



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت

معهد الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام

فرع الدولة والمؤسسات

مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر

إشراف الأستاذ :

بن شهرة العربي

إعداد الطالب :

- مطهري أحمد

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذ ... دحماني كمال رئيسا .

الأستاذ : بن شهرة العربي مقرا ومشرفا .

الأستاذة: بوبكر سعيدة مناقشا .

السنة الجامعية 2016 – 2017

شكر و عرفان

بعد شكر و حمد الله عز وجل على فضله و
كرمه و عونه لي في جميع مراحل إعداد هذه المذكرة
المتواضعة

أتقدم بخالص الشكر الجزيل إلى:

- الأستاذ الفاضل "بن شمرة العربي" على قبوله

الإشراف على هذا العمل من خلال النطاق و

التوجيهات القيمة التي ساعدتني في إعداد

وإتمام هذا البحث

- كل أساتذة قسم الحقوق بالمركز الجامعي

الونشريسي تيسمسيلت.

- أعضاء لجنة المناقشة التي ستشرف على مذكري

بالتصويب و النقد العلمي.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع :

إلى الوالد بن الكريمين وأدعوا لهما

بالرحمة و المغفرة

إلى إخوتي

إلى زوجتي العزيزة :

إلى فلذات كبدي: أسماء، هدى، عبد الباسط، هاجر، عبد

الباري، رحيل؛

إلى كل الأصدقاء و الزملاء،

إلى كل من ساعدني في

إنجاز هذا العمل من

قريب أو بعيد.

الفهرس

الإهداء

كلمة شكر

المقدمة.....أ-ب - ت - ث - ج .

| | | |
|----|--|---------------------|
| 10 | ماهية مبدأ الإدارة العامة بالجزائر | الفصل الأول |
| 11 | مبدأ حياد الإدارة، تعريفه، تاريخ وأسباب ظهوره | المبحث الأول |
| 11 | تعريف مبدأ حياد الإدارة | المطلب الأول |
| 11 | مفهوم مبدأ حياد الإدارة | الفرع الأول |
| 15 | أصل اصطلاح مبدأ الحياد | الفرع الثاني |
| 16 | تاريخه وأسباب ظهوره | المطلب الثاني |
| 16 | تاريخ ظهور مبدأ الحياد | الفرع الأول |
| 16 | أسباب ظهور مبدأ الحياد | الفرع الثاني |
| 20 | صور مبدأ حياد الإدارة من خلال المبادئ العامة للتوظيف | المبحث الثاني |
| 20 | مبدأ المساواة في التوظيف | المطلب الأول |
| 22 | مضمون وأهداف مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية | الفرع الأول |
| 26 | الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة | الفرع الثاني |
| 27 | علاقة مبدأ حياد الإدارة في التوظيف بمبدأ المساواة | الفرع الثالث |
| 29 | مبدأ التوظيف على أساس الجدارة | المطلب الثاني |
| 30 | مضمون التوظيف على أساس الجدارة | الفرع الأول |
| 33 | علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ الحياد | الفرع الثاني |
| 36 | تطبيقات مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف | الفصل الثاني |
| 38 | مفهوم التوظيف وأهميته ودور اللجان الاستشارية | المبحث الأول |
| 38 | مفهوم التوظيف وأهميته | المطلب الأول |
| 38 | مفهوم التوظيف | الفرع الأول |
| 38 | التوظيف لغة | أولا |
| 39 | التوظيف اصطلاحا | ثانيا |

| | | |
|----|---|---------------|
| 39 | مفهوم التوظيف | ثالثا |
| 40 | أهمية التوظيف | الفرع الثاني |
| 42 | دور اللجان الاستشارية في المحافظة على مبدأ الحياد | المطلب الثاني |
| 42 | اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء | الفرع الأول |
| 44 | اللجان التقنية | الفرع الثاني |
| 46 | لجان الطعن | الفرع الثالث |
| 48 | أنماط التوظيف العمومي و إجراءاته ودور الحياد فيها | المبحث الثاني |
| 48 | التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية | المطلب الأول |
| 48 | الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العامة | الفرع الأول |
| 53 | التوظيف وفق نظام المسابقات | الفرع الثاني |
| 54 | شروط تنظيم المسابقات التوظيف | أولا |
| 57 | أنواع المسابقات التوظيف الخارجي | ثانيا |
| 57 | نظام المسابقات على أساس الاختبارات | 1 |
| 61 | نظام المسابقات على أساس الشهادات | 2 |
| 62 | التوظيف على أساس الفحص المهني | 3 |
| 62 | التوظيف المباشر | 4 |
| 63 | التوظيف على أساس التعاقد | 5 |
| 66 | التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العامة | المطلب الثاني |
| 66 | مفهوم الترقية وأهميتها | الفرع الأول |
| 69 | أهمية الترقية | الفرع الثاني |
| 69 | الترقية في الدرجة | الفرع الثالث |
| 72 | الترقية في الرتبة | الفرع الرابع |
| 80 | خلاصة الفصل | |
| 82 | الخاتمة | |
| 90 | قائمة المراجع | |
| 96 | الفهرس | |

قائمة المراجع :

أولا: القرآن الكريم

ثانيا: النصوص القانونية :

أ - الدساتير الجزائرية

- دستور 1963

- دستور 1965

- دستور 1976

- دستور 1989

- دستور 1996

- التعديل الدستوري لسنة 2016

ب : القوانين و الأوامر :

أ-القوانين:

1 -القانون رقم : 78-12 ، المؤرخ في : 05أوت1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 .

2 -القانون،06-01،يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،المؤرخ في 20فبراير 2006،الجريدة

الرسمية،عدد رقم 14.

ب-الأوامر:

- 3 -الأمر رقم : 66-133 ، المؤرخ في : 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 16 .
- 4 -الأمر رقم : 74-103 ، المؤرخ في : 15 نوفمبر 1974 ، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية ، العدد 93 .
- 5 -الأمر رقم : 76-57 ، المؤرخ في : 05 جويلية 1976 ، المتضمن الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الصادر بتاريخ : 30 جويلية 1976 .
- 6 -الأمر رقم : 05-01 ، المؤرخ في : 27 فبرفي 2005 ، يعدل و يتم الأمر رقم : 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية ، العدد 15 .
- 7 -الأمر رقم : 06-03 ، المؤرخ في : 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 .

ثانيا : المراسيم :

- 1 -مرسوم رقم : 66-144 المؤرخ في : 02 جوان 1966 ، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف ، وينظم اللجان الطبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44 .
- 2 -مرسوم رقم : 85-59 ، المؤرخ في : 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 .
- 3 -مرسوم الرئاسي رقم : 07-304 ، المؤرخ في : 29 سبتمبر 2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 .
- 4 -مرسوم الرئاسي رقم : 07-308 ، المؤرخ في : 29 سبتمبر 2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 .
- 5 -مرسوم التنفيذي رقم : 08-04 ، المؤرخ في : 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 .
- 6 -مرسوم التنفيذي رقم : 09-93 ، المؤرخ في : 22 فيفري 2009 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بقطاع التكوين المهني و التمهيين ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 .

7 -المرسوم الرئاسي رقم : 12-194 ، المؤرخ في : 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجرائها، الجريدة الرسمية ، العدد 26.

ثالثا : القرارات:

1 -القرار ، المؤرخ في : 07أفريل 2008 ، المحدد لتشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم الأعدوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان ، الجريدة الرسمية ، العدد 25 .

رابعا: التنظيمات:

أ-المناشير:

1 -المنشور رقم : 07 ، المؤرخ في : 28أفريل 2011 ، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في الرتب الوظيفة العمومية .

2 -المنشور رقم : 273 ، المؤرخ في : 17أوت 2013 ، الصادر عن الوزير الأول ، المتضمن تقليص الملفات الإدارية لشروط التوظيف .

3 -المنشور رقم : 151، المؤرخ في : 05ديسمبر 2013، الصادر عن الوزير الأول ، المكلف بإصلاح الخدمة العمومية ، المتعلق بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية .

ب- التعليمات :

1 -التعليمة رقم : 06، المؤرخة في : 06ماي 2008 ، تتضمن تعديل العليمة رقم : 02 ، المؤرخة في : 25جانفي 1997 ، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية ، بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة عن رئيس الحكومة .

2 -التعليمة رقم : 26/م ت م/م ف م/المؤرخة في : 26ماي 2008، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلقة بمنح ترخيص إستثنائي للتوظيف لأصحاب التكوين المتخصص .

3 -التعليمة رقم : 01 ، المؤرخ في : 20فبري 2013 ، الصادرة (م-ع-و-ع) ، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 المؤرخ في : 25أفريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجرائها

*المراجع الفقهية :

أولا : الكتب :

- 1 - أنس قاسم مُحمَّد ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989.
- 2 - جعفر مُحمَّد أنس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984 .
- 3 - حمداوي وسيلة ، ادارة الموارد البشرية ، مديرية النشر ، بجامعة قلمة ، 2004.
- 4 - عوابدي عمار ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و توزيع ، الجزائر ، 1982.
- 5 - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الاولى 2015، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر.
- 6 - مُحمَّد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 .
- 7 - منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات، الكويت ، 19750.
- 8 - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
- 9 - وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2012 .
- 10 - عبد الكريم درويش، وليلى تكلا ، أصول الادارة العامة،.....
- 11 - حمدي أمين عبد الهادي "إدارة شؤون موظفي الدولة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها" الطبعة الثالثة (القاهرة. دار الفكر العربي. 1976).
- 12 - سامي جمال الدين ، التنظيم الإداري للوظيفة العامة ، دار الجامعة ، الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 1990.
- 13 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، طبعة 2013

ثانيا : الرسائل العلمية:

أ - رسائل الدكتوراة:

- 1 - بودريوة عبد الكريم، مبدأ حياد الادارة وضمائنه القانونية، دراسة مقارنة الجزائر، تونس
فرنسا، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية الحقوق 2006
- 2 - بن عيشة عبد الحميد، "المبادئ العامة للتنظيم الاداري وتطبيقها في الادارة الجزائرية"
(مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001)
- 3 - بو حفص سيدي أمجد، مبدأ حياد الادارة العامة في القانون الجزائر، رسالة دكتوراه في
الحقوق، فرع القانون العام كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، السنة
الجامعية 2011/2010
- 4 - عمار بوحوش، نظام ترتيب الوظائف العمومية في الجمهورية الجزائرية و التشريعات
المقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 1983 .

ب- رسائل ماجستير :

- 5 - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية
الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم
التسيير، سنة 2010/2009 .
- 6 - كلتومبوخرية، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة
بن عكنون، الجزائر، 1990 .
- 7 - عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، رسالة ماجستير،
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، السنة
2007/2006 .
- 8 - ليبد مريم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة
الجزائر 1، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2014/2013
- 9 - فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي و مبدأ حياد الادارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، في
الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003

المجلات العلمية:

- أمجد السيدالدماجي : الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي . نظام حجز الوظائف مجلة العلوم
الإدارية (العدد 03.1973).
- احمد محيو، "محاضرات في المؤسسات الإدارية . ترجمة أمجد عرب (الجزائر، ديوان المطبوعات
الجامعية. 1996 ملحق 1990)

*المراجع الأخرى .:

أولاً: القواميس:

1 - المنجد في اللغة و الإعلام ، الطبعة 24 ، دار الشرق ، لبنان ، 1973 .

- تيشاتسلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية، 2010/2009
- فيرمفاطمة الزهراء، الموظف العمومي مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، في الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2004
- بن عيشة عبد الحميد، العلاقة بين السياسة و الإدارة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون لعام ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، السنة الجامعية 2011/2010
- بوخفص سيدي أمجد، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان، السنة الجامعية 2007/2006
- بودريوة عبد الكريم، مبدأ حياد الإدارة و ضماناتها القانونية، دراسة مقارنة الجزائر، تونسفرنسا، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،
-
-
- عبد الحميد بن عيشة "المبادئ العامة للتنظيم الإداري وتطبيقاتها في الإدارة الجزائرية" (مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق جامعة الجزائر .2001) ص 62

تتولى الإدارات و المؤسسات العمومية في الدولة القيام بمجموعة من الأنشطة و الوظائف المختلفة و من بينها البحث عن الموظفين العموميين وهذا لخدمة المصلحة العامة ، وذلك بتكريس إحدى المبادئ الدستورية المهمة في العملية ألا وهو مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في القطاع العمومي .

حيث تضطلع الإدارة القيام بعملية استقطاب و البحث عن الموظف المناسب في المكان المناسب من خلال تحقيق التوافق و الانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف من جهة و متطلبات الوظيفة الشاغرة من جهة أخرى تطبيقاً لمبدأي المساواة و الجدارة في التوظيف، تطبيقاً للنصوص القانونية المتعلقة بمختلف الإجراءات مع أنماط التوظيف العمومي ، وذلك بتكريس مبدأ حياد الإدارة ، لأنه الضمانة الحقيقية لإضفاء الشرعية و الشفافية.

ومع التطور العلمي و التكنولوجي و زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المؤسسات و الإدارات العمومية في الجزائر.

كما أن المشرع الجزائري ساهم في العديد من النصوص القانونية و التي تركز مبدأ حياد الإدارة في كل تصرفاتها ، من خلال كفالة الحريات و المساواة للانتفاع من خدمات مرافقها العامة.

حيث صدر القانون 88-131 المؤرخ في 4 يوليو 1988 الذي جاء لتنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن¹ من خلال تحديد واجبات الإدارة اتجاه المواطن لاضفاء الشفافية و عدم التحيز.

ويعتبر دراسة موضوع مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر من خلال اللجان الاستشارية المختلفة ، والتي تلعب دوراً هاماً من خلال إبراز مبدأ الحياد أمام كل مترشح يطلب شغل وظيفة عامة ، وتعتبر اللجنة المتساوية الأعضاء ، واللجنة التقنية ولجنة الطعن و الانتقاء لها حضور من بداية عملية التوظيف إلى نهاية الحياة المهنية .

¹ - القانون 88-131، المؤرخ في 4 يوليو 1988، المتضمن تنظيم العلاقة بين الإدارة و المواطن



وقد نصت على مبدأ الحياد العديد من إعلانات حقوق الإنسان الدولية، أما في الجزائر فقد انتهجت الدساتير منذ الاستقلال وآخرها التعديل الدستوري 2016 في المادة 25¹ "عدم تحيز الإدارة يضمه القانون"

كما نصت على قوانين الوظيفة العمومية من خلال نصها على ضرورة تحلي الإدارة بالحياد وهو عدم التحيز في عملية التوظيف ضمانا لتحقيق المبادئ الأخرى منها المساواة وهو ما ورد في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مواد 41 و48.

إن مبدأ حياد الإدارة العامة في مختلف العمليات وخاصة في عملية التوظيف العمومي لم يعد مطلباً لحماية وتحصين الإدارة ضد عدوى السياسة، بل يعد ضرورة علمية و عملية لتنفيذ نشاطات الدولة المختلفة وخدمة المواطن.

إن الموظف العمومي هو واجهة الإدارة فهو من يمثلها ويتصرف باسمها ولحسابها بل انه هو من يحمل ختمها لذلك وجب أن يتحلى بما تتحلى به الإدارة، من حياد فلا ينحاز بعلاقته الوظيفية، وان لا تكون له أية ميولات سياسية او حزبية، بعيداً عن كل اعتبارات شخصية أو سياسية أو عقائدية وان يجتنب الموظف العمومي كل ما من شأنه التأثير على نشاطه الإداري .

كما أن التغيرات التي طرأت على الترسانة القانونية التي عرفتها الجزائر لا سيما بعد دستور في سنة 1998، الذي تبنى مبدأ الفصل بين السلطات وأقر التعددية الحزبية، مما أثر على النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وجعلها تتماشى مع هذا المبدأ، من خلال تبني المشرع الجزائري للقانون الأساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو عام 2006

إن الباحث في هذا الموضوع يكتشف أن مبدأ حياد الإدارة يتطلب من الموظف القيام بأعباء الوظيفة وأن يلتزم بمقتضياتها وأن يكون موضوع ثقة المترشحين لتقلد الوظائف العامة .

تقوم الإدارة العمومية بعملية التوظيف قصد الحصول على مواردها البشرية، عن طريق مختلف عمليات التوظيف (المسابقات على أساس الشهادات، على أساس الاختبارات) وتهدف من ورائها إلى توفير

¹ - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر 14



الموظفين من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتحقيق التوافق بين متطلبات الإدارات و المؤسسات العمومية و تحقيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب.

تأخذ هذه العملية أهمية كبيرة في جميع الإدارات ، لاسيما الإدارات العمومية باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية، ولأجل تحقيق هذه الأهداف بالفعالية المطلوبة كان لزاما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتمام استراتيجيا من خلال حسن الانتقاء والتوظيف، و يعتبر المحور الرئيسي الذي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياستها والتي يقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها من خلال تكريس مبدأ الحياد.

ولهذا فان الوظيفة العمومية تطورت عما كانت عليه من قبل ، فبعد أن كانت ملكا لشاغلها تباع وتشتري وتمارس كسلطة عامة وامتياز في مواجهة المواطنين ، أصبحت في العصر الحالي خدمة عامة تتضمن مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها الموظف بغرض تحقيق الصالح العام .

لذا يمكن القول بان الوظيفة العمومية أصبحت تمثل جزءا من حياة كل مواطن ، بدءا من مولده إلى غاية وفاته ، فالإنسان يأتي إلى الحياة بشهادة ميلاد ويرحل عنها بشهادة وفاة ، وكلتا الشهادتين يجرها موظف عمومي مختص ، كي تترتب عنهما الآثار القانونية المطلوبة .

إن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العمومي لان الناس يرونها من خلاله ، باعتباره المفكر والمدبر والمساعد والمنفذ ، فهو المرآة العاكسة لها ، فالموظف العمومي هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وحماية حرياتهم ، ومن ثم اختيار الموظف الكفاء و النزيه لشغل المناصب الإدارية في الدولة .

مادام الموظف العمومي هو مرآة الدولة من خلال تنفيذ نشاطاتها ، و بالخصوص في عملية التوظيف يؤدي عمله بحيادية .



و بناء على ما سبق ذكره حول موضوع البحث يمكن طرح الإشكالية التالية:

- **مادور وفعالية مبدأ حياد الإدارة في سياسة التوظيف العمومي في التشريع الجزائري ؟**

و لعل هذا التساؤل يقودنا إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية التي تساعدنا في فهم موضوعنا :

- ماذا يقصد بمبدأ الحياد ؟ ما هي مبادئ تكريسه؟ ما هي علاقته بالمبادئ الأخرى المتعلقة بالتوظيف

العمومي؟ ما هي تطبيقات مبدأ حياد الإدارة في التوظيف ؟

- كيف تتم عملية التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية ؟ و ما هي الخصائص التي تطبع هذه العملية؟

الفرضيات:

و قصد الإجابة على التساؤلات الفرعية قمنا بوضع الفرضيات التالية :

- مبدأ حياد الإدارة هو من العوامل المهمة لتكريس مبدأ المساواة و الجدارة في التوظيف العمومي.

- الإدارة العامة هي الأجهزة المكلفة بتنفيذ البرامج المختلفة للصالح العام ، وخصوصا في موضوعنا وهي جميع

الإدارات و المؤسسات العمومية و التي تسهر على عملية إيجاد موظفين جدد.

- الموظف العمومي هو الشخص القائم بتسيير المؤسسات و الإدارات العامة (المرافق العامة) التابعة

لقطاع الوظيفة العمومية، و له مكانة مرموقة في الهيكل التنظيمي لهذا القطاع.

- يتبع قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر إلى النظام الوظيفي المغلق الذي يخضع لعنصري الديمومة و

الاستقرار.

- تعتبر عملية التوظيف الدعامة الأساسية لنجاح الجهاز الإداري بالوظيفة العمومية الجزائري .

- تخضع سياسة التوظيف أي استقدام الموارد البشرية ، و توظيفها للإجراءات القانونية و التنظيمية الواردة

في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .



أسباب اختيار الموضوع :

- إن موضوع مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف العمومي في الجزائر هو موضوع في غاية من أهمية والذي ولد لنا الرغبة في التعرف على هذا المبدأ الهام ، ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر وعلاقته بمختلف المبادئ الأخرى و التي لها علاقة وطيدة بعملية التوظيف وهما المساواة و الجدارة في مختلف طرق التوظيف، التي تقوم بها الإدارات و المؤسسات العمومية الجزائرية .
- محاولة التعرف على مختلف الإجراءات القانونية ، و التنظيمية التي تحكم عملية التوظيف بالوظيفة العمومية في الجزائر .
- محاولة ضبط جميع النصوص القانونية و التنظيمية الخاصة بهذا القطاع نظرا للمرونة و السرعة التي تتسم بها .
- محاولة إبراز مبدأ حياد الإدارة من خلال مختلف اللجان المشكلة لهذا الغرض وفق النصوص القانونية المكرسة له ، ومحاولة إظهار حيادها في عملية التوظيف.
- محاولة التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة اختيار و توظيف الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

أهمية البحث:

يمكن اعتبار موضوع مبدأ حياد الإدارة العامة في عملية التوظيف في مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية، و طرق توظيفها من احد المواضيع الهامة لتحقيق أهداف الدولة في تسيير أجهزتها الإدارية و مرافقها العمومية التسيير الرشيد و الفعال، و هذا بالاستغلال و الاستثمار في هذا المورد البشري، و هذا يتوقف على نجاح عملية التوظيف بالاختيار الأفضل و السليم للكفاءات، و المؤهلات المناسبة مع المناصب الشاغرة ذلك تطبيقا لمبدأي المساواة و الجدارة.

وهذا ما جعل تبني قطاع الوظيف العمومي سياسة توظيف رشيدة قائمة على مبدأ المساواة و الجدارة و الاستحقاق في شغل المناصب الشاغرة لكافة المواطنين ، التي تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لذلك لاسيما إذا

تعلق الأمر بالإدارات العمومية ، التي تحمل على عاتقها مسؤولية تلبية حاجات و رغبات المواطنين من جهة ، ومسؤولية تحقيق أهداف الدولة و سياساتها التنموية من جهة أخرى.

ومن خلال دراسة هذا الموضوع يتجلى لنا أهمية و دور الأجهزة المكلفة باستقطاب و اختيار الموظف المناسب في المكان المناسب .

أهداف البحث:

سنسعى من خلال هذه الدراسة المتواضعة إلى إبراز الأهداف التالية :

- التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، و النصوص التنظيمية المكملة لها الخاصة بهذا القطاع من جهة ، و من جهة أخرى معرفة مدى نجاعة هذه النصوص في الميدان ، و مدى مواكبتها للتطورات ، و التحولات التي يشهدها العالم اليوم .

- ضرورة تكثيف الدراسات المتعلقة بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، باعتبارها وسيلة لتنفيذ سياسة الدولة، و ذلك من أجل الاستفادة منها في مجال الإدارة العامة.

- إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية .

- الخروج بمجموعة من النتائج و المقترحات ، التي قد تفيد أثناء عملية توظيف الموارد البشرية بقطاع الوظيفة العمومية ، و معرفة النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف العمومي، رغم الترسانة القانونية الهائلة الموجهة لهاته العملية.

منهج البحث:

من أجل بلوغ هدف وموضوع الإشكالية ، سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج التحليلي من أجل إيضاح و محاولة الإجابة بقدر الإمكان على الإشكال الرئيسي ، و التساؤلات الفرعية ، و هذا بالكشف عن العلاقة التي تربط مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر من خلال التطرق لمختلف أنماط التوظيف ، و الإجراءات الصعبة و المعقدة التي تمتاز بها العملية ،من خلال حياد الإدارة و الموظف بالخصوص،لأنه هو الذي ينفذ سياسة الدولة ، محاولة في جذب و استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءات و المؤهلات الممتازة لخدمة المرافق العمومية ، و تنفيذ السياسة العامة للدولة وهذا من خلال استخدام لبعض الكتب ، و بعض الدراسات الأكاديمية المختصة منها رسائل الماجستير والدكتوراه في الجانب النظري ، و استخدام الوثائق الإدارية الرسمية ، و القوانين و التنظيمات المعمول بها في هذا المجال في الجانب الإجرائي لعملية التوظيف .

صعوبات البحث:

ينبغي الإشارة في الأخير إلى العراقيل و الصعوبات الكبيرة التي واجهتنا في إعداد هذا البحث ،و هذا لا يعني أننا لم نبذل كل الجهود للبحث و الاستفسار والاتصال بالأساتذة الأفاضل لأجل تزويدنا بالمعلومات المتوفرة حول الموضوع ،نذكر بعض العراقيل :

- موضوع البحث مبدأ حياد الادارة و دوره في سياسة التوظيف في الجزائر موضوع تقني يعتمد على الكثير من النصوص القانونية ،بالمقابل سجلنا نقص المراجع المتخصصة المتعلقة بموضوع البحث على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا ،سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال.
- المشكل الكبير المتمثل في الوقت الضيق الذي واجهناه في إعداد هذا البحث ، لأن مثل هذه الموضوعات تتطلب وقت وافر.

تقسيمات البحث:

و حتى يتم التمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة و إثبات صحة أو نفي الفرضيات، تم الاعتماد في بحثنا على الخطة التالية و المقسمة إلى فصلين، لكل فصل مبحثين، كآلاتي:

الفصل الأول: ماهية مبدأ حياد الإدارة .

المبحث الأول: تعريف مبدأ حياد الإدارة العامة و تاريخ ظهوره.

المبحث الثاني: صور وعلاقة مبدأ حياد الإدارة من خلال المبادئ العامة للتوظيف .

الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ حياد الإدارة في التوظيف العمومي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم التوظيف وأجهزتها.

المبحث الثاني: أنماط التوظيف وإجراءاتها ودور الحياد فيها.

و في ختام الموضوع نحاول استعراض النتائج، التي خلص إليها موضوعنا.

أصبح تزايد وظائف الدولة و اتساع مجال نشاطها ضرورة يعترف بها انصار مختلف المذاهب السياسية و غدت الدولة الحديثة تأخذ على عاتقها حمل مشاكل المجتمع في حاضره و مستقبله من جميع النواحي التي من شأنها رفع مستوى معيشة المواطن ، و قد ادى ذلك الى تزايد اهمية الادارة لتنفيذ السياسة العامة لدولة , وظهرت عدة مبادئ مثل مفاهيم الديمقراطية ، و دولة القانون ، و المساواة و مبدأ الشرعية و التعددية الفكرية و الحزبية و مبدأ حياد الادارة العامة موضوع بحثنا في هذا الفصل باعتباره نموذجا لتنظيم و تسيير نشاط الادارة .

حيث شهدت الدولة و المجتمع الجزائري اثر التعديل الدستوري سنة 1989 تحولا هاما في نظامها الدستوري و السياسي و الاقتصادي , فاصبح من الضروري تكييف الادارة مع مقتضيات نظام مستحدث ، لقد نتج عن التيار الديمقراطي تحول شمل كل المستويات و خاصة فيما تعلق بنشاط الإدارة العامة بتعدد وظائفها ، فتحولت من تقديم الخدمة العادية إلى طموحات أكثر أمتلتها الظروف الجديدة ، فالالتزام بالتقيد بمجموعة من المبادئ لإضفاء صفة الشرعية على جميع أعمالها، من بينها مبدأ حياد الإدارة ، فالحياد مفهوم واسع ، يمكن استعماله في عدة أنظمة و مجالات ، وهو يتميز بالمرونة لتطابقه مع مفاهيم أخرى، و سنحاول في هذا الفصل التطرق الى مفهوم هذا المبدأ تم التطرق صور التوظيف وعلاقته بالمبادئ الأخرى مثل المساواة و الجدارة في عملية التوظيف العمومي في الإدارات و المؤسسات العمومية .

فتناولنا في المبحث الأول مبدأ حياد الإدارة و تطرقنا في المبحث الثاني صور مبدأ حياد الإدارة من

خلال المبادئ العامة للتوظيف .

المبحث الأول : مبدأ حياد الإدارة تعريفه، أسباب ظهوره.

سنتناول مبدأ حياد الإدارة بإيجاز من خلال التطرق إلى مفهومه في المطلب الأول ثم نتطرق إلى تعريفه اللغوي و الاصطلاحي، وفي المطلب الثاني نتطرق إلى تاريخه و أسباب ظهوره.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ حياد الإدارة.

لقد تناول العديد من الكتاب وفقهاء القانون الدستوري و القانون الإداري، وعلم الإدارة العامة و العلوم السياسية، موضوع مبدأ حياد الإدارة في عدة مناسبات منذ القديم، دون إعطائه تعريف موحد وذلك لاختلافه في الزمان والمكان، وكذلك في الأنظمة السياسية و الإيديولوجيات من دولة إلى أخرى .

الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد

يعتبر مبدأ حياد الإدارة نموذج لتنظيم الادارة وتسيير نشاطها، وهو ذا مفهوم متباين ومتشعب من حيث مجال تطبيقه وذلك لاختلاف الأنظمة السياسية و الايدولوجية¹، المنبثق عن اختلاف المجتمعات من حيث مؤثرات التاريخية و الاجتماعية والدينية و الفلسفية فنموذج الحكم الإدارة الذي يصلح في بلد معين لا يصلح لبلد آخر بل لا يوافق نفس البلد لو تغيرت ظروف.

الإدارة تحتاج إلي تطبيق مبدأ حياد الإدارة، لأنه يزيد في فعالية و مردودية نشاط المرفق العام كما يضمن إحساس الموظف العام بالاستقرار وعدم تخوفه من العزل كما يكتسب الخبرة و المهارة التي تزيد في فعالية أدائه الوظيفي وفي هذا يقول جورج جزري "لا توجد سياسة حسنة بدون إدارة حسنة ولا إدارة حسنة بدون حياد سياسي"².

1- عبد الكريم بودريوة، مبدأ حياد الادارة و ضماناته القانونية، دراسة مقارنة الجزائر-تونس -فرنسا ، رسالة دكتوراه ، جامعة

الجزائر ، كلية الحقوق 2006، ص02. 1.

2- لبيد مريم، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الادارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، جامعة

الجزائر 2013، 1-2014، ص50

إن لكلمة مبدأ الحياد مفهوم واسع لارتباطه بعدة مجالات ، ولكن ما يهمنا بالدراسة هو تطبيقاته على الإدارة ، من خلال تكريس مبدأ حياد الإدارة في عملية التوظيف العمومي في الجزائر ، لعدم التمييز بين المترشحين¹.

ويقصد بكلمة الحياد عدم التحيز²، فالحياد مشتق من عبارة **Neutralise** و تعني عدم الميل³ إلى جهة أو حزب ، فهي الشفافية و الموضوعية في التعامل مع الآخر دون اعتبار للميول الشخصية أو السياسية.

و يعتبر مبدأ الحياد أساس النظام الديمقراطي الذي يعني ممارسة الحكم بالمفهوم الشعبي وهو كذلك وجوب تصرف الهيئات الإدارية بفلسفة إيجابية ونعني بها حيادها.

كذلك يعتبر مبدأ الحياد هو أساس دولة القانون ، منذ فجر الإسلام، ويمكن استنباط ذلك من القرآن الكريم باعتباره شريعة المسلمين ، بحيث يحث على تكريس مبدأ الحياد وعدم التحيز لأي جهة من خلال أعمال الإدارة كقوله تعالى بعد **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ** : " وكذلك جعلناكم أمة وسطا لتكونوا شهداء على الناس و يكون الرسول عليكم شهيدا⁴....." صدق الله العظيم .

- و قوله تعالى **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ** " ان الله يأمر بالعدل و الإحسان و إيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء و المنكر و البغي يعضكم لعلكم تذكرون⁵" ، صدق الله العظيم .

¹ - المادة العاشرة، دستور 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر 64.-

² - وردت كلمة عدم التحيز في الدساتير الجزائرية ، وآخرها التعديل الدستوري لسنة 2016 في مادته 25

³ - بوحفص سيدي أمجد، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2006/2007. ص 89.

⁴ - القرآن الكريم ،سورة البقرة، الآية 143

⁵ - القرآن الكريم،سورة النحل، الآية 90.

- وقوله تعالى بسم الله الرحمن الرحيم: " يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين بالقسط شهداء لله ولو على أنفسكم الوالدين و الاقربين¹.... " صدق الله العظيم .
- وقوله تعالى بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: "واقسطوا ان الله يحب المقسطين²....." صدق الله العظيم.

فالمعنى اللغوي للحياد ، يظهر بوضوح أن هذا المفهوم يشكل مظهرين متميزين:

الأول ايجابي و الثاني سلبي ، فالمظهر الايجابي يتمثل في تعيين سلوك مجرد و موضوعي بشكل غير منحاز لاعتبارات شخصية أو عقائدية أو سياسية ، و مظهر سلبي يشير بوضوح إلى عدم التدخل أي الامتناع و رفض مناصرة أي طرف ، إذن فمصطلح الحياد يعبر عن الامتناع و في نفس الوقت التجرد.

¹ - القرآن الكريم، سورة النساء، الآية 135.

² - القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 9.

و سنحاول تناول بعض التعريفات التي وضعها الفقهاء لمبدأ حياد الإدارة :

- ربط الفقهاء:قورني وكلسر وسيواك بويسو SIWEK POUYDESSEAUB/GOURNAY
F/KESSLER مضمون مبدأ حياد الإدارة بمبادئ الديمقراطية الإدارية ، ويعرفونه على أساس انه واجب الإدارة أن تكون مفتوحة وفي خدمة كافة المواطنين ،مهما كانت وضعيتهم الاجتماعية أو آرائهم السياسية أو الفلسفية أو الدينية .

- أما تعريف الدكتور عبد الكريم درويش و الدكتورة ليلي تكلا فإنهما يعرفان مبدأ حياد الإدارة بمناسبة مناقشة علاقة الإدارة بعناصر البنية الاجتماعية والتشكيلة السياسية للدولة .

- أشار الفقيه جاك روبرير J. ROBERT إلى انه لا يمكن كفالة الحريات العامة إلا إذا كان المرفق العام محايدا ،وقد أضاف شيئا جديدا ،بأن قسم مبدأ الحياد إلى قسمين فسمى الأول بالحياد السلبي ومفاده وجوب عدم تمييز المرفق العام بين المتفاعلين بخدماته بسبب آرائهم¹.

- وسمى الثاني بالحياد الايجابي ،وهذا هو الجديد الذي يفترض إضافة لما سبق تدخل الدولة وسهرها على حماية آراء المواطنين.

- كما تناول الدكتور مُجَّد جودت الملط في مقاله تحت "عنوان الموظف العام وممارسة الحرية" موضوع حياد الإدارة من خلال طرحه إشكالية إيجاد التوازن والتوفيق بين ضرورة تمكين الموظف من حقوقه و حرياته باعتباره مواطنا وبين ضرورة حياده أثناء أداءه لأعماله فعرف مبدأ حياد المرفق العام من خلال سلوك الموظف، بحيث انه يشغل وظيفة عامة يجب أن يقوم بأعبائها ،ويلتزم بمقتضاياتها ،و أن يكون موضع ثقة المواطنين كافة مهما كانت عقائدهم و مذاهبهم.

¹ - عبد الكريم درويش،وليلي تكلا، أصول الادارة العامة،المرجع السابق،ص191 -

- لقد ساهم الاجتهاد القضائي في تقرير بعض المبادئ، وكان لقضاء مجلس الدولة الفرنسي الدور
الطلائعي في تبني العديد من المبادئ القانونية، وحرّياتهم وضمّاناً بحسن سير المرافق العمومية بانتظام
اطراد ممن مبدأ حياد الإدارة فقد اعتبره بعض الفقهاء من ابتكار هذا الأخير وعمل على مر الزمان على
صقله و إثرائه و تحديد مجالات التي يطبق فيها، وقد عالج الفقيه فرانسوا لورنس FRANCOIS
LIORENS موقف مجلس الدولة مبدأ الحياد وتطور قضائه بمناسبة تحليله لحكم رودان RUDENT
(8 نوفمبر 1985)

- أما التشريع الجزائري فانه يتناول احد عناصر و صور مبدأ حياد الإدارة من خلال تكريسه دستوريا لمبدأ
مساواة جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط غير تلك التي يحددها القانون
المادة 51 من دستور 1996، كما اهتم المشرع بالبحث عن الضمانات لتقوية أسس هذه المبادئ وتطويرها
كالرقابة القضائية ورقابة دستورية القوانين و تطبيق مبدأ سيادة القانون

الفرع الثاني: أصل اصطلاح مبدأ الحياد

يرجع تحديد أصل اصطلاح مبدأ الحياد في ظهور العديد من الحركات الثورية التي نادى بضرورة

احترام حقوق الإنسان¹، حيث نص عليه عدة مواثيق دولية، ونشير إلى وثيقة إعلان

حقوق الإنسان الفرنسية بتاريخ 26 أوت 1789م من خلال مادته الأولى بذكر مفهوم المساواة

أمام القانون، وتم التطرق لها أو إتباعها من طرق الدولة الجزائرية، من خلال صياغة الميثاق

الوطني.²

أما موقف المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا قانونيا لمبدأ حياد الإدارة الأمر الذي يجعلنا نعتمد على الفقه

القانوني للوصول إلى مدلوله.

المطلب الثاني: تاريخ ظهور مبدأ حياد الإدارة

لقد مر مبدأ حياد الإدارة بعدة مراحل نظرا لظهور الأزمات الدينية ومفاهيم جديدة للديمقراطية و

الحريات، حيث كانت الدول تهدف إلى حصانة المبدأ و الإدارة من السياسة³.

الفرع الأول: تاريخ ظهور مبدأ الحياد

مبدأ الحياد نظام تكون تدريجيا من خلال المجهودات التي بادرت بها الدولة من جهتين، الجهة الأولى

تمثلت في الحركات الثورية التي قامت من اجل تصحيح فكرة الوحدة السياسية و جعلها تقوم على

أساس شرعي يخدم مصلحتها على كل المستويات، أما الجهة الثانية كانت في الاجتهاد الذي قامت به

¹ - بوحفص، مبدأ حياد الادارة العامة، مرجع سابق، ص39

² - الميثاق الوطني، الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 05 يوليو 1976م، و المتضمن نشر الميثاق الوطني

² - بو حفص سيدي أمجد، مبدأ حياد الادارة العامة في القانون الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون

العام كلية الحقوق، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2010/2011-ص87.

السلطات العامة من مشرعو قاض و موظف عام ،دون ان ننسى مكانة الفقه في إثراء هذا المبدأ بالعناصر الضرورية

كما مر المجتمع الإنساني بعدة عوامل ومراحل تميزت بين الانحطاط و الفعالية متأثرة بعوامل البنية الاجتماعية والسياسية نتيجة التباين النظم السياسية و الفكرية و الاقتصادية بين مختلف دول العالم ،هذا ذلك ما جعل تحديد تاريخ ميلاد مبدأ حياد الإدارة أمرا في غاية التعقيد لعدة اعتبارات منها ت الأزمات الدينية وظهور الثورة الصناعية وما يحمله من مفاهيم ومبادئ كالديمقراطية والحريات العامة وحقوق الإنسان¹ كالمساواة في الاستفادة من خدمات المرافق العامة وتقلد الوظائف العامة² دون تمييز بسبب الأصل أو الرأي أو العقيدة .وهنا نرى بداية ظهور بوادر مبدأ حياد الإدارة ولعل الدول الكبرى مثل فرنسا و بريطانيا و الولايات المتحدة الأمريكية عاشت مع بروز مبادئ الديمقراطية ووجوب حياد الإدارة في أداء أعمالها رغبة تحصيلها ضد عدوى السياسة .

ظهرت بوادر نظام الغنائم في بداية القرن التاسع عشر ضمن ما تعارف على تسميته بتعيينات منتصف الليل LES NOMINATIONS DE MINUIT أين وجد الرئيس الأمريكي الجديد "جيفرسن JEFERSON" حين توليه سنة 1801 الإدارة شبه خالية من أنصاره بعد ما قام الرئيس السابق 'ادامس ADAMS' بتعيين تابعيه واشتد عوده سنة 1820 حينما اتخذ هذا النظام مظهرا قانونيا

¹ - الدكتور بودريو عبد الكريم، مبدأ حياد الإدارة وضمنااتها القانونية، مرجع سابق، ص 46.

² - بن عيشة عبد الحميد، العلاقة بين السياسة و الإدارة العامة في الجزائر، رسالة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون العام ، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر-1، السنة الجامعية 2010/2011، ص 97

باصدار قانون الأربع سنوات في عهد الرئيس 'جاكسون JACKSON' وبمقتضاه يجوز فصل الموظف

الذي يقضي في الخدمة أربع سنوات التي تقابل وتصادف الفترة الفاصلة للانتخابات الرئاسية

بحيث أن انتخاب الرئيس الجديد يستتبع بصورة آلية تفريغ الإدارة من الموظفين التابعين للحزب المعارض المنهزم في الانتخابات.

وما نجم عن ذلك من مساوئ ألحقت أضرارا بكفاية وفاعلية الإدارة، من جراء تقلد الوظائف من طرف أشخاص غير مؤهلين وجديرين بشغلها مما أدى إلى سيطرة الشعور بعدم الأمن والاستقرار والى تدهور المعنويات العامة في أوساط العاملين واستمر هذا الصراع على الوظيفة العامة، إلى ان بلغ الأمر درجة الخطورة باغتيال الرئيس 'كارفيلد GARFIELD' من طرف أحد مناصري حزبه الفائز والذي لم يتم مكافاته بتوليته أحد المناصب الإدارية نظير الجهود التي قدمها أثناء الحملة الانتخابية فتعالت الأصوات ونادبت بوجوب وضع حد لنظام الأسلاب وتقرير نظام الجدارة والاستحقاق الذي تم تكريسه فعلا بموجب قانون بندلتون 'BENDELTON ACT' سنة 1883 الذي كان بداية حركة الإصلاح الإداري بتبني مبدأ الحياد الوظيفي، قصد فصل السياسة عن الإدارة وتحليصها من نظام الأسلاب وتؤكد بموجب 'قانون هاتش في 26 نوفمبر 1939 وقانون رامبسك في 2 أوت 1939 في عهد الرئيس روزفلت المقرر لنظام الجدارة¹ MERIT SYSTEM، اذا كانت هذه من الاسباب الرئيسية لظهور مفهوم حياد الإدارة في نطاق الوظيفة العامة في بداية الأمر، ذلك ان نشاط الدولة في الانظمة الليبرالية محدود جدا، كما يعبر عنه الفقهاء عادة بالدولة الحارسة أو البوليسية .

¹ - فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، في الإدارة و المالية، كلية الحقوق، جامعة

الفرع الأول: أسباب ظهور مبدأ الحياد.

إن قضاء مجلس الدولة الفرنسي ، ترجم من خلال أحكامه مدى توسع نطاق تطبيق مبدأ حياد الإدارة خاصة باتخاذ مواقف شجاعة وإيجابية بتحليله للمبدأ ، وإثراء مضمونه في سبيل صيانة الحقوق وحريات المواطنين ، والحفاظ في آن واحد على السير الحسن والمحاييد للمرافق العمومية .

وقد كان إعماله وتكييفه لمبدأ المساواة المقرر دستوريا والذي يجد أصله في إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 بطريقة تجعله نافذا في كافة أوجه نشاط الدولة والتزاما يقع على عاتق كل القائمين على شؤون الدولة مهما قلت أو علت درجاتهم بالرغم من تعدد وكثرة الدراسات التي تتناول مبدأ حياد الإدارة بالدراسة ، إلا انها تمت في إطار دراسات لا تنصب أساسا على البحث مضمونه و تعريفه ، بل تمت في إطار دراسة المسائل لها علاقة وطيدة بالإدارة هيكلًا و نشاطًا ، فكل التعريفات التي قدمت لهذا المبدأ استندت على عناصر التي يتكون منها المبدأ و على النتائج التي يربتها .

إضافة إلى ذلك فان مبدأ حياد الإدارة يعرف تطبيقات متباينة من دولة لأخرى و لاختلاف الاديولوجيات و طبيعة الأنظمة السياسية و مكونات الدول الاجتماعية .

المبحث الثاني : صور مبدأ حياد الإدارة من خلال المبادئ العامة للتوظيف

إن لصدور ترسانة هامة من النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية لاسيما الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، وكذا الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 يكتشف أن المشرع الجزائري كرس منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي، هذا المبدأ في مجال الوظيفة العامة وجعله أحد أهم الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة، ويتجلى ذلك بصورة واضحة من خلال المبادئ العامة في التوظيف التي تهدف إلى حسن وانتظام سير الإدارة من جهة، وتأطير العلاقة بين الموظفين والمستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى.

وتتمثل هذه المبادئ في مبدأ المساواة، و مبدأ الجدارة، وهي المبادئ التي سوف نتطرق إليها في

المطالب التالية :

المطلب الأول :مبدأ المساواة في التوظيف

يعد المساواة في التوظيف الاطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامة، وهو اساس وجود المرافق لعامة في الدولة ،و التي وجدت لخدمة جميع الأفراد على قدم المساواة¹، كما يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية إلى مبادئ وأسس تمثل الحجر الأساسي في مختلف دول العالم، ومن بينها الجزائر التي عملت على تبنيها والعمل بمقتضاها ، وهذا من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية ،لابد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف.

1- السيد معداوي مُجّد يوسف،دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري"،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،1984،ص5.

كما قد وجدت الإدارات و المؤسسات العمومية (المرافق العامة) في الدولة لهدف واحد وهو تقديم الخدمات لجميع المواطنين على قدم المساواة وهو السبب المباشر، بالإضافة إلى إعتبرات العدالة الإجتماعية والضرورة السياسية التي تدفع بالدولة إلى إعتتماد مبدأ المساواة في التوظيف ، فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره ينتفي معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية¹.

وفي نفس الإطار جاء الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة حيث كرس هذا المبدأ بنص المادة 74 يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوثائق العمومية .

إذا فالمساواة في تقلد الوظائف العامة، هو مظهر لمبدأ أكثر عمومية وإطلاقاً وشمولاً وهو مبدأ حياد أمام القانون يهدف إلى تحقيق الحياد و تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين.

ولما كان مبدأ المساواة في التوظيف على هذا القدر من الأهمية في تكريس الحقوق والحريات فإن ذلك يتطلب منا التطرق إلى مضمون هذا المبدأ وأهدافه ثم الإستثناءات التي ترد عليه وهذا من خلال الفروع الآتية :

¹ - السيد مُجَّد يوسف المعداوي، المرجع نفسه، ص5.

الفرع الأول: مضمون وأهداف مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق ومتطلبات الوظيفة الشاغرة بقطاع الوظيفة العمومية والمعلن عنها.

إن مبدأ المساواة بين المواطنين وفي جميع الميادين، أقرته جميع الأديان السماوية، وخاصة الدين الإسلامي حيث أكد طرحه عليه، وهذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه وسلم في حديثه الشريف «إن ربكم واحد وأباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأسود على أحمر ولا لأحمر على أسود إلا بالتقوى». ويقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه: «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا»، كما كان الرسول صلى الله عليه وسلم وخلفاؤه الراشدين حريصين على توزيع الوظائف بين الناس، على أساس المساواة مستبعدين العنصرية العرقية والتمييز الاجتماعي بين البشر.

أما من المنظور العربي فقد ظهر هذا المبدأ لأول مرة أثناء الثورة الفرنسية للحد من الفوارق التي كانت سائدة بين المواطنين، وتحقيق المساواة بينهم أمام القانون وأمام المسؤوليات العامة، ومن ثم فتح أبواب تولى الوظائف العمومية لكافة المواطنين و دون أي تمييز ومن أي نوع، وقد استلهم مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادرة سنة 1789 في مادته

السادسة والذي ينص على: «أن جميع المواطنين متساويين في نظر القانون، فهم سواسية في الوصول إلى

المراكز والوظائف تبعاً لإمكاناتهم ومن غير أي تفریق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب»¹.

وفي نفس الإعلان نصت المادة: الواحدة والثمانون على: «أن الناس يولدون وبيقون أحراراً ومتساويين في

الحقوق، والفروق الاجتماعية لا يمكن أن تبني إلا على المنفعة العامة ...»، وبعدها أكدته المادة الرابعة

من إعلان حقوق الإنسان الصادرة سنة 1793 من الدستور الفرنسي وعممته كل دساتير العالم والمواثيق

الدولية، ثم أقرته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة

1948، حيث نصت المادة الواحدة والعشرون وفي فقرتها الثانية منه على: «لكل شخص حق المساواة

في الالتحاق بالوظائف العامة»²، ومن ثم نصت الدساتير آنذاك على عدم تفضيل أي طبقة على غيرها

في شغل الوظائف العمومية، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها.³

إن المفهوم الذي اتخذته مبدأ المساواة في أوروبا كان بمفهوم قانوني وهذا لا يكفي وحده، وإنما يجب أن

يقترن بمساواة فعلية. فلما كان التأهيل العلمي هو السبيل لطرق أبواب الوظيفة العمومية، باعتباره أحد

الشروط الأساسية لشغلها إن لم يكن أهمها جميعاً ونظراً للقيود المالية والاجتماعية التي ظلت مضروبة

حول التعليم في دول أوروبا كمبدأ نظري ومع مرور السنين عرف هذا المبدأ تحولاً جذرياً في الدول

المتقدمة، حيث انتقل من الميدان النظري إلى الميدان التطبيقي، وأصبحت المساواة في تولى الوظائف

العمومية فعلية و بهذا زال الاحتكار الوظيفي.

¹ - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 5.

² - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 6.

³ - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و

التجارية و علوم التسيير، سنة 2010/2009، ص 31.

وقد كانت الدول الاشتراكية السبّاقة إلى التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة وفي جميع الميادين ، وخاصة في ميدان الوظيفة العمومية وكان ذلك بطريقة غير مباشرة من خلال تكريسها لمجانبة التعليم وإجباريته لكافة المواطنين ودون استثناء، هذا بالإضافة إلى إعلانها أن العمل حق و واجب لكل المواطنين القادرين، وبهذا تكون قد أكدت رغبتها في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتحقيق المساواة الفعلية للالتحاق بالوظائف العمومية من خلال إنشاء القطاع العمومي، الذي عمل على استيعاب كافة الطاقات البشرية، وتوفي فرص العمل للمواطنين الراغبين والقادرين على العمل بالشكل الذي يحقق المساواة الفعلية بينهم.

ومن الأمور الجديرة الذكر هي مسألة المساواة بين المرأة والرجل في شغل وتولي الوظائف العمومية، ففي هذا الصدد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية وأنه لا يجب التمييز بين الأفراد إلا على أساس الجدارة والاستحقاق، لكن هذا المبدأ لم يطبق فعليا إلى غاية صدور القانون العام للتوظيف العمومي الفرنسي الصادر في سنة 1946، والذي نص في المادة 07 منه على: « لا يوجد أي تمييز في تطبيق هذا القانون بين الجنسين فيما عدا التحفظات التي يصنعها » .¹

عرف مبدأ المساواة في التوظيف في فرنسا، وكان يقتضي عدم تمييز أي طبقة أو جهة أو جنس على غيرها في الإلتحاق بالوظائف العامة، متى توافرت في من يتقدمون لشغلها كل الشروط التي يتطلبها القانون من كفاءة ومؤهلات معينة وهذا للقضاء على الطبقية التي سادت المجتمع الأوربي، كما هناك

¹- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 32.

من نادى بالمساواة الفعلية في التوظيف والتي تعني إتاحة فرص التوظيف لجميع المواطنين الأمر الذي أدى بهم إلى القول بتأقيت الوظيفة العامة الذي يقوم على عدم وضع أي شروط أو قيود قانونية للإلتحاق بها حتى تتاح فرص شغلها لكل مواطن¹.

وما نستطيع قوله هو أن مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة هو أن كل شخص بإمكانه الإستفادة من الحقوق والواجبات التي تنظمها القواعد القانونية المقررة في الوظيفة العامة ، متى توافرت فيه الشروط التي تتطلبها هذه الأخيرة، ويجسد هذا المبدأ في المسابقات التي تجرى أثناء عملية التوظيف ، والتي تعرف عند بعض الدول الإنجلوسكسونية "meritsysteme" أي نظام الإستحقاق، وقد أخذ بهذا النظام المشرع الجزائري فنصت عليه المواد(26)(55)(34) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 كما جسده كذلك الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المواد 82,81,80,74 منه، كما كرس ذلك القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وكل هذه النصوص القانونية تشترط أن يتم التوظيف على أساس المسابقات وقد تكون المسابقات على أساس الشهادات أو عن طريق الإختبارات أو مسابقات عن طريق الإمتحانات والإختبارات الداخلية والمهنية ، ويتوقف إختيار إحدى هذه الطرق على التكوين والقواعد القانونية التي تحكم الإلتحاق بالوظائف العامة .

¹ -حمدي أمين عبد الهادي "إدارة شؤون موظفي الدولة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها" الطبعة الثالثة (القاهرة. دار

الفكر العربي. 1976). ص 5147

ولهذا فإن إتباع الإدارة لإحدى هذه الطرق في التوظيف من شأنه أن يحقق القدر الكبير من المساواة بين المواطنين بعيدا عن كل محاباة لأي فرد أو مجموعة من الأفراد، ناهيك عن أن مبدأ المساواة في

التوظيف يعمل على بعث ثقة كبيرة بين المواطنين والإدارة وتعزيز مصداقيتها ، وتزويدها بأكفأ العناصر وأفضلها مادام أن التوظيف سيتم على أسس موضوعية تستند إلى معايير الكفاءة، بعيدا عن كل الاعتبارات الشخصية التي يكون من شأنها خلق طبقة بيروقراطية منفصلة عن المستفيدين من خدمات الإدارة ، متعالية عليهم معوقة لمصالحهم تعتبر نفسها حاکمة لاخادمة لهم¹.

فالسلاط المنوطة بها اختيار الموظفين وتطبيقها لنظام المسابقة أيا كان نوعها ستكون محايدة لأنها ستفصل في عملية الإلتحاق بالوظيفة دون أي إعتبارات وهنا يضمن حياد الإدارة في التوظيف .

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في التوظيف

¹ - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة ، دار الجامعة ، الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 1990، ص139.

إن مبدأ المساواة في التوظيف ليس مطلقاً على إطلاقه وإنما ترد عليه بعض الاستثناءات ، التي تقف ورائها عدة اعتبارات قد تكون تاريخية ، أو إجتماعية ، أو إنسانية وهذا ما يبرر الخروج عن مبدأ المساواة في التوظيف وتكافؤ الفرص .

ونذكر من بين الإعتبارات التاريخية :

أولاً: إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري وذلك بتمكينهم بعدما ساهموا بنشاطهم في الكفاح لتحرير الوطن من أن يواصلوا بنفس هذا الكفاح لأجل بناء الدولة الجديدة ، وهذا ما أكده القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 في المادة 27 منه وهذا مكافئة لهم على الجهود التي بذلوها لصالح الوطن.

ومن بين الإعتبارات الإجتماعية والإنسانية :

ثانياً: الوظائف المحجوزة ، وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى مستوى عال من الكفاءة وتحتجز لفائدة فئة معينة لها ظروف إجتماعية خاصة ، مثل فئة المعوقين ومعطوبي الحرب فتوظيفهم يبنى على إعتبارات إجتماعية و إنسانية ، وهنا راعى المشرع في ذلك معنى التكافل الإجتماعي محاولة منه لإدماج هذه الفئات ووفاء لأفراد تحملوا تضحيات عالية في سبيل هذا الوطن¹.

¹ - نُجْد السيد الدماجي : الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي . نظام حجز الوظائف مجلة العلوم الإدارية (العدد 03.1973). ص

ثالثا: الوظائف العليا: طبقا للمادة 126 من القانون الاساسي العام للعامل هي وظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية.¹

الفرع الثالث: علاقة مبدأ حياد الإدارة في التوظيف بمبدأ المساواة

يرتكز تنظيم عملية التوظيف على مبادئ، تعتبر بمثابة المقومات الأساسية وتشتمل هذه المبادئ كل من مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة أمام تولي الوظائف العامة، إلى جانب مبدأ حياد الإدارة في التوظيف، فما علاقة مبدأ حياد الإدارة بمبدأ المساواة؟

مبدأ المساواة التزمت بتقريره مختلف الدساتير و الأنظمة الوظيفية الجزائرية، وكان آخرها تعديل دستور (2016) في المادة 63 منه التي نصت: "يتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"

وفي نفس الإطار جاء الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث كرس هذا المبدأ بنص المادة (74) منه²: يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"

وبالتالي يظهر بوضوح علاقة مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، ذلك أن المساواة المقصودة ليست المساواة الحسابية المطلقة، إنما هي المساواة النسبية التي تتيح لكل المواطنين الترشح لشغل الوظائف العمومية دون تمييز بينهم إلا لاعتبارات الجدارة و الكفاءة

¹ - فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السالاق، ص16.

1 - المادة 74، الأمر رقم : 03-06 ، المؤرخ في : 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 .

تظهر كذلك هذه العلاقة في اعتبار ان الكفاءة هي الحد الفاصل و المعيار الذي يسمح بتجاوز التعارض بين المساواة القانونية و المساواة الواقعية في التوظيف عن طريق المسابقة في التوظيف، فالمسابقة وان كانت تكشف عن مدى كفاءته و صلاحية الشخص في تولي الوظيفة العمومية، فهي في نفس الوقت تتيح لكل المواطنين الالتحاق بما على قدم المساواة

وأكثر ما يدل على هذه العلاقة الوثيقة بين المبدئين، أن هناك نصوص قانونية تكرس المبدئين معا، وترتبط احدهما بالآخر، مثلما نصت عليه المادة(06) من إعلان الحقوق الفرنسي لعام(1789)، وكذلك المادة(07) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة(1966)، وعلى الصعيد الوطني نجد أن المادة(41) من دستور(1976)، تضمنت النصوص على المبدئين معا، وذلك بسبب ارتباطهما الوثيق و صعوبة الفصل بينهما.

كما أن مبدأ الحياد يرتبط بمفهوم التعددية حيث لا يجب على الموظف في استغلال منصبه لعدة اعتبارات سياسية أو اجتماعية حيث أن مبدأ حياد الإدارة يسرى على الموظف و المواطن أو بين الموظف و المترشح لتولي وظيفة عمومية فالمادة 52 من لقانون الأساسي للموظفين الفيدراليين ينص على مايلي: "الموظف في خدمة الشعب بكامله وليس في خدمة حزب معين"¹

المطلب الثاني : مبدأ التوظيف على أساس الجدارة

إن تكريس مبدأ حياد الإدارة وإصلاح الوظيفة العمومية والارتقاء بما يقتضي اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، والقيام بصلاحياتهم على أحسن وجه، لذلك كان لابد من وضع

¹- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة، طبعة 2013، ص 303.

ضوابط تكفل هذا الاختيار وتدعمه، بمبدأ الجدارة الذي بدوره يتم اختيار موظفيها على أساس الصلاحية والكفاءة.

ولضمان بناء دولة قوية وإدارة عصرية تقوى على تلبية حاجيات مواطنيها وتنكيف مع كل المعطيات والظروف المحيطة بها، فإنه وجب على هذه الإدارة أن تختار موظفيها وأن يكون هؤلاء من أكفء الأفراد بل تسعى لجعلهم من نخبة مواطنيها، ولا يكون ذلك إلا عند إختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل أعباء ومسؤولية وثقل الوظيفة العمومية، وهذا ما يكرسه مبدأ التوظيف على أساس الجدارة، الذي يعد أهم المبادئ التي تحكم الوظيفة العامة والذي سعت إلى تكريسه غالبية الدول ومن بينه الجزائر التي أقرته في تشريعاتها الوظيفية لذلك سنتناول بالدراسة مضمون هذا المبدأ، وكذا علاقته بالحياد الوظيفي وهذا في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول : مضمون مبدأ التوظيف على أساس الجدارة.

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية لم تعد مقصورة على طائفة معينة من المواطنين، كما كان الأمر في الماضي، وإنما أصبحت حقا دستوريا، يتمتع به كل المواطنين على قدم المساواة، ولا تمييز بينهم إلا لاعتبارات الجدارة والكفاءة، ومن هنا تظهر علاقة الجدارة في تولي الوظائف العمومية بمبدأ الحياد، فالموظف لا يمكن أن تتسم بالحياد والنزاهة في أداء وظيفته، إلا إذا كان قد شغل الوظيفة لاعتبارات تتعلق بجدارته وكفاءته، أما إذا دخل للوظيفة لاعتبارات المحاباة والمحسوبية، فإنه سيبقى مرهونا بها في تعامله مع المواطنين.

أولاً: تعريف مبدأ الجدارة وبيان خصائصه

يعتبر مبدأ الجدارة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، كما يعرف الأستاذ ثوري مبدأ الجدارة على أنه: «أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة»¹.

ويعرفه أحد الفقهاء على أنه: «هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة»².

كما تناول الدكتور بهمري تعريف هذا المبدأ من خلال خصائص عددها فيما يلي:

- أن يقتصر التوظيف في الوظيفة العمومية على الموارد البشرية ذوي القدرة والكفاءة اللازمة للقيام بالأعباء والمسؤوليات؛
- يتم تعيين لجنة محايدة و مستقلة يعهد إليها مهمة تقدير مدى جدارة المترشحين المتقدمين و اختيار أكفأهم.
- أن يكون الاختيار عن طريق مسابقة مفتوحة للكشف عن الكفاءات من تتوفر فيهم شروط التوظيف.
- الاعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المترشحين للتنافس على الالتحاق بالوظائف العمومية الشاغرة المعلن عنها.
- عدم إجراء أي تمييز بين مواطن وأخر على أساس ولاء حزبي أو سياسي، فالتمييز يكون إلا على أساس الجدارة والإستحقاق.

¹- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 33.

²- مُجد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 7.

- يعين المواطنين في الوظيفة على أساس الصلاحية، وليس كمكافأة على خدمة سياسية أو حزبية.
- الاعتماد على مبدأ الجدارة عند القيام بعملية ترقية الموظفين العموميين.

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله: « إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة الذين يعهد إليهم بتنفيذها»¹، لأنه قد تعجز الإدارة العمومية في تحقيق أهدافها وهذا بدون موظفين أكفاء، وإن أحسن وضع أنظمتها، ويرى البعض أنه

يجب أن تحسن اختيار الموظفين لضمان حسن سير أعمالهم، وإلا فشلت كل خطط وبرامج الدولة، فمبدأ الجدارة يحقق العديد من المزايا، فقد ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري وتسيير المرافق العمومية عن طريق اختيار الأنسب، وإبعاد جانب المحسوبية في التوظيف، وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام من الصالح الخاص، وكذا توسيع مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام المواطنين بدون التفرقة بينهم إلا بالكفاءة والاستحقاق، ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات منجهاة وإنشاء أجهزة تكليف بتنظيم هذه المسابقات من جهة أخرى، مع قيامها بعملية الاختيار والتعيين كذلك.

¹- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 34.

يرى فقهاء القانون الإداري أن مبدأ الجدارة ، هو ذلك المبدأ الذي يجعل إختيار الموظفين والإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة¹ التي قد تنحرف بولاء الموظفين نحو المصالح الخاصة الشخصية على حساب المصلحة العامة ،ومن أبرز خصائص مبدأ التوظيف على أساس الجدارة ، أن التعيين في الوظيفة العامة يخص فقط الأشخاص ذوي الكفاءة والقدرة على القيام بأعبائها، وأن تقدير كفاءة وصلاحية هؤلاء يعهد به إلى لجنة مستقلة ومحيدة ،بالإعتماد على الامتحانات والمسابقات لإختيار الموظفين بعيدا عن أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي ، وهنا يضمن حياد الموظفين بعيدا عن أي تيار سياسي ، وأن هذا النظام القائم على أساس المسابقات و

الامتحانات كأسلوب للتوظيف من شأنه تحقيق رقابة شعبية. للتأكد من إختيار العناصر المؤهلة والكفئة لشغل هذه الوظائف² ، وبذلك يتحقق حياد الإدارة في التوظيف.

الفرع الثاني : علاقة مبدأ التوظيف على أساس الجدارة بالحياد الوظيفي

إن إقرار مبدأ الجدارة في أي نظام للوظيفة العامة يهدف إلى حياد الموظف العام ، ومن ثم حياد الإدارة وتجنب المحاباة ، لذلك إعتمد المشرع الجزائري من خلال النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة على أسلوب المسابقة في التوظيف.

¹ - السيد مُجَّد يوسف المعداوي . دراسة الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري " مرجع سابق ،ص54.

² - حمدي أمين. عبد الهادي. إدارة شؤون موظفي الدولة. أصولها وأساليبها وإصلاحها، مرجع سابق، ص33.

وقد نص دستور 1976 في المادة 38 منه على أنه يولى المسؤوليات في الدولة لمن تتوفر فيه الكفاءة والنزاهة والإلتزام ، كما نص دستور 1996 في المادة 21 على أنه : "لا يمكن أن تكون الوظائف العامة في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة."

كما نص في المادة 51 منه على أنه : "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شرط آخر غير الشروط التي يحددها القانون ."

كما أن النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة، انتهجت وأكدت على هذا المبدأ من خلال ربط الإلتحاق بالوظيفة العمومية بجدارة المترشح لها، فقد نص الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 80 على أنه: " يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

. المسابقة على أساس الإختبارات.

. المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين" .

ونصت المادة 82 على أنه: " تحدد كفاءات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجراءاتها عن طريق التنظيم."

ولعل أهم شيء يؤكد مبدأ الجدارة في التوظيف ، هو خضوع الموظف لفترة التربص وجعلها شرطا أساسيا لترسيمه في الوظيفة. وهكذا نصت المادة 85 من الأمر 03/06 على " أنه بعد إنتهاء فترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :

. إما ترسيم المتربص في رتبته.

. وإما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

. وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

وهنا يكرس مبدأ الجدارة مبدءا آخر هو أساس وجود الدولة وخضوع مواطنيها لها ولقوانينها وهو

مبدأ المساواة، لأن المساواة في الإلتزامات والأعباء تختلف تبعا لإختلاف المجالات المتعددة في الدولة .

كما أن مساواة جميع الأفراد أمام سير المرافق العامة ، يقتضي أن تقدم نفس المنافع لجميع

المرتفقين الذين يوجدون في وضعية متشابهة دون محاباة وبأي شكل كان¹، ومن بين النصوص التي

إهتمت بمبدأ الجدارة في التوظيف.

للقضاء على الفساد الإداري نجد القانون 01/06² المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006 في المادة

03 منه على أنه:

"تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسيير حاجياتهم المهنية القواعد الآتية:

. مبدأ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية مثل الجدارة والإنصاف والكفاءة.

. الإجراءات المناسبة لإختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة

للفساد.

. أجر ملائم بالإضافة إلى تعويضات كافية .

¹ - احمد محيو، " محاضرات في المؤسسات الإدارية . ترجمة مُجدَّ عرب صاصيلا (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.1996) ،ص

483481

² - القانون،01-06،يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،المؤرخ في 20 فبراير 2006،الجريدة الرسمية، رقم 14.

. إعداد برامج تعليمية وتكوينية ملائمة لتمكين الموظفين العموميين من الأداء الصحيح والنزيه والسليم لوظائفهم وإفادتهم من تكوين متخصص يزيد من وعيهم بمخاطر الفساد."

وفي ختام هذا الفصل نكون قد حاولنا التطرق إلى مفهوم و مراحل ظهوره واثـر التحول الديمقراطي فيه ،من خلال اتساع الأنشطة الادارية خدمة للمصلحة العامة ،فكان الالتزام بمبدأ الحياد هو الحفاظ على الشرعية وعدم الانحراف ،ثم حاولنا التطرق للمبادئ الأساسية للتوظيف في الإدارات و المؤسسات وهما المساواة و الجدارة في تولي الوظائف العامة و في الأخير حاولنا ربط العلاقة بين مبدأ حياد الإدارة و المساواة و الجدارة

لقد اهتم المشرع الجزائري منذ الاستقلال، بعملية التوظيف في الوظيفة العمومية بإصداره مجموعة من القوانين والتنظيمات التي تفرض على المؤسسات والإدارات العمومية المعنية بمهاته العملية الهامة و المتمثلة في توظيف مواردها البشرية ، بان فرض عليها احترام مبدأ حياد الإدارة العامة ، كما يجب القول أن دور اللجان المختلفة والتي هي عناصر حيادية أنشئت بموجب قوانين عديدة ، لتشارك الإدارات و المؤسسات العمومية في الحياة المهنية للموظف ، بداية من عملية البحث و الاستقطاب بالتحديد ، الترقية إلى نهاية الحياة المهنية ، وهذا تحقيقا لمبدئي المساواة و الجدارة، غير أن مبدأ المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالدخول في سلك الوظيفة العمومية ، بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يتوجب توفرها فيمن يرغب في شغل منصب بالوظيفة العمومية ، وهذا حفاظا على المصلحة العامة . وتحقيقا لمبدأ الجدارة و الاستحقاق تبنى نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف الخارجي ، كما تبنى أسلوب الترقية كأساس للتوظيف الداخلي وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارات العمومية وإعمال مبدأ الحياد.

وعليه في هذا الفصل سيتم صب اهتمامنا للتعرف على مختلف إجراءات و أنماط التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر ، وسوف يتم اعتمادنا في هذا الفصل على النصوص الرسمية من الأوامر والمراسيم و المناشير و التعليمات المتعلقة بالتوظيف ، ولذا سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين جاءت تحت عنوان :

المبحث الأول: مفهوم التوظيف وأهميته ودر اللجان الاستشارية .

المبحث الثاني: أنماط التوظيف العمومي في ظل الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: مفهوم التوظيف وأهميته ودور اللجان الاستشارية

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المنظمة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد من الراغبين واختيار أنسبهم هذا بصورة عامة، أما بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية فإنه يخضع لمبادئ وأسس تمثل الحجر الأساسي في مختلف دول العالم، و من بينها الجزائر التي عملت إلى تبنيها والعمل بمقتضاها لاختيار موظفيها وعليه سيتم التطرق إليها :

- المطلب الأول: مفهوم التوظيف وأهميته.

- المطلب الثاني: دور اللجان الاستشارية.

المطلب الأول: مفهوم التوظيف وأهميته

سيتم تناول في هذا المطلب إلى كل من مفهوم التوظيف وأهميته لدى إدارة الموارد البشرية في مختلف الإدارات و المؤسسات في مجال قطاع الوظيفة العمومية ودورها في تكريس الرجل المناسب في المكان المناسب، وبالتالي أداء الموظف العام وظيفته بكل حياد ودون انحياز إلى أي طرف في عملية التوظيف من خلال الاختيار الحسن و الكفاء بعيدا عن الميول السياسية أو الحزبية .

الفرع الأول: مفهوم التوظيف:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال وفيما يلي سنذكر بعض من هذه التعاريف:

أولا: التوظيف لغة "التوظيف اسم فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها، ويستخدم العمال والموظف ونقصد إنتاج سلع وخدمات جديدة".¹

¹- المنجد في اللغة و الإعلام، الطبعة 24 ، دار الشرق ، لبنان ، سنة 1973 ، ص 265.

ثانياً التوظيف اصطلاحاً:

"هو مجموعة الأعمال الضرورية

لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للتشغيل بحيث يراد بالمعنى الأوسع استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنيتان: تكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب كان شاغراً" ²

ثالثاً: مفهوم التوظيف:

لقد تناول العديد من المفكرين بإعطاء مفاهيم مختلفة للتوظيف الذي يعتبر من أهم الأعمال التسييرية³ التي تقوم بها مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية

✓ التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل التي تمكننا اختيار وتعيين الأشخاص للعمل".⁴

✓ التوظيف هو مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لسد احتياجاتها الكمية والنوعية من جهة، والحفاظ على القوالب العاملة من جهة أخرى، ومصطلح التوظيف مصطلح عام يستعمل عادة للدلالة على كافة مراحل التوظيف".⁵

✓ هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوالب العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة العاملة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاء لها، وإعدادها

2- تيشات سلوى ، تيشات سلوى ، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، سنة 2010/2009 ، ص 11 .

3- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاخرى الاجنبية، الطبعة الثالثة، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، ص 124

4- حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر بالجامعة ن قلمة ، سنة 2004 ، ص 92

5- عقون شراف ، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، ماجستير، في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة قسنطينة ، السنة 2007/2006 ، ص 22 .

الاستمرار

لاء، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم، وترغيبهم في العمل

فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون ونور وحال جماعة " 6.

من خلال المسبقة عرضهم متعار يفنلا حظاً نحنا كمنحصر التوظيف في المعنا الضيق له (استقطاب، اختيار وتعيين) ، في حيناً نحنا كمنأعطاهم عنوا سعا، ليشمل مختلفا الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، ولكننا نرأ بال رأياً لوهو الأصح لنا لتوظيف كما سبقورأينا أنهما هو الإنشاطر عيمناً نشطة إدارة الموارد البشرية وعليه يمكن تعريف التوظيف كما يلي :

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلال البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل للشاغر في المنظمة من خلال الجهود الاستقرطاب بالمبدولة من طرف القائمين بهذا المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للالتحاق بالمنصب الشاغر، ومتشمالسعي

لاختيار الأنسب من بين المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة، بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد، حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنها هلالا استمرار في تادية مهام المنصب الذي عين فيه تحتالة تجربة عندها يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي (أيتشبيته) ويحد ثالعكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشلها فعندها يتم الاستغناء عنه .

الفرع الثاني: أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتبارها النشاط الذي يتم من خلاله لتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، حيث تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة (اقتصادية وإدارية) خلا المسارهما المهني وذلك كما يسمى " بعملية تكوين الموارد البشرية " التي تتشكك من عدة وظائف متسلسلة، ومتكاملة تسعمل لتوفير مورد بشري كفء، يخدم أهداف المنظمة وتمثل هذا الوظائف في :

تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الأداء... بالإضافة أن عملية التوظيف تلعب دوراً أساسياً من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى "

6- منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، سنة 1975 ، ص 95

¹، وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

–

تعتمد عملية التوظيف فعلاً على المعلومات التي تتوفر لها عملية تصميم وتحويل لوظائف من خلال ما تتوفر لها من معلومات عن الوظيفة وعند شغلها، تساعد على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من المتقدمين؛

– ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل؛

– يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار

وتعيين الموظف الجديد ناجحة كلما سهلت له العملية تأهيلهم وتدريبهم سواء

بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقلد
جا حان المطلوب؛

–

ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي كشفت نتائجها عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد .

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن أهمية التوظيف تبرز من خلال الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها والتي نذكر منها
ما يلي :

– يهدف التوظيف أساساً إلى الوضع للشخص المناسب للوظيفة المناسبة وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر و مكونات كل من مواصفات الشخص ومطلبات الوظيفة على حد سواء، ويمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية :

– تأهيل عملي من حيث النوع والمستوى؛ – خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها؛

¹ منصور أحمد منصور، المرجع السابق، ص 111.

- مهاراتها شخصية يدوية أو ذهنية؛ - مواصفاتها شخصية (كالسن، النوع، الهوايات).؛

- التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية، العادات والتقاليد....)؛

- التركيب النفسي للفرد (الدوافع، الاتجاهات، الإدراك، التوازن)؛

أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها في التالي:

- أداء واجبات معينة؛ - تحمل مسؤولية معينة؛ - ممارسة سلطات محددة؛

المطلب الثاني : دور اللجان الاستشارية في المحافظة على مبدأ الحياد

لكي تحافظ الإدارة العامة على حيادها و عدم تحيزها في مجال الوظيفة العامة والوصول إلى تطبيق فكرة الخدمة العامة التي تحكمها فهي تلجأ إلى تكريس مبدأ الحياد، حيث منح القانون للموظف العام حق في المشاركة مع الإدارة في تسيير شؤونها من خلال اللجان التالية :

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹:

تشكل اللجان المتساوية الأعضاء فضاء تشاركيا يمكن الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وقد حدد المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 إطار إنشاء هذه اللجان وكذا صلاحياتها .

- تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء لدى الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية وكذا لدى الولايات والجماعات المحلية وفي كل الأحوال توضع اللجنة المعنية لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين وبصفة خاصة بجمع الملفات الفردية ومسكها.

وتتكون اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون

طبقاً لأحكام المرسوم 69-55 المؤرخ في 13 مايو 1969

يتم تعيين ممثلي الإدارة خلال 15 يوماً الموالية للإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، إما بموجب

قرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان المختصة بالإدارة المركزية أو المؤسسات العمومية الوطنية

¹- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري، ص 65

، و أما بمقتضى قرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو لدى المؤسسات العمومية المحلية ، و في كل الأحوال ، يجب أن يتم اختيارهم من بين موظفي الإدارة المعنية الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة واهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة ماثلة (المادة 07 من المرسوم 84-10 ل 14 جانفي 1984)

لمح المرسوم 66-133¹ في بيان الأسباب إلى تشكيلة هذه و اختصاصاتها كما أشار في المادة 13 إلى نفس العناصر التي جاء بها البيان المرسوم 66-143² من جهته لمح هذه اللجان في تشكيلها وسيرها من المادة 01 إلى المادة 21

المرسوم 85-59 المشار إلى هذه اللجان في المادة 11 و 12 مكنتها بإعطاء فكرة عامة عن اختصاصاتها

الأمر 06-03 أعلاه ، أشار لها في المادة 62 وفي المادة 63 بخصوص تشكيلها وفي المادة 64 باختصاصاتها

فيما يخص تشكيل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نصت المادة 12 من المرسوم 66-133 أعلاه إلى العدد المتساوي لأعضائها.

كما أشارت المادة 1/02 من المرسوم 66-14" أعلاه إلى نشأتها التي تكون بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني وفي المادة 04 أكد هذا المرسوم على طريقة تعيين أعضاء اللجان حيث يتم اختيار ممثلي الإدارة العامة عن طريق التعيين وممثلي الموظفين العموميين عن طريق الانتخاب

المادة 63 من الأمر 06-03 أعلاه أكدت من جديد على ضرورة تساوي أعضاء هذا المجلس

يتم تعيين أعضاء المجلس لمدة سنتين قابلة للتجديد حسب المادة 05 من المرسوم 66-143 ، كما يعين ممثلو الإدارة العامة بموجب قرار يصدره الوزير المعني حسب المادة 08

²- المرسوم 66-133 المرخ في 02 جوان 1966، تحدد بموجبه كيفية تطبيق الامر 66-133 المتضمن اختصاص ،تشكيل، تنظيم وسير لجان المتساوية، ج ر 46،

²- المرسوم 66-143 المرخ في 02 جوان 1966، المتضمن اختصاص ،تشكيل، تنظيم وسير لجان المتساوية، ج ر 46،

يتأخر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رئيس المصلحة الذي تكون بجانبه أو نائباً عنه حسب المادة 10 من المرسوم 66-143 أعلاه وتجتمع مرة في السنة على الأقل وذلك بدعوة من الرئيس أو يطلب كتابي مقدم من ثلث الأعضاء الأصليين على الأقل حسب المادة 12 من نفس المرسوم ويكون الاجتماع شاملاً في أغلب الأحيان إلا في حالات معينة كتنقل الموظف مثلاً....

تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باختصاص استشاري كما جاء في بيان المرسوم 06-133 أعلاه وتنظر بالإضافة إلى ذلك في الأمور الفردية الخاصة بالموظفين العموميين كالتعيين التنقيط الترقية التخصيص نظام التأديب

إضافة إلى ذلك نص المرسوم 66-143 أعلاه في مادته 09 على اختصاص هذه اللجان المتمثل في النظر في المسائل الفردية وتنظر في كل المسائل الداخلة في اختصاصاتها كما جاء في المادة 13 من نفس المرسوم وتصدر الآراء بأغلبية الأعضاء الحاضرين.

أكد الأمر 06-03 أعلاه في المادة 1/69 على الطابع الاستشاري لهذه اللجان في المسائل الفردية الخاصة بالحياة المهنية للموظفين العموميين ، إضافة إلى هذه الاختصاصات تنظر هذه اللجان حسب المادة 2/64 من نفس الأمر كلجنة ترسيم أو كمجلس ترسيم أو كمجلس تأديبي

الفرع الثاني: اللجان التقنية¹ المتساوية الأعضاء

أشار المرسوم 66-133 أعلاه في بيان الأسباب إلى خضوع هذه اللجان إلى نفس المبادئ التي تنظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفي المادة 13 أكد على تساوي أعضائها واختصاصاتها

المرسوم 66-143 أعلاه لم يشير إليها بصراحة ، أما المرسوم 85-59 أعلاه أشار لها بصياغة عامة دون تدقيق..

الأمر 06-03 أعلاه أكد في المادة 07 علو وجوب تساوي الأعضاء ، أما فيما يخص تشكيلها كل التقنيات أكدت على وجوب تساوي الأعضاء الممثلين للإدارة العامة وللموظفين العموميين ، إلا أن

¹- هاشمي خرشى، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأخرى، دار هومة للطباعة، الجزائر، 2010، ص86

الأمر 03-06 أعلاه ميز بين ممثلين الإدارة العامة المختارين عن طريق التعيين وممثلي الموظفين عن طريق الانتخاب وذلك في المادة 2/07

تتمتع اللجان التقنية المتساوية الأعضاء باختصاصات عديدة منها ما أشارت له المادة 13 من المرسوم 06-142 أعلاه و الخاصة بالتنظيم وسير المصالح وتجديد الطرق العلمية للعمل إضافة إلى ذلك نصت المادة 70 من الأمر 03-06 أعلاه من اختصاصات أخرى متعلقة بالظروف العامة للعمل وكذلك النظافة والأمن، كما نصت المادة 13 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 على ما يلي:

- هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميذا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية
- و قد نصت المادة 13 من الأمر 66-133 ل 2 جوان 1966 على إنها تختص بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح و لاسيما كل التدابير التي تستهدف عصرنة مناهج و تقنيات العمل
- فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم و سير المصالح ، أما باقتراح ما ترتبه ملائما من الإجراءات و أما بناء على طلب الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الغامضة إلى تحسين سير المصالح و يعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة و المسؤولية لدى الموظفين و تحمل على رفع المردودية و تحسين مستوى الخدمة العمومية
- إلا أن مبدأ إنشاء هذه اللجان لم يتجسد في الميدان نتيجة أحجام الإدارة عن اتخاذ النصوص التطبيقية للمادة 13 من أمر 66-133 ل 2 جوان 1966 السالفة الذكر
- تلکم هي الهيئات التي تتدخل و لو بصفة متفاوتة و في غالب الأحيان غير متوازنة في تسيير الوظيفة العمومية فهل تمكنت من تحقيق الأهداف التي أنشأت من اجلها هذا ما سنحاول الاجابة عنه من خلال تناولنا لبعض العناصر التقييمية لمركز هذه الهيئات تجاه السلطات العمومية و الدور الذي لعبته كأطراف فاعلة في عالم التسيير العمومي

الفرع الثالث: لجان الطعن¹

حتى لا تنحرف الإدارة العامة عن فكرة الخدمة العامة والمبادئ العامة التي تحكمها وخاصة مبدأ الحياد منح القانون الموظف العام حق الطعن والنقد اتجاه التدابير المتخذة ضده بنوعيتها شخصية وعامة

المشروع الجزائري لم يفرض في هذا الحق حيث نص عليه بصراحة في المادة 13 من المرسوم 59-85 المذكور أعلاه وذلك نظرا لأهميته لان بواسطة الطعن تتاح الفرصة لأعوان الدولة وذلك بكل حرية في نقد كل ما تقوم به الإدارة من أعمال ويسمح له هذا الإجراء بإلغاء القرارات غير الشرعية

الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه ذهب إلى ابعده من ذلك حيث قرر إنشاء لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية

تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين كما جاء في المادة 65 فقرة 02 من الأمر 06-03 ويجب إضافة إلى ذلك أن تنصب هذه اللجان في اجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما جاء في المادة 66 من نفس الأمر وتخطر هذه اللجان كما جاء في المادة 67 من نفس الأمر .

- هي هيئات متساوية الأعضاء تتكون من ممثلين الإدارة يعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى احد الأسلاك المصنفة في سلم 13 على الأقل ومن ممثلين عن الموظفين يعينون من بين المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية

- تنصب هذه الهيئات في كل القطاع الوزاري و لدى كل وال قصد النظر في الطعون التي ترفع إليها، أما من طرف الإدارة وأما من طرف الأعوان المعنيين أنفسهم في شأن الآراء الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التأديبية الآتية فقط :

-التنزيل في الرتبة او الدرجة -الإحالة على التقاعد الإجباري

-التسريح مع إبقاء المعاش -التسريح مع إلغاء حقوق المعاش

¹-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار هومة، طبعة 2013، ص 85

لكل من طرفي النزاع أجل 15 يوما بعد اتخاذ القرار لتقديم الطعن لدى اللجنة المختصة ويتعين على هذه الأخيرة أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها أما بإبطال الآراء المتنازع فيها التي تدلي بها اللجان وأما بإثباتها أو تعديلها، ويعتبر الطعن المرفوع في الأجل المحدد قانونا معلقا للعقوبة .

المبحث الثاني: أنماط التوظيف العمومي وإجراءاتها ودور الحياد فيها.

سنتناول في هذا المبحث بالدراسة والتحليل نمطي التوظيف العمومي وإجراءاتها، مبرزاً دور مبدأ حياد الإدارة في السهر على تطبيق جميع النصوص القانونية بكل صرامة وشفافية و التقيد بكل التعليمات المختلفة الصادرة في هذا المجال عبر مراحل الوظيفة العمومية الجزائرية، حيث تناولنا التوظيف الخارجي في المطلب الأول، و التوظيف الداخلي في المطلب الثاني

المطلب الأول: التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية

يعتبر التوظيف الخارجي أحد أهم المصادر المعتمدة في توفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب العمل الشاغرة ، كما أنه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائما للبحث عن أفكار جديدة ومؤهلات متخصصة ، وفي هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى كيفية تنظيم هذا النوع من التوظيف في ظل الوظيفة العمومية في بلادنا ، وعليه ففي هذا المطلب سيتم معالجة هذا في الفروع التي جاءت كما يلي :

- الفرع الأول: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر .

- الفرع الثاني: التوظيف وفق نظام المسابقات.

الفرع الأول: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

لقد عدت مختلف النصوص القانونية العامة و الخاصة ، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية منها : المرسوم رقم 85-59 في مادته 31 (الواحد وثلاثون)¹، و الأمر رقم : 06-03 في مادته 75 المعمول به حاليا ، حيث نصت هاته المادة منه على أنه « لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية ؛ - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ؛

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى 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 بها².

كما نصت المادة 79 من نفس الأمر على : « يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات

أو إجازات أو مستوى تكوين³ » ، وترك الأمر رقم : 06-03 الباب مفتوحا للإدارة « عند الاقتضاء

¹-المرسوم رقم : 85-59، المشار إليه سابقا ، ص 337.

²- الأمر رقم : 06-03، المشار إليه سابقا ، ص 08.

³- الأمر رقم : 06-03، المشار إليه سابقا ، ص 09.

في الفحص الطبي لبعض أسلاك الموظفين»، كما أعطى إمكانية توضيح شروط التوظيف « وتحديد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق إلى القوانين الأساسية الخاصة » .

وحدد الأمر رقم: **06-03** الحد الأدنى للسنة القانونية في المادة **78** منه والتي جاء فيها « تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة ».

وفيما يلي سيتم التعرض إلى الشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر :

1-التمتع بالجنسية الجزائرية

«لا نولد موظفين ولكن تصبح موظفين ، وعليه فإن تعيين الموظفين مرتبط بضرورة التكفل بتطبيق مهمة المرفق العمومي، إن خصوصية مهام الموظف هي التصرف لإشباع المصلحة العامة »¹ ، إذا تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن والمواطنين ، ومن ثم فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة ، ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها ، ومن المعلوم أن جميع الدول تقتصر وظائفها العمومية في الغالب على مواطنيها ، وذلك تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف به دولياً ، وحرصاً على أمن الدولة ، فنظراً لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة والمجتمع في مجال الأمن والاقتصاد والتعبئة العامة ، والسياسة الخارجية ... ، كان لا بد أن توضع بين يدي شخص تتوفر فيه الدواعي والبواعث الوطنية ، مما يجعله حريصاً على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها ، ومما لا شك فيه أن هذا الأمر يفتقد إليه الأجنبي لذا نجد أن المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المبدأ ، فاشتراط على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية .

و نجد أن المشرع الجزائري في الأمر رقم : **66-133** كان قد فرق بين الحامل للجنسية الأصلية و بين مكتسبها في مجال التوظيف العمومي ، ففي حالة اكتساب الجنسية الجزائرية من طرف شخص أجنبي ، فإنه لا يحق له أن يكون موظفاً عمومياً إلا بعد مضي سنتين على اكتسابه الجنسية الجزائرية ، ويثبت خلالها المتجنس ولاءه للجنسية الجديدة ، حتى يمكن تعيينه في الوظيفة العمومية، وفي حالة بعض

¹ - تيشات سلوى ن المرجع السابق ، ص 69 .

الوظائف الهامة تكون مدة إثبات الولاء للجنسية الجزائرية أكثر من سنتين. لكن أن المشرع الجزائري في الأمر : **03-06** حصر التعيين في الوظائف العمومية بالمواطنين وحدهم دون أن يشير إلى ما إذا كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة ، غير أن هناك بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تنص عند الاقتضاء على شروط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في الأسلاك المدنية.¹

ومن المعلوم أن الجنسية الجزائرية يحكمها القانون الصادر بالأمر رقم : **70-86** المؤرخ في **10** ديسمبر **1970** المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم : **05-01** المؤرخ في **27** فيفري **2005** ، و الذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية ، كما جاء في نص المادة **06** منه «يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية»²، كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص

الجنسية الجزائرية الأصلية، حيث نصت المادة **07** منه على: « يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر : 1. الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين ... ،
2. الولد المولود في الجزائر من أب مجهول، وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها.»³

2-التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة و الأخلاق

لقد جمع المشرع الجزائري شرط التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة و الأخلاق في شرط واحد، ومقتضى ذلك أنه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العمومية ما لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية ومتوفراً على حسن سيرة وأخلاق.

حيث يمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من خلال سلطات الأمن المختصة والإطلاع على شهادة السوابق العدلية رقم **03**.

¹- الأمر رقم : 01-05، المؤرخ في ك 2005/02/27، يعدل و يتمم، الأمر رقم : 70-86، المؤرخ في : 1970/12/15، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، الجريدة الرسمية ، العدد 15، الصادر في : 2005/02/27 ، ص 15.

³- الأمر رقم : 01-05، المشار إليه سابقا ، ص 15.

3- أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

تعتبر الخدمة الوطنية واجب على كل الأشخاص الذكور المتمتعين بالجنسية الجزائرية والذين أكملوا سن 19 سنة كاملة ، فهي مشاركة كاملة من طرف كل المواطنين في جميع المهام ذات المصلحة الوطنية في تسيير مختلف القطاعات الاقتصادية و الإدارية و احتياجات الدفاع الوطني ، وعلى هذا الأساس ، فكل شخص مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها ، وكذا في الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية¹ ، وتوضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمترشح للوظيفة معا ، وقبل صدور الأمر رقم : 03-06 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما معفى منها و إما أدى واجب الخدمة الوطنية .

و أصدر الوزير الأول في هذا المجال، منشور يتضمن تخفيف ملف المشاركة في مسابقة أو امتحان أو اختبار مهني يتضمن "تقليص وثيقة إثبات الخدمة الوطنية من ملف الوثائق المطلوبة، واستكمالها إلا بعد نجاح المترشح و اعتماده لنصب العمل أثناء إعداد عقد التوظيف"².

و في حالة قبول المترشح للتوظيف عند إثبات وضعيته إزاء الخدمة الوطنية " بالتأجيل أو مؤجل التجنيد " و استدعائه لأداء واجبه يوضع بقوة القانون في حالة تسمى "وضعية الخدمة الوطنية"

و يستفيد من كل حقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد و دون الاستفادة من راتب على أن يعاد إدماج هذا الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد و ذلك بقوة القانون ، و هذا طبقا لأحكام المادة 115 من الأمر رقم:03-06.

04- شرط السن :

¹ - المادة 8 ، من الأمر رقم : 74-103، المؤرخ في : 15/11/1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية ، العدد93 ، ص1186.

² - المنشور رقم : 273 / وأ / المؤرخ في : 2013/08/17 ، المتضمن تقليص الملفات الإدارية لشروط التوظيف .

لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تتوفر فيه شرط السن اللازم لممارسة مهامه ، وبالرجوع إلى نظام الوظيفة العمومية الجزائري ، نجد أن مهمة تحديد السن الأدنى والأقصى للتوظيف تقع على عاتق القوانين الخاصة ، حيث لم ينص صراحة قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 على حد معين للسن، عكس قوانين الوظيفة العمومية لمختلف الدول الذي وضعت حدا أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية ، إلا أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يكون سن المترشح أقل من 16 سنة حسب القانون العام للعامل لسنة 1978¹ ، ونشير هنا إلى أن قانون الوظيفة العمومية الجديد لسنة 2006 نص صراحة على تحديد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بـ 18 سنة كاملة² ، ويهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال ، وضمان حقهم في التمدرس حتى سن 18 سنة .

5-التمتع باللياقة البدنية لممارسة الوظيفة

اللياقة البدنية هي قدرة الفرد على القيام بمتطلبات وظيفته دون عائق ، أي سلامة الموظف من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العاهات الجسدية أو العقلية* التي تعيقه على أداء مهامه ، وتعطل مصالح المواطنين بسبب غيابه المتكرر والنتاج عن مرضه ، وعلى هذا الأساس يشترط على موظف لكي يعين في الوظيفة العمومية أن يثبت لياقته البدنية عن طريق بعض الوثائق³ ويقصد به إثبات المترشح للمستوى التأهيل الذي يشترطه المنصب ، وقد أخذ المشرع الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث تم التنصيص عليه في المادة 5/75 من الأمر رقم : 03-06 ، كما أشار إليه في المادة 77 و79 من نفس الأمر .

الفرع الثاني:التوظيف وفق نظام المسابقات

¹- أنظر المادة 44 ، من قانون رقم : 78-12 ، المشار إليه سابقا ، ص 727 .

²- المادة 78 من الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 09 .

³- المادة 01 ، من المرسوم رقم : 66-144 ، المؤرخ في : 02/06/1966 ، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في

الوظائف العمومية ، و ينظم اللجان الطبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44 ، ص 514 .

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعاً في شغل الوظائف العمومية ومن أفضلها خاصة إذا تم الالتزام بالدقة والأمانة في القيام بهذه المسابقات لأن هذا سيؤدي إلى تحقيق مبدأي الجدارة والمساواة بين المواطنين ، كما سيؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم .

وقد انتشر في مختلف دول العالم ، ومن بينها الجزائر التي أخذت بنظام المسابقات منذ صدور أول قانون أساسي ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر وهو الأمر رقم : 66-133 ، وهذا نظراً لما لمسته الجزائر في هذا النظام من مزايا في مجال إبعاد المحسوبية و الواسطة عن الوظائف العمومية ، وفي هذا الإطار نصت المادة 26 من الأمر رقم : 66-133 « على أن يتم توظيف الموظفين تبعاً لأحد الطريقتين أو بهما معا :

1. مسابقات عن طريق الاختبارات؛ 2. مسابقات عن طريق الشهادات.»¹

أولاً: شروط تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري

وتتمثل هذه الشروط في مجموعة الإجراءات القانونية التي تتم قبل وأثناء وبعد إجراء مسابقات التوظيف ، هذه الإجراءات لا يمكن الاستغناء عنها نظراً لما قد تساهم به في ضمان نجاعة العملية في ظل التنظيم المعمول به ، والتي نذكرها فيما يلي :

أ : الشروط المسبقة

على المكلف بتسيير الموارد البشرية عند التفكير بالقيام بعملية توظيف جديدة أن يراجع بعض الإجراءات المسبقة والتأكد من وجودها وهي :

1 . مخطط تسيير الموارد البشرية: بغية وضع أسس التسيير التوقعي للموارد البشرية في الإدارة العمومية و عقلنة استعمال المناصب المالية ، ينبغي أن تحدد سنوياً الاختيارات و التوجهات الرئيسية للسياسة القطاعية للتوظيف و ترقية الموظفين .

¹- الأمر رقم : 66-133، المشار إليه سابقاً ، ص 551.

بهذا الصدد، ينبغي التذكير بضرورة التوفيق عند توزيع المناصب المالية المعنية، بين احتياجات التوظيف الخارجي و متطلبات الترقية الداخلية للموظفين، باعتبارها حقاً قانونياً للمعنيين.¹

2 . وجود فترة زمنية كافية:طبقاً للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 على أنه: يجب استكمال المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية قي أجل أقصاه أربعة (4) أشهر، إبتداءً من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية .

3 . القرار الوزاري المشترك الذي يضبط الإطار التنظيمي للمسابقات على أساس الشهادات، الامتحانات و الاختبارات المهنية: ويحدد هذا القرار محتواه بدقة، الرتب والأسلاك المعنية بالمسابقة و أنماط التوظيف المخصص لها والمواد ومعامل الاختبار الشفوي للنجاح .

4 . القرار الوزاري المشترك الذي يضبط قائمة المنظمات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الإختبارت و الامتحانات المهنية حسب الرتب و الاختصاص ، بالنسبة لكل قطاع حيث لا يمكن لأي منظمة تكوينية أن تقوم بتنظيم مسابقة ما لم يدرجها هذا القرار ضمن محتواه .

5 . القرار الوزاري المشترك المتضمن برامج المسابقات و الاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب

الخاصة بكل إدارة عمومية أو قطاع عمومي معين: ويهدف هذا القرار إلى ضبط البرنامج المخصصة لكل مادة ولكل رتبة من أجل تمكين المترشحين من المراجعة قبل إجراء الإختبارت الكتابية و الشفوية
ب: الشروط الواجب توفرها للقبول في المسابقة : تتمثل الشروط توفرها لقبول المسابقة فيما يلي :

1 . القرار أو المقرر الواجب المتضمن فتح المسابقة : على السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين الراغبة في إجراء عملية التوظيف أن تبادر بأخذ قرار أو مقرر فتح مسابقة التوظيف (حسب الحالة) شريطة توفر الشروط المسبقة .

¹-التعليمة رقم : 01/م ع و ع ، المؤرخة في : 20 فيفري 2013 ، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 ، المؤرخ في : 25 افريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ص2، ص3.

2. تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بالقرار : يجب على المسير تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بقرار التوظيف في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه ، وذلك لأن عدم تبليغه في الآجال المحددة سيجعل من الإجراءات اللاحقة التي ستتخذ في هذا المجال غير ملزمة على مصالح الوظيفة العمومية ، مما يمكن أن يؤدي إلى عدم قبول هذه المسابقة ورفضها بسبب مخالفتها للإجراءات القانونية .

3. احترام المواد المخصصة للمسابقة و المعامل: يجب على المنظمة المخولة لها إجراء المسابقة احترام المواد حسب الرتب المحددة قانونا ومعامل هذه المواد و الزمن المحدد لإجراء الاختبار، مع احترام برنامج المسابقة.

4. احترام الفترة الزمنية : تحدد فترة المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر، إبتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية .
مع يمكن إضافة الفترة بشهر واحد (1) ، و هذا بمقرر من الوزير الوصي بالإدارة العمومية المعنية ، أي تجرى المسابقات في أجل أقصاه (5) أشهر.

5. اجتماع اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية : لا تعتمد النتائج المعلنة من قبل اللجنة في ظل غياب أحد أعضائها المحددين قانونا ، كما يجب أن يكون اجتماع هذه اللجنة خلال المدة المحددة قانونا ، وأن يكون المحضر المعد من طرف هذه اللجنة و المتعلق بالتحقق من كافة الإجراءات المتبعة خلال المسابقة منذ بدايتها وإلى نهايتها موقعا من قبل كل الأعضاء .

6. دفتر الشروط: إن دفتر الشروط يخص بالتحديد المنظمات المخول لها قانونا تنظيم المسابقات و الاختبارات و الامتحانات المهنية و الفحوص المهنية ورغم أن المنظمات المختصة بتنظيم هذه المسابقات تم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك إلا أنه لا يمكن لها تنظيم هذه المسابقات لفائدة الإدارات و المؤسسات العمومية ما لم توقع على دفتر الشروط مع مصالح الوظيفة العمومية ، وهذا طبقا لما نصت عليه التعليم رقم 05 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و المؤرخة بتاريخ 10 أفريل 2006 و المتضمنة دفتر الشروط و الامتحانات المهنية .

و يتضمن دفتر الشروط الذي أقرته هذه التعليمات تحدد الكيفيات العملية للتكفل بعملية تنظيم وإجراء المسابقات و الامتحانات و الاختبارات من طرف رئيس مركز الامتحان وهذا حتى يصبح هذا المركز مؤهلا لتنظيم مثل هذه المسابقات كما يبين دفتر الشروط المراحل التي تسري فيها مسؤولية رئيس المركز ، إن دفتر الشروط الذي أقرته التعليمات رقم 05 المؤرخة في 10 أبريل 2006 يسمح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بأي عملية رقابة تخص المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية . وفي مختلف مراحلها وعلى كل الوثائق التي لها علاقة بالمسابقة لا سيما تلك التي حددها دفتر الشروط ، كما يسمح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بعمليات مراقبة فجائية لدى المراكز المعنية بتنظيم المسابقات ، وذلك للتأكد من مدى احترام القواعد المنصوص عليها في دفتر الشروط ، وبذلك يكون الهدف من وضع هذا الدفتر هو إضفاء فعالية أكبر على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية .

ثانيا: أنواع مسابقات التوظيف الخارجي وكيفية تنظيمها

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 و المادة 34 من المرسوم رقم: 85-59 و كذا في المادة 80 من الأمر رقم: 06-03 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

- مسابقات على أساس الاختبارات؛-مسابقات على أساس الشهادات؛-الفحوص المهنية؛
- التوظيف المباشر بالنسبة للمترشحين اللذين تابعوا تكويننا متخصص منصوصا في القوانين الأساسية
- هذا بالإضافة إلى الاعتماد على نظام التعاقد كأسلوب استثنائي للتوظيف الخارجي في بعض المناصب التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة مثلا وهذا ما نصت عليه المادة 20 وما بعدها في الأمر رقم: 06-03.

ونشير إلى أن المرجع الأساسي الذي يتم الاستعانة به على المستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي: 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي

يحدد كيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجراءاتها، وكذا التعليم رقم: 01/ م ع و ع ، المؤرخة في: 20 فيفري 2013 التي تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 12-194.

و فيما يلي سيتم التطرق إلي كل نوع من هذه المسابقات، كل على حدى مع محاولة التعريف بكيفية إجراء وتنظيم كل منها.

1: نظام المسابقة على أساس الاختبارات

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين عن طريق مسابقات على أساس الاختبارات من خلال إعلان الإدارة عن حاجاتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات و الشروط المطلوبة، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين حسب المراحل التالية

1- المرحلة الأولى: بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 90-99 المؤرخ في: 27 مارس 1990 و المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارات المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية، محلية)، و الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية (حسب الحالة) للوظيفة العمومية في أجل أقصاه خمسة (5) أيام من تاريخ التوقيع عليه، ويتم تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المشار إليهما عن طريق الإيداع لدى المصالح المختصة للوظيفة العمومية، مقابل وصل استلام، ويجب على المصالح المركزية أو المحلية أن تبدي رأيها حول مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا تتعدى سبعة (7) أيام من تاريخ استلامه للقرار أو المقرر، وبانقضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة صحيحا

ومكتسبا، أي مطابقا للشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقات ، وهذا طبقا لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.¹

ثم تأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبار في أجل سبعة (7) أيام ابتداءً من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية، ويتم الإشهار بالمسابقات الاختيار عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة وهذا كما يلي:

- بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني أو تلك المنظمة مركزيا: في يومية وطنية باللغة العربية، ويومية وطنية باللغة الفرنسية على أقل ؛

- بالنسبة للمسابقات الأخرى: في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية وفي يومية وطنية أو جهوية باللغة الفرنسية على الأقل.

كما يتم إلصاق إعلان التوظيف على مستوى وكالات التشغيل، وكذا مقر مراكز الامتحان، وكذا مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف، بالإضافة إلى هذا يتوجب على الإدارة المعنية الإشهار أيضا على موقع الانترنت* الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.²

يشرع المترشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشحهم للتسجيل في قائمة المسابقة ابتداءً من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق، وتمتد لمدة خمسة عشرة (15) يوم عمل على الأقل، وثلاثين (30) يوم على الأكثر، وتتولى الإدارة المعنية رفض ملفات المترشحين تلقائيا التي تصل خارج هذه الآجال، وترسل ملفات الترشح عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو تودع مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، مقابل وصل استلام يبين على وجه الخصوص، اسم ولقب المترشح، عدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها هذا الملف.³

¹ - التعليم رقم: 01/م ع و ع ، المشار إليها سابقا ، ص 6 .

² - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، المشار إليه سابقا ، ص 12 .

³ - التعليم رقم: 01/م ع و ع ، المشار إليها سابقا ، ص 9 .

وبالنسبة للملف الترشح لمسابقات الاختبارات يتكون من الوثائق والمستندات حسب التعليمات¹

كرس المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 المشار إليه سابقا، بالنسبة للمسابقات الاختبار بصفة خاصة والمسابقات و الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي بصفة عامة ذات الطابع الجهوي أو المحلي خاصة الولايات أو البلديات البعيدة، معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر فاصل لمشاركة المترشحين .²

- الشهادات الطبية التي تؤكد قدرة المترشح ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة.

ويتعين على المترشح الناجحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بمختلف الوثائق (شهادة الجنسية، نسخة من شهادة الميلاد... الخ)، قبل تعيينهم في الرتب التي ترشحوا لشغلها.

ولكن بعد صدور المنشور رقم: 273 المؤرخ في: 17 أوت 2013 من طرف الوزير الأول الذي يتضمن تخفيف الملفات الإدارية المشترطة على المترشحين لمسابقات التوظيف بقطاع الوظيفة العمومية، خاصة وثيقة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، ويتضمن الملف ما يلي:³

- طلب خطي ؛ -نسخة طبق الأصل من الشهادة أو المؤهل المطلوب للترشح للمسابقة ؛

- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية؛ -شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات أو البلديات البعيدة.

وقصد ضمان المتابعة الجيدة لها، تسجل ملفات الترشح حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص يفتح لدي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو الهيئات التابعة لها عند الاقتضاء، و يؤشر ويرقم الدفتر الخاص المفتوح لكل مسابقة من طرف مسؤول أو الإدارة المعنية أو ممثله، وينبغي وضع الدفتر الخاص تحت مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها.

¹-التعليمات رقم: 01/م ع و ع ، المشار إليها سابقا ، ص 10 .

² - التعليمات رقم 01، المشار إليها سابقا، ص 08.

³ - المنشور رقم 151 المؤرخ في: 05 ديسمبر 2013، الصادر عن الوزير الأول، المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، المتعلق بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية.

وبعدها تقوم اللجنة التقنية المكلفة باختيار المرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، لتقوم بدراسة ملفات المرشحين و التأكد من مطابقة الوثائق المرفقة بها للوثائق المطلوبة، كما تتأكد من شهادات المرشحين، ويتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ وممضي من قبل أعضائها، في أجل أقصاه (10) عشرة أيام التي تلي غلق التسجيلات، يحتوي هذا المحضر على:¹

- أسماء المرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة ؛

- أسماء المرشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض، (عدم استيفاء الشروط المطلوبة أو نقص بعض الوثائق و المستندات في الملف، أو عدم مطابقته تخصص شهادة أو مؤهل المترشح...)².

تبلغ نسخة من المحضر المذكور أعلاه، مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة، في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإصاق، إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات .

ويمكن للمعنيين في هذه الحالة، وفقا لأحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 المؤرخ في: 25 أبريل 2012، المشار إليه سابقا، تقديم طعن لدي السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في هذا الطعن.³ وفي حالة ما إذا قدرت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الطعون مؤسسة، يتعين عليها إعلام المرشحين المعنيين، حسب نفس الكيفيات المبنية أعلاه، قبل خمسة (05) أيام على الأقل من تاريخ إجراء مسابقة الاختبار، ويتم إعلام المرشحين الذين رفضت طعونهم الغير مؤسسة بنفس الكيفيات.

2: نظام المسابقة على أساس الشهادات

¹ - التعليم رقم 01، المشار إليها سابقا، ص 11 و12.

² - التعليم رقم 01، المشار إليها سابقا، ص.

³ - أنظر المادة 16 ، من المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 ، المشار إليه سابقا ، ص 13.

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورًا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، وتقوم كذلك بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في المنشور رقم: 07 المؤرخ في: 28 أبريل 2011 المحدد لمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، ويتم تقييم وانتقاء المترشحين على ضوء المعايير الضرورية¹، غير أن إجراء المقابلة مع المترشحين يسند إلى لجنة الانتقاء المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

كما تطرق المنشور رقم: 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011، إلى الكيفيات و الإجراءات²

3: التوظيف على أساس الفحص المهني

يعتبر التوظيف عن طريق الفحص المهني أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، الذي يعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين³.

تعتبر لاجية وعديمة الأثر الامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسات و الإدارات العمومية غير مؤهلة قانونا، وهنا يبرز دور حياد الإدارة في عملية التوظيف وكذلك دور مفتشية التوظيف العمومي في فرض الرقابة اللازمة، أما بالنسبة للآجال إجراء الامتحانات و الفحوص المهنية وإنهائها تبقى نفسها وهي أربعة (4) أشهر، وعند الاقتضاء يتم تمديدتها بشهر واحد (01) بمقرر من الوزير الوصي على

¹-المنشور رقم : 07 ، المؤرخ في : 28 أبريل 2011 ، يتعلق بمعايير الانتقاء ، في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية ، ص1.

²-المنشور رقم : 07 ، المشار إليه سابقا ، ص 02.

³-المادة 19 ، من المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 ، المرسوم الرئاسي رقم : 12-194 ، المؤرخ في : 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، الجريدة الرسمية ، العدد 26، ص 13.

المؤسسة أو الإدارة العمومية، كما يتم الإشارة إلى عملية الإشهار في أجل (07) أيام من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية، وكل الإجراءات الأخرى المذكورة في مسابقة على أساس الاختبارات تبقي سارية من فتح المسابقة وعمليات التبليغ للمصالح وأجالها وكذا للمتشحين، وكذا الملفات المسابقة... الخ

4: التوظيف المباشر

يدخل هذا النمط من التوظيف على أساس الشهادات، أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، ونصت عليه المادة 34 من المرسوم رقم : 85-59، كما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم: 06-03 في بندها الرابع و الذي نص على: «...التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدي مؤسسات التكوين المؤهلة¹»، يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا مثل، الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) أو المدرسة العليا للأساتذة (ENS E) .

ويمكن القول بأن القرار الذي يتم اتخاذه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، تحت تسمية افتتاح التوظيف على أساس الشهادات (التوظيف المباشر)، ولا تستعمل كلمة " المسابقة "، ويتم التعيين الموظفين على أساس هذا النمط وفق درجة الاستحقاق، بعد حصولهم على شهادة التخرج.

5: التوظيف على أساس التعاقد

نظام التعاقد هو كيفية أو طريقة استثنائية فتح فجوة في نظام المغلق للوظيفة العمومية، المعنون بالفصل الرابع بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل، نصت على تنظيم هذا النوع من التوظيف المواد من

¹ المادة 80 من الأمر رقم : 06-03، المشار إليه سابقا، ص 09.

19 إلى 25 من الأمر: 03-06 والمرسوم الرئاسي رقم: 07-308 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007

الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين، وكذا إجراءات الإعلان .

حيث رخصت هذه النصوص باللجوء إلى التوظيف عن طريق التعاقد باعتبار هذه الطريقة استثنائية، وبغية منع الإدارات و المؤسسات العمومية من تجاوز صلاحياتها فيما يتعلق بهذا التوظيف، حيث نصت المادة رقم: 19 من الأمر: 03-06 على: « تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد¹ » ، وكذا الشغور المؤقت² لمنصب الشغل، أو الأعمال التي تكتسي الطابع المؤقت³

يتم فتح المسابقات التوظيف على أساس التعاقد وفق الحالات المذكورة أعلاه بعقود عمل محددة المدة⁴، كما يمكن فتح المسابقة بعقود غير محددة المدة في منصب شغل دائم في حالة تبرم ذلك بطبيعة النشاطات أو ضرورة الخدمة⁵، وتخضع هاته المسابقات إما عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف ، هذا بنسبة للعقود محددة المدة، أما العقود غير محددة المدة تخضع لاختبار مهني، وكما تخضع كذلك إلى الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية، وإلى إجراء الإعلان ، وإلى تقديم ملف نصت عليه المادة 02 من القرار المؤرخ في: 7 أفريل 2008 المذكور أعلاه.⁶

¹-المادة 19 ، من الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 5.

²- المادة 20 ، من الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 5.

³- المادة 21 ، من الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 5.

⁴- المادة 04 ، من المرسوم الرئاسي رقم: 07-308، المؤرخ في: 29/09/2007، المحدد لكفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين

وحقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، ص 18.

⁵- المادة 05 ، من المرسوم الرئاسي رقم: 07-308، المشار اليه سابقا ، ص 18 .

⁶-أنظر المادة 02 ، من القرار المؤرخ في : 07 أفريل 2008 ، المشار إليه سابقا ، ص 8 .

يخضع هذا النوع من التوظيف بموجب عقد مكتوب، وهذا ما تناولته المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم: 308-07 المشار إليه سابقا على أن « يوظف الأعوان المنصوص عليهم في 2 أعلاه، بموجب عقد مكتوب، يوضح جميع الملقاة على الطرفين المتعلق بمنصب الشغل¹ .

وتطرق المادة 9 من المرسوم الرئاسي رقم: 308-07 على «قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على ما يأتي :

- العمال المهنيون؛ أعوان الخدمة ؛ سائقو السيارات و رؤساء الحظائر ؛
- أعوان الوقاية و الحراس² ، وقابلتها المادة 12 من القرار المؤرخ في: 07 أبريل 2008، التي تضمنت الاختبارات المهنية الممتحن فيها كل منصب شغل.

- بعد فتح المسابقة، وتبليغ نسخة من القرار أو المقرر في أجل (08) أيام من تاريخ توقيعه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، وهذه الأخيرة تبدي رأيها في أجل أقصاه (10) أيام بالمطابقة، وكما يتضمن هذا القرار أو المقرر فتح التوظيف على أساس التعاقد جميع البيانات المذكورة في المادة 6 من القرار السابق.

- يتم إشهار القرار أو المقرر في مدة (20) يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل ، و الإدارة المعنية، و في كل مكان مناسب .

- تقوم المراكز المؤهلة قانونا بتنظيم الاختبارات المهنية أو لجنة الانتقاء لدراسة الملفات.

- بعد إجراء الدراسة أو الاختبارات المهنية، تقوم اللجنة المختصة بتدوين محضر إعلان النتائج النهائية، ويبلغ هذا المحضر إلى المصالح الوظيفة العمومية في أجل (08) أيام من تاريخ توقيعه مرفوقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه من طرف الوكالة الولائية للتشغيل ، و الوكالة المحلية المختصة المختصة.

¹- المرسوم الرئاسي رقم: 308-07، المشار غليه سابقا ، ص 18

²- المرسوم الرئاسي رقم: 308-07، المشار اليه سابقا، ص 19.

- كما تضبط اللجنتان (أي لجنة الانتقاء، ولجنة الاختيارات) قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق لتعويض المترشحين المنتقنين أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم عند الاقتضاء.
- أما بالنسبة إلى إجراء عمليات التوظيف على أساس التعاقد هي (45) يوم من تاريخ أول إعلان للتوظيف.
- وكل مترشح ناجح نهائيا لم يلتحق بمنصب عمله في أجل (15) يوم من يوم تبليغه كتابيا، يفقد منصبه ويتم تعويضه بالمترشح المرتب على القائمة الاحتياطية .
- بعد توقيع عقد العمل والتحاق الموظف المتعاقد إلى منصب عمله، تبلغ نسخة منه إلى المصالح المختصة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه.
- ويخضعون الموظفون المتعاقدون إلى فترة تجريبية وفقا للمادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-308، المشار إليه سابقا.

وفي الأخير يمكن القول دور مبدأ حياد الإدارة يظهر جليا من خلال تتبع جميع المراحل التي تتميز بالتعقيد و الصعوبة من حيث المساواة بين المترشحين و إعلامهم ،من خلال توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية يعتمد على المصدر الخارجي من خلال تنظيم مسابقات التوظيف التي تم ذكرها سابقا، غير أن هذا لا يعني أن المصدر الخارجي هو المنبع الوحيد لتلبية احتياجات المؤسسات و الإدارات العمومية من الموارد البشرية ، بل يمكنها سد حاجياتها من مصدرها الداخلي، من خلال قيامها بترقية من هم أهل لتولي المناصب الشاغرة، بالمؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية من خلال لجوئها إلى المصدر الداخلي.

المطلب الثاني: التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العمومية

يعتبر الموظفون الحاليون بالمؤسسات و الإدارات العمومية من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في شغل المناصب الشاغرة لديها، مما يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة، حتى يمكن لمن تتوفر فيه إمكانيات شغلها من الموظفين أن يتقدم لها، وعمليا يتم الحصول على

الأفراد المناسبين داخل المؤسسة عن طريق الترقية، حتى تشكل الترقية دعامة أساسية في المسار المهني للموظف، كما أنها وسيلة من وسائل الإدارة لتحفيز الموظفين؛ مما ينعكس عليها بالمنفعة ويرفد المرفق العام بالعناصر ذات الكفاءات العالية.¹، سيتم التطرق إلى ثلاث فروع جاءت كما يلي: الفرع الأول: مفهوم الترقية وأهميتها؛ أولاً: الترقية في الدرجة؛ ثانياً: الترقية في الرتبة؛

الفرع الأول: مفهوم الترقية وأهميتها

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مساره المهني مادياً² ومعنوياً، لذلك من الضروري أن تسهر إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة على وضع نظام جيد ومعروف لترقية الموظفين بالمؤسسة.

الفرع الأول: تعريف الترقية

أولاً: الترقية لغة: الترقية لغة تعني الصعود والارتقاء³، "وهي اسم من فعل رقى، يرقى، ترقية، ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي..."⁴

ثانياً: الترقية اصطلاحاً:

لقد اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم الترقية، ولم تكن ذات رؤية واحدة، ففريقاً يرى ترقية الموظف من وظيفة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أعلى، وفريقاً آخر يرى بأن الترقية هي الترقية إلى الوظيفة الأعلى من حيث مستوى المسؤوليات والواجبات.

¹- وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 81.

²- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى 2015، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، ص 113

³- وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 82.

⁴- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 87.

و يمكن تعريف الترقية من الناحية الاصطلاحية هي انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً، بزيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية ومجال السلطة... فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله.

ثالثاً: معايير الترقية

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز وتطور قابليات الموظفين في المؤسسة دون اللجوء إلى ملئ المناصب الشاغرة من الخارج، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد حصراً مع المستويات الإدارية الوظيفية الأخرى.

1- الترقية على أساس الأقدمية: «تعبّر الأقدمية عن الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة، والفترة التي قضاها في خدمة المؤسسة بصفة عامة»¹، وبموجب هذا المعيار تقوم المنظمة بترقية الموظفين اللذين يكتسبون سنوات عمل أكبر في المؤسسة، ويعود تفضيل المؤسسات لهذا الأسلوب في الترقية لسبب أن هناك ارتباطاً مباشراً بين الأقدمية والكفاءة؛

2- الترقية على أساس الكفاءة: عندما تريد المؤسسة أو الإدارة في قطاع الوظيفة العمومية أن ترقى

الموظفين لديها، لا بد من الأخذ بمبدأ الكفاءة ليتم اتخاذ القرار العادل في الترقية، بحيث يمكن وضع الشخص المناسب وفقاً لقدراته ومهارته في المكان المناسب، حيث أن العوائد بما فيها الترقية يجب أن تعمم بهدف تشجيع الموظفين العاملين الذين يبذلون جهداً أكبر من غيرهم، ويمتلكون مهارات ومعارف أعلى تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية بوتائر أعلى من غيرهم، ومن المزايا التي يحققها هذا الأسلوب:²

¹- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 88.

²- المرجع نفسه، ص 89.

-اجتذاب أكثر العناصر كفاءة وتوفير الحوافز للموظفين ليبدلوا مجهود أكبر في وظائفهم.

3-الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة: يعتمد هذا المعيار على المزج ما بين أسلوب الترقية على

أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما، وتجنب

عيوب التطبيق المطلق لكل من أسلوب الأقدمية والكفاءة، ومن مزايا هذا المعيار في الترقية أنه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات، ولنجاح نظام الترقية يجب مراعاة النواحي التالية:¹

- ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح مسؤوليات الوظائف والشروط الواجب توفرها فيمن سيشغلها ؛

- ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى. - ضرورة وجود برنامج لتدريب وتنمية الموظفين الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى، ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة.

ولما كانت الترقية من أهم أعمدة الوظيفة العمومية، وعليها يتوقف حسن سير العمل في المؤسسات والإدارة العمومية، فقد أحاطها المشرع الجزائري بأهمية كبيرة، وهذا قصد تشجيع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أدائهم،

وهذا ما يظهر من خلال ما تضمنته النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر من مواد تناولت موضوع الترقية، وفي هذا الصدد عرفت المادة 54/ف1 و ف2 من المرسوم رقم: 85-59 الترقية كما يلي: «عملا بالمادة 117 من القانون رقم: 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978 المذكور أعلاه، تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى حسب التسلسل السلمى، وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك...». ² وقد فرق المشرع الجزائري في الأمر رقم: 06-03 بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، حيث عرفت المادة 106 منه الترقية في الدرجات كما يلي: «تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى

¹- تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 90.

²- المرسوم رقم: 85-59 ، المرسوم رقم : 85-59، المؤرخ في : 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، ص340.

الدرجة الأعلى مباشرة...»¹، كما عرفت المادة 107 من نفس الأمر الترقية كما يلي: «تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة...»²، حيث ويعبر عن كفاءة الموظف لاستحقاق الترقية بعلامات لتمييز الكفاءة المهنية وتقديرها»³.

الفرع الثاني: أهمية الترقية.

تعتبر الترقية عملية حيوية ومهمة لكل من المؤسسة والموظفين فيها، وهذا نظرا لما تحققه من منفعة تعود على كلا الطرفين، وفيما يلي بعض النقاط التي توضح أهمية هذه العملية:

- تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به، كما تمكنه من إشباع رغباته نحو التقدم والارتقاء إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل، وبالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية⁴

المطلب الثاني: الترقية في الدرجة (التدرج الوظيفي) L'avancement:

نقطة البداية بالنسبة إلى هذا المطلب ، سيتم استهلاله بالإشارة إلى :

- تعريف الترقية في الدرجة ؛- شروطها ؛- إجراءاتها.

الفرع الأول: تعريف الترقية في الدرجة

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين ، أو بعد إجراء دورة تكوين.

لقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها الأمر رقم: 03-06، الذي نص في المادة 106 منه على هذا النوع من الترقية حيث جاء نصها كما يلي: «تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم».

¹ - الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 10.

² - الأمر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 10.

³ - تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 91.

⁴ - حمداوي وسيلة ، المرجع السابق ، ص 104

وإذا كانت الترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال إلى درجة أعلى مباشرة، فإنها تتم بصفة مستمرة حسب ثلاث وتائر وهي: المدة الدنيا، المدة المتوسطة والمدة القصوى، هذه التوائر تتوزع على اثني عشر (12) درجة.

وفيما يلي جدول يبين وتائر الانتقال من درجة إلى درجة أعلى ضمن سلك الوظيفة العمومية:

الجدول رقم (01): جدول يبين وتائر الترقية ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر.

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

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتباتالموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد61 ، الصادرة بتاريخ:30سبتمبر 2007، ص12.

الفرع الثاني: شروط الترقية في الدرجة.

يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تبعا بوتيرة الترقية، ويشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها، وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى، و ثلاث سنوات و ستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، سنوات الأقدمية هذه موزعة على ثلاث وتائر هي: المدة الدنيا، المدة المتوسطة والمدة القصوى وتكون تبعا حسب النسب: أربعة(04)، أربعة(04)، واثنان(02) من ضمن عشرة(10) موظفين، وهذا يعني ترقية أربعة(04) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة(04) موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين(02) على أساس المدة القصوى ، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 12 من المرسوم رقم: 304-07 التي كان نصها كما يلي: «يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توافرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا، المتوسطة والقصوى، تكون تبعا حسب

النسب 4 و 4 و 2 من ضمن (10) عشرة موظفين...»¹. كما نشير إلى أنه في حالة ما إذا كانت أقرت القوانين الأساسية الخاصة وتيرتين فقط للترقية في الدرجة، فإن النسب تكون ستة (06) ، وأربعة (04) من ضمن عشرة (10) موظفين، أي ترقية (06) موظفين على أساس المدة الدنيا، وأربعة (04) موظفين على أساس المدة القصوى، وهذا ما يؤكد نص الفقرة الثانية من المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم: 304-07 على: « ... وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين للترقية في الدرجة، فإن النسب تحدد على التوالي بستة (06) و أربعة (04) ضمن عشرة موظفين ، وتكون الترقية من الدرجة إلى أخرى بالمدة القصوى حقا مكتسبا، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من نفس المرسوم « تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة القصوى... » .

وتتم ترقية الموظف الذي يوجد في عطلة مرضية طويلة المدى على أساس المدة المتوسطة خارج جدولالترقية. كما يمكن أيضا للوظيفة المنتدب * طول مدة انتدابه أن يرقى في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقا لنص المادة 96 من المرسوم رقم: 59-85 المؤرخ في: 23 مارس 1985، كما أشارت إليه المادة

133 من الأمر رقم: 03-06، حيث نصت على: « الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات ..»²، كما بين المرسوم رقم: 96-92 المؤرخ في: 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم ، كيفية الاستفادة من ذلك.

ويرقى الموظف الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أو منصب عالي، ترقية قانونية على أساس المدة الدنيا في رتبته الأصلية وهذا حسب ما جاء في نص المادة 14 من المرسوم رقم 304-07 حيث

¹- المرسوم الرئاسي رقم: 304-07، المرسوم الرئاسي رقم : 308-07 ، المؤرخ في : 29 سبتمبر 2007 ، المحدد

لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61، ص 12.

²- الأمر رقم: 06-03، المشار إليه سابقا ، ص 12.

نصت المادة على: « يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الدرجة في الترقية بقوة القانون حسب المدة الدنيا...»¹.

الفرع الثالث: إجراءات الترقية في الدرجة.

تمر عملية الترقية في الدرجة بعدة مراحل و إجراءات ،حيث يتم الفصل بين الموظفين من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء ،للموظفين الذين يتم اختيارهم للترقية في المدة الدنيا، المتوسطة ، القصوى ؟ وفي هذه الحالة هناك معايير تستخدمها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل بين الموظفين بكل حياد ودون التمييز وتمثل هذه المعايير على التوالي فيما يلي: ²الأقدمية في الرتبة ،الحالة العائلية ،السن؛عدد الأولاد .

الفرع الثالث: الترقية في الرتبة (la promotion).

الترقية بالرتبة هي وسيلة من الوسائل المتبعة في ترقية الموظفين العموميين، لذا سيتم في هذا المطلب معالجة العناصر الآتية: - تعريف الترقية في الرتبة ؛- أنواع الترقية في الرتبة وإجراءاتها .

أولاً: تعريف الترقية في الرتبة.

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين إلى وظيفة أخرى ذات رتب أعلى، بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات.³

ولقد نظم المشرع الجزائري تأطير وتنظيم الترقية في الرتبة، حيث نصت عليها جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بالجزائر، ومنها الأمر رقم: 06 - 03 الذي نصت المادة رقم: 107 منه على هذا النوع على أنه « تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة .

¹- المرسوم الرئاسي رقم: 07- 304، المشار إليه سابقا ، ص 12.

²- تيشات سلوى، المرجع السابق ، ص 98.

³- تيشات سلوى، المرجع السابق ، ص 99.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في القائمة التأهيل مرتين متتاليتين ...¹ .

ومن أجل تفادي هذا النوع من الممارسات السلبية وتكريس مبدأ الحياد، حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف حتى يكون مؤهلاً للاستفادة من الترقية في الرتبة و هذا حسب كل نوع من أنواع الرتبة و التي سيتم ذكرها كما يلي:

ثانيا : أنواع الترقية في الرتبة وشروطها وإجراءاتها.

لقد نظم المشرع الجزائري في المادة 107 من الأمر رقم: 03-06 المشار إليه سابقا على أنواع و كفاءات الترقية في الرتبة، وسيتم معالجتها كل نوع على حدى:

1: الترقية على أساس الشهادات .

تختص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا المؤهلات و الشهادات، التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يوافق تأهيلهم الجديد .

1- شروط الترقية على أساس الشهادات: لترقية الموظفين على أساس الشهادات، يشترط أن يتحصلوا على شهادة أو مؤهلات في إطار حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالالتحاق برتبة أعلى من رتبهم الأصلية ، حيث نص في هذا الإطار المنشور رقم : 1710 المؤرخ في: 05 نوفمبر 1996 ، المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى و الذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين تحصلوا على شهادات بعد توظيفهم الأولي بالالتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها، وعل سبيل المثال تناول المرسوم التنفيذي رقم : 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية هذا النوع من الترقية حيث نصت المادة 21 منه على: « يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف رئيسي، المتصرفون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معادلة لها² » ، كما تطرقت المادة 42 منه على سلك

¹ - الامر رقم : 03-06 ، المشار إليه سابقا ، ص 10

² - المرسوم التنفيذي رقم : 04-08 ، المؤرخ في : 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، ص 7 .

آخر ونصت على : « يرقى على أساس الشهادة بصفة عون إداري رئيسي، أعوان الإدارة المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة البكالوريا التعليم الثانوي أو شهادة معادلة لها¹ » ، كما عالج المرسوم التنفيذي رقم : 09-93 المؤرخ في: 22

فيفري 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بقطاع التكوين المهني، على هذا النوع من الترقية على أساس الشهادة بعد إجراء تكوين متخصص، حيث نصت المادة 99 منه على « يوظف أو يرقى بصفة مقتصد مسير لمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين - المتخرجون من مؤسسات التكوين الحاصلون على شهادة مقتصد التي تتوج سنة واحدة من التكوين المتخصص...² »

2- إجراءات الترقية على أساس الشهادات : يتم تعيين الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه، بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في الرتبة الأصلية.³

ثانيا: الترقية عن طريق التكوين المتخصص :

لقد نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ومنها المادة 107 من الأمر رقم : 06-03 التي نصت في بندها الثالث على الترقية بعد التكوين المتخصص ،فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين المتخصص⁴ ،ولتنظيم ها النوع من الترقية ،أحدث المرسوم التنفيذي رقم :96-

¹- المرسوم التنفيذي رقم : 04-08 ، المرسوم التنفيذي رقم : 04-08 ، المؤرخ في : 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 03، ص 9.

²-المرسوم التنفيذي رقم : 09-93 ، المؤرخ في : 22 فيفري 2009 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بقطاع التكوين المهني و التمهين ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، ص 20 .

³-التعليم رقم : 01 ، المشار إليها سابقا ، ص 3 .

⁴- الأمر رقم : 06-03 ، المشار إليه سابقا ، ص 10 .

92 المؤرخ في :03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم, هذا المرسوم منح امتيازات للموظفين الذين تابعوا تكويننا متخصصا.

1-شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص : تتمثل الشروط الأساسية للترقية عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي :

- إعداد المخطط الإقطاعي السنوي -إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية
- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية

-إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية - إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة .

2- إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص : بعد انتهاء دورة التكوين المتخصص ، تقوم الإدارة المعنية و المعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بإعداد محضر يمضى عليه من طرف مدير المعهد و مسؤول عن الإدارة المعنية يبين فيه قائمة الموظفين الناجحين و الراسبين في دورة التكوين المتخصص .

ثالثا : الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني :

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه و حسن سيره و لهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم :12-194 في : 25 افريل 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ، و في هذا الإطار أتبع بصدور تعليمة رقم 01 من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية ، المؤرخة في: 20 فيفري 2013 ، التي تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 12- 194، المذكور أعلاه ، و تهدف هذه التعليمة إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري المعمول به مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال .

1-شروط الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني : يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط و على رأسها شرط الأقدمية في الرتبة و التي يجب أن تبلغ خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية و هذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30 % من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي ، و تتكفل الإدارة المعنية ، طبقا لأحكام الفقرة

الأخيرة من المادة 15 من المرسوم رقم : 12-194 المشار إليه سابقا ، بتقديم باقي الوثائق المشكّلة لملف الترشيح (خاصة قرارات أو مقررات التعيين و الترسيم)¹ .

2- إجراءات الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني : تمر عملية الترقية عن طريق الامتحان المهني بعدة إجراءات نذكرها فيما يلي :

- بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وتحديد نسب المناصب المالية الشاغرة
- يجب أن تفتح المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالامتحانات المهنية أو الفحوص المهنية بقرار أو مقرر في أجل خمسة (05) أيام إبتداء من تاريخ التوقيع عليه ، حيث ترسل نسخة منه إلى مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية لإبداء الرأي فيه في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل إبتداء من تاريخ استلامه ، و بانقضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا وأن الهدف من رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقة أحكام قرار أو مقرر الفتح²؛
- أن يتم إشهار الامتحان أو الفحص المهني على شكل ملصقات بجدول النشر الموجود داخل الإدارة عن طريق مذكرة إعلامية بقرار أو مقرر فتح الامتحانات أو الفحوص المهنية ، في أجل أقصاه سبعة (07) أيام من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية³
- ثم تبدأ بعد ذلك عملية إيداع طلبات الترشيح ابتداء من صدور أول إصاق في أماكن العمل ، و تقوم الإدارة المعنية بإكمال ملفات الترشيح من قرارات أو مقررات التعيين و الترسيم ، و بخصوص آجال إيداع الملفات الترشيح فإنها تمتد لمدة (15) يوم على الأقل إلى (30) يوم عمل على الأكثر من تاريخ أول إصاق⁴ .
- يجب أن تسجل ملفات الترشيح ، طبقا لأحكام المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 ، حسب تاريخ استلامها في دفتر يفتح خصيصا لهذا الغرض لدى كل مؤسسة أو إدارة عمومية معنية أو لدى المصالح التابعة لها⁵ . - يتم دراسة الملفات من طرف لجنة المخصصة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام التي تلي تاريخ

¹- التعليمة رقم : 01 ، المشار إليها سابق ، ص 11.

²- التعليمة رقم : 01 ، المشار إليها سابقا ، ص 6.

³- التعليمة رقم : 01 ، المشار إليها سابقا ، ص 7.

⁴- التعليمة رقم : 01 ، المشار إليها سابق ، ص 9

⁵- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 ، المشار إليه سابقا ، ص 13

غلق التسجيلات. - ترسل الإدارة المعنية نسخة من محضر اللجنة التقنية مع نسخة من أول إصاق للامتحان المهني أو الفحص المهني إلى مصالح الوظيفة العمومية في اجل لا يتعدى (15) يوم من تاريخ غلق التسجيلات ، من اجل تمكين مصالح الوظيفة العمومية من التأكد من مشروعية الإجراءات المتخذة من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية حرصا تطبيق مبدأ حياد الادارة في العملية ، ويجب أن

يتضمن هذا المحضر الملفات المقبولة، و الملفات المرفوضة مع تبيان سبب الرفض، بعدها يتم تبليغ المترشحين المستوفين للشروط القانونية بموجب رسالة موصى عليها أو استدعاء في ظرف (10) أيام قبل تاريخ المحدد للامتحان أو الفحص المهني، ويتم كذلك تبليغ المترشحين الغير مقبولين وفق نفس الطرق و الآجال مع توضيح سبب رفض ملفاتهم .

- يمكن للمترشحين المرفوضة ملفاتهم تقديم طعون لدى الإدارة التي لها صلاحية التعيين، والتي يجب عليها البث في هاته الطعون و الرد لأصحابها في أجل (05) أيام قبل إجراء الامتحان أو الفحص المهني حسب نفس الكيفيات السابقة ؛¹

- بعد إتمام عملية دراسة ملفات الطعون إن وجدت، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتنسيق مع المؤسسة المؤهلة لإجراء المسابقات و الامتحانات بتحديد موعد الامتحانات و الفحوص المهنية.

- النتائج النهائية يجب أن تلصق بمركز الامتحان و كذا المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويتم استدعاؤهم لإجراء الاختبار الشفوي ؛

- يرسل محضر الإعلان عن النتائج إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية (حسب الحالة)، ليتم بعدها تحديد قائمة الناجحين نهائياً في الامتحان أو الفحص المهني حسب درجة الاستحقاق طبقا للمناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض، ويتم إعلامهم بواسطة برقية مباشرة. بعد الإمضاء على محاضر الإعلان عن النتائج النهائية من قبل مصالح الوظيفة العمومية و السلطة التي لها صلاحية التعيين، تنشر النتائج عن طريق الإصاق على مستوى مركز الامتحان و الإدارة المعنية؛

- وتجدر الإشارة إلى أن الناجحين في الامتحانات أو الفحوص المهنية في بعض الرتب وبالنسبة لبعض الأسلاك يتم إخضاعهم لدورة تكوينية قبل تعيينهم في وظائفهم الجديدة حسب القوانين الأساسية الخاصة بهم، وتتراوح مدة التكوين ما بين ستة (06) وتسعة (09) أشهر.

¹ - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم : 12-194 ، المشار إليه سابقا ، ص 13.

رابعا: الترقية عن طريق الاختيار: لقد نص البند الرابع من المادة 107 من الأمر رقم: 06-03 على هذا النوع من الترقية المذكور أعلاه، ولكن أن هذه المادة تعرضت للترقية الاختيارية من الجانب الإجرائي أي الشروط الواجب توافرها للاستفادة منها، ولكنها في المقابل لم تقدم لنا تعريفاً نظرياً واضح المعالم لهذه العملية.

1- شروط الترقية عن طريق الاختيار: تخضع الترقية الاختيارية دائماً لشرط الأقدمية في الرتبة، وكذا التأهيل الوظيفي وأخيراً الكفاءة المهنية، وتعد هذه الشروط شروطاً عامة يتعين توافرها في كافة الموظفين سواء كانوا خاضعين للأسلاك المشتركة أو الأسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها، بالإضافة إلى شرط التسجيل ضمن قوائم التأهيل.

أ- شرط الأقدمية: يأتي هذا الشرط على رأس الشروط، ويعني شرط الأقدمية أن الاستفادة من الترقية الاختيارية، مشروطة باستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الاختيارية إلى رتبة أعلى مباشرة، فقد ترك مهمة تحديد الأقدمية المطلوبة للقوانين الأساسية الخاصة، ومن بينها المرسوم التنفيذي رقم: 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 90-229 المؤرخ في 25 جويلية 1990 ، والمرسوم التنفيذي رقم : 91-79 المؤرخ في: 23 مارس 1991، و المرسوم التنفيذي رقم: 94-105 المؤرخ في: 09 ماي 1994 و المرسوم التنفيذي رقم: 08-04 المؤرخ في: 19 جانفي 2008 ، و التي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة وتقدر الأقدمية في الرتبة بعشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية.¹

ب- شرط التسجيل ضمن قوائم التأهيل: يكمل هذا الشرط عنصر الأقدمية، بحيث يجب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل* في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود عشرة بالمائة (10%) بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹- أنظر المادة 18 ، من المرسوم التنفيذي رقم : 08-04 ، المؤرخ في : 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، ص 6

هذا و كما نصت التعليمية رقم: 86 المؤرخة في 10 مارس 2001 المتعلقة بكيفية إعداد قوائم التأهيل للانتخاب برتبة أعلى على ما يلي:

- الأقدمية المكتسبة؛ - شغل منصب عالي، - المميزات والمؤهلات المهنية، روح المبادرة، اللياقة البدنية، الانضباط، الوضعية الاجتماعية...إلخ.

- إجراءات الترقية على أساس الاختيار: تمر عملية الترقية الاختيارية بعدة إجراءات :

- تتم عملية الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة؛

تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية ، أي الذين يثبتون الأقدمية في الرتبة (**ancienneté dans le grade**) والتي تقدر بعشر (10) سنوات.

ثم جمع ملفات المعنية بالدراسة، ودراسة الطعون ، وإعداد القوائم المترشحين حسب الأسلاك و الرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق مع أخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وخلال هذه الفترة يتم استدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الاجتماع.

ترسل المحاضر إلى مصالح الوظيفة العمومية لإعلام و كذلك رقابة مدى مشروعية الإجراءات المتخذة ، وهذه صورة من صور الرقابة من طرف مفتشية التوظيف العمومي للولاية التي تثبت مدى احترام مبدأ الحياد وشفافية الإجراءات للإدارات و المؤسسات المعنية بعملية التوظيف.

وكخلاصة لهذا الفصل ، نكون قد تعرضنا إلى الدراسة النظرية للتوظيف العمومي وكذلك دور مختلف اللجان الاستشارية والتي تهدف إلى تكريس مبدأ حياد الإدارة في عملية التوظيف من خلال المساواة في الترشح لتقلد الوظائف للعمومية، وتم التركيز لمختلف أنماط التوظيف الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال التطرق إلى أهم الإجراءات المتعلقة بكل نمط من أنماط التوظيف سواء الداخلي أو الخارجي من خلال النصوص التنظيمية الجديدة المواكبة لتطور هذا القطاع في بلادنا، ومن خلال هذا الفصل تم التوصل إلى نتائج التالية:

- إن المصلحة العامة تقتضي ألا يتولى الوظائف العمومية إلا الأشخاص القادرين على أداء وظائفهم، فهم بالتالي مطالبون بتوفر على وجه الخصوص عدة شروط (كالجنسية، و السن و اللياقة البدنية وغيرها) ؛

-إن الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق التوظيف الخارجي موجه للمتشحين المتخرجين من الجامعات أو المؤسسات التكوينية، أو الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المنصوص عليها في القوانين الأساسية ؛

-لقد أخذ التشريع الجزائري بنظام المسابقات كأسلوب يعتمد عليه في تعبئة المناصب الشاغرة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، وهذا في إطار تجسيد مبدأ الجدارة و الاستحقاق في تولي الوظائف العمومية ؛

-يرتكز نظام المسابقات أساسا على انتقاء أفضل المترشحين الذين تتوفر فيهم الإمكانيات المطلوبة لممارسة الوظيفة العمومية ؛

-يخضع تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي إلى جملة من الإجراءات و الشروط المحددة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وأي مخالفة لها تؤدي إلى عدم مشروعية المسابقة مما يضمن تحقيق ديمقراطية التوظيف والرفع من مستوى أداء الخدمات للمؤسسات و الإدارات العمومية ؛

-إلى جانب الاعتماد على المصدر الخارجي في التوظيف العمومي، ويتم كذلك الاعتماد على المصدر الداخلي من خلال الأخذ بنظام الترقية في التوظيف من أجل تحقيق نوع من التوازن بين المصدرين الخارجي و الداخلي .

-تعتبر الترقية غاية يطمح كل الموظفين لتحسين مستواهم المعيشي والرقمي إلى المناصب العليا.
-لقد وضع معايير وأسس سليمة للترقية، وإعطائها بالغ الأهمية من أجل تفادي وسائل الوساطة و المحاباة و المحسوبية .

هذه أهم النقاط و النتائج التي تم استخلاصها من خلال دراسة هذا الفصل الذي تعرفنا فيه على مختلف الإجراءات التي يخضع لها التوظيف في الوظيفة العمومية بالجزائر، وهنا لاحظنا كيف تم تكريس مبدأ الحياد من النصوص القانونية المختلفة و كذلك إنشاء مختلف اللجان التي تهدف إلى إضفاء مزيدا

من الشفافية و المصدقية لعملية التوظيف وظهر لنا جليا الدور الأساسي و المهم للمبدأ ، إضافة إلى المبادئ الأخرى كالمساواة و الجدارة والتي تهدف كلها في استمرارية المرافق العامة (الإدارات و المؤسسات العمومية في الجزائر).

ونستطيع القول أن مبدأ الحياد ، دور هام وأساسي في عملية التوظيف ، لأنه يضمني صفة الشرعية لمختلف العمليات و الاجراءات ، مدعما بالمبادئ الأخرى كالمساواة و الجدارة.

من خلال استعراضنا لموضوع البحث وهو مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر من خلال التعرض لبعض النقاط المهمة و الضرورية ،بدءا بإعطاء مفهوم للحياد والذي يعتبر ظاهرة سياسية قبل أن تبرز في المجال الإداري ،وله مفهوم واسع يختلف باختلاف الأنظمة السياسية و الإيديولوجيات التي شهدتها المجتمع البشري، ثم تطرقنا إلى أسباب ظهوره ومن بينها الاختلافات الدينية وظهور الثورة الصناعية وانفصال السياسة عن الإدارة. كما يعتبر من المبادئ الهامة التي نصت عليها جل الدساتير الجزائرية ، التي تطرقت له ،ولعل آخر تعديل دستوري في المادة 25 من دستور 2016 "عدم تمييز الإدارة يضمه القانون "، كما نصت المواد 48 و 41 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ثم تطرقنا إلى صور مبدأ حياد الإدارة في عملية التوظيف العمومي في الجزائر من خلال المبادئ الهامة و هي المساواة و الجدارة أمام تقلد الوظائف العامة في الدولة و العلاقة التي ترتبط بين هذه المبادئ .

وفي الفصل الثاني تطرقنا إلى تطبيقات هذا المبدأ من خلال التطرق إلى عملية التوظيف ،ثم أهمية الهياكل اللجان الاستشارية التي هي الضامن الحقيقي في تكريس مبدأ الحياد بعدم التمييز و الإعلام و الشفافية في الإجراءات المعقدة لهاته العملية و في الأخير تطرقنا إلى مختلف أنماط التوظيف في الوظيفة العامة الخارجي و الداخلي و مختلف الإجراءات المعقدة التي يجب على الإدارة و الموظف الالتزام و التقيد بها .

ويعتبر دراسة موضوع مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف في الجزائر من خلال اللجان الاستشارية المختلفة والتي تلعب دورا هاما من خلال إبراز مبدأ حياد الإدارة أمام كل مترشح يطلب شغل وظيفة عامة ،وتعتبر لجنة المتساوية الأعضاء ،وللجنة التقنية ولجنة الطعن و الانتقاء حيث لها حضور من بداية عملية التوظيف إلى نهاية الحياة المهنية .

والحياد هو التزام قانوني في مجال الوظيفة العمومية وخاصة في مجال التوظيف لعدة اعتبارات منها:

- إن مبدأ حياد الإدارة العامة في مختلف العمليات وخاصة في عملية التوظيف العمومي لم يعد مطلباً لحماية وتحصين الإدارة ضد عدوى السياسة، بل يعد ضرورة علمية و عملية، لتسخير الموارد المادية و البشرية للتقدم و الرقي خدمة لتنفيذ لنشاطات الدولة المختلفة و خدمة المواطن.
- ونحن في هذه الدراسة المتواضعة سوف نحاول ان نلقي الضوء على احد أهم المبادئ التي تقوم عليها الإدارة الا وهو مبدأ حياد الإدارة وعلاقته بالموظف العمومي وعملية التوظيف.
- إن الموظف العمومي هو واجهة الإدارة فهو من يمثلها ويتصرف باسمها ولحسابها بل انه هو من يحمل ختمها لذلك وجب ان يتحلى بما تتحلى به الإدارة من حياد فلا ينحاز بعلاقته الوظيفية وان لا تكون له أية ميولات سياسية أو حزبية بل ان مشاركته في الحياة السياسية يجب أن تكون مشاركته موضوعية بعيدة عن كل اعتبارات شخصية أو سياسية أو عقائدية وان يجتنب الموظف العمومي كل ما من شأنه التأثير على نشاطه الإداري
- وتظهر أهمية دراسة هذا الموضوع إلى قلة الدراسات المتعلقة به وكذا بالنظر إلى الأهمية والمكانة البالغة التي يحضى بها الموظف العمومي داخل الوسط الاجتماعي والسياسي والقانوني
- كما ان التغييرات التي طرأت على الترسانة القانونية التي عرفتها الجزائر لا سيما بعد التعديل الدستوري في سنة 1996 والذي تبنى مبدأ الفصل بين السلطات وأقر التعددية الحزبية مما أثر على النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وجعلها تتماشى مع هذا المبدأ من خلال تعديل المشرع الجزائري للقانون الأساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو عام 2006
- إن الباحث في هذا الموضوع يكتشف ان مبدأ حياد الإدارة يتطلب من الموظف القيام بأعباء الوظيفة العامة وأن يلتزم بمقتضياتها وأن يكون موضوع ثقة المواطنين كافة.
- تحصل الإدارة العمومية على مواردها البشرية من خلال عملية المسابقات التي تقوم بها وتهدف من ورائها الى توفير العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب الشاغر عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

-تحتل هذه العملية أهمية كبيرة في جميع الإدارات لا سيما الإدارات العمومية باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق اهدافها الاجتماعية ولأجل تحقيق هذه الاهداف بالفعالية المطلوبة كانلزما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتمام استراتيجيا من خلال حسن الانتقاء والتوظيف إذ أننا لا نبالغ إذا قلنا إن مهمة انتقاء واختيار العاملين بالجهاز الإداري يعتبر المحور الرئيسي الذي يعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياستها التي يقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها

-وهذا ما جعل الوظيفة العمومية الشريان الحيوي لتحقيق أهداف المجتمع والنهوض بمستواه في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من غير تفرقة بين دولة متقدمة وأخرى نامية ان هذا التصور لا يمكن ان يتجسد بمعزل عن مجموعة من الإجراءات التي يجب أن تكون ضمن استراتيجية متكاملة من شأنها ان تضع الوظيفة العمومية في موقع يجعلها قادرة على مواجهة كافة التحديات وفي مقدمتها الموارد البشرية.

-ولهذا فان الوظيفة العمومية تطورت عما كانت من قبل فبعد ان كانت ملكا لشاغلها تباع وتشتري وتمارس كسلطة عامة وامتياز في مواجهة المواطنين أصبحت في العصر الحالي خدمة عامة تتضمن مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها الموظف بغرض تحقيق الصالح العام لذا القول بان الوظيفة العمومية أصبحت تمثل جزءا من حياة كل مواطن بدءا من مولده الى غاية وفاته فالإنسان يأتي الى الحياة بشهادة ميلاد ويرحل عنها بشهادة وفاة وكلتا الشهادتين يحرهما موظف عمومي مختص كي تترتب عنهما الآثار القانونية المطلوبة

-لهذا فان الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العمومي لان الناس يرونها من خلاله باعتباره المفكر والمدير والمساعد والمنفذ فهو المرآة العاكسة لها فالموظف العمومي هو المؤمن على حقوق الأفراد وتحقيق مصالحهم وحماية أمنهم وحررياتهم ومن ثم فان لم يحسن اختياره بانتقاء أفضل وأكفأ وأنزله المواطنين لشغل المناصب الإدارية في الدولة وإذا لم سيؤمن مركزه بإعطائه مرتبا وتحدد مسؤولياته وعلاقته برؤسائه بحيث يكون في مأمن من تعسفهم فان الفساد سيحل لا محالة في جميع مرافق الدولة

الاستنتاجات:

و في الأخير تم الوقوف على أهم النقاط السلبية و الإيجابية لدور مبدأ حياد الإدارة ودوره في سياسة التوظيف على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية كنتائج، ثم يتم بعدها التطرق إلى مختلف التوصيات أو المقترحات الممكنة لموضوع بحثنا.

نتائج البحث:

بعد القيام بمعالجة مختلف جوانب الموضوع النظرية منها، و الإجرائية تم التوصل إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة من خلال إشكالية البحث، والتي هي مامدى دور مبدأ حياد الإدارة في سياسة التوظيف في الجزائر فتمثلت أهم النتائج فيما يلي :

1- يعتبر مبدأ حياد الإدارة في عملية التوظيف مبدأ دستور متجذر في النصوص القانونية المختلفة و الذي يهدف إلى تحسين الإدارة من السياسة لضمان الشفافية و المساواة في الولوج وتقلد الوظائف العامة في الوظيفة العمومية.

2- يعتبر المورد البشري و المتمثل في الموظف العمومي ، أهم مورد تمتلكه المؤسسات و الإدارات العمومية ، حيث لا يمكن تصور هذه الأخيرة بدونها ، فلا يمكنها فعل أي شيء في ظل غياب الروح المحركة المتمثلة في الموظفين التي تبقى الركيزة الأساسية لنشاط قطاع الوظيفة العمومية.

3- إن المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها و يحقق مبدأ الحياد، لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة العمومية ، يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بكل تفان و إخلاص ، و بكل توازن تضمن محاربة الانحراف و الرداءة داخل الإدارة العمومية، و يسمح له باكتساب حقوقه و ممارسة واجباته.

4- إن نظام الوظيفة العمومية هو الإطار الذي يحكم سياسات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية، و يعبر نظام الوظيفة العمومية المغلق في الجزائر عن هذه السياسات،

5- و يعتبر مفهوم المسار المهني الأساسي الذي يبنى عليه هذا النظام ، كما أن المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية هي الجهاز الوصي الذي يسهر على حسن تسيير المسار المهني للموظفين بالمؤسسات و الإدارات العمومية من خلال إجراءات قانونية و تنظيمية المعمول بها منذ ترشحه لمسابقة التوظيف ثم نجاحه و تعيينه إلى خروجه عن طريق التقاعد مثلا.

6- إن فعالية الهياكل التنظيمية للإدارات العمومية، خاصة اللجان الاستشارية ، لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءات و مؤهلات عالية من أجل قيامها بالمهام و المسؤوليات الملقاة على عاتقها ، و إن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب ، فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير و أسس دقيقة و موضوعية.

7- سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس علمية و موضوعية، و هذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة و الاحترافية و المبادرة المطلوبة لتحقيق أهدافها، و بالتالي ساهم إلى حد بعيد في عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية، فالإدارة العمومية تمتاز بالروتين، عدم خلق جو مناسب للعمل، عدم أخذ المبادرة من الموظف ... و موضع المرض فيها هو نظام التوظيف المطبق عليها، فاعتماد نظام المسابقات مثلا: كأسلوب التوظيف الخارجي من شأنه أن يحقق مبدأ المساواة في التوظيف لكنه في المقابل لا يحقق لنا مبدأ الجدارة.

8- إن الهدف من إصدار الأمر رقم: 06-03 هو تشديد الرقابة على قطاع الوظيفة العمومية ، و تحقيق الرشادة في التوظيف ، و لكن ما نلاحظه صدور تنظيمات و لوائح من مناشير و تعليمات وحتى مراسيم قد تتناقض أو تتناقض مع هذا الأمر ، و هذا هو التجاوز في حد ذاته؛

9- تعتبر صيغة التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية أحسن طريقة، غير أن عملية اختيار الموظفين وفقا لهذه الكيفية تتم من طرف مراكز تتولى تنظيم هذه المسابقات ، مما يوحي بأن المؤسسات و الإدارات العمومية لا تقوم باختيار موظفيها ، كما يشوب مسابقات التوظيف عمومية الأسئلة الكتابية و تفاهتها في غالب الأحيان، بالإضافة إلى بيروقراطية.فاختيار الأحسن من بين المرشحين للمناصب الشاغرة، إضافة أن الامتحانات الشفهية التي تعتبر شكلية فقط لتغطية الجوانب القانونية للعملية ، و يقوم بها في الغالب أفراد بعيدون كل البعد عن ميدان تسيير الموارد البشرية ، و كذا تتم عملية الاختيار وفقا لأسس ذاتية محضة ، خاصة في ظل عدم جدوى الطعون المقدمة من طرف المترشحين في مصداقية هذه المسابقات و الامتحانات .

10- إن الترقية في الدرجة من أهم الحوافز التي يحصل عليها الموظفين بالإدارات العمومية، رغم أنها تخضع لشرط الاقدمية ، قسمت إلى ثلاث و تائر أداها سنتين و 6 أشهر ، و أقصاها 3 سنوات و 6

أشهر ، لكن أن أغلب الموظفين يستفيدون من الترقية وفقا للمدة القصوى بقوة القانون ، بسبب الشروط التي تحكم تطبيق هذا الإجراء .

11- تعد الترقية في الرتبة حلما يراود اغلب موظفين المؤسسات و الإدارات العمومية، و لكن تبقى هذه العملية رهن عدد المناصب المالية المفتوحة للتوظيف من جهة، و رهن شروط و طريقة التوظيف للرتبة المعنية من جهة أخرى (أي حسب نسب الأتماط القانونية للتوظيف) ، و هذا في ظل سيادة الممارسات البيروقراطية و المحاباة التي تميز الامتحانات المهنية المفتوحة بغرض التوظيف الداخلي.

الاقتراحات و التوصيات:

بعد إتمام التعرض لأهم النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري و الإجرائي ، و بناء على أوجه القصور الذي لمسناه في دراستنا سيتم تناول بعض الاقتراحات و التوصيات التالية :

إلغاء صيغة التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة ، و تعميم صيغة التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية ؛

إعادة النظر في مسألة إلغاء الاختبارات الشفهية في بعض مسابقات التوظيف لأنه يعتبر معيارا أساسيا في الكشف عن السمات الشخصية للمرشحين مع إحاطته بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف.

ضرورة إلغاء البديل الوحيد في خيارات التوظيف الداخلي و الخارجي (نسب الأتماط القانونية للتوظيف)، و وضع نظام مرن يضم عدة بدائل للاختيار بين الأسلوبين حسب عدد الموظفين المرشحين للتوظيف في الرتبة المعنية ؛

ضرورة إخضاع كافة المرشحين الفائزين بمناصب العمل المفتوحة للتوظيف إلى فترة تكوين قبل التحاقهم بمناصب عملهم، و هذا ضمانا لاندماج جيد و أداء أحسن من قبل الموظفين الجدد؛

خلق الوعي لدى أفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف، و ذلك من خلال نشر ثقافة المال العام و الوظيفة العمومية و هذا بالاعتماد على وسائل الإعلام .

ضرورة تفعيل و تنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية بحيث لا يصح دورها مقتصر على التأكد من الالتزام بالقواعد و الإجراءات و اللوائح الرسمية ، و إنما الرقابة على نتائج العمل و مؤشرات الأداء و الفعالية للأجهزة الإدارية.

ضرورة الابتعاد عن التقليد الأعمى للقوانين و التنظيمات عن ما هو موجود في الدول الغربية خاصة فرنسا ، و يجب في هذا الشأن دراسة هذه التجارب و استخلاص العبر منها و تكييفها و واقع المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية ، و سن قوانين مرنة يراعى في إعدادها مبدأ المشاركة في إثرائها بدءا من القاعدة.