجية في إصلاح نظام التوظيف.

- ✓ ضرورة تفعيل وتنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية بحيث لا يصبح دورها مقتصرًا على التأكد من الالتزام بالقواعد والإجراءات واللوائح الرسمية وإنما الرقابة على نتائج العمل ومؤشرات الأداء والفعالية للأجهزة الإدارية.
- ✓ إدراج مقياس الوظيفة العامة في كامل التخصصات في الكلية وتلقيه للطلاب.

الملاحق

# الملحق رقم I

\*قرار التعيين عن طريق مسابقة على أساس الشهادات.

## الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر التعيين عن طريق  
المسابقة على أساس الشهادات

- .....إذا
- بمقتضى المرسوم رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1983 المتضمن لقانون النموذجي لجمال  
لمؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 / 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين  
وتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، بلديات والمؤسسات العمومية  
ذات طابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي  
فخاص.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتعلق بفتح المسابقة على أساس الشهادات.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتعلق بإعلان نتائج النهائية  
للمسابقة السالفة الذكر.
- نظرا للمدضر رقم..... المؤرخ في.....المتعلق بالنجاح النهائي للمسابقة  
للتوظيف (نكر لرتبة).
- نظرا لوثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم.....المؤرخة في.....  
بإقترح من.....

بقرار

لمادة الأولى: يعين السيد (ة).....بصفة متربض (ة) في

سلك..... لرتبة.....

الصفحة..... القسم.....

الرقم الإستدعائي..... ابتداء من تاريخ تدصيب المعني الذي لا يكون سابقا  
عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة ثنائية: يتلف السيد (ة)..... بتنفيذ هذا القرار (أو لمقرر) الذي سينشر في سجل القرارات  
الإدارية.

حرر في.....

# الملحق رقم II

\*قرار أو مقرر التعيين عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر التعيين عن طريق  
المسابقة على أساس الاختبار

إن .....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن لقانون نموذجي لعمال  
مؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 لمتعلق بسلطة اللعين  
والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية والولايات، لبلديات ومؤسسات العمومية  
ذات قطاع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الأساسي  
لقاضين.
- بموجب القرار رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبار  
لقاضين بسلطة .....
- بموجب القرار رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن إعلان النتائج النهائية  
لمتطرة بالمسابقة لسابقة الذكر.
- نظرا للمعطيات وتم ..... لعمومية في ..... بالنجاح النهائي لخاص  
مسابقة بسلطة ..... (يجب فتح التخصص).
- نظرا لوثيقة إتيات الوطنية إتحاد الخدمة الوطنية رقم ..... المؤرخة في .....
- باقتراح عن .....

بشور

السادة الأولي: يعين السيد (ة) ..... بصفة مترين (ة) في

سلك ..... بمرتبة .....

الصفحة ..... بالصفح ..... ابتداء من تاريخ تدهيب المعنى الذي لا يكون سابقا  
عن تاريخ توقيع على لقرار أو لمقرر.

السادة الثانية: يظف السيد (ة) ..... بتنفيذ هذا لقرار (أو لمقرر) الذي سينشر في سجل لقرارات  
الإدارية.

حرر في .....

# الملحق رقم III

\*قرار تعيين عن طريق الامتحان المهني.

الإدارة المستندة

قرار أو مقرر التجهين عن طريق

الإمتحان المهني

ألف.....

- بمقتضى المرسوم رقم 85/ 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن لقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 لمنطق التجهين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية والولايات، بلديات والمؤسسات العمومية ذات لطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في ..... المتضمن القانون الأساسي لخاص.
- بموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين السيد..... في رتبة..... ابتداء من.....
- بموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المنطق بفتح المسابقة على أساس الإمتحان المهني للإلتحاق برتبة.....
- نظرا للمحضر المؤرخ في..... لمنطق بإعلان النتائج لنهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الإمتحان المهني للإلتحاق برتبة.....
- بموجب مستخرج القرار المؤرخ في..... المنطق بترقية المعني في رتبة..... لدرجة..... ابتداء من.....
- بإقتراح من.....

بقرار

المادة الأولى: يعين السيد (ة)..... بصفة متريحي (ة) في

سلك..... لرتبة.....

الصف..... القسم.....

الرقم الإستدلالي..... ابتداء من تاريخ تدصيب المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو لصور.

المادة الثانية: إضافة للأجرة الأساسية المدفوعة في المادة الأولى، يتقاضى المعني بالأمر منحة لخبرة

لمهنية لمتحصل عليها في سلكه الأصلي أي لدرجة..... لفنطة الإستدلالية.....

المادة الثالثة: يكلف السيد (ة)..... بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) لذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في.....

# الملحق رقم IV

\*قرار أو مقرر التثبيت.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستعمدة

قرار أو مقرر التثبيت

- إن.....
- بمقتضى المرسوم رقم 85/ 89 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن لقانون لنموذجي لعمال مؤسسات والإدارات العمومية.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 لمتعلق بسلطة التعيين ولتسيير الإداري للموظفين أعوان الإدارات المركزية الولايات، بلديات والمؤسسات العمومية ذات طابع الإداري.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي لخاص.
  - بموجب قرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين السيد(ة)..... في رتبة..... ابتداء من.....
  - نظرا لمحضر اجتماع لجنة التثبيت المؤرخ في.....
  - بإقتراح من.....

بفـرر

لمادة الأولى: يثبت السيد (ة)..... فيسلك.....

رتبة..... الصنف..... لقسم.....

ابتداء من.....

المادة لثانية: يظف السيد (ة)..... بتنفيذ هذا لقرار (أي لمقرر) الذي سينشر في سجل لقرارات الإدارية

حرر في.....

# الملحق رقم V

\*قرار أو مقرر التوظيف المباشر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستعمدة

قرار أو مقرر التوظيف الثابت

- إن..... بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن لقانون النموذجي لعمال مؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 90 المؤرخ في 27 مارس 1990 لمتعلق بسلطة التعيين وتنسيب الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، بلديات ومؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي لخاص.....
- نظرا لشهادة النجاح رقم..... لصورخة في..... المتعلقة من طرف..... (يجب ذكر التخصص)
- نظرا لوثيقة الإلتحاق اتجاه الخدمة الوطنية رقم..... الصورخة في.....
- بإقتراح من.....

بقرار

المادة الأولى: يعين السيد (ة)..... بصفة مترشح (ة) في

سلك..... لرتبة.....

الصفحة..... القسم.....

الرقم الإستدعائي..... ابتداء من تاريخ تعيينه المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: يتلف السيد (ة)..... بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في.....

# الملحق رقم VI

\*قرار أو مقرر توظيف أعوان مؤقتين يشغلون المدة القانونية للعمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستعمدة

قرار أو مقرر توظيف أعوان مؤقتين  
يشغلون المدة القانونية للعمل

- إن.....
- بمقتضى المرسوم رقم 85/ 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن لقانون النموذجي لعمال مؤسسات والإدارات العمومية.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 لمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية الولايات، بلديات ومؤسسات العمومية ذات لطابع الإداري.
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي لخاص.....
  - بموجب القرار الوزاري المشترك رقم..... للمؤرخ في..... المتضمن كيفية تحديد أجناس الأعيان المؤقتين.....
  - نظرا لتوسر الفروض الصفوحة في الفصل ( الباب).....
  - باقتراح من.....
- يقــــرر

لمادة الأولى: يوظف السيد (ة)..... بعنوان وقدي وقابل للفسخ بصفة عون مؤقت لشغل نشاط شهري.....

من..... إلى.....

ابتداء من.....

لمادة الثانية: يستفيد لمعينين الأجر.

المادة الثالثة: يكلف لسيه (ة)..... بتنفيذ هذا القرار.

حرر في .....

# الملحق رقم VII

\*محضر للتصويب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المدرسة الوطنية للإدارة الجزائر في .....

محضر تصويب

في اليوم ..... من الشهر ..... من سنة ..... نحن مدير المدرسة الوطنية للإدارة حضر أمامنا:

السيد (ة) ..... المولود (ة) في ..... د- .....  
وقد نصبناه (ها) في وظيفته (ها) في ..... بالمدرسة ابتداء من ..... :  
وإذا طبق ل ..... الموضح في .....  
حزر هذا المحضر من طرفنا بعد أن اطلع عليه الممضي ووقع عليه.

الممضي بالأمر المدير



المراجع

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ. الكتب: <sup>1</sup>

1. جمعية محارب, التأديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ,دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية , (بدون تاريخ نشر).
2. جوجي شفيق ساري, المبادئ العامة للقانون الاداري , دار النهضة العربية , القاهرة, 2004.
3. حمدي أمين عبد الهادي, ادارة شؤون موظفي الدولة , أصولها وأساليبها و اصلاحها , الطبعة الثالثة , دار الفكر العربي , القاهرة , مصر , 1999.
4. سعيد مقدم, الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2010.
5. سليمان محمد الطماوي ,مبادئ الادارة العامة ,دار الفكر العربي ,القاهرة, مصر, (بدون تاريخ نشر).
6. شريف يوسف حلمي خاطر, الوظيفة العامة (دراسة مقارنة), دار النهضة العربية للنشر, القاهرة 2006-2007.
7. صبري جلبي احمد عبد العال ,نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة, دار الجامعة الجديدة (بدون تاريخ نشر).
8. عبد العزيز السيد الجوهري, الوظيفة العامة (دراسة مقارنة), ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر, 1985.
9. علي خاطر شنطاوي , الوجيز في القانون الاداري ,دار وائل للنشر, عمان, 2003.
10. عمار بوضياف, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الامر 06-03) , الطبعة الاولى, جسور للنشر و التوزيع , الجزائر, 2015.
11. فؤاد حجري , قانون الوظيفة العمومية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2006.
12. مازن ليلو راضي, القانون الاداري (الوظيفة العامة) , دار المطبوعات الجامعية , الاسكندرية, مصر, 2005.

13. محمد ابراهيم الدسوقي علي , حماية الموظف العام جنائيا, دار النهضة العربية, القاهرة, 2006.
14. محمد الصلح فنينيش, ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية, الطبعة الثانية, السنة الجامعية 2007-2008.
15. محمد انس قاسم, مذكرات في الوظيفة العامة , الطبعة الثانية, ديوان المطبوعات الجزائرية, الجزائر, 1989.
16. محمد حامد الجمل, النظرية العامة للموظف العام, الجزء الأول , دار النهضة العربية , 1979.
17. محمد حسن علي , احمد فاروق الحميلي , الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة , طرق شغل الوظيفة العامة, دار الكتب القانونية, مصر, 2004.
18. محمد يوسف العمداوي, دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة و التشريع الجزائري, الطبعة الثانية, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر , 1988.
19. نواف كنعان, القانون الاداري (الوظيفة العامة, القرارات الادارية, العقود الادارية, الأموال العامة) الطبعة الاولى, دار الثقافة للنشر و التوزيع, عمان, 2007.

#### ب. الرسائل و المذكرات:

1. بن عيسى الشريف عبد القادر, تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الادارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة ادارة الجمارك), مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير, كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, 2008.
2. بن فرحات مولاي لحسن, ادارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر, مذكرة مقدمة لنيل الماجستير, كلية الحقوق و العلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة الحاج لخضر, باتنة, 2011-2012.
3. تومي الزهرة, مسؤولية الادارة من اخطاء موظفيها, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, جامعة محمد خيضر بسكرة 2010-2011.

4. تيشات سلوى, اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية, تخصص تسيير المنظمات, جامعة بومرداس 2009-2010.
5. سعيد مقدم, أنظمة الوظيفة العمومية و افاقها في ظل العولمة, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق بن عكنون, الجزائر, 2004-2005.
6. عديلة عبد الكريم, التوظيف في المؤسسة العامة, رسالة ماجستير في القانون العام, تخصص قانون اداري, جامعة محمد خيضر بسكرة, 2013-2014.
7. عصمت عبد الكريم خليفة, نظام الترقية في الوظيفة العمومية, رسالة ماجستير, كلية الحقوق, الجزائر, 1989.
8. فيرم فاطمة الزهراء, الموظف العمومي و مبدأ حياد الادارة في الجزائر, مذكرة لنيل شهادة الماجستير, كلية الحقوق, جامعة الجزائر, 2003-2004.
9. فيساح جلول, النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة, رسالة ماجستير, فرع الدولة و المؤسسات العمومية, كلية الحقوق, الجزائر, 2002-2003.
10. قدوري لزهاري, مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية, مذكرة لنيل شهادة الماستر, قسم الحقوق, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2013-2014.
11. مصطفى الشريف, أعوان الدولة (دراسة نظرية مقارنة), دبلوم الدراسات العليا في القانون العام, كلية الحقوق, جامعة الجزائر, 2008-2009.
12. مهدي رضا, النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الامر 06-03, مذكرة لنيل شهادة الماجستير, كلية الحقوق, جامعة الجزائر, 2008-2009.
13. هنداوي حنان, المساواة في الوظيفة العامة, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2011-2012.

ج-مجلات و اعمال دراسية:

1. انور احمد رسلان, تقارير الكفاءة, مجلة القانون و الاقتصاد, جامعة القاهرة, العدد الثانية و الخمسون, سنة 1982.

2. بوقرة ام الخير, تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, مجلة الفكر , العدد التاسع, كلية الحقوق و العلوم السياسية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, الجزائر, 2013.
3. حسن دويش عبد الحميد, علاقة الموظف بالإدارة بين اللائحة و التعاقدية (دراسة في الفقه و القضاء الفرنسي و المصري) , مجلة المحاماة, العدد الثالث, مصر, 1971.

#### د-النصوص القانونية:

##### • القوانين:

1. القانون رقم 01-16 مؤرخ في 06 مارس 2016 , المتضمن التعديل الدستوري , الجريدة الرسمية العدد 14 الصادر ب 07 مارس 2016.
2. القانون العضوي رقم 01-12, المتعلق بالانتخابات , المؤرخ في 12 يناير 2012, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد الأول, الصادرة 14 يناير 2012.
3. القانون رقم 12-78, المتضمن القانون الأساسي العام للعمال, المؤرخ في 5 أوت 1978, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 32, الصادر 8 اوت 1978.
4. القانون رقم 09-02, والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم, المؤرخ في 08 ماي 2002, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 34 , الصارة 14 مايو 2002.
5. القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته, المؤرخ في 20 ابريل 2006, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 14, الصادر في 18 مارس 2006.

##### • الأوامر

1. الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, المؤرخ في 2 جوان 1966, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 46, الصادر في 8 جوان 1966.
2. الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976, متضمن تعديل الدستور الجزائري, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 94, الصادر في 24 نوفمبر.
3. الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم, المؤرخ فيفي 26 سبتمبر 1975, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, العدد 78, الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

4. الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل و يتم الرقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة في 17 فيفري 2005.

5. الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

#### • المراسيم:

1. المرسوم رقم 64-155 المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، المرخ في 8 يوليو 1964 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 05، الصادرة في 12 يونيو 1946.

2. المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات، المؤرخ في 23 مارس 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادر 24 مارس 1985.

3. المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 12 فبراير 1989 المتعلق بنشر تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادر في 1 مارس 1989.

4. المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1966، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادر 8 ديسمبر 1996.

5. المرسوم رقم 86-276، المتعلق بتوظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة، الجماعات المحلية، البيئات و المؤسسات العمومية، المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة في 12 نوفمبر 1986.

6. المرسوم التنفيذي رقم 12-149 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات العمومية واجراءاتها، المؤرخ في 15 ابريل 2012، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادر في 3 مايو 2012.

7. المرسوم الرئاسي رقم 04-182 المؤرخ في 19 ابريل 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، و المنشور في الجريدة الرسمية رقم 26 سنة 2004.

8. المرسوم الرئاسي 06-137 المؤرخ في 10 أبريل 2006، الجريدة الرسمية 24، سنة 2006.
6. المنشور الوزاري المشترك رقم 606، المؤرخ في 11 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات و الإدارات العمومية
7. التعليم رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليم رقم 2 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلق بإثبات الوضعية ازاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم لبعض الوثائق الادارية الصادرة عن رئيس الحكومة.
8. المنشورة رقم 3 المؤرخة في 9 ماي 2007 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بإشهار المسابقات التوظيفية في الوظيفة العمومية عن طريق الأنترنت.

الفهرس

فهرس

الصفحة	الموضوع
أ-ج	مقدمة
06	<b>الفصل الأول: ماهية الوظيفة العامة والموظف العام</b>
07	<b>المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة</b>
07	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المفتوح
08	الفرع الأول: تعريف النظام الموضوعي للوظيفة العمومية
09	الفرع الثاني: خصائص النظام الموضوعي للوظيفة العمومية
11	الفرع الثالث: تقدير النظام الشخصي للوظيفة العمومية
12	المطلب الثاني: مفهوم الوظيفة العمومية في النظام المغلق
12	الفرع الأول: تعريف النظام الشخصي للوظيفة العمومية
13	الفرع الثاني: خصائص النظام الشخصي للوظيفة العمومية
15	الفرع الثالث: تقدير النظام الشخصي للوظيفة العمومية
16	المطلب الثالث: موقف المشرع الجزائري من النظامين المفتوح والمغلق للوظيفة العمومية
16	الفرع الأول: الوظيفة العامة في الجزائر
18	الفرع الثاني: النظام المغلق للوظيفة العامة في الجائر
20	<b>المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي</b>
20	المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام
21	الفرع الأول: التعريف الواسع للموظف العام
22	الفرع الثاني: التعريف الضيق للموظف العام
24	المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام

25	الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع الفرنسي
27	الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري
32	المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة
33	الفرع الأول: النظرية التعاقدية
36	الفرع الثاني: النظرية القانونية أو التنظيمية
37	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف بالإدارة
40	<b>الفصل الثاني: الإجراءات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري</b>
41	<b>المبحث الأول: المبادئ التي تحكم تولي الوظائف العامة</b>
41	المطلب الأول: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة
42	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة
43	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في التوظيف
43	أولاً: ادماج قداماء المجاهدين في السلم الإداري
44	ثانياً: الوظائف المحجوزة
44	ثالثاً: الوظائف العليا
45	الفرع الثالث: الأساس القانونية لمبدأ المساواة في التشريع الجزائري
45	أولاً: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة
46	ثانياً: الأساس التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة
46	المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في تولي بالوظائف العامة
47	الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة
48	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في التشريع الجزائري
48	أولاً: الأساس الدستوري لمبدأ الجدارة

49	ثانيا: الأساس التشريعي لمبدأ الجدارة
51	المطلب الثالث: ضمانات حماية مبدائي المساواة و الجدارة في الجزائر
51	الفرع الأول: الحماية الإدارية
52	الفرع الثاني: الحماية القضائية
54	<b>المبحث الثاني: الضوابط القانونية لشغل الوظيفة العامة في الجزائر</b>
54	المطلب الأول: شروط الالتحاق بالوظائف العمومية
55	الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية
58	الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية و حسن السيرة
58	أولا: التمتع بالحقوق المدنية
58	ثانيا: التمتع بالسيرة الحسنة
60	الفرع الثالث: الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية
61	الفرع الرابع: شرط السن و اللياقة البدنية
62	أولا: شرط السن
63	ثانيا: شرط القدرة البدنية و الذهنية
65	الفرع الخامس: اثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة
66	المطلب الثاني: طرق اختيار الموظفين العموميين
66	الفرع الأول: طريقة المسابقة
67	أولا: المسابقات على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية
70	ثانيا: المسابقات على أساس الشهادات
71	الفرع الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف
72	أولا: طريقة التوظيف المباشر
72	ثانيا: طريقة الانتخاب
74	المطلب الثالث: شروط اكتساب صفة الموظف العمومي

## فهرس

74	الفرع الأول: التعيين
75	أولاً: التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص
76	ثانياً: التعيين في وظيفة عمومية دون الخضوع لفترة التربص
77	الفرع الثاني: الترسيم
78	أولاً: الحالات العملية التي تبرز عند نهاية فترة التمرين
78	ثانياً: التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة
80	خاتمة
84	- قائمة الملاحق
93	- قائمة المراجع
100	- الفهرس

## ملخص مذكرة الماستر

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات والتطورات التي طرأت بصفة جلية على المجتمع بصفة عامة وعلى الإدارات العمومية بصفة خاصة وانطلاقاً من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتفادي الأخطاء والمطبات التي عانى منها النظام السابق، إلى أن توصلت إلى صياغة القانون وهو الأمر رقم 03-06 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على النظام المعمول به حالياً في التوظيف خاصة التغيرات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية:

1/الوظيفة العمومية 2/الموظف العمومي 3/القانون الأساسي 4/المساواة

## Abstract of The master thesis

The public office under the Algerian regime has taken important steps as a result of the changes and developments that have occurred clearly to society in general and to public administrations in particular and from the experiences that Algeria has gone through in the field of employment in the public service, I worked every time to overcome and avoid errors and pitfalls that the system suffered Previously, she reached the drafting of the law, which is No. 06-03 through which she tried to introduce important reforms to the system currently in place in employment, especially the political, economic, and social changes brought about by globalization that forced the contemporary country to increase interest in public employment.

keywords:

1/ public employment 2/ Public employe 3/ The Basic Law  
4/ equality