



جامعة الجلفة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

طرق و أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق
- تخصص دولة ومؤسسات -

إشراف الأستاذة :

- خلدون عائشة .

إعداد الطالب :

- بعيطيش الطاهر .

السنة الجامعية : 2016/2015



جامعة الجلفة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



طرق و أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق
- تخصص دولة و مؤسسات -

إشراف الأستاذة:

-خلدون عائشة .

إعداد الطالب:

-بعيطيش الطاهر .

أعضاء لجنة المناقشة

-أ. العسالي صباح . رئيسا

-أ. خلدون عائشة. مشرفا و مقرا

-أ فيرم فاطنة . عضوا

السنة الجامعية : 2016/2015

II

التشكرات

أشكر و أحمد الله عز وجل الذي وفقني
لإتمام هذا العمل و أنار لي الطريق
للعلم والمعرفة .

أشكر أستاذتي التي تكرمت بالإشراف
على هذا العمل ولم تبخل علي
بتوجيهاتها القيمة ودعمها الدائم .
الأستاذة " خلدون عائشة "

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع
الأساتذة الكرام الذين تابعوا تدريسي
في سنتي الماستر .

وكذا الشكر موصول بإذن الله لكل الطاقم
الإداري لقسم الحقوق .

الإهداء

إلى من ربطني بدموع العين ، أمي
الغالية .

إلى روح والدي العزيز تغمدها الله برحمته
الواسعة .

إلى جميع الإخوة والأخوات حفظهم الله لي خير
سند .

إلى زميلتي في الدراسة فريال مع خالص
المحبة .

إلى كل أساتذة كلية الحقوق والطاقم
الإداري مع خالص التقدير .

إلى كل من مد لي يد العون وسانديني في
إنجاز هذا البحث .

بعيطيش الطاهر

طرق وأساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

مقدمة.

- الفصل الأول : طرق التوظيف العادية

• المبحث الأول: مفهوم التوظيف وشروطه .

• المبحث الثاني: مبادئ وطرق الالتحاق بالوظيفة العمومية..

- الفصل الثاني: الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية (نظام التعاقد)

• المبحث الأول: مفهوم النظام التعاقدى وتطبيقاته في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر.

• المبحث الثاني: شروط التوظيف وكيفياته في النظام التعاقدى وأثاره .

الخاتمة.

مقدمة:

وجدت الإدارة الجزائرية غداة الاستقلال نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية و البشرية التي أدت إلى وجود العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة والتي شكلت صعوبة في التحكم فيها بسبب نقص تأهيل المسيرين وبسبب ندرة التأطير ومن انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر خاصة عند مغادرة قدماء الموظفين الفرنسيين وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين مؤهلين لتولي الوظائف المتخصصة وهذا الأمر شكل خطورة على المرافق العامة وصمودها أمام هذا الأمر المعقد .

فما كان على السلطات العمومية إلا التصدي لمجابهة المشاكل الراهنة مع ضرورة إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة وذلك بخلق مجموعة من القوانين استهدفت في بادئ الأمر إعادة الحقوق المهنية للموظفين المعزولين بسبب المشاركة في حرب التحرير الوطني وإدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية إلى الإطارات الجزائرية .

وإلى وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن للإدارة من سد الحاجيات المتزايدة في مختلف مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية .

رغم هذه المجموعة من القوانين بقيت المصالح العمومية تعاني من حيث وسائلها البشرية مما أدى إلى خلق نوع من الفوضى .

فتعددت نظم التوظيف وتعقدت إدارة الأفراد ونتج عنها عدم استقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية فما كان على الحكومة إلا السعي نحو تطوير الوظيفة العمومية بإعادة النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها .

فما هي طرق وأساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر ؟

المنهج المستخدم :

إن دراسة أي ظاهرة تحتاج استخدام منهج يؤدي إلى اكتشاف الحقيقة والمنهج هو الطريقة التي من خلالها يمكن الوصول إليها وذلك باحترام الأفكار وتنظيمها وبما أن التوظيف ظاهرة اجتماعية و إنسانية وقانونية فإن دراستها تتطلب وصفا دقيقا يعبر عنها كفييا وكميا فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى .

ووجدنا أن المنهج التحليلي والمنهج الوصفي يتطابقان مع هذه الدراسة فاعتمدنا عليهما لدراستها لكونهما يقومان بتحليل الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها .

المبحث الأول : مفهوم التوظيف وشروطه .

ازدادت أهمية موضوع الإدارة العامة والقانون الإداري بصفة عامة بعد التطور التكنولوجي الهائل وتأثيره على سياسات الدول الحديثة وهذه الإدارة مما لا شك فيه أنها لا تيسر إلا عن طريق الوظيفة العامة لتحقيق التنمية والأهداف المسطرة بشكل منظم معتمدة في ذلك على عنصر مهم جدا وهو العنصر البشري المؤهل وتوظيفه لتأدية دوره المنوط به في الخدمة العامة.

المطلب الأول : مفهوم التوظيف .

سنتناول في هذا المطلب مفهوم التوظيف وأهميته في الإدارة العمومية ، فلقد تعددت التعاريف التي أعطت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال وفيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف .

الفرع الأول : تعريف التوظيف لغة و اصطلاحا .

أولا : التوظيف لغة .

" التوظيف اسم فعل ووظف ، توظيفا ، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها وتستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة¹ .

ثانيا : التوظيف اصطلاحا .

هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في الإدارة أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب كان شاغرا² .

¹- المنجد في اللغة والإعلام ، الطبعة 24 ، دار الشرق ، لبنان 1973 ، ص : 265.

²- بوراش شافية ، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال فترة 2007/2005 ، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2008 ، ص : 10 .

وهناك بعض التعاريف المختلفة نذكر منها :

-التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها الإدارة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل¹.

- التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم².

- هي العملية المستمرة التي تقضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضائها لها وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر العناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة³.

- هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في الإدارة وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية⁴.

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (استقطاب ، اختيار ، تعيين) وهناك من أعطاه معنى واسع ليشمل وظائف إدارة الموارد البشرية ولكننا نرى ما رأته الأستاذة تيشات سلوى إن التوظيف في معناه الضيق أصح وذهبت إلى تعريفه بأنه كما يلي :

-التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلال البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في الإدارة من خلال الاستقطاب من طرف الذين أوكلت لهم هذه المهمة لتشجيع الكفاءات للالتحاق بالوظائف الشاغرة ثم تأتي عملية

1- رفعت عبد الحليم الفاعوري ، إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة، 2005، ص: 205.

2-Dimitrie Weisse-pierremurin **pratique de la fonction personnelle** . les édition d'organisation .paris .1982.p : 279.

3- منصور أحمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975، ص: 95.

4- ربحي مصطفى عليان ، أسس الإدارة العامة المعاصرة ، الطبعة الأولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007، ص:241.

الاختيار من بين الأفضل والأنسب و الأجدر من بين المستقطبين ثم تعيينه بصفة مؤقتة بحيث يكون تحت التجربة وهذه الأخيرة تحدد مصيره في إبقاءه أو الاستغناء عنه¹.

الفرع الثاني : أهمية التوظيف .

يحثل التوظيف أهمية بالغة في الإدارة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجاتها من الموظفين كما تبرز أهمية التوظيف في الدور الذي يلعبه بشكل واسع في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وهو ركن رئيسي وأساسي فيها².

فإدارة الموارد البشرية تؤدي مهمتها على أكمل وجه في إدارة شؤون العاملين من خلال مساهمهم المهني وتكوينهم وتوفير الكفاءات بفضل عملية التوظيف لكي يخدم أهدافها بالإضافة إلى وظائف أخرى تتمثل في :

- تصميم وتحليل العمل .
- تخطيط الموارد البشرية .
- توظيف الموارد البشرية.
- التدريب والتأهيل .
- تقييم الأداء.

وفيما لا شك أن عملية التوظيف لها دور أساسي في هذه الوظائف السابقة من خلال ما يلي :

-عملية تصميم وتحليل الوظائف تساعد على اختيار الأنسب من بين المتقدمين للتوظيف وتوظيفه .

1- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة بومرداس ، 2009، ص: 12.
2- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2005، ص: 311.

-تخطيط الموارد البشرية يوفر لعملية التوظيف تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل .

-يرتبط التوظيف لعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد بحيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشر أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها الإدارة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب .

-ترتبط عملية التوظيف لعملية تقييم الأداء التي تكشف نتائج مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد .

أما فيما يخص الأهداف التي يسعى التوظيف لتحقيقها فهي الأخرى تبين لنا مدى أهميته نذكر منها :

-وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة من خلال البحث على توافق بين عناصر ومكونات الموظف ومتطلبات الوظيفة ومثلا فيما يخص عناصر الموظف تكمن في :

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى .

- خبرة علمية من حيث مجالها وعدة سنواتها .

- مهارات شخصية يدوية أو ذهنية .

- مواصفات شخصية (كالسن ، الجنس ، الهويات ،,,,) .

- التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية ، العادات ، التقاليد ،)¹.

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

1- علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، ط 2 ، دار غريرت للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 1998 ، ص : 217.

أما متطلبات الوظيفة :

- أداء واجبات معينة .
- تحمل مسؤوليات معينة .
- ممارسة سلطات محددة¹ .

- كما للتوظيف فائدة اقتصادية في تقليل جهود ونفقات الإدارة في تدريب وتأهيل أشخاص لم يتم التركيز عليهم فالتوظيف يقوم بجذب مجموعة ملائمة ومتميزة مركزا في ذلك على الكفاءة والتأهيل من بين المتقدمين للوظائف .

المطلب الثاني : شروط التوظيف .

يخضع التوظيف إلى المبدأ العام المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية وهو المبدأ المكرس في المادة 51 من الدستور والتي تنص على أن يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير التي يحددها القانون². وهو ما يعني أن كل المواطنين سواسية في الالتحاق بالوظيفة العمومية دون أي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي ونظرا لأهمية هذا المبدأ الدستوري فقد تم التأكيد عليه مجددا في المادة 74 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة رقم 03-06³. التي نصت على أن يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية .

ونجد ان المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية تشترط توفر جملة من الشروط المحددة قانونا للالتحاق بالوظيفة العمومية وهي كالتالي :

أولا : أن يكون جزائري الجنسية .

1- إسماعيل قبيرة وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 .
 2- دستور 1996 حسب آخر تعديل له في 26 نوفمبر 2008 .
 3- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر ، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 ، ص : 04 .

الجنسية كشرط لاكتساب الوظيفة ليس مقتصرا على الموظفين فقط بل هو شرط ملزم على كل أعوان الدولة .

ونص المادة 75 من قانون الوظيفة العامة 06-03 لم تدرج تفاصيل لهذا الشرط و تركتها للقوانين الأساسية الخاصة .

ويستنبط من هذا النص على أن هذا الشرط بهذه الصيغة أن الالتحاق بالوظيفة العمومية ليس مقتصرا على المواطنين ذوي الجنسية الأصلية بل يتعداه ليشمل كل الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية طبقا لأحكام قانون الجنسية الجزائرية¹ ، الذي أخذ عند تحديده إعطاء صفة جزائري الجنسية منذ الولادة بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دوليا ألا وهما معيار رابطة حق الدم و معيار حق الإقليم فقد جاء في المادة 06 الفصل الثاني الجنسية الأصلية " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري و أم جزائرية " .

في حين أشارت المادة 07 من ذات القانون إلى أنه " يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر :

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين .
- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها .

والمقصود في المادة 06 أعلاه أن الأم الجزائرية متساوية في نقل جنسيتها إلى أبنائها مع الأب سواء كان جزائري أو أجنبي كما أنه لم يشترط مكان ميلاد الطفل سواء في الجزائر أو في بلاد أجنبية أخرى مادام أن الأم تتمتع بالجنسية الجزائرية .

أما المادة 07 والتي نصت على اكتساب الجنسية بمعيار حق الإقليم فلها شروط تضبطها منها ميلاد الطفل فوق الإقليم الجزائري و الإقليم سواء البري أو

¹ - الامر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005 المعدل والمتمم للامر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائرية ج , ر . العدد 15.

البحري أو الجوي وكل الوسائل الحاملة للعلم الجزائري ، بالإضافة إلى جهل الأبوين معا جهلا مطلقا أي لا يمكن نسبه إلى أب أو أم أو هما معا .

وإذا ظهر أحد الأبوين فإنه ينسب إليه إذا كان جزائريين أما إذا كان مدعي النسب أجنبي فهنا تسقط الجنسية الجزائرية بأثر رجعي على الولد ويصبح أجنبي أما إذا لم يعطي هذه الجنسية الأجنبية فتبقى الجنسية الجزائرية قائمة على حق الإقليم¹ .

وفيما يخص اكتساب الجنسية فيكون عن طريق الزواج² ، والتجنس³ والإسترداد⁴ ، في حالة فقدانها⁵ ، ويبقى شرط الجنسية قائما حفاظا منه على أمن الدولة وضمان الولاء لها رغم استعانة الدولة في بعض الأحيان بالأجانب لعدم كفاية العناصر الوطنية .

ثانيا : أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية .

على غرار شرط الجنسية فإن هذا الشرط هو الآخر يجب توفره في كافة الوظائف العمومية وكل أعوان الدولة عموما والتمتع بالحقوق المدنية هو التمتع بحسن السيرة والسلوك 'BONNE MORALITE' أي أخلاقيات المهنة المشغولة من طرف الموظف كما شرح البعض أن التمتع بالحقوق المدنية يعتبر حق انتخاب وحق ترشح ' DROIT DE VOTE DELIGIBILITE ' كما أنه حق لحمل الأوسمة ولشغل مهنة خبير ومساعد محلف و أيضا شاهد على أي نوع من أنواع العقود أمام القضاء⁶ .

1- أ . بلعبور عبد الكريم ، محاضرات في قانون الجنسية أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس ، السنة الجامعية 2009-2010 ، الجزائر ص : 75-76 .
 2- المادة 09 من الأمر 01-05 المتعلق بقانون الجنسية ، مرجع سبق ذكره .
 3- المادة 10 من الأمر 01-05 المتعلق بقانون الجنسية ، مرجع سبق ذكره .
 4- المادة 14 من الأمر 01-05 المتعلق بقانون الجنسية ، مرجع سبق ذكره .
 5- المادة 18 من الأمر 01-05 المتعلق بقانون الجنسية ، مرجع سبق ذكره .
 6- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، طبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ، ص : 199

والحرمان من هذه الحقوق يدخل ضمن العقوبات التكميلية وحينما نقول الحرمان أي تعرض الموظف للعزل و الإقصاء من الوظائف التي لها علاقة بالجريمة .
وإلى جانب التمتع بالحقوق المدنية وإلزامية توفرها في الموظف أضافت بعض القوانين بعض الصفات الأخرى في المترشحين كالاتصاف بالأخلاق الحميدة.
ولقد أدرج المرسوم 85/59 المتضمن للقانون الأساسي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية شرط إجراء تحقيق إداري سابق للتوظيف في الفترة الأخيرة من المادة¹38 منه " يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تجري قبل قبول الترشيح تحقيقا إداريا للالتحاق ببعض المناصب أو الأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة ."

بمعنى أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف تجري حول أخلاق المترشح قبل وأثناء الالتحاق بالوظيفة ويعتبر هذا شرط عام على كل الوظائف رغم اقتصاره على بعض الأسلاك وليس جميعها وهذا ما جاءت به المادة 77/02 من قانون الوظيفة العمومية 03-06 كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق .

وبما أن القوانين الأساسية الخاصة هي المسؤولة على ذكر الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء إداري مسبق اختصرت العديد من المؤسسات والإدارات هذا البحث و اكتفت بطلب شهادة الصحيفة العدلية التي تبين عدم وقوع المترشح للوظيفة في أعمال قد تتعارض مع طبيعة الوظيفة وتجدر الإشارة هنا إلى الأخذ بعين الاعتبار المترشحين الذين قضوا العقوبة المدانون فيها وخاصة الذين تم رد لهم الاعتبار .

ثالثا : أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .

1- المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985 ص : 15.

يقصد بهذا الشرط المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة 75 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه يجب التأكد من عدم غياب الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المترشح لها أو المشغولة¹.

وكل علامة مسجلة في شهادة السوابق القضائية لا تتلاءم وممارسة الوظائف المرشح لها أو المشغولة فإنها تحول وتمنع من شغل هذه الوظيفة أو البقاء فيها . ولتبني نص هذه الفقرة في المادة 03/75 أكثر يمكن القول أنه لا يمكن توظيف أيًا كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية لا تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .

رابعا : أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية .

نص المشرع من خلال المادة 75 المذكورة سابقا في فقرتها 04 على كل مترشح -ذكر- لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية حيث ينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر لسنة 1974².

ويستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا أي أن يكون المرشح للوظيفة العامة في موقف واضح من ناحية أدائه أو عدم أدائه واجب الخدمة الوطنية و أن يثبت للإدارة ذلك بموجب شهادة من تقيد معاملته عسكريا وأن لا يكون في حالة فرار مثلا كما أنه كثيرا من الأشخاص يعفون من أداء الخدمة لمرض أو لوضعية اجتماعية معينة كفالة

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص : 201.

2- الأمر 103-74 المؤرخ في 15-11-1974 المعدل و المتمم المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر الصادر سنة 1974.

عائلية مثلا وهذا لا يمنع قبولهم في الوظائف العامة مادام لهم الإمكانية في أداء هذا العمل أو شغل هذا المنصب¹.

كما نص على هذا الشرط المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 91 في فقرتها الخاصة أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية".

وبالتالي فإنه واجب على كل جزائري بلغ سن 19 وأن أي فرد لا يمكن له توضيح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية لا يمكن الترشح لشغل وظيفته في الإدارات المركزية أو الإدارات الجماعات المحلية ولا المؤسسات العمومية.

خامسا : أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها .

هذا الشرط المنصوص عليه في المادة 75 من أحكام الأمر 06-03 في فقرتها الخامسة والمراد به ضرورة تمتع المترشح لوظيفة عمومية بالتأهيل البدني والذهني الذي تقتضيه أعباء ومسؤوليات الوظيفة فيما يخص شرط السن نصت المادة 78 من نفس القانون على أن السن الدنيا المحددة للالتحاق بوظيفة عمومية هي 18 سنة كاملة ولا يوجد حد أقصى ويلاحظ أن عدم وضع حد أقصى أو رفع هذا الحد يعني أن التعيين في وظائف الخدمة المدنية ليس مقصورا على الوظائف الدنيا بل يمكن إن يتم على مستويات أعلى والفائدة من هذا الإجراء هو استفادة الوظيفة العمومية من الخبرات و الكفاءات من طرف هؤلاء الموظفين².

وهو شرط مهم للإدارة لكي يسمح لها الاستفادة من الموظف لفترة معقولة من الزمن .

1- الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1983 ص: 90.
2- الأستاذة نواري أحلام ،ترتيب الوظائف العامة في الجزائر ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الجزائر ، 2013، ص : 190.

أما بالنسبة للقدرة البدنية فهذا مما لا شك فيه أنه يجب أن يتوفر لدى الشخص لكي يعين في إحدى الوظائف العامة على المقدرة البدنية حتى يتمكن من القيام بأعباء الوظيفة العامة ويثبت ذلك بشهادات طبية عامة وخاصة أو بمعرفة المجلس الطبي المختص ونصت المادة 76 من الأمر 03-06 على هذا " يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " .

والحكمة من هذا الشرط هو القدرة على تحمل أعباء الوظيفة من طرف الموظف وكذلك تفادي انتشار الأمراض خاصة المعدية منها سواء بين الموظفين أو الموظفين والمتعاملين معهم مما ينقص من الأعباء المالية التي قد تتحملها الدولة للتكفل بها .

ويتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة للممارسة وظيفية عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد بأن المدعي سليم وغير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة¹ .

وفيما يخص التعيين عن طريق مؤسسة التعليم الخاص عندما يكون التعيين جبرا على بعض الوظائف فإن الفحوص الطبية تجري عند الرد والموافقة على القبول في تلك المؤسسة² .

وبطبيعة الحال تختلف القدرة واللياقة الصحية من وظيفة إلى أخرى فهناك وظائف تتطلب قوة بصر حادة وأخرى تتطلب قوة أعصاب إلى آخره من المتطلبات التي من المفروض أن تتلاءم مع أداء هذه الوظيفة .

أما فيما يخص المؤهلات المطلوبة فيكون ذلك بإثبات المترشح للمستوى المراد شغله حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كبيرة كلما تطلب ذلك

1- المادة 01 من المرسوم رقم 144-66 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للاتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية ، ج ر ، صادرة 08-06-1966 .
2- د. عبد العزيز السيد الجوهري ، مرجع سابق ، ص : 98 .

مؤهلا أعلى و العكس صحيح ويتم تحديد مستوى المؤهل والتأكد من صحة الشهادات المقدمة ضمن الملف الترشيح يكون من خلال الاتصال بالمؤسسات التي يفترض أنها الجهة التي أصدرت تلك الشهادات .

وللإشارة فإن المادة 79 من الأمر 03-06 نصت على هذا الشرط على غرار المادة 75 من نفس الأمر حيث جاء فيها " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين "

وفي الأخير نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف العمومية طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر رقم 03-06.

المبحث الثاني : مبادئ وطرق الالتحاق بالوظيفة العامة .

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة ، وهو ما يفسر وجود العديد من شروط المقررة لتولي الوظائف العمومية ترتبط أساسا بجملته من المواصفات المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ إلى مبادئ عامة ذات قوة دستورية وطرق تنظم كيفية الالتحاق بهذه الوظائف التي تقوم على كفاءة وجدارة المتقدم لها بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة وأن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف.

المطلب الأول : تعريف ومبادئ الوظيفة العامة .

يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية إلى مبادئ وأسس تمثل الحجر الأساسي في مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي عملت على تبنيتها والعمل بمقتضاها وهذا ما يظهر من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العامة في الجزائر في كل مرحلة من مراحل تطورها وعليه سنتطرق قبل المبادئ إلى تعريف الوظيفة العامة وتبيان أنظمتها .

الفرع الأول : تعريف الوظيفة العامة وأنظمتها .

أولا : تعريف الوظيفة العامة .

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من تعليم وخبرة وتدريب ومعارف .

وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها .

الوظيفة العمومية اصطلاحا :

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة الفرنسية يطلق عليها عبارة FONCTION PUBLIQUE واللغة الانجليزية CIVIL SERVICE وهي تحمل العديد من المعاني توافق المعيار المعمول به والنظرة المعتمدة لها في التحليل والرؤية وكذلك من حيث العلاقة القائمة في المجتمع طبيعتها ونوعيتها وبالتالي للوظيفة العمومية معنيين معنى شكلي ومعنى عضوي¹ .

من الناحية الشكلية :

من الناحية الشكلية للوظيفة العمومية تعبر عن منظومة قانونية خاصة تبين مميزاتها وخصائصها وتطبق مع المعيار العضوي على كافة أعوان الدولة في الإدارات والمؤسسات والهيئات العامة الإدارية أو على بعضهم نظرا للخصوصية المتواجدين فيها .

من الناحية العضوية :

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص : 45.

هي مجموع أعوان ومستخدمي الإدارة القابعيين تحت نظام قانوني منحدر من طبيعة القانون المطبق عليهم والآثار المترتبة على ذلك تجاه المؤسسات وضوابط الدولة أي النظام القانون الخاص المطابق للقانون العام للعمل من حيث العلاقة التعاقدية لها ومن منظور الموظفين¹.

وعليه يمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها مجموعة التنظيمات المرتبطة بالموظفين العموميين متعلقة بناحية قانونية تظهر من خلال أداء الموظف لعمله و ناحية فنية متمثلة في علاقة الموظف بالإدارة والاهتمام بمشاكله وحياته المهنية ولو اقتصرَت الدراسة الإدارية على الجانب القانوني دون الجانب الفني ينتج عند ذلك أزمة القانون الإداري².

ثانيا : أنظمة الوظيفة العامة .

يسود مختلف دول العالم نظامين رئيسين للوظيفة العمومية هما :

1- نظام السلك الوظيفي .

2- نظام الاستخدام .

1- نظام السلك الوظيفي LA FONCTION PUBLIQUE DE LA CARRIERE

ويسمى نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة و لقد نشأ في فرنسا في نهاية القرن 19 وتعني الوظيفة في هذا النظام بأنها عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف وبقاءه فيه حتى نهاية خدمته وإحالاته إلى التقاعد³.

وهذا إن دل على شيء إنما يدل أن الإدارة لها الحق في أن تستفيد من الموظف في عمل آخر دون ارتباطه بوظيفة معينة .

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص : 46.

2- أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2007 ، ص : 37.

3- بن عيسى الشريف عبد القادر ، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر ، 2008 ، ص : 84.

2- نظام الاستخدام :

أو نظام الوظيفة ذات البنية المفتوحة LE SYSTEME DE LA FONCTION PUBLIQUE OUVERTE طبق أول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية وفقا له لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة وإنما هي مجرد أنشطة واختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص ولا يوجد تميز بين الموظفين وعمال القطاع الخاص في الحقوق والواجبات والعلاقة التي بينهم هي علاقة عقدية وفيما يخص تحديد المناصب الشاغرة وتحديد المواصفات التي تتطلبها تقع على عاتق الإدارة وكذلك تبيان الطرق التي يجب اعتمادها بغية اختيار أفضل .

موقف المشرع الجزائري من النظامين :

لقد تبنت الجزائر الوظيفة العمومية المبني على مفهوم السلك الوظيفي لأن الفكرة الأساسية التي تحويها الوظيفة العامة هي تأدية رسالة وخدمة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية فالوظيفة العمومية مهنة سمتها الدوام والاستقرار لا تخضع للقانون الخاص بل للقانون العام للوظيفة العامة¹. وبالتالي الجزائر تبنت نفس النظام المطبق في فرنسا لاعتبارات عديدة منها :

- الجزائر كانت مستعمرة فرنسية لذلك ورثت عنها النظام المغلق وأمدت العمل به بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962.
- رغم تحديثه أي القانون وتكيفه مع الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة والإدارة العمومية بقيت نفس المبادئ الأساسية للنظام المغلق.

ثم جاء مرسوم رقم 59-85 فرق بين الموظف والعامل وأخذ بنظام السلك الوظيفي في مواده 04-03-02-01 أخذ فيها بالمفهوم الشكلي وبذلك لم يفرق المشرع الجزائري في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية اهتماما كبيرا بل صب جل اهتمامه على الموظف العمومي .

1- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص : 31.

وبصدور الأمر رقم 03-06 سالف الذكر مزج المشرع فيه بين المذهبين في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي و أخذ بنظام السلك الوظيفي وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 04 منه والتي جاء نصها كما يلي " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية ورسوم في رتبة في السلم الإداري .

الفرع الثاني : مبادئ الوظيفة العامة .

الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي :

أولا : مبدأ المساواة في التوظيف .

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

وعلى غرار كل الدول ناضلت الجزائر في سبيل لبناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ومن أجل تجسد ذلك نص الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 على أنه " تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد ومطلب من مطالب الاشتراكية¹ .

وفي مجال المساواة بين الجنسين نص الميثاق الوطني على " وانطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الاشتراكية التي تعرف بالمكانة الأساسية للمرأة .

تشجعها على أن تشتغل لأن في ذلك مصلحة للمجتمع .

وأكد بعد ذلك دستور 1976 على مبدأ المساواة في المادتين 41 و42 منه كما أشار نفس الدستور في مادته 42 إلى تمتع المرأة بكل الحقوق الممنوحة للرجل

1- مصطفى الشريف، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981، ص : 91.

فسمح بذلك أن تشارك جنبا إلى جنب مع أخيها الرجل في بناء الوطن بعد ذلك عمل دستور 1996 هو الآخر على تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حيث نص في مادته 51 على " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون ¹ هذا بالإضافة إلى إن الدستور 1996 تضمن نصوص قانونية تجسد مبدأ المساواة باعتماده كقاعدة أساسية في تولي الوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد نص المادة 53 من دستور 1996 من خلال تكريسها لمجانية التعليم واجباريته ويؤكد أيضا نص المادة 55 التي نصت على مايلي " لكل المواطنين الحق في العمل ².

كما عملت النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك منذ الاستقلال وإلى غاية يومنا وهذا ما يؤكد نص المادة 05 من الأمر رقم 66-133 كما يؤكد نص المادة 74 من الأمر رقم 06-03 صراحة حيث نصت على " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ³.

ثانيا : مبدأ الجدارة في التوظيف .

يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لا بد من وضع نظام يكفل بهذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك .

1- مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق باصدار نص تعديل الدستور ، ج ر ، العدد 76 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ص : 13.
2- مرسوم رئاسي رقم 96-483 مرجع سابق ذكره ص : 14.
3- حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها ، أساليبها ، إصلاحها) ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1990 ، ص : 47.

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 أو في يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها ¹ .

وبالتالي فإنه إذا لم يكن هناك كفاءة لدى الموظفين ستظل الإدارة عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها ويدعم البعض هذه النظرة بقوله " إنه يجب أن يراعي في تنفيذ خطط الدولة عامل الموظف الكفاء فإذا لم يتوفر هذا العامل باءت هذه الخطط بالفشل ² .

فمبدأ الجدارة له العديد من المزايا حيث حقق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر وأبعد المحسوبية في التعيين وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام ووسع مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام الموظفين دون التفرقة بينهم إلا بالكفاءة والاستحقاق ويتم تطبيق هذا المبدأ وتحقيقه عن طريق إجراء الامتحانات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى ، والجزائر ككل الدول تبنت مبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف العمومي سعياً منها لتحسين أداء المؤسسات والإدارات العمومية ويظهر هذا من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها العموميين وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966.

وإلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 حيث :

-تنص المادة 26 من الأمر رقم 66-133 " يتم توظيف الموظفين تبعاً لإحدى الكيفيتين أو بالكيفيتين معا :

1- مسابقات عن طريق الاختيارات .

1- رناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري . رسالة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة تيزي وزو ، 2004 ، ص : 40.
2- رناي فريد ، نفس المرجع ، ص : 40.

2-مسابقات عن طريق الشهادات¹.

وتنص المادة 80 من الأمر رقم 03-06 " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

-مسابقة على أساس الاختبارات .

-مسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين .

-الفحص المهني² .

إن مسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق والوسائل المساعدة على الكشف عن الكفاءات البشرية فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف و الموظف الكفء هو ذلك الموظف الذي يؤدي مهام وظيفته بالشكل وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف إدارته في حدود المهام المنوطة به وبهذا فإن اعتماد نظام المسابقات كأسلوب للتوظيف كان الهدف منه هو اكتشاف مدى كفاءة المترشحين لشغل المناصب الشاغرة والمعلن عنها .

كما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة مركزية تتولى مختلف شؤون التوظيف وهذا تطبيقا لنص المادة 55 من الأمر رقم 03-06 التي عدت هذه الاجهزة والتي تتمثل في :

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية .
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية .
- لجان المشاركة والطنع .

المطلب الثاني : طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية .

1- الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 16 ، الصادر في 8 جوان 1966 . ص : 49 .
2- الأمر رقم 03-96 مرجع سابق ذكره ، ص : 09 .

لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العمومية وضعت التشريعات الوظيفية هذا المبدأ موضع التطبيق باتخاذ امتحان المسابقة أساسا لتحقيقه في شغل الوظائف العمومية .

وهذا الإطار تبنى المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للالتحاق بالوظيفة العمومية ، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الاختبارات ، أما الصورة الثانية فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوص المهنية .

إلا انه خلافا للصور السابقة اعتمد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد نظام التوظيف المباشر وكذا طريقة الانتخاب .

الفرع الأول : طريقة المسابقة .

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العامة وهو أسلوب شائع كثيرا في التوظيف في الإدارة الحديثة ويعتبر أفضل طرق الإختيار لأنها وسيلة موضوعية تثبت من خلالها صلاحية المرشح للوظيفة ¹.

وقد ذكر المشرع هذه الطريقة في المادة 80 من الأمر 03-06 سالف الذكر وأحال بيان كيفية إجراءاتها وتنظيمها إلى التنظيم من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 12-194².

وباستقراء هذا المرسوم نجده تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم وإجراء المسابقات وإعلان النتائج الخاصة بها فضلا عن إجراءات الرقابة الخاصة بمجمل العملية .

1- محمد باهي أبو يونس ، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي ، الطبعة الأولى ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 1999 ، ص : 146 .
2- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجراءاتها ، ج ر ، عدد 26.

أولاً : تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية .

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يمكن اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه وذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها وكذا عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وعدد الاقتضاء النقاط الاقصائية في اختبارات القبول بالإضافة إلى برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وهذا عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبارات ، أما إذا تعلق الأمر بالمسابقات على أساس الشهادات فإنه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات بالإضافة إلى معايير الانتقاء وكذا التنقيط المخصصة لكل منها حسب الأولوية بالإضافة إلى تحديد ملائمة الانتقاء تكوين المرشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المرشح في التخصص ، وعند الاقتضاء الدراسات و الأعمال المنجزة وكذا تاريخ الحصول على الشهادة كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشيح وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به ، كل هذا حسب ما ذهبت إليه المادة 09 من ذات المرسوم².

ثانياً : فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية .

يتم فتح المسابقات والامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حيث يوضع هذا القرار على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية

1- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 11.

2- المادة 09 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 11.

بالإضافة إلى نمط التوظيف وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة وكذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة وانتهائها ، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيل لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة¹ .

وفي ذات السياق و طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر يتم إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة ملائمة أما فيما يخص امتحانات والفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إصاقه بشكل واسع في أماكن العمل .

هذا و يتم إرسال أو إيداع ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان حيث تحدد مدة التسجيلات بـ 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان² .

ويؤدي إرسال أو إيداع الملفات سابقة الذكر إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لاستلامها وذلك في دفتر خاص ومرقم ومؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية ويترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح ولقبه وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها³ .

ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف من طرف لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي

1- المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 12.

2 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 12.

3- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 12.

لديها صلاحية التعيين والتي يتعين عليها البت في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 05 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة¹.

ثالثا : إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية .

طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر تجري الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 من نفس المرسوم في الفقرة الثانية " ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها وبانقضاء هذا الأجل يعتبر الرأي المطابق مكتسبا. ويمكن تمديد هذا الأجل لمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية وفي حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطلا ويتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة .

وفيما يخص إعلان النتائج يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 10/20 دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 05/20 ناجحين في اختبارات القبول للمسابقة والاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية وفي حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات².

وفي ذات السياق يشير المشرع من خلال المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 السالف الذكر على انه تحدد قائمة الناجحين في المسابقات

1- المادة 15 و 16 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 14.

2- المادة 24 و 25 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 12.

على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المقترحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 10/20 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المقترحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام .

بعد ذلك يتعين على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ويلتحق حسب الحالة بمنصب تعينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول في التكوين المعني حيث أنه بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الالتحاق ويستبدل اسمه بمقررة من السلطة التي لها صلاحية التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب¹.

الفرع الثاني : الطرق الأخرى للتوظيف .

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

أولا : طريقة التوظيف المباشر .

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا وعلميا ونظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس والمعاهد تضع شروط للالتحاق بها تتعلق المؤهلات الدراسية

1- المادة 31 من المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق ذكره ص : 15.

واللياقة الصحية والبدنية والسن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي هذه المدارس والمعاهد ولذلك يجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس أو المعاهد وعدد الوظائف الخالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين وذلك من بين المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة¹.

وقد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 155-64². والذي جاء في مادته الأولى " بأن تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية "

بمعنى أن المدرسة الوطنية للإدارة هي التي تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب التقني و الفني للمنخرطين فيها من أجل تحضيرهم لتقلد مناصب على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية وكذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشاؤها سنة 1989 بموجب القانون 89-21³ ، والذي تم إلغاؤه بموجب القانون 04-11⁴ ، والذي يتضمن في المادة 36 منه " على أنه توظف المدرسة العليا للقضاء وتحت مسؤولياتها مسابقة لتوظيف الطلبة القضاة " كما نصت المادة 37 منه " إلى أنه يوظف القضاء من بين حاملي شهادات المدرسة العليا للقضاء "

1- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص: 61.
2- المرسوم رقم 155-64 المؤرخ في 08-06-1964 المعدل والمتمم، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، ج ر، عدد 05.
3- القانون 89-21 المؤرخ في 12-12-1989 الملغى المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء. ج ر عدد 53.
4- القانون 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 57.

يتضح من خلال هذين النصين أن عملية توظيف القضاة هي عملية توظيف مباشر وذلك بعد قضائهم فترة تكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء .

ثانيا : طريقة الانتخاب .

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد المترشحين لشغل الوظيفة الشاغرة ونحن نعلم أن أسلوب الانتخاب يتفق مع مفهوم الديمقراطية إذن يتلاءم مع شغل المناصب السياسية على سبيل المثال منصب رئيس الجمهورية ورؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة سواء كانت وطنية أو محلية رغم أن البعض انتقد هذا الأسلوب كأسلوب معتمد في الوظيفة العمومية لما يحمله من عيوب في عدم قدرة الناخب على اختيار أفضل العناصر لتقلد الوظائف جراء تأثره بالحملات الانتخابية هذا من جهة الناخب ومن جهة الموظف سيسعى لتلبية مصالح ناخبه على حساب المصالح العامة التي ينتظرها الجمهور منه ¹.

ويعتبر القانون العضوي 01-12 المتعلق بالانتخابات ²، هو الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات والذي حمل العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل الوظائف المعنية ومن بين هذه الأحكام ما تضمنته المادة 78 منه على أنه يشترط في المترشح إلى المجلس الشعبي البلدي أو الولائي ما يلي :

- أن يكون مسجلا في دائرة الانتخابية التي يترشح فيها .
- أن يكون بالغا سن 23 على الأقل يوم الاقتراع .
- أن يكون ذا جنسية جزائرية .
- أن يثبت أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها .
- أن لا يكون محكوما عليه في الجنايات والجناح المنصوص عليها في المادة 05 من هذا القانون .

1- جورج شفيق ساري ، المبادئ العامة للقانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 429 .

2- القانون العضوي رقم 01-12 المؤرخ في 12-01-2012 ، المتعلق بالانتخابات ، ج ر ، عدد 01.

- ألا يكون محكوم عليه بحكم نهائي بسبب تهديد النظام العام أو الإخلال به.

وبخصوص شروط الترشح لعضوية المجلس الوطني تضمنت المادة 90 من ذات القانون نفس الشروط المنصوص عليها في المادة 78 سابقة الذكر باستثناء شرط السن حيث رفعه المشرع إلى 25 سنة أما بخصوص الشروط الخاصة بالترشح لمنصب رئيس جمهورية فقد أشار إليها المشرع من خلال أحكام المادة 136 من القانون العضوي 12-01 سالف الذكر .

الفرع الثالث : الضوابط الخاصة باكتساب صفة الموظف العمومي .

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه إما بصفة متربص في رتبة للوظيفة العمومية ليتم ترسيمه فيما بعد أو دون الخضوع لفترة تربص .

أولا : ضابط التعيين :

لا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة 04 من الأمر 06-03 سالف الذكر إلا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة ، ورسم في رتبة في السلم الإداري وفقا لأحكام المادة 83 من ذات القانون حيث تعرف المادة 04 المذكورة أعلاه على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري .

إن هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار على المنصب الإداري كعناصر ضرورية لإثبات الانتهاء للوظيفة العمومية واكتساب صفة الموظف فضلا عن أنها مرتبطة بمبدأ استمرارية المرفق العام .

حيث يقوم التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية تلحق المرشح بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية .

وطبقا للمادة 96 من الأمر 03-06 سالف الذكر ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وبنشر كل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية التي تضمن تعيين الموظفين وتجدر الإشارة وحسب المادة 83 من الأمر 03-06 سالف الذكر أن كل تعيين في رتبة وظيفية يتم وجوبا في شكل تعيين بصفة متربص أي العون المعين حديثا يجب عليه قضاء فترة تمرين أو تربص إجبارية .

ومعنى ذلك وضع العون تحت التمرين أي تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها فترة التمرين أو التربص حيث تبين لنا هذه الفترة مدى صلاحية هذا العون للممارسة العمل المسند له وقدرته على تحمل المسؤوليات وتكيفه واندماجه مع زملائه ورؤسائه¹.

وللعلم بان هذه الفترة تحسب في الاقدمية للترقية في الرتبة وتحسب كذلك في سن التقاعد².

وكاستثناء عن هذه الفترة نص المشرع على إمكانية الترسيم المباشر للموظف في بعض الرتب وذلك في قوانين أساسية خاصة³ ، وذلك لدواعي عملية وعلمية مبررة بالمؤهلات العالية للالتحاق ببعض الرتب .

وكذلك إعفاء الموظفين الذين تمت ترقيتهم من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفقا لأحكام المادة 108 من الأمر 06-03 سالف الذكر .

كما يتم إعفاء الموظفين الذين تم تعيينهم في المناصب والوظائف العليا من فترة التمرين والتربص⁴.

1- شريف يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق ذكره ص : 75.

2- المواد 84 و 91 من الأمر 03-06 مرجع سابق ذكره .

3- المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14-01-1994 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها ، ج ر ، عدد 03.

4- المواد 10-18 من الأمر 03-06 مرجع سابق ذكره .

ثانيا : الترسيم .

هو عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين والتي من خلالها يتأكد من ديمومة الوظيفة ونصت المادة 04 من الأمر 03-06 في الفقرة الثانية " الترسيم هو الإجراء الذي يتبع من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " .

حيث أنه خلال فترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها ، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص حيث يذهب المشرع في هذا الصدد من خلال المادة 86 من الأمر 03-06 بالنص على أنه يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وتشكل هذه الأخيرة من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة المستخدمة وتندرج في مهامها العديد من المهام من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المتربصين .

ويقتضي التسجيل في قائمة التأهيل المذكور أعلاه إلى إعداد قائمة تضبط فيها أسماء و ألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم .

وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالخيار بين أمور ثلاث إما قبول ترسيم المتربصين في رتبته أو إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض¹ .

وفيما يخص المنتميين لهذا القطاع أي قطاع الوظيفة العمومية هم الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ماعدا القضاة

1- المادة 85 من القانون 03-06 مرجع سابق .

والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدموا البرلمان وهذا رغم عدم النص عليه صراحة من طرف المشرع الجزائري ولكنه يستتبط تحصيل حاصل من المادة 02 من الأمر 03-06 سابق الذكر .

بعد أن تعرضنا إلى مفهوم التوظيف وشروطه والمبادئ المعتمدة عليها في الوظيفة العمومية وطرق الالتحاق بها في الفصل الأول ، ارتأينا أن نخصص الفصل الموالي للتعرف على أنظمة أخرى للعمل في قطاع الوظيفة العامة نقصد في ذلك نظام التعاقد ماهيته وشروط التوظيف فيه وكيفياته.

المبحث الأول : مفهوم النظام التعاقدى وتطبيقاته في قانون الوظيف العمومي في الجزائر .

تبنى المشرع الجزائري النظرية التنظيمية في تحديد العلاقة التي تربط الموظف بالدولة وذلك من خلال المادة 07 من الأمر 03-06 حينما نصت على أن " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية " .

وكاستثناء أخذ النظام التعاقدى في الفصل الرابع من الأمر 03-06 بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في المواد 19 إلى 21 وهو ما كرسه أكثر بعد صدور المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم¹، وعليه في هذا الفصل سنلقي نظرة شاملة على هذا النظام .

المطلب الأول: تعريف النظام التعاقدى ومميزاته.

المادة 3 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 66-133² ، أقرت بإمكانية تعيين موظفين في وظائف مؤقتة على أن لا يعطى شغل هذه الوظائف للمعنيين صفة الموظف ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة .

والقانون 03-06 فتح فجوة في مفهوم الوظيفة العمومية ذات الهياكل المختلفة بإدراجه الفصل الرابع المعنون بـ " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل " الذي نص فيه على نظام التعاقد .

الفرع الأول: تعريف النظام التعاقدى.

1- المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي عليهم ، ج ر ، العدد 61 الصادر بتاريخ 2007/09/30 .
2- الأمر رقم 66-133 ، مرجع سبق ذكره

النظام التعاقدي هو آلية من آليات التوظيف تقوم في الأساس على عقد طرفاه إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية من جهة والعون الذي يتم توظيفه من جهة ثانية .

وعليه العون المتعاقد هو كل شخص يرتبط مع الإدارة العمومية بعقد تنفيذ عمل معين يتطلب كفاءة أو خبرة معينة¹، وللنظام التعاقدي في الجزائر عدة صور فيمكن التوظيف بناء على عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة .

كما وجدت صور أخرى الغرض منها المساهمة في تقليل نسبة البطالة لدى فئة الشباب منها : عقود ما قبل التشغيل ، عقود الشبكة الاجتماعية ، عقود الإدماج وكذلك جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي جاء به المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19.

الفرع الثاني: مميزات النظام التعاقدي.

إن أهم ما يميز النظام التعاقدي في التوظيف العمومي :

وجود عقد مكتوب بين الإدارة المتعاقدة و العون المتعاقد هذا العقد يوضح غالباً النقاط التالية:

- تسمية منصب العمل أو الشغل.
- طبيعة و مدة عقد العمل .
- تاريخ بداية سريان العقد .
- الحجم الساعي .
- مكان التعيين.
- تصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب.
- الفترة التجريبية عند الاقتضاء .

1- د / محي الدين القيسي ، القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، سوريا، 2007، ص : 331 .

- الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.
- اختلاف العقد الذي يربط العون المتعاقد بالمؤسسات والإدارات العمومية عن العقد الذي يربط العامل بالمستخدم في قانون العمل وأهم هذه الاختلافات عامل الزمن.

حيث أن النظام التعاقدي يقوم على عامل مهم هو عامل الوقت الذي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية في أغلبية العقود عكس الموظف الذي تربطه بالإدارة رابطة تنظيمية قانونية لائحية حيث لا يكون لعامل الزمن اي أهمية¹.

المطلب الثاني: تطبيقات النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية في الجزائر.

كان الرأي السائد في الفقه والقضاء أن الموظف في علاقته بالدولة في مركز تعاقدي وعلى هذا الأساس ظهرت العديد من النظريات التعاقدية التي تتفق على أن العقد هو أساس هذه العلاقة.

الفرع الأول: أساس النظام التعاقدي.

طبيعة العقد بين الموظف وعلاقته بالدولة مختلفة فالبعض اعتبره من عقود القانون الخاص بينما كيفه البعض الأخر على أنه من عقود القانون العام .

أولاً: نظرية العقد المدني .

مفاد هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف والدولة يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء المناطة بها من تقديم الأجر اللازم تحقيقاً للمصلحة العامة .

وتكليف العلاقة بين الموظف والدولة بأنها علاقة يحكمها القانون الخاص إنما يقوم على افتراض أن إبرام العقد يتم بمفاوضات بين الموظف والدولة وأن هذه

1- المادة 04 من الأمر 03-06 سالف الذكر .

المفاوضات تهدف إلى تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه وشروطه وأثاره¹.

ويبدو أن هذه النظرية مازالت تجد نوعا من الرواج في البلاد الأنجلوسكسونية كإنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية².

ثانيا : نظرية عقد القانون العام.

بعد أن ظهر عجز نظرية العقد المدني عن تبرير العلاقة بين الموظف والدولة ظهرت من جانب أصحاب النظريات التعاقدية نظرية أخرى ترجع العلاقة إلى أن هذا العقد هو من العقود القانون العام على اعتبار أن هذه العقود تحول الإدارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها لتحقيق المصلحة العامة ، وحيث أن هذا العقد يهدف إلى حسن سير المرافق العامة فإنه يكون قابلا للتعديل من قبل الدولة وبذلك لا تنتقد الإدارة بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين .

وقد اعتنق مجلس الدولة الفرنسي هذه النظرية حتى وقت قريب ليحرم الموظفين المضربين من ضمانات التأديب بينما اتجه بعض أنصار هذه النظرية إلى القول بأن عقد المرفق العام هو أساس الرابطة التعاقدية بين الموظف والدولة ومن أنصار هذا الاتجاه الفقيه " جيلنيك " الذي ذهب إلى أن الموظف وفقا لهذا العقد يخضع لسلطة المرفق كأي سلطة محددة تلتزم بقواعد القانون غير أن الأوامر لا تنفذ مباشرة بموجب قانون موضوعي وإنما وفقا لحق شخصي مكتسب بموجب هذا العقد وهو لا يتفرع عن سلطة رئاسية عليا وإنما تنبثق منه السلطات الخاصة لرئيس المرفق³.

وقد تعرض تكيف العلاقة بين الموظف والدولة على هذا الأساس للنقد أيضا شأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني لأنه وإن أخرج علاقة الموظف من نطاق

1- د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2005، ص: 228.

2- د. ماجد راغب الطلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، 1982، ص: 222.

3- د. علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 1986، ص: 28.

تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدى لهذه العلاقة.

وبالنظر إلى كثرة عيوب النظريات التعاقدية فقد هجرها القضاء والفقهاء و التشريعات المختلفة وكان من أبرز الرافضين للنظريات التعاقدية الفقيهان Houriou Duguit وقد استند " هوريو " في رفضه هذا على تحليله لعملية تعيين الموظف مبينا أنها لا تتضمن مقومات التعاقد لا من حيث عناصره الشكلية ولا من حيث الموضوع¹.

وبما أن الدائمة هي مبدأ أساسي في التوظيف ، والتعاقد استثناء أدرجه المشرع الجزائري في المواد 19، 20، 21، من الأمر 06-03 وتكرس كذلك أكثر من خلال المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29/09/2007²، حيث سمح للمؤسسات و الإدارات العمومية أن تقوم حسب الحالة وفق الحاجات بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي .

الفرع الثاني: أنواع العقود المبرمة بين العون المتعاقد والإدارة.

وفقا لنص المادة الثانية من المرسوم الرئاسي 07-308 السابق الذكر فإن العقد الذي يربط الإدارة بالعون المتعاقد قد يكون إما عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة.

أولا : العقد المحدد المدة CDD.

وفقا لنص المادة 04 من المرسوم الرئاسي 07-308 سابق الذكر فإنه يعتبر محدد المدة كل عقد مخصص:

- لشغل منصب شغل مؤقت .

1- د. عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، 1977 ، ص: 49.

2- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 سبق ذكره .

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل .
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين .
- للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا .

ثانيا : العقد غير المحدد المدة .

يعتبر العقد غير محدد المدة CDI طبقا لأحكام المادة 05 من المرسوم 308-07 سالف الذكر كل عقد موجه إلى شغل منصب عمل دائم عندما تبرز ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

كما وجدت صور أخرى الغرض منها المساهمة في تقليل نسبة البطالة لدى فئة الشباب منها: عقود ما قبل التشغيل، عقود الشبكة الاجتماعية، عقود الإدماج¹.

المطلب الثالث: دواعي الإقرار بنظام التعاقد كنظام آخر للعمل في الوظيفة العمومية.

أول تساءل يتبادر إلى الأذهان هو هل ثمة تراجع من حيث الأخذ بنظام الهياكل المختلفة في الوظيفة العمومية في الجزائر ؟

إن تحليل المواد 19 إلى 24 يبين بصورة واضحة أن المشرع لم يرقم في حقيقة الأمر إلا بتقنين وضع سابق وإن كان قائما بقطاع الوظيفة العمومية².

فنظام التعاقد نظام كان معمول به في الواقع حتى في مناصب الشغل المخصصة للموظفين وهو ما طرح أكثر من إشكالية بالنسبة للإدارة وبالنسبة للأعوان الذين طالبوا بدمجهم في قطاع الوظيفة العامة والجديد في الأمر هو تحديد مناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات وتلك المخصصة للموظفين في الحالات الاستثنائية أو تلك التي تنطوي على إنجاز أعمال تكتسي طابعا مؤقتا

1- المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 افريل 2013 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، ج ر ، عدد 21، الصادرة في 23 افريل 2013.

2- رشيد حيانى، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتابة ، الجزائر ، 2012 ، ص : 36.

التي تخضع لنظام التعاقد بصفة لا تترك مجالاً للمؤسسات والإدارات العمومية للجوء إلى توظيف أعوان بصفة دائمة في حالات من هذا القبيل لا سيما وأنها ليست بحاجة إلى من يتكفل بهذه الأنشطة بصفة دائمة ومستمرة .

كما أن نظام التعاقد على النحو الذي اعتمده المشرع في القانون العام الجديد جاء لسد كل فراغ قانوني قد يستغله الأعوان الذين وظفوا وفق هذا النظام للمطالبة مستقبلاً بمنحهم صفة الموظف بدليل أن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد أكدت بصريح العبارة على أن شغل هذه المناصب لا يخول الحق في اكتساب صفة الموظف ماعداً بالنسبة للأعوان الذين يتولون مناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات والذين اكتسبوا صفة الموظف قبل نشر الأمر رقم 03-06 سالف الذكر .

وأبعد من ذلك فقد منح المشرع ودائماً في إطار نظام التعاقد المؤسسات و الإدارات العمومية من خلال المادة 25 من الأمر 03-06 إمكانية التعاقد في إطار اتفاقي مع مستشارين يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب من أجل إنجاز أعمال ظرفية للخبرة والدراسة أو الاستشارة وإجراء جديد لم يكن معمول به في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها إلى حد الآن في قطاع الوظيفة العمومية.

وقد يكون إدراج نظام التعاقد هذا ضمن أحكام القانون الأساسي العام سبب من الأسباب الرئيسية التي أرجأت المصادقة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد لسنوات طوال كونه بقي محل أخذ ورد بين الحكومة والبرلمان والهيئات النقابية ومنظمات أرباب العمل إلا أن صدر بموجب أمر السيد رئيس الجمهورية وهو الأمر الذي تمت الموافقة عليه من قبل البرلمان بمقتضى القانون رقم 06-12¹ ، ليبقى تقريبا النص القانوني الوحيد الذي عمر أكثر من أربعين سنة أي من سنة 1966 تاريخ صدور أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية

1- قانون رقم 06-12 مؤرخ في 14 نوفمبر 2006 يتضمن الموافقة على الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 72 الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2006.

إلى غاية سنة 2006 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول بالرغم من محاولات سد الفراغات القانونية التي عرفها القطاع الوظيفة العمومية طول هذه المدة من خلال القانون رقم 78-12¹ المتضمن القانون الأساسي للعامل .

المرسوم رقم 85-59² المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي حتى وإن سلمنا أنه جاء لسد الفراغ المذكور فيمكن الدفع بعدم دستورية هذا النص التنظيمي الذي جاء ليحل محل نص تشريعي وذلك عملا بمقتضيات قاعدة توازي الأشكال والتي لا يمكن بموجبها إلغاء أو تعديل نص قانوني إلا بنص قانوني من نفس المرتبة .

ويبقى انه يمكن الجزم في الأخير أن الدافع الأساسي الذي جعل المشرع يعتمد نظام التعاقد هو دافع اقتصادي محض باعتبار أن الأخذ بهذا النظام من شأنه التخفيف من عبئ الخزينة العمومية التي تتحمل دفع رواتب قد تعجز أحيانا عن تسديدها لا سيما و أن مرتبات الموظفين تتمثل أزيد من 55% من مجموع إعتمادات ميزانيات التسيير المخصصة لكل مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لقطاع الوظيفة العمومية .

المبحث الثاني : شروط التوظيف وكيفياته في النظام التعاقدى وأثاره .

لقد أفرد المشرع في إطار الأنظمة القانونية الأخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 19 من أحكام قانون الوظيفة العمومية نصا خاصا كما أسلفنا الذكر بتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل ، ج ر ، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم تضمنه المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007¹. ولقد نص هذا الأخير على شروط التوظيف (المطلب الأول) وكيفياته في هذا النظام (المطلب الثاني) وسنتطرق إلى آثار هذا النظام في قانون الوظيفة العمومية (المطلب الثالث).

المطلب الأول : شروط التوظيف في النظام التعاقدى .

في إطار التشريع المعمول به فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لا يمكن لأي شخص كان منهم أن يوظف بهذه الصفة إلا إذا توفرت فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 سالف الذكر وهي :

1- أن يكون جزائري الجنسية .

تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن والمواطنين ومن ثم فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المرشح بالدولة ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها ومن المعلوم أن جميع الدول تقتصر وظائفها العمومية في الغالب على مواطنيها وذلك تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها دولياً وحرصاً على أمن الدولة فنظراً لما تنطوي عليه الوظيفة من أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة والمجتمع في مجال الأمن و الاقتصاد والتعبئة العامة والسياسة الخارجية كان لا بد من 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 المبدأ فاشترط على من يتقدم كمشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية .

1- المرسوم التنفيذي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 مرجع ذكر سابقاً .

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 والذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية كما جاء في نص المادة 06 منه " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية " ¹.

كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الأصلية حيث نصت المادة 07 منه على " يعتبر من الجنسية بالولادة في الجزائر :

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين .
- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تكمن من إثبات جنسيتها .

أما فيما يخص اكتساب الجنسية الجزائرية فيكون عن طريق الزواج المادة 9 من الأمر 05-01 " يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية بموجب مرسوم متى توفرت الشروط التالية :

- أن يكون الزواج قانونيا وفعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنس .
- الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين على الأقل .
- التمتع بحسن السيرة و السلوك .
- إثبات الوسائل الكافية للمعيشة .

ويمكن ألا تؤخذ بالاعتبار العقوبة الصادرة بالخارج .

أما التجنس وهو طلب الحصول على جنسية دولة أخرى تكاد تكون نهائيا الإقامة فيها و اندماجه في مجتمعها وله شروط عدتها المادة 10 من الأمر 05-01 .

1- الأمر رقم 05-01مرجع سبق ذكره ص15.

أما الاسترداد فهو استرجاع الجنسية التي قد فقدها لظرف ما وله كذلك شروط عدتها المادة 14 من نفس الأمر .

وعليه من توفر فيه هذا الشرط وفق هذه المعايير يمكن له الترشح والتعاقد مع الإدارة للحصول على منصب الشغل بهذه الصيغة .

1- شرط السن :

عادة ما تشترط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حد أدنى لسن المتعاقدين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية ونص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر رقم 06-03 على الحد الأدنى للسن القانونية والمقدر بـ 18 سنة كاملة على غرار المرسوم رقم 07-308 للأعوان المتعاقدين ويهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس حتى سن 18 سنة هذا من جهة ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي وحتى تتحقق في شاغلي الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكافية فيه لتفهم الواجبات الوظيفية .

2- التمتع باللياقة البدنية والعقلية للممارسة الوظيفة وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب .

تتفق أنظمة الوظيفة العمومية على اشتراط خلو المرشح للوظيفة العمومية من الأمراض المزمنة أو المعدية أو العاهات الجسدية و العقلية والملاحظ أن غياب طب العمل يؤدي إلى وجود موظفين لا يتمتعون بكامل لياقتهم البدنية فالمرشحون يثبتون لياقتهم الصحية بواسطة شهادات طبية يحصلون عليها من جهات مختلفة لا علاقة لها بمصالح الوظيفة العمومية وهذه المشاكل الصحية تعيق أداء العمل وتعطل مصالح المواطنين بسبب غيابه المتكرر والناجم عن مرضه ، وتولى عادة لجنة طبية معاينة المرشحين للوظائف العمومية فالموظف

كذلك يجب أن يكون خاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل وجود خطرا في نقل العدوى إلى زملائه في العمل من الموظفين أو المتعاقدين معه أو إلى المواطنين وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة واجباتها ومسؤولياتها حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية البدنية مثل الوظائف ذات العمل الشاق أو التي تحتاج إلى درجة معينة من قوة الإبصار لا ضرورة لها في وظائف أخرى ، حيث لا تتطلب بعض الوظائف سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية والبدنية وفي هذا الشأن نصت المادة 75 في فقرتها 05 من الأمر 03-06 على " القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها " .

ولقد أشارت المادة 76 من نفس الأمر على ضرورة تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض الأسلاك غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من شغل الوظائف العمومية وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة وهنا نشير إلى أن المؤسسات والإدارات العمومية لا بد ان تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي 1% وفقا لما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 مايو 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم¹، أما فيما يخص المؤهلات التي تتطلبها المناصب الشاغرة فيقصد بها إثبات المترشح للمستوى التأهيلي الذي يشترطه المنصب ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كبيرة كلما كانت تطلب ذلك مؤهلا أعلى والعكس من ذلك صحيح ويتم تحديد المستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب وللتأكد من صحة الشهادات المقدمة ضمن الملفات الترشح يكون ذلك من خلال الاتصال بالمؤسسات التي يفترض أنها الجهة المصدرة لها .

1- القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، ج ر ، العدد 34 الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002 ، ص : 11 .

3- أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة و المترشح للوظيفة لا يمكنه الترشح للمنصب ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية وقبل صدور الأمر رقم 03-06 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما معفي منها إما أدى واجب الخدمة الوطنية ولكن نظرا للشكاوي الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين وحصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لعمل أو وظيفة إدارية من الشباب البالغين سن 20 فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحدد إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى أو مؤدى لها¹، كما أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة أخرى منحت بموجبها ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف بصفة تعاقدية ويخص هذا الإجراء خرجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 والمتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف في رتبة متصرف الممارسين المتخصصين المساعدين الخاضعين للمرسوم التنفيذي رقم 91-106²، فهؤلاء المستخدمين يتم تعيينهم في رتبهم بصفة متربص بالسنة للحالة الأولى وتعيين وتثبيت المستخدمين في الحالة الثانية وعند استدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية يوضعون بقوة القانون في حالة تسمى وضعية الخدمة الوطنية ويستفيد هؤلاء من كل حقوقهم في الترقية في الدرجات والتقاعد دون الاستفادة من راتب

1- التعليمة رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 تضمن تعديل رقم 02 المؤرخ في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة عن رئيس الحكومة ، ص : 327.

2- تعليمة رقم 26 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ص : 329.

على أن يعاد إدماج هؤلاء الموظفين في رتبهم الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد وذلك بقوة القانون كما أن لهم أولوية التعيين في المناصب التي كانوا يشغلونها قبل خضوعهم للتجنيد إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له وهذا طبقا لأحكام المادة 155 من الأمر 03-06 .

4- التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق .

يشترط القانون في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعا بجميع حقوقه المدنية غير منقوص منها متوفر في شأنه حسن السيرة والأخلاق ويمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من مراجعة سلطات الأمن المختصة والإطلاع على صحيفة سوابقه العدلية وللإدارة الحق في إن تستخدم من الطرق ما تشاء لكي تتأكد من توفر هذا الشرط ويلاحظ أن المشرع لا يحدد ضوابط حسن السيرة والسلوك تاركا ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء الذي يرى أن سيرة المرء هي ما عرف به أو ما يعرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تناقلتها الألسن ورسخت في الأذهان على أنها صحيحة حتى و إن كان لا يمكن ردها إلى أصل ثابت معلوم ولا يشترط لانتفاء حسن السيرة والأخلاق بالنسبة للشخص أن يصل الأمر إلى إصدار حكم الإدانة عليه من إحدى الجهات القضائية المختصة أو توجيه اتهام الشخص في إحدى الجرائم المنصوص عليها قانونا بل يكفي للقول بعدم توفر حسن السيرة والأخلاق أن تقدم ضد شخص شبهات تتعلق بسمعته وتناقلتها ألسن الأفراد المحيطين به وما يلاحظ في هذا الخصوص ان المشرع الجزائري لم يشر في الأمر رقم 03-06 إلى مسألة حسن السيرة والخلق حيث اكتفى بالنص على تمتع المرشح للوظيفة العمومية بالحقوق المدنية .

مشيرا إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها خاصة الأعمال الإجرامية بدرجة جنائية أو جنحة وهذا هو الشرط الخامس الذي نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي 308-07 سابق الذكر في فقرتها الخاصة .

المطلب الثاني : كيفية التوظيف في النظام التعاقدى .

على حسب المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الخاص بنظام الأعوان المتعاقدين وفي المادتين 18 و 19 فإن كيفية التوظيف تتم حسب الحالة عن طريق :

-الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوبة شغلها بموجب عقد محدد المدة

-اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة .

وفي المادة 19 نصت على إخضاع توظيف الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان .

كما يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتبار المقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل .

أولا : الانتقاء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة .

يتم الاختيار وانتقاء أفضل المترشحين على دراسة الملف ويعتمد هذا النمط من التوظيف على 05 معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 وتتمثل هذه المعايير في :

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

4- نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار¹.

إن 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 1990²، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الشهادة أي دراسة الملف بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية - محلية) والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية حسب الحالة للوظيفة العمومية في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ التوقيع عليه في المادة 05 من المرسوم رقم 95-293³، ثم تأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على أساس الشهادة كما يلي "يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية ويجب ألا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني 05 أيام⁴ كما يجب إلصاق إعلان التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة في مقر المؤسسة المعنية بالتوظيف وكذا بمقرر أو مراكز الامتحان ومن جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إجراء إشهار المسابقات والاختبارات المهنية أيضا على موقع الانترنت⁵ الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية

1- المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى مؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004 ج ر ، ص 31 : 08.

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ج ر ، عدد 13.

3- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 مرجع سبق ذكره .

4- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليمات المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ، ص : 194 .

5- يتم إجراء المسابقات الخاصة بالتوظيف على الموقع WWW.CONCOUR.FONCTION.GOV.DZ

يشرع المترشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشحهم ابتداء من أول إشهار وترفض الإدارة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الأجل المحدد بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح يتم غلق سجل ملفات الترشح الذي تم فتحه لهذا الغرض ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة بانتقاء المترشحين والتأكد من مطابقة الوثائق المرفقة بها للوثائق المطلوبة كما تتأكد من شهادات المترشحين ويتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ وممضي من قبل أعضائها وينثر هذا المحضر إجباريا عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية ويحتوي المحضر على :

-أسماء المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة .

-أسماء المترشحين الذي رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض، ترسل نسخة من محضر اجتماع اللجنة التقنية في حدود 08 أيام من التوقيع عليه إلى مصالح الوظيفة العمومية حسب الحالة مرفقا بنسخ من الإعلانات الاشهارية للتوظيف وتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بتبليغ المترشحين المقبولين في ظرف 15 يوم عن طريق برقية أو رسالة موسى عليها أو بالاتصال الهاتفي على الأقل قبل تاريخ المحدد لإجراء المسابقة المفتوحة وهذا إلى جانب تبليغ المترشحين غير المقبولين مع إطلاعهم بسبب الرفض وإعلامهم بحقهم في الطعن أمام المصالح الوظيفة العمومية في أجل 10 أيام على الأقل قبل المقابلة ويتم تسجيل الطعون في سجل مكتب التنظيم وسجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض ويكون الطعن أمام لجنة خاصة تقوم هذه اللجنة بدراسة كافة الطعون وفي حالة قبولها يتم استدعاء المترشحين المعنيين للمشاركة في المسابقة .

وتجدر الإشارة أن تنظيم هذه المسابقة في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر و يتشكل لهذا الغرض لجنة المحادثة مع المترشحين تتكون من :

- ممثل الإدارة المعنية رئيسا .

- موظف أو موظفين يحوزان على نفس الرتبة على الأقل موضوع المسابقة عضوا في حالة عدم تمكن الإدارة من تعيين موظف من نفس الرتبة يمكن لها اللجوء إلى تعيين موظف من نفس الرتبة ينتمي إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية الأخرى ، تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة أو الإدارة المعنية ويتم تقييمهم بين صفر وأربع نقاط على الأكثر وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين بعدها يتم تقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر وتحضر القائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين حسب درجة الاستحقاق يتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ إمضاء المحضر ليتم بعدها إخطار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الإمضاء على محضر الإعلان عن النتائج النهائية ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر و إلا يتم إستبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق.

ثانيا: الاختبار المهني .

لا تختلف الإجراءات الأولية المذكورة في المسابقة على أساس دراسة الملف أو الشهادة عنها في المسابقة على أساس الاختبار المهني من المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إلى استدعاء المترشحين للمشاركة في المسابقة حيث يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة

المخول لها قانونا تنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير للمسابقة وتحسبا للاختبارات الكتابية تجتمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاثة مواضيع مختلفة في كل مادة يختار رئيس مركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة وهنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة يجب إلا يكونوا معنيين بالمسابقة .

عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية و من تصحيحها تجتمع لجنة القبول على مستوى مركز الامتحان وتتحقق من مدى مطابقة نقاط المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية أي الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 10/20 ودون الحصول على علامة اقصائية وهنا تجدر الإشارة إلى إن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات والامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به المترشحون للمسابقات على أساس الاختبار المهني .

قد تم إلغاء ابتداء من 03 ماي 2006 ثم يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبار الكتابي في أجل لا تقل عن 15 يوما ودون أن تتجاوز شهرين كما يتعين على المؤسسات والإدارة العمومية وإرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقات والاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية Fiche information إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية¹ ، ثم يتم الإعلان عن الناجحين بصفة نهائية حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض ، تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة أعضائها لتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة عن طريق الإلصاق في أجل أقصاه 08

1- المنشور رقم 03 المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت ص : 198.

أيام من تاريخ التوقيع عليه ويتم استدعاء الناجحين نهائيا في أجل أقصاه 08 أيام من إمضاء المحضر المذكور أعلاه¹.

ثالثا : التوظيف عن طريق إجراء الإعلان .

لقد نصت المادة 01-19 من المرسوم 308-07 سالف الذكر على انه يتم إخضاع الأعوان المتعاقدين إلى إجراء الإعلان ومعناه إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية وكذا مركز أو مراكز الامتحان التي بطبيعة الحال يتم إخضاع المترشحين إلى فحوص مهنية والملاحظ إن هذا النمط من التوظيف لا يختلف كثيرا عن التوظيف على أساس الاختبار .

تجري الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني وتدخل هذه المهمة في إطار الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية التي نصت عليها المادة 19 من الأمر 30-06 سالف الذكر يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 07 أشهر .

كما نصت المادة 02-19 من المرسوم 308-07 سابق عن إمكانية القيام بالتوظيف المباشر معناه توظيف دون اللجوء إلى إجراء مسابقة اعتبار المقترضات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل وذلك في انتظار مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو تعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل².

والملاحظ أننا حينما نقول التوظيف المباشر أكيد انه يخضع على الأقل إلى إثبات الشهادات التي تحول للسلطة المعنية بالتوظيف المباشر .

1- تيشات سلوى ،مرجع سبق ذكره ص80،81

2- المادة 20 من الأمر 03-06 مرجع سبق ذكره .

وما يمكن قوله هنا أن القرار الذي يتم اتخاذه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين يتخذ تحت تسمية افتتاح التوظيف على أساس الشهادة ولا تستعمل كلمة المسابقة وهنا نقول إن إجراءات التوظيف على أساس الشهادة متشابهة مع المسابقة على أساس الشهادة ويتم إدراج الإجراءات التي يخضع لها التوظيف على أساس الشهادة لتفادي المحسوبية و المحاباة .

المطلب الثالث : الآثار المترتبة عن النظام التعاقدي في التوظيف .

مما لا شك أن المشرع إذا ادخل أي تعديل على أي قانون سيكون لهذا التعديل آثار ونتائج يصب إليها المشرع لتحقيق الصالح العام وان إضافة واعتماد النظام التعاقدي في قانون الوظيفة اثر أيما تأثير سواء سلبا أو إيجابا على هذا القانون ومن هذه الآثار نذكر مايلي :

الفرع الأول : من الناحية الاجتماعية والأمنية .

إن لجوء الدولة إلى النظام التعاقدي في التوظيف كان استثناء على القاعدة العامة، دعت إليه عدة أسباب و اعتبارات وظروف إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه فعلا : هل أن الدولة عامة بذهابها إلى هذا الأسلوب في التوظيف قد توصلت إلى إيجاد حل عملي وجذري لمشكل البطالة ؟

إن الواقع العملي بين أن هذا النظام لم يكن الحل الفعلي والسحري في القضاء على مشكل البطالة خاصة في ظل وجود عقود محددة المدة بل العكس من ذلك فإن أعمال الشغب والتظاهر و المطالبة بإيجاد حلول جذرية لمشكل التشغيل لخير دليل على عدم تمكن النظام التعاقدي من القضاء على مشكل البطالة .

الفرع الثاني : من الناحية الاقتصادية

إحدى نتائج توظيف الأعوان المتعاقدين هي البطالة التي من نتائجها ارتفاع حجم الفقر الذي يعتبر عامل من عوامل هجرة الشباب من البلد .

وهذا النظام عجز المؤسسات والإدارات العمومية من ضبط احتياجاتها من الموظفين والأعوان نتيجة عدم استطاعتها على تنظيم وتحديد وتسيير مواردها البشرية .

الفرع الثالث : من الناحية القانونية والقضائية .

إن توظيف أعوان متعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية يطرح تساؤل هو ما هو مركز القانوني في حالة نشوب نزاع بينهم وبين الإدارة الموظفة ؟ أي هل هم عمال متعاقدين وفق قانون العمل 11-90¹ ، وبالتالي يفصل في منازعاتهم القسم الاجتماعي ؟ أم موظفين خاضعين للفصل في منازعاتهم القضاء الإداري ؟ والأكثر من ذلك إن كان هذا العقد قد تم وفقا لقاعدة العقد شرعية المتعاقدين فيمكن الفصل فيه أو يجب الفصل فيه القسم المدني² .

وعلى حسب نص المادتين 2 و 3 من القانون 11/90 نجد أنهما قد استثنتا الأعوان المتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيق هذا الأخير بالرغم أن الوسيلة التي تربطهم بالإدارة هي عقود محددة المدة أو عقود غير محددة المدة وهو ما يشبه الوسيلة التي تربط العمال بالهيئة المستخدمة في قانون العمل .

وعليه فإن القضاء الذي يفصل في تلك المنازعات هو القضاء الإداري .

1- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل ج ر ، العدد 17.

2- أ . بن عزوز بن صابر ، طبيعة النزاع القائم بين الإدارة والأعوان المتعاقدين معها والجهة القضائية المختصة للنظر فيه ، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق بجامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، العدد 05 ص : 61-71.

في ختام هذه الدراسة وبشكل عام نخلص

في ختام هذا البحث نخلص إلى القول بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العامة وما يترتب عليه من نتائج انطلاقاً من قيام سياسة اختيار الموظفين تكون على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلاً علمياً وذلك بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم مع توفير التدريب اللازم بعد التحاقهم بالأعمال التي تسند إليهم .

بالإضافة إلى عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة وإنما لجهة الإدارة إن تلحقه في أية وظيفة داخل الإطار العام للفئة التي يلتحق بها .

وببلوغ الوظيفة العمومية أهمية كبيرة ومع زيادة تدخل الدولة في النشاط الفردي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين في مجال القانون الإداري ودائماً باعتبار الموظف العام هو يد الدولة المنفذ وعقلها المفكر و عن طريق جهاز الوظيفة العامة تقوم الدولة بتنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها وعلى قدر كفاءة الجهاز الإداري تكون إنتاجية الدولة ولا يتأتى ذلك إلا إذا تقلد الوظائف العامة أفراد على قدر عال من الكفاءة .

وبالأخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العامة فرض المشرع جملة من الشروط التي يؤدي تخلفها أو تخلف إحداها إلى انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي من بينها الجنسية ، التمتع بالحقوق المدنية ، السن ، القدرة الذهنية والبدنية الخ .

واعتمد على مبادئ لتحقيق إنتاجية الدولة من خلال الوظيفة العمومية منها المساواة في شغل الوظائف العامة والجدارة بحيث لا تكون ثمة أفضلية لشخص على آخر لأسباب تخرج عن قدراته كالجنس مثلاً .

وكضمان لتحقيق هذه المبادئ وتكريس لمعيار الكفاءة اعتمد المشرع نظاما دقيقا يقوم إما على أساس فكرة المسابقة بصورها المختلفة كالمسابقة على أساس الاختبارات المسابقة على أساس الشهادات ، الفحوص المهنية أو على أساس الانتخابات أو على أساس التوظيف المباشر .

وكل هذا ظهر من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية في الجزائر في كل مرحلة من مراحل تطورها .

نتائج البحث :

من خلال هذا البحث توصلنا إلى النتائج الآتية محاولين في ذلك الإجابة على التساؤل المطروح كإشكالية :

-إن الأعمال التي يكلف بها الموظف لها أهمية كبيرة لمساهمتها في ضمان استقرار الدولة واستمرارها لذلك وجب وضعها في إطار قانوني محكم ومدروس يحسن وينظم سير العمل الذي يؤديه الموظف على أكمل وجه فكان نظام الوظيفة العمومية .

-إن النتائج المراد الحصول عليها من الهياكل و الإدارات العمومية تكون عن طريق اعتماد سياسة توظيف من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب ، فالتوظيف له أهمية كبيرة يستلزم خطة مدروسة تقوم على أسس دقيقة وموضوعية .

-يتم اختيار وتعيين الموظفين في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وفقا للإجراءات والخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة لمختلف الأسلاك وكذا التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية وإن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة وبالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية .

-التوظيف في الجزائر يتم عن طرق قانونية عادية تمتاز بالديمومة ونظرا لبعض المهام والوظائف التي لا تتطلب وقت دائم اعتمد على النظام التعاقدى للتوظيف فيها .

أولاً: باللغة العربية

أ.الكتب

1. أنس جعفر، **الوظيفة العامة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007
2. أ. بلعور عبد الكريم ، محاضرات في قانون الجنسية أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس ، السنة الجامعية 2009-2010.
3. جورجى شفيق ساري ، **المبادئ العامة للقانون الإداري** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004.
4. حمدي أمين عبد الهادي، **إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها، أساليبها، إصلاحها)**، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
5. حياني رشيد، **دليل الموظف و الوظيفة العمومية**، دار النجاح للكتابة، الجزائر، 2012.
6. د. راغب الحوماجد ، **القانون الإداري** ، دار المطبوعات الجامعية ، 1982
7. ربحي مصطفى عليان ، **أسس الإدارة العامة المعاصرة** ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007.
8. سعيد مقدم ، **الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة** ، طبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية 2010.
9. السلمي علي ، **إدارة الموارد البشرية** ، ط 2 ، دار غريت للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة 1998.
10. د. السيد الجوهري عبد العزيز ، **الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1983.

11. الشريف مصطفى ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981.
12. شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 .
13. عقيلي عمر وصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2005.
14. الفاعوري رفعت عبد الحليم ، إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2005.
15. قيرة إسماعيل وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007.
16. د / القيسي محي الدين ، القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية سوريا، الطبعة الأولى ، 2007.
17. كمال حشيش عبد الحميد ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرسي ، 1977.
18. د. ليلوراضي مازن ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ، 2005.
19. المعداوي محمد يوسف ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998.
20. منصور أحمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975.
21. أبو يونس محمد باهي ، الاختيار على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي ، الطبعة الاولى ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 1999 .

ب. الرسائل الجامعية

- 1- بوراش شافية ، سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال فترة 2007/2005، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 2008
- 2- . تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة بومرداس ، 2009..
- 3- رناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري . رسالة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة تيزي وزو ، 2004.
- 4- بن عيسى الشريف عبد القادر ، تقييم مستوى إستخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الادارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر ، 2008
- 5- محارب علي جمعة ،التأديب في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر . 1986.
- 6- نواري أحلام ،ترتيب الوظائف العامة في الجزائر ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الجزائر ، 2013.

ج. القوانين والتشريعات

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008.
- 2- المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 08-06-1964 المعدل والمتمم ، المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ، ج ر ، عدد 05.
- 3- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، العدد 16.
- 4- المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية ، ج ر ، صادرة 08-06-1966.
- 5- الأمر 74-103 المؤرخ في 15-11-1974 المعدل والمتمم المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر الصادر سنة 1974.
- 6- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الاساسي للعامل ، ج ر ، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- 7- المرسوم التنفيذي 85/89 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- 8- القانون 89-21 المؤرخ في 12-12-1989 الملغى المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء . ج ر عدد 53.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارات والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ج ر ، عدد 13.
- 10- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل ج ر ، العدد 17.
- 11- المرسوم التنفيذي 84-10 المؤرخ في 14-01-1994 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها ، ج ر ، عدد 03.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى مؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004 ج ر ، 31.
- 13- مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق باصدار نص تعديل الدستور ، ج ر ، العدد 76 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996
- 14- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم ، ج ر ، العدد 34 الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002 .
- 15- القانون 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء ، ج ر ، عدد 57.

- 16- الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائرية، ج ر، العدد 15 الصادر في 27 فيفري 2005.
- 17- الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ج ر ، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006.
- 18- قانون رقم 06-12 مؤرخ في 14 نوفمبر 2006 يتضمن الموافقة على الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد 72 الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2006.
- 19- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي عليهم ، ج ر ، العدد 61 الصادر بتاريخ 30/09/2007.
- 20- التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 تضمن تعديل رقم 02 المؤرخ في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الادارية الصادرة عن رئيس الحكومة.
- 21- التعليم الوزاري المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليم المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- 22- تعليم رقم 26 في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 23- المنشور رقم 03 المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت.
- 24- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجراءاتها ، ج ر ، عدد 26.
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 افريل 2013 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر، عدد 21 الصادرة في 23 افريل 2013 .

د.المقالات

بن عزوز بن صابر ، طبيعة النزاع القائم بين الادارة والاعوان المتعاقدين معها والجهة القضائية المختصة للنظر فيه مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والإدارية كلية الحقوق بجامعة جيلالي ليابس ، سيدي بلعباس ، العدد 05.

هـ. القواميس

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

ثانياً: باللغة الفرنسية

2- Dimitrie Weisse-pierremurin **pratique de la fonction personnelle** . L'édition d'organisation. Paris .1982

رقم

فهرس المحتوى

	التشكرات
	الإهداء
أ.ت	المقدمة
الفصل الأول : طرق التوظيف العادية	
05	المبحث الأول : مفهوم التوظيف وشروطه.
05	المطلب الأول : مفهوم التوظيف.
05	الفرع الأول : تعريف التوظيف لغة و إصطلاحا .
07	الفرع الثاني : أهمية التوظيف.
09	المطلب الثاني : شروط التوظيف.
09	أولا : أن يكون جزائري الجنسية.
11	ثانيا : أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
13	ثالثا : أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .
13	رابعا : أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية .
14	خامسا : أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها .
16	المبحث الثاني : مبادئ وطرق الالتحاق بالوظيفة العامة
16	المطلب الأول : تعريف ومبادئ الوظيفة العامة
17	الفرع الأول : تعريف الوظيفة العامة وأنظمتها
20	الفرع الثاني : مبادئ الوظيفة العامة
25	المطلب الثاني : طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية

25	الفرع الاول : طريقة المسابقة
29	الفرع الثاني : الطرق الأخرى للتوظيف
37	الفصل الثاني : الأنظمة القانونية الاخرى للعمل في قطاع الوظيفة العمومية (نظام التعاقد)
37	المبحث الأول : مفهوم النظام التعاقدي و تطبيقاته في قانون الوظيف العمومي في الجزائر .
37	المطلب الأول : تعريف النظام التعاقدي و مميزاته .
37	الفرع الأول : تعريف النظام التعاقدي .
38	الفرع الثاني : مميزات النظام التعاقدي .
39	المطلب الثاني : تطبيقات النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية في الجزائر .
39	الفرع الأول : أساس النظام التعاقدي .
41	الفرع الثاني : أنواع العقود المبرمة بين العون المتعاقد والادارة .
42	المطلب الثالث : دواعي الإقرار بنظام التعاقد كنظام اخر للعمل في الوظيفة العمومية .
44	المبحث الثاني : شروط التوظيف وكيفياته في النظام التعاقدي و اثاره .
45	المطلب الأول : شروط التوظيف في النظام التعاقدي .
51	المطلب الثاني : كيفية التوظيف في النظام التعاقدي .
51	أولا : الانتقاء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة .
54	ثانيا : الاختبار المهني .
56	ثالثا : التوظيف عن طريق إجراء اعلان
57	المطلب الثالث : الاثار المترتبة عن النظام التعاقدي في التوظيف .

فهرس المحتوى

57	الفرع الأول : من الناحية الاجتماعية والأمنية .
57	الفرع الثاني : من الناحية الاقتصادية والسياسية .
58	الفرع الثالث : من الناحية القانونية والقضائية
61	خاتمة.
65	قائمة المراجع .
	الفهرس.