

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق



عنوان المذكرة:

تطور أنماط التوظيف في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق
تخصص قانون إداري

إعداد الطالبين: عيسى بوشعالة - محفوظ بوعامر
إشراف الأستاذ: د/ مبروك لشقر

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	اسم ولقب الأستاذ (ة)	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
01	د. مصطفى بن عودة	أستاذ محاضر " ب "	جامعة غرداية	رئيسا
02	د. مبروك لشقر	أستاذ مساعد " أ "	جامعة غرداية	مشرفا و مقرا
03	د . أنور خنان	أستاذ محاضر " ب "	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2019 م – 2020 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

يا ربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، الحمد والشكر لله الذي أعاننا ووقفنا لإنهاء هذا العمل وعملا بوصية الحبيب المصطفى أنه قال:

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس " رواه أبو داود

الحمد لله الذي أنار درب العلم والمعرفة، وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا على انجاز هذا العلم نحمد الله كثيرا ونسبحة بكرة وأصيلا على أن هدانا ووقفنا في انجاز هذا العمل المتواضع كما نتوجه بالشكر الجزيل والكفيل بكل صدق ومن الأعماق إلى كل الذين ساعدونا من قريب أو بعيد ولم يخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم العلمية بغية إتمام هذا البحث الذي علمنا أصول العلم والمعرفة

بأرقى منابع الشكر وأسمى معاني العرفان والتقدير إلى الدكتور: مبروك لشقر
وإلى كل أساتذة كلية الحقوق: البروفيسور كيحول بوزيد، د. خنان أنور، د. زرباني عبد الله،
د. بن عودة مصطفى، د. سويلم، د. راعي العيد، د. نسيل عمر، د. لغلام عزوز
وعميد الكلية الحقوق البروفيسور بن شهرة شول.

وشكر خاص لمفتش الوظيفة العمومية لولاية غليزان

الدكتور: سواكر عبد الحكيم ومفتش الوظيفة العمومية لولاية سيدي بلعباس دريين راجح وكذا
المفتش عثمانة جمال على توجيهاتهم القيمة التي لم يخلوا بنصائحهم وإرشاداتهم جزاهم الله
من فضله منا ينابيع رحمته

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر لكل عمال جامعة غارداية خاصة

وإلى كل زملائنا وزميلاتنا في كلية الحقوق خريجي الماستر قانون إداري دفعة 2020/2019
وفي الختام نسأل الله تعالى أن يوقفنا في هذا العمل والسلام خير الختام

محفوظ - عيسى

الإهداء

بسم الله والحمد والشكر لله وحده والصلاة والسلام على خير الأنام محمداً رسول الله صل
الله عليه وسلم

أهدي علمي إلى من حملتني وربتني، وعلمتني معني العلم والمثابرة أغلى ما لدي

أمي الغالية العالمة حفظها الله وأطال في عمرها

إلى روح والدي عبد القادر رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

إلى سندي وملجئي في حياتي الدراسية زوجتي الحبيبة

إلى أولادي وقرة عيني: يحيى، سمية، محمد المهدي

إلى سندي وملجئي إخواني وأخواتي

محمد، لخضر، مبارك، أحمد، أحمد، سليمان، أحمد شويكات

إلى أسمى معاني التقدير والاحترام: أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي.

إلى أبناء أخي ندير وإبراهيم وبشير ويوسف وعبد القادر وإبراهيم ومحمد ضياء الحق وحزمة و أسامة

وإلى محمد لمن وكمال وإبراهيم وكل الأهل والأحباب والأقارب.

إلى رفيق الدرب في المشوار الجامعي: بوعامر محفوظ

إلى كل من الأصدقاء: فدل عبد الناصر- قندوز جلول- طاهري جمال

جبريط موسى - غادة عيسى - بورقةة أحمد - هيبية إبراهيم - أولاد بوجمعة محفوظ

وإلى كل لم نذكر أسمائهم

إلى كل عمال جامعة غارداية وخاصة الطاقم الإداري لكلية الحقوق إلى كل طلبة خريجي الماجستير

قانون إداري دفعة 2020/2019

عيسى

الإهداء

الحمد لله رب العالمين اشكره على مااتم عليه من نعمة ويسر لنا في الذي العمل المنجز.
الى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتني بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي
العزيرة رحمة الله عليها.

الى من سعت وشقت لا تنعم براحة والهناء والتي لم تبخل عليا بأي شيء إلى والدي العزيز
بوعامر ميلود وعمي العزيز الامام الفاضل بوعامر أحمد إلى من سخروا حياتهم من أجلى
وفتحوا عينايا إلى أفق العلم والتعلم.

الى من كانت لي سندا في حياتي وانجازي هذا العمل وهذه المذكرة زوجتي العزيرة ورفيقة دربي
الى من تقاسمت اجمل لحظات العمر وشاركتني افراحي واحزاني والى قرة عينايا محمد صهيب
ومريم ضحى ولقمان الحكيم حفظهم الله ورعاهم والى والى اختي الكبيرة بوعامر وهيبة واخي
الدكتور عبد المجيد بوعامر و محمد بوعامر والاخ مصطفى و عبد القادر والاخت شريف

يدعمونني للمذكرة ورفيق العمر في الجامعة عيسى بوشعالة صاحب الفضل في الانجاز
والاستمراره معا للمذكرة وإلى كافة زملائي واصدقائي واحبابي من لم استطع ذكرى اسمائهم إلى
الدكتور المشرف على هذا الانجاز إلى من علمني حروفا من ذهب وكلمات من دور وعبارات
من اسمى واجلى عبارات في العلم إلى من إلى من اصغيت لاشرافه علي بافكار منيرة وهمزات
تضيئ الي النجاح والى كل من قدمو لي يد المساعدة كبير وصغير اشكرهم جزيلا الشكر

وإلى أصدقاء الدراسة هيبية إبراهيم - أولاد بوجمعة محفوظ

والحمد لله تتم به النعم

ارجو ان يكون بحثنا هذا خالصا لوجه الله تعالى

اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد

محفوظ

قائمة المختصرات:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	ج.ج.د.ش:
الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	ج.ر.ج.ج.د.ش:
جسور للنشر والتوزيع	ج.ن.ت:
ديوان المطبوعات الجامعية	د.م.ج:
الصفحة	ص:
القانون الأساسي للوظيفة العمومية	ق.أ.و.ع:
الطبعة	ط:
العدد	ع:
دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	د.ج.ج.د.ش:
رقم	ر:
منشور	م:
تعليلة	ت:
Page	P:

ملخص

ملخص

يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي للإلتحاق بالوظائف العامة، ونظرا لتطور إستراتيجية الدولة للنهوض بقطاع الوظيفة العامة وبأهمية التوظيف أولى عناية خاصة بتطوير الأنماط والأسس والآليات الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين يتمتعون بكفاءة عالية مركزاً على طرق الإلتحاق بالوظائف العامة بإعتبارها حق لكافة المواطنين بتطبيق مبدأ المساواة والجدارة، لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم، ومؤهلاتهم، وقدراتهم هذا الاهتمام نلمسه على لصعيدين الدستوري والقانوني.

من خلال نهج المشرع الجزائري بتبني النظام المغلق الذي يعتمد على المسار المهني في تطوير قانون الوظيفة العمومية مما أولى لها أهمية بالغة في إيجاد إستراتيجية ترفع بالمستوى الراقي وذلك يشكل حالة ضمان أهمية عمليات التوظيف والترقية ضمن طرق تضمن الكفاءة والجدارة وما يترتب عنها من آثار قانونية تجسد العلاقة الوظيفية بين الوظيفة والموظف في إطار قانوني مما يعكس صورة حسن تسيير الدولة لمرافقها العامة.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، الموظف العمومي، الترقية، المسابقات

Abstract:

The human resource is the basic element for joining public jobs and given the development of the state's strategy for the advancement of the civil service sector and the importance of employment the first attention is given to developing the patterns, foundations and mechanisms that must be followed in order to select the best and highly qualified employees focusing on methods of joining public jobs as it is a right for all citizens to apply the principle Equality and merit to occupy positions that are commensurate with their competencies qualifications and abilities. This concern we see at the constitutional and legal levels.

And through the Algerian legislator's approach to adopting a closed system that depends on the professional path in developing the civil service law which gave it great importance in creating a strategy that raises the high level. The functional relationship between the job and the employee within a legal framework which reflects the image of the state's good management of its public facilities.

Key words: Public Office, Public Servant, Promotion, Competitions



مقدمة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقاً لقانون تنظيمي لائحي ومن خلال مراحل تطور الوظيفة العمومية كان المشرع الجزائري دائماً يأخذ بمفهوم السلك الوظيفي، ولذلك يتطلب توفر وسائل مادية وبشرية لتحقيق ذلك.

لذلك ينبغي أن نعطي لفكرة الوظيفة العمومية ومقوماتها طابعاً نسبياً بحيث لا توجد فكرة واحدة عن الوظيفة العمومية ومقوماتها، بل عدة أفكار وعدة وظائف عمومية تضاهي وجود الدولة ذاتها، على أن الدولة شخص معنوي لا يمكنه القيام بمهامه والتزاماته إلا من خلال أشخاص طبيعية، تتمثل في الأفراد الذين تسند إليهم الدولة جملة من المهام والإختصاصات لتسيير المرافق العامة وتحقيق أهدافها الأساسية والمتمثلة في المنفعة العامة والصالح العام، وذلك عن طريق تقديم خدمة عمومية ويختلف مدلول الوظيفة العامة من نظام قانوني لآخر، بحيث يرى أصحاب الإتجاه العضوي أن الوظيفة العامة تمثل الأشخاص الذين يشغلون الوظائف العامة، ومرتبطة بنشاطهم فالوظيفة العامة مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف منذ دخوله الخدمة وحتى خروجه منها. أما المدلول الموضوعي، فإنه يعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفون والذي يتركز في تنظيم النشاط لتمكين الإدارة من القيام بالمهام التي أوكلت إليها.

ذهب فريق آخر يجمع بين الرأيين، بأن الوظيفة العامة هي مجموعة من الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين سواء بالعلاقة التي تربطهم بالإدارة أو بمستقبلهم الوظيفي أو التي توليهم لمهام الإدارة العامة لتسيير المرافق العامة على أحسن وجه بصفة دائمة.

وهو التعريف الذي قدمه الأستاذ "غوستاف بيزي"، حيث ذكر:

« La fonction publique c'est l'ensemble des personnes à la disposition des gouvernants pour faire fonctionner les services publics »

أنظمة الوظيفة العامة نوعان، الأول يعتبر الوظيفة العامة كمصلحة أو كما يسمى بنظام الوظيفة ذات البنية المغلقة (système ferme)، وهو النظام الذي تأخذ به معظم الدول الأوروبية كفرنسا وانكلترا وألمانيا وإيطاليا.

"حيث يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية لا من حيث المهام المنوطة بها فحسب ولكن أيضاً من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هذه المهام باسمها ولحسابها. "

بحيث تعتبر الإدارة الوظيفة العامة بموجبه مهنة يلتحق بها الموظف تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة، وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني، فالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية التي تقتضي بدورها الإنصراف وتفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالإنفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة وتتم الوظيفة العامة في هذا النظام بالمسار المهني للموظف من حيث الترقية الأفقية وكذا بالترقية العمودية المراد بها الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى أو من سلك إلى سلك أعلى، ويرتبط الموظف بالإدارة هنا بعلاقة تنظيمية يحددها القانون بإسمها ولحسابها .

أما النظام الثاني فهو النظام الأمريكي ويطلق عليه بالنظام المفتوح (le systeme ouvert)، وهو النظام المعتمد في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وتقوم الفلسفة الأمريكية للوظيفة العامة، على النظام المؤقت بدلا من النظام الدائم للوظيفة، بحيث ينظر للوظيفة العامة على أنها عملا عارضا كما في المشروعات الخاصة، ويرتبط فيها الموظف بالإدارة عن طريق التعاقد، ومن أهم سمات هذا النظام أنه لا يعترف بوحدة الأجور والرواتب لجميع الموظفين حتى ولو كانوا يشغلون نفس الرتبة، بل تخضع للكفاءة والمردود العلمي والفكري المبذول من طرفه في تادية الوظيفة.

ولقد أخذ المشرع الجزائري بالنظام المغلق منذ أول قانون للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133 - 66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبرر ذلك في بيان الأسباب بعدم إمكانية تنظيم الترقية في النظام التعاقدية (النظام المفتوح)، وعدم منح الإدارة في النظام التعاقدية لمهنة حقيقية لموظفيها، وهو ما تم الأخذ به في نصوص الوظيفة العمومية اللاحقة سواء لسنة 1985 أو سنة 2006

غير أن ذلك لم يمنعه في وقت لاحق من اللجوء للنظام التعاقدية والذي هو في الأصل نظام مفتوح من أجل التوظيف في رتب الموظفين وذلك من خلال التنصيب عليه في المرسوم 66-136 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، وهو الأمر الذي تم تبنيه أيضا في 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويعتبر التعاقد في نظام الوظيفة العمومية نظاما أخص به فئة العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

من خلال ماسبق فإن الموظف العام هو كل شخص يساهم في خدمة المرفق العام تديره الدولة بطريق الإستغلال المباشر، ويشغل بصورة دائمة ومستمرة وظيفة داخلية في نطاق الإدارة العامة.

فالموظف هو كل شخص يساهم في خدمة المرفق عام تديره الدولة أو شخص قانوني عام عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا داخل في التنظيم الإداري، وعرفته المادة الرابعة من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر على انه (" يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته").

وبطبيعة الحال، فإن الموظف هو أساس العلاقة الوظيفية، فبتكوينه وجدارته يصلح المرفق العام وتزداد مردوديته، وبالتالي تقضي مصالح المواطنين في الدولة دون الحاجة لاعتبارات الأخرى، كالمحسوبية والرشوة وغيرها.

الحقيقة أنه وباعتبار الجزائر أخذت بالنظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يهتم بالحياة المهنية أو المسار المهني للموظف الذي يمتد من أول يوم يلتحق فيه الموظف بالوظيفة العمومية إلى غاية إنتهاء العلاقة الوظيفية أو فقدانه لصفة الموظف، فقد استوجب على المشرع الجزائري أن يضع آليات وميكانيزمات لإختيار الأفراد المؤهلين لشغل الوظيفة سواء كان ذلك لأول مرة أو بسبب ترقيتهم، بجدارة وبكفاءة وتضمن مبدأ المساواة في شغلها مما ترتب عليها ضوابط عامة وإجرائية في كيفية الإلتحاق بالوظائف العامة وعليه سوف نتطرق له بالتفصيل في بحثنا هذا.

1- أهمية الدراسة:

وعليه فإن دراستنا تتمحور حول تطور أنماط التوظيف حيث يتبين لنا أن له أهمية كبيرة في الوظيفة العمومية باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية والسياسية والإقتصادية لأجل تحقيق هذه الأهداف بالمستوى الراقي المطلوب كان عليها لزاماً زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماماً إستراتيجياً من خلال عمليات التطوير، التدريب، والتأهيل وتدارك النقائص لمواكبة عصرنة الوظيفة العامة لكن ذلك يكون بأساليب حسن الانتقاء والتوظيف، إذ أننا لا نبالغ إذا قلنا أن مهمة انتقاء واختيار العاملين بالجهاز الإداري يعتبر المحور الرئيسي والأساسي الهام الذي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياستها، الذي يقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها.

2- أهداف الدراسة:

التعرف على مدى تطور الإدارة الجزائرية في إحتواء أنماط توظيف تواكب العصرنة و على تطبيق النصوص القانونية، والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومدى نجاعة هذه النصوص، ومدى مواكبتها للتطورات، والتحولت التي يشهدها العالم اليوم ولفت الانتباه إلى أهمية الوظيفة العمومية ذات الطابع الإداري باعتبارها وسيلة الدولة في تنفيذ سياستها الإستراتيجية، مما يقتضي ضرورة تكتيف الدراسات المتعلقة بها،

وذلك من أجل الاستفادة منها في مجال الإدارة العامة وكذا إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية إلى توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية للخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد السلطات المسؤولة عن القيام بمهمة اختيار الموظف المناسب ضمن أنماط التوظيف المحددة ومعرفة النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف العمومي، والعمل على تفتاها خاصة وأن هذه الدراسة نابعة من واقع الإدارات العمومية الجزائرية، كونها تمس على الخصوص سياسة التوظيف العمومي.

3- أسباب اختيار الموضوع:

لإختيار الموضوع بحثنا هناك دوافع ذاتية ودوافع موضوعية.

أ- الدوافع الذاتية: إن إهتمامنا الشخصي بموضوع أنماط التوظيف في التشريع الجزائري، ومن هنا يأتي إهتمامنا كمحاولة للوقوف على واقع تطور أنماط التوظيف على ضوء التشريع الجزائري، من الإستقلال إلى غاية إصدار للقوانين و المراسيم والتعليمات المحينة لتدارك النقائص، أين تكتسب هذه العملية في هذا القطاع صبغة خاصة تميزها عن القطاع الخاص لأنها تخضع لشكليات وإجراءات صارمة ومحددة مسبقا، أين تسهر الإدارة فيها على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية، سواء في الجانب الإداري أو المالي وتطورها بخلق رتب ومناصب جديدة تتماشى مع الإستراتيجية المسطرة لها ولذلك فتح مجال أنماط التوظيف في الإلتحاق بالوظيفة العامة ولكن رغم ذلك يبقى الأساس أن تختار من بين المرشحين الأكفاء القادرين على خدمة المرافق العامة، وتوليهم مناصب ترتقي بهم إلى مستوى أفضل بتفان، وفاعلية طيلة مساهمهم المهني.

ب- الدوافع الموضوعية: إن الدافع الأساسي لموضوعنا هو المورد البشري الذي يعتبر العنصر الأساسي للإلتحاق بالوظائف العامة، ونظرا لتطور إستراتيجية الدولة للنهوض بقطاع الوظيفة العامة وبأهمية المورد البشري بالنسبة للمرافق العامة أولى عناية خاصة بتطوير الأنماط والأسس والآليات الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين يتمتعون بكفاءة عالية وممنهجة لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم، ومؤهلاتهم، وقدراتهم هذا الاهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري والقانوني، حيث نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين وتطبيق مبدأ المساواة والجدارة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في المقدمة العامة للتوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، والتي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة، وذلك يشكل حالة ضمان أهمية عملية التوظيف في انتقاء كفاءة وفعالية المورد البشري على مستوى قطاع الوظيفة العمومية ومدى تطورهما لمواكبة العصر

وصدور القانونين الخاصة بها مما آثارا فضول الكثير من الباحثين والدارسين حول تطور أنماط التوظيف والآثار المترتبة القانونية المترتبة عن إعمالها مما يعكس صورة حسن تسيير الدولة لمرافقها العامة.

4- نطاق الدراسة:

تتجلى مجال الدراسة على قطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة، نظرا للخصوصيات التي يتميز بها وللمبادئ الموحدة التي تحكم هذه العملية في هذا القطاع من الأمر 133/66 إلى الأمر 03/06 محاولين التعرف على تطور أنماط التوظيف والآثار المترتبة عن إعمالها ضمن إستراتيجية تطور الدولة في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مع تدارك مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية بالوظيفة العمومية.

5- الدراسات السابقة:

إن موضوع دراستنا موضوع هام تطرق له العديد من الباحثين والدارسين في مجال الوظيفة العامة، وهذا الموضوع مهم وإستراتيجي وهناك نوجه بعض الدراسات السابقة الخاصة بموضوعنا من بين الدراسات السابقة نجد مذكرات ماستر التي تناولت موضوع أنماط التوظيف:

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة محمد 3 بوقرة " بومرداس"، تتمثل في دراسة أثر التوظيف على مبدأ الكفاءة والجدارة مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، 2009-2010.

حيث كان دراسته للموضوع أثر التوظيف من الناحية الإجرائية وتطرق إلى أهمية التوظيف، حيث تطرقنا إلى تطور أنماط التوظيف حسب المشرع الجزائري في بحثنا. وللتوضيح أكثر سوف نحاول التعرض للموضوع من جميع النواحي الخاصة بأنماط التوظيف والآثار المترتبة على إعمالها، ونتعرض للدراسة والتحليل، ويكون ذلك من خلال رؤيا جديدة وأهم التطورات التي شهدتها آخر قانون للوظيفة العامة وجميع الإضافات والتدخلات التي شهدتها خلال هذه الفترة.

- عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجلفة، 2016، 2017،

- بوظراف علي، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم 2018، 2017.

6- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:
نقص المراجع المتعلقة بموضوع التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال، وكذا عدم إمكانية الاعتماد لمعظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.
ضيق الوقت الذي جاء إثر جائحة كورونا فيروس (كوفيد 19)، والحجر الصحي المطبق على بلادنا وغلق المكتبات والإدارات العمومية ووسائل النقل مما شكل عائقاً كبيراً في الحصول على المعلومات وكذا صعوبة التواصل مع زميلي، ولأهمية موضوع تطور أنماط التوظيف في التشريع الجزائري فهو موضوع مهم وشاسع يتطلب وقتاً وجهداً حتى نلم بجميع أطراف الموضوع مما أثر علينا سلباً في إعداد هذه المذكرة فاضطررنا إلى الإختصار والإيجاز.

7- إشكالية الدراسة:

وبناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من ضبط أنماط التوظيف؟ وما هي الآثار القانونية المترتبة عنها؟

ومن الإشكالية السابقة يمكن أن نستخلص منها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أنماط التوظيف وفيما تتمثل؟
- كيف نظم المشرع أنماط التوظيف؟
- هل وفق المشرع في تحديد أنماط التوظيف؟
- ما هي الآثار المترتبة عن إعمال أنماط التوظيف؟

8- منهج الدراسة:

من حيث مجال دراستنا من حيث تطور القانوني وتعتمد على القوانين والنصوص التنظيمية والتعليمات، فقد رأينا أن المنهج الملائم للبحث وهو المنهج التاريخي والمنهج المقارن، المتمثل في مقارنة أهم القوانين والنصوص القانونية المتعلقة بأنماط التوظيف منذ الاستقلال إلى آخر قانون للوظيفة العامة، وكذا إستعمال المنهج التحليلي

ومن أجل تحليل بعض النصوص وفهم للموضوع من جانبه القانوني أو الإجرائي وعليه تبعا لإشكالية بحثنا يفرض علينا أن يكون منهج دراستنا المنهج التاريخي ولأننا سنقوم بين بدراسة تاريخ عن التطور خلال كل فترة.

9- خطة الدراسة:

وقد اعتمدنا في بحثنا على الخطة التالية والمقسمة إلى فصلين:

الفصل الأول: طبيعة أنماط التوظيف حيث يتضمن هذا الفصل مبحثين، وفيهما سنتطرق إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بعملية التوظيف من تعاريف وأهمية هذا من جهة ومن جهة أخرى تطرقنا إلى أنماط التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي (الترقية) المرتبطة بالوظيفة العمومية

الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن أعمال أنماط التوظيف، حيث تضمن هذا الفصل مبحثين، وسنتطرق فيهما إلى آثار تتعلق بالضوابط القانونية قبل إنعقاد العلاقة الوظيفية تتمثل في الضوابط العامة والإجرائية في المبحث الأول وأثار تتعلق بالضوابط القانونية بعد انعقاد العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة.



الفصل الأول:

طبيعة أنماط التوظيف

تمهيد:

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقاً لقانون تنظيمي لائحي ومن خلال مراحل تطور الوظيفة العمومية كان المشرع الجزائري دائماً يأخذ بمفهوم السلك الوظيفي الدائم أي النظام المغلق كما أخذت بالنظام المفتوح الخاص بالعمال المتعاقدين ولا سيما أعمال الصيانة والأعمال المهنية⁽¹⁾ ومن خلال دراستنا شهدت الجزائر أهم مراحل تطور أنماط التوظيف منذ الإستقلال إلى غاية يومنا هذا متبينة أنماط تحافظ على مؤسسات الدولة لتحقيق إستقرار الوظيفة وضمان إستمرارية الخدمة العمومية.

(1) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010

المبحث الأول: أنماط التوظيف الخارجي

تعددت أنماط التوظيف بالجزائر وقد اعتمدت المنظمة في الحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية إما على المصدر الداخلي أو على المصدر الخارجي أو كليهما معا، وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث لأنماط التوظيف الخارجي منذ صدور أول قانون للتوظيف العمومية الأمر رقم 133/66 بتاريخ 1966/06/02⁽¹⁾ إلى غاية صدور الأمر 03/06 بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية².

المطلب الأول: المسابقة على أساس الاختبارات

هي مسابقة تتم على أساس الاختبارات كتابية وشفهية ينظمها مركز إمتحان مؤهل قانونا، ويمتحن فيها المترشحون للمسابقة في عدة مواد من أجل معرفة وتقييم مدى كفاءة المترشح على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة.

الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات ان تقوم المؤسسات العمومية او الادارات العمومية بإجراء اختبارات للمتشحين لشغل الوظائف العامة على ان يترتب الناجحون في قوائم طبقاً لترتيب نجاحهم في المسابقة⁽³⁾ إذا عرفت مسابقة على انها تقوم الهيئة المركزية او الجهة التي يراد تعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمتشحين لشغل الوظائف العامة يليه التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

بعد صدور الأمر رقم 133/66 بتاريخ 1966/06/02 الذي دخل حيز التطبيق ابتداء من 01 جانفي 1967 يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف وان عملية التوظيف هي بمثابة عملية مركبة تستند إلى لجنة معينة لاختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، فالمسابقة هي تطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة لأنها تضمن الموضوعية في الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية.

(1) لأمر رقم 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ع

(2) الأمر رقم 03-06- المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج.ر.ع.46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16

(3) صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دار الجامعة الجديدة، بدون طبعة، مصر، 2008، ص 157

ويجب ان يكون تنظيم المسابقة بقانون او لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها وقد اخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

تتعلق هذه المرحلة بالفترة الممتدة ما بين صدور القانون الأساسي العام العامل لسنة 1978 إلى غاية صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1985، ولقد صدر القانون الأساسي العام للعامل في عز أوج المرحلة الاشتراكية⁽¹⁾، حيث أنه ولتكريس مبادئ هذا النهج، وحد بين كل من العامل والموظف، باعتبار كلاهما يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، فالسلطات العمومية كانت تعتقد إبان هذه الفترة أن الوظيفة العمومية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية، بمعنى إدماجها مع مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد⁽²⁾.

ولتطبيق أحكام القانون 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 لاسيما المادة 02 منه صدر المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية سابق الإشارة إليه. وبالرغم من صدور النصين القانونيين سالف الذكر، إلا أنه لم يتم الإشارة إلى إلغاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 وكذا القوانين المطبقة له، الأمر الذي أبقى على النظام القانوني للمسابقات على أساس الاختبارات في العديد من القطاعات الوزارية، ومثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، المتضمن إجراء مسابقة توظيف نواب مقتصدين⁽³⁾.

غير أنه وبصدور المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر والمراسيم المتعلقة بالقوانين الأساسية الخاصة بعمال المؤسسات والإدارات العمومية تراجع نمط التوظيف المسابقة على أساس الاختبارات، ليترك المجال لنمط التوظيف المسابقة على أساس الشهادة. وبصدور القانون 90-11 (4) المتعلق بعلاقات العمل، تم الفصل نهائيا بين العامل في القطاع الاقتصادي، وبين العامل في القطاع المؤسسات والإدارات العمومية، والذي هو في

(1) عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، ص 42 و 43

(2) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص، 17.

(3) قرار وزاري مشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، يتضمن إجراء مسابقة لتوظيف نواب مقتصدين، ج.ر.ع، 13، صادرة بتاريخ 30 مارس 1982، ص

(4) القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 562

الأساس موظفاً، ويعتبر ذلك مرحلة فك الارتباط بين النظام القانوني للعامل في القطاع الاقتصادي والنظام القانوني للعامل بالمؤسسات والإدارات العمومية.

وإلى جانب صدور القوانين الأساسية الخاصة خلال فترة التسعينات، تميزت هذه الفترة أيضاً بالتحول من نظام التسيير المركزي، إلى نظام التسيير الإداري اللامركزي بفضل صدور المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري⁽¹⁾، والذي على أساسه تم الانتقال من فتح المسابقات على المستوى الوزارات، إلى المصالح الخارجية لها، أي المديرية الولائية وكذا المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وبموجب المادة 34 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تم تحديد أنماط التوظيف المعتمدة، حيث نصت الفقرة الأولى منها على نمط التوظيف على أساس الاختبارات. كما نصت المادة 36 منه على أن كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية ويتم تحديدها عن طريق مرسوم⁽²⁾، وهذا ما تم تجسيده بموجب المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾ والذي حدد إطار تنظيم المسابقات كالتالي:

- "بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة لمسابقات توظيف الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989"⁽⁴⁾
- بقرار وزاري مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص الوظائف المتعلقة بالأسلاك النوعية في المؤسسات والإدارات العمومية ويستوجب ان يحدد القرارين ما يلي:
- تعيين الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بيها ونمط الالتحاق سواء بمسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحانات أو الاختبارات المهنية.
- طريقة التوظيف حسب مانص عليه القانون الأساسي الخاص.
- طبيعة الامتحانات والقبول والنجاح.

(1) المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 ، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات

والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، جرج ج رقم 13 صادرة بتاريخ 28 مارس 1990 ، ص 443

(2) رشيد جباري، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الجزائر، 2012، ص 28

(3) المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج.ر.ع 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995، ص 11

(4) المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1985، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ع 51، صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989، ص 13، 66

- تكوين ملف المترشح للمسابقة.

- طرق الإشهار.

إما بقرار فتح المسابقة نصت المادة 40 من المرسوم 95-239 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 ويشتمل ما يلي:

- السلك أو الرتب التي تجرى من اجلها المسابقة.

- طبيعة المسابقة.

- عدد المناصب المالية المفتوحة والمحددة لتسيير الموارد البشرية المصادق عليها من طرف مصالح الوظيفة

والشروط الأساسية للمشاركة في المسابقة وتاريخ التسجيل والانتهاؤ ومكان إجراء الامتحان وعنوانه وشروط

الطعن بالنسبة للمترشحين المرفوضة ملفات ترشحهم.

ويتم إيداع قرار الفتح لدى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية، بعد توقيعه من طرف سلطة التعيين

والتسيير الإداري، من اجل 10 أيام من تاريخ التوقيع والتي توجب عليها إبداء رأيها في هذا القرار في اجل 15 يوم.

وألزمت القطاعات الوزارية المختلفة على إعداد قرارات وزارية مشتركة مع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

لتحديد المؤسسات المؤهلة لتكون مراكز امتحان.

وتم تحديد آجال استكمال عمليات التوظيف بشهرين ابتداء من تاريخ قرار فتح المسابقة والتي تم تقليصها أو

تمديدتها بشهر واحد.

ان فتح المسابقات انتقل من مركزية إجراء المسابقات، إلى لا مركزية إجرائها إذا ما كانت المناصب المالية

المخصصة للمصالح الخارجية للوزارات والمؤسسات والإدارات العمومية وإلى جانب ذلك فقد تم فتح التوظيف من

طرف بعض المديريات الجهوية⁽¹⁾، والتي يتم اختصاصها الإقليمي لمجموعة من الولايات.

وقد تم تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة وإضفاء قدر كبير من الشفافية على المسابقات، أقرت

التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخ في 18 أكتوبر 2004 إجراء الإشهار للمسابقات على أساس الاختبار في

الصحافة المكتوبة بمجموع 04 اشهرات بيوميتين باللغة العربية وبيوميتين باللغة الفرنسية⁽²⁾.

(1) المنشور رقم 10 المؤرخ في 29 افريل 2006، الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب

مجموعة المنشور والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر 2007، ص 58.

(2) التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 اكتوبر 2004 المتعلق بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المنشور

والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية جانفي 2005

ان المسابقات على أساس الاختبار قد تتخللها بعض العقبات خصوصا في حالة عدم اقتناع المترشحين بالنقاط المحصل عليها وهنا يلجئون إلى طلب الطعن والمطالبة بإعادة التصحيح فالمسابقات المتعلقة بالتوظيف تخضع لآجال القانونية⁽¹⁾.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

نقصد بها المرحلة التي صدرت فيها القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، والمنبثقة عن الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد تم تخصيص قانون أساسي لكل فئة من الموظفين لهم مهام واختصاصات مشتركة في نفس القطاع الوزاري. ومثال ذلك القوانين الأساسية الخاصة بقطاع المالية، والتي شملت كل من موظفي الإدارة المكلفة بالميزانية وموظفي الإدارة الجبائية وموظفي الإدارة المكلفة أملاك الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي وموظفي الإدارة المكلفة بالخرينة ومفتشي المالية، بعد أن كان لهم قانون أساسي خاص واحد يجمعهم. والتخصص في هذه الحالة ليس كما كان معمولا به في إطار القوانين الأساسية الخاصة الصادرة بموجب المرسوم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، والتي خصصت لكل رتبة قانون أساسي خاص بها، بل تم الانتقال من نمط القانون الأساسي الخاص لكل رتبة إلى قانون أساسي خاص لمجموع موظفي القطاع وزاري (قطاع المالية قطاع السكن والعمران، إلى قانون أساسي متخصص، يجمع مجموعة من الرتب أو الأسلاك لقطاع الوزاري. وبالنظر لعدد القوانين الأساسية الخاصة الناتجة عن الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، كان من اللازم تحضير قرارات الإطار الخاص بالمسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية. وعلى هذا سيتم التطرق إلى مثالين، الأول نخصه لفئة الموظفين الذين صدرت بشأنهم النصوص التنظيمية المتعلقة بإجراءات المسابقات وتنظيمها، والثاني نخصه لفئة الموظفين الذين لم تصدر النصوص القانونية المتعلقة بسير وتنظيم المسابقات الخاصة بهم؛

وبصدور أول قانون أساسي خاص منبثق عن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، هو بالمرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة⁽²⁾، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، التي تحدد كفاءات تنظيم

(1) صبري جلي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 161

(2) المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن قانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة دج رقم 03 صادرة بتاريخ 20 يناير 2008، ص 04

المسابقات الامتحانات، والاختبارات المهنية، والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾.

يرجع السبب الأساسي للصدور المبكر لهذه التعليمات " الإطار للمسابقات الخاصة بالأسلاك المشتركة "، كون مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية هي من سهرت على ديباجتها دون الحاجة للقطاعات الوزارية الأخرى تساعدها في ذلك، وبالنظر لكون الأسلاك المشتركة تعتبر أسلاكاً تابعة وتحت وصاية المديرية العامة للتوظيف العمومية بعكس القوانين الأساسية الخاصة الأخرى التابعة للقطاعات الوزارية، غير أن تسيير الحياة المهنية الخاصة بهم تتم من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المنتمين إليها، ولمعرفة وضعية المسابقات على أساس الاختبارات، ارتأينا أخذ فئة الأسلاك المشتركة كمثال، كونها أول فئة من موظفين صدر قانونها الأساسي الخاص، وبالنظر لصدور النص التنظيمي المتعلق بالمسابقات الخاص بها، بعكس القطاعات الوزارية الأخرى، والتي لم تصدر النصوص التنظيمية المتعلقة بالمسابقات التي تحكم فئات موظفيها⁽²⁾، وبالرجوع لأحكام التعليمات رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008 سألنا الذكر نجدها تهدف إلى تحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، وكذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة. كما أن ذات التعليمات حددت تشكيل ملفات المترشحين للمسابقات على أساس الاختبارات، كما حددت المواد التي تمتحن فيها كل رتبة من رتب الأسلاك المشتركة وكذا البرامج والمواضيع التي يمتحن فيها، والتي يتعين على مراكز الامتحان التقيد بها وإلا اعتبرت المسابقة غير قانونية، ومثال ذلك المواد التي يمتحن فيها سلك المتصرفين والتي تتمثل فيما يلي، ووفقاً للحجم الساعي والمعاملات الآتية:

اختبار في الثقافة العامة، المدة 03 ساعات، المعامل 02؛ اختبار اختياري في أحد الميادين الآتية: المدة 03 ساعات، المعامل 03 القانون العام القانون الإداري أو القانون الدستوري الاقتصاد والمالية العامة، المناجنت العمومي إن هذه المرحلة والممتدة من سنة 2008 إلى غاية سنة 2011، شهدت تدخلاً كبيراً لصالح الوظيفة العمومية في تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالمسابقات، من حيث إجراءات سيرها، بحيث تمثل هذا التدخل في إجراء عملية ترميز أوراق الامتحانات بالاشتراك مع ممثلي مركز الامتحان، وكذا رفع السرية عنها، تطبيقاً لأحكام البرقية رقم 1514 / م ع و ع ا م ف ا م / 2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات

(1) التعليمات رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، تحدد كفاءات تنظيم المسابقات، الإمتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، سنة 2008، ص 227

(2) عمار بوضيف، مرجع سابق، ص 45

الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية⁽¹⁾، كما أن إجراء المداولات الإعلان النتائج النهائية المنبثقة عن نتائج القبول الصادرة عن مراكز الامتحان المؤهلة، كانت مرهونة بوصول نتائج التحقيق ومتابعة المسابقات من مفتشية الوظيفة العمومية للولاية محل تواجد مركز الامتحان المؤهل، عملا بأحكام المنشور رقم 10 / ك خ / م ع وع / 2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية⁽²⁾، وهو الإجراء الذي نعتبره بيروقراطيا نوعا ما، بل أن هذا الإجراء غالبا ما كان يعطل إعلان النتائج النهائية بالرغم من حصول الإدارة المنظمة للمسابقة ويقصد بنتائج القبول، تلك النتائج الصادرة عن مراكز الامتحان، وهي بمثابة النتائج الأولية ولا ترقى إلى درجة النتائج النهائية المعلن عنها من طرف اللجنة المشتركة بين مصالح الوظيفة العمومية والإدارة المنظمة للمسابقة.

وقد تم الاستغناء عن الامتحانات الشفهية التي كان منصوصا عليها في القرارات الوزارية المشتركة المنظمة لمسابقات التوظيف، كما تم توحيد النقطة الاقصائية لجميع القطاعات الوزارية وحددت ب 05 من 20 بدلا من 04 من 20 و 06 من 20.

المطلب الثاني: عن طريق المسابقة على أساس الشهادات

يعتبر هذا النوع من التوظيف أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، حيث لا يختلف هذا النوع من التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات⁽³⁾.

الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة⁽⁴⁾.

(1) البرقية رقم 1514 / م ع و م ف أم / 2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية غير منشور.

(2) المنشور رقم 10 / ك خ / م ع و ع / 2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة منشور وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، 2007، ص 58.

(3) صبري جلبي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 157.

(4) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة، جامعة محمد 3 بوقرة " بومرداس"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، 2009-2010، ص 82.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

يعتقد الكثير من الأشخاص إن نمط التوظيف على أساس الشهادة وريد الأحكام المادة 80 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي صنف في المرتبة الثانية بعد نمط توظيف على أساس الاختبارات ويرجع هذا للسنوات الأولى للوظيفة العمومية الجزائرية حيث تم التنصيب عليه في بداية الأمر 133/66 المؤرخ في 02 يوليو 1966⁽¹⁾.

مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها ويستثنى من ذلك تطبيقه على الذين كان سلوكهم أثناء حرب التحرير الوطني منافيا لمصالح الوطن". وهو ما تم تأكيده من خلال المادة 26 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر، إذ نصت على أن التوظيف يتم تبعا لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا، والمتمثلتان في المسابقات على أساس الاختبارات والمسابقات على أساس الشهادات. وبمعكس المسابقات على أساس الاختبارات التي تستلزم وجود امتحانات كتابية تحددها قرارات وزارية مشتركة بين مصالح الوظيفة العامة والوزارة المعنية، فإن هذا النمط من التوظيف (مسابقات على أساس الشهادات) يجعل التنافس بين المترشحين حول تقدير الشهادة مثلا، الخبرة المهنية المكتسبة، وأقدمية الشهادات وغيرها من معايير الفصل بين هؤلاء المترشحين. ويتم إجراء المسابقات على أساس الشهادة عن طريق ما يسمى بقرار فتح المسابقة على أساس الشهادة والذي من خلاله يتم تحديد ما يلي: " تعيين الوظيفة المفتوحة للمسابقة والشروط القانونية الواجب توافرها في المترشح للوظيفة، وتاريخ المسابقة، والشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة، وتكوين الملفات، وتاريخ مدة التسجيلات وأخيرا عدد المناصب المالية المعروضة للتنافس"⁽²⁾، وهو نفس الإجراء المعمول به في المسابقات على أساس الاختبارات وبالرجوع للفترة الممتدة من 1967 إلى 1985، فإننا نلاحظ أن هذا النمط من التوظيف كان مهجورا إن لم نقل أنه منعدها. ذلك أنه وبالرغم من أن الأمر 66-133 قد نص على هذا النمط من التوظيف، إلا أن تجسيده على أرض الواقع كان مستحيلا، بالنظر لكون القوانين الأساسية الخاصة التي صدرت تطبيقا لأحكام هذا الأمر، لم تنص على التوظيف على أساس المسابقة الشهادات.

(1) أنظر المادة 26 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، سبق ذكره

(2) المادة 2 من المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في يونيو 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها الموظفين، ج.ر.ع. 46، صادرة بتاريخ 8 يونيو 1966، ص 582

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985

وتمثلت في المسابقات على أساس الشهادة المادة 34 الفقرة 2 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 حيث جاءت كما يلي:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات.

إن المسابقات على أساس الشهادة تلتزم نصوصا تنظيمية وهذا ما جاء في المادة 36 من المرسوم السالف الذكر التي نصت على: " تحدد بمرسوم كليات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية المذكورة في المادة 34 سالفه الذكر أعلاه".

ولعدم صدور المرسوم المتعلق بالمسابقات فقد أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية التعليمية رقم 02 المؤرخة في 07 أبريل 1990⁽¹⁾ وهي بمثابة نص تنظيمي انتقالي، الأمر الذي تم تأكيده بموجب المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية⁽²⁾، أين نص على أن طرق فتح وتنظيم المسابقات تتم في إطار أحكام التعليم رقم 02 ل 07 أبريل 1990، والتي حددت طريقة فتح المسابقات بصفة عامة والمسابقة على أساس الشهادة بصفة خاصة بموجب قرار فتح المسابقة، يتم بموجبه تحديد تاريخ ومكان المسابقة وعدد المناصب المفتوحة وتاريخ فتح وغلق التسجيلات الخاصة بالمرشحين وتكوين ملفات الترشيح، وتعيين المترشح الناجح ومكان تعيينه، وكذا الإشهار للمسابقة، ولا يتم الإشهار للمسابقة واستكمال الإجراءات المتعلقة بها إلا بعد الأخذ الموافقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية سواء المركزية أو المحلية وبصدور المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾، تم تحديد مقاييس الاختيار حسب الأولوية زيادة على الشهادة المطلوبة للمرشحين في المسابقة على أساس الشهادة والمتمثلة فيما يلي:

(1) التعليمية رقم 02 المؤرخة في 07 أبريل 1990 الصادرة المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلقة بالأحكام المشتركة لتطبيق أحكام القوانين الأساسية الخاصة الصادرة تطبيقا لأحكام المادة 04 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية ماي 2002، ص 23.

(2) المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991، المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، ماي 2002، ص 35

(3) المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. جج، رقم 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995، ص 11.

ملاءمة مؤهلات التكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين للمشاركة في المسابقة تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة، الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء، الخبرة المهنية نتائج المقابلة غير أن تحديد مقاييس التمييز أو الفصل بين المترشحين، لم يمنع من وجود التباسات عند مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما من حيث تنقيط كل مقياس، وهو ما تم حله وتوضيحه بموجب المنشور رقم 264 / م ع وع / 01 المؤرخ في 26 ماي 2001⁽¹⁾ المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية فصلت المديرية العامة للتوظيف العمومية في تنقيط كل معيار اين خصصت لكل معيار (04 نقاط) بمجموع كلي للمقاييس الخمسة يساوي 20/20 إلا أن العديد من المسيرين وجدوا إشكالا آخر فيما يخص تطبيق المقياس الثاني المتعلق بتكوين مستوى أعلى من الشهادة، إذ أن تطبيق هذا المعيار كان من شأنه إعلان نجاح مترشحين لهم مؤهلات أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبة للرتبة المتنافس عليها وهو ما يعتبر مخافة لأحكام المنشور رقم 262 م ع وع / 98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية⁽²⁾، والذي نص صراحة عدم قبول ترشح أشخاص يجوزون مؤهلات وشهادات أعلى من تلك المطلوبة للالتحاق برتبة محل مسابقة توظيف وتصحيحا للوضع الذي كان سائدا، أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية المنشور رقم 08 / ك خ / م ع وع / 2003 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة⁽³⁾، إذ تم استثناء وإقصاء المقياس الثاني المتعلق بالتكوين المستكمل أو الأعلى وتم الإبقاء على أربع مقاييس وهي:

ملائمة مؤهلات التكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة. ومفاده أن للإدارة سلطة تقديرية في ترتيب التخصصات المطلوبة للمسابقة، وفقا لاحتياجاتها، كان تمنح التنقيط الأعلى للالتحاق برتبة متصرف لحاملي شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية، بالنظر لأحتياجها لمترشحين في مصلحة المحاسبة والأجور. تقدير الشهادة والمعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي والأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء والخبرة المهنية مقابلة لجنة الاختبار.

(1) المنشور رقم 264 / م ع وع / 01 المؤرخ في 26 ماي 2001 المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية ، ماي 2002 ، ص 221.

(2) المنشور رقم 262 م ع وع / 98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف والوظائف العمومية ، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية ، ماي 2002 ، ص 61

(3) المنشور رقم 8 / ك خ م ع وع / 2013 المؤرخ في 6 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة ، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية ، فيفري 2005 ، ص 14.

ويتم تنقيط كل معيار ب 05 نقاط مما يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة من 00 إلى 20، والفصل بين المترشحين المتساويين في مجموع النقاط، أصدرت مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية تعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتمة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 1/1 خ 9/99 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية⁽¹⁾، وتم اللجوء إلى معيارين أو مقياسين ثانويين يتم اللجوء إليها بالتوالي في حالة وجود مترشحين متساويين في النتيجة ويتسلسل هذين المقياسين في تقدير الشهادة وأقدمية الشهادة على التوالي. وتخضع المسابقات على أساس الشهادات النفس الإجراءات السابقة والتي تم الإشارة إليها في الطلب المتعلق بالمسابقات على أساس الاختبارات والتي تتلخص فيما يلي:

- وجود مناصب مالية شاغرة مخصصة للتوظيف الخارجي
- وجود مخطط تسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المعتمدة، مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية
- إيداع مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة لدى المصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة.
- وجود الرأي بالموافقة على فتح المسابقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية
- الإشهار للمسابقة
- استلام الملفات في الآجال المحددة في مقرر فتح المسابقة
- اجتماع اللجنة التقنية لدراسة الملفات وتحديد المترشحين المقبولين والمرفوضة ملفاتهم
- تبليغ المترشحين المرفوضة ملفاتهم بقرار مسبب تبين فيه أسباب رفض الملف مع منحهم الحق في الطعن في أجل لا يقل عن 10 أيام قبل التاريخ المقرر لإجراء الامتحان.
- أما فيما يخص لجنة المقابلة فقد حددتها التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، ينظم إجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية كالتالي:
- ممثل الإدارة المعنية رئيسا.
- موظف أو موظفون يجوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.

(1) تعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتمة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 1/1 ع 9/99 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية كتاب المناشير والتعليمات المديرية العامة للتوظيف العمومية، فيفري 2005، ص62.

وفي حال غياب موظفين لهم نفس الرتبة موضوع المسابقة يمكن اللجوء إلى موظفين لهم نفس الرتبة من مؤسسات والإدارات العمومية الأخرى⁽¹⁾.

وأصدرت المديرية العامة للوظيفة العديد من المراسلات تخفض بموجبها من تنقيط معيار المقابلة حيث بررت التنقيط الجديد بإعطاء الأهمية لشعبة الاختصاص والأقدمية المهنية.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

استمر العمل بالمنشور رقم 15 ك خ / م ع و ع / 2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006 سالف الذكر لتحديد الناجحين في المسابقات على أساس الشهادات، لحين صدور المنشور رقم 08 / ك خ / م ع و ع / 2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المرشحين للمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، والذي ألغي المنشور رقم 15 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المذكور أعلاه ومن خلال هذا المنشور تم اعتماد تنقيط جديد للمسابقات على أساس الشهادات⁽²⁾، وبررت المديرية العامة للوظيفة العمومية آنذاك هذا التغيير، من أجل ضمان شفافية أكبر في عملية إجراء المسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، إذ تمثل التنقيط الجديد فيما يلي⁽³⁾:

ملاءمة مؤهلات المترشح لمتطلبات السلك أو الرتبة المقصودة من 0 إلى 5 نقاط ويتم هذا التنقيط بناء على المعدلات العامة لنهاية المسار الدراسي، ويقصد بمعدل العام النهائية المسار الدراسي، المعدل المتحصل عليه من طرف المترشح خلال سنة نهاية الطور الدراسي أو التكويني، ومثال ذلك بالنسبة لشهادة الليسانس يتم الرجوع لكشف النقاط السنة 04 ليسانس كلاسيكي، شهادة مهندس دولة يتم الرجوع لكشف النقاط للسنة الخامسة جامعي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية يتم الرجوع لكشف النقاط السنة الثالثة جامعي، غير أن ما يعاب على هذا المعيار أنه لا يعبر عن حقيقة الشخص المترشح للوظيفة ولا يعتبر ذلك مقياسا لكفاءته في توليها، كما أن تنقيط هذا المعيار بهذا الشكل فتح مجالاً كبيراً لمزوري كشوف النقاط لا سيما وأن طلبات توثيق الشهادات لم يكن يدرج فيها

(1) التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلق بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المنشور والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية جانفي 2005، ص 58

(2) المنشور رقم 08 / ك خ / م ع و ع / 2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المرشحين للمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات. كتاب المنشور والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 209

(3) عبد الكريم بلعربي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، محبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، مطبعة تيارت، الجزائر، العدد الأول، 2013، ص 45

طلب صحة كشف النقاط للمتشحين. أما المعيار الثاني فهو التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص، ويتم تنقيطه من 0 إلى 4 نقاط، ولقد بينت أحكام هذا المنشور ذلك، واعتبرت التكوين المكمل كل تكوين تكميلي منجز من طرف المترشح في تخصص ذي صلة بالمهام المنوطة بالرتبة محل المسابقة، على أساس أربعة نقاط بمقدار نقطة لكل سداسي دراسي أو تكوين مستكمل، واستثنت من ذلك دورات التكوين المتوجه بمؤهل أو شهادة تسمح بالالتحاق برتبة أعلى. ومثال ذلك كان يترشح مرشح لمسابقة توظيف متصرف التي تتطلب شهادة الليسانس، وهو متحصل أيضا على شهادة الماجستير التي تؤهله لرتبة متصرف رئيسي. أما فيما يخص المعيار الثالث فهو معيار الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، ويتم تنقيطه من 0 إلى نقطتين، وحيث حدد المنشور كيفية التنقيط وذلك من خلال منح: نقطتان للمؤلفات المطبوعة، ومثالها الكتب والمراجع التي ألفها المترشح: نقطة واحدة للمقالات التي شارك بها المترشح في مواضيع تم تخصيصه الذي يحوز شهادته، بمعنى أن يكتب الحاصل على شهادة الليسانس أو الماجستير في القانون، في مواضيع تم الدراسات القانونية وليست دراسات أخرى الأدبية مثلا. يتمثل المعيار الرابع في الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس الرتبة سحل المسابقة أو في رتبة معادلة أو منصب معادل ويتم التنقيط من 0 إلى 5 نقاط ومن هنا فإن تقييم الخبرة المهنية يتم وفقا لأحكام المنشور رقم 18 ك خ / م ع و ع / 2003 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 293-95 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾، وتتمثل أحكام هذا المنشور في احتساب الخبرة المهنية للفترة المقضية بعنوان عقد ما قبل التشغيل المنصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي 98/402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.

أما بالنسبة لقطاع التربية فان للأساتذة بصفة مستخلفين⁽²⁾. ويتم تنقيط الخبرة لهذه الفئة من المستخلفين (المتعاقدين بنقطة واحدة عن كل سنة، ولا يتم احتساب الفترات التي تقل عن ثلاثي دراسي، وتعتبر السنة الدراسية في مفهوم التعليم الوزاري المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 هي الفترة الممتدة من 1 سبتمبر إلى غاية 31 جويلية.

أما المعيار الأخير المنصوص عليه في المنشور رقم 08 المؤرخ في 15 أوت 2007، فهو معيار المقابلة، أو المحادثة، ويتم تنقيطها من 00 إلى نقطتين، مع إقصاء المترشح المعنى الغائب، والملاحظ هنا أن المديرية العامة تنازلت

(1) المنشور رقم 198 ك خ م ع و ع / 03 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95 293 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، فيفري 2005، ص 66

(2) التعليم الوزاري المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، جانفي 2006، ص 31

أو أسقطت التنقيط المتبع في المنشور رقم 15 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المذكور أعلاه والذي حدد تنقيط المقابلة بين 1 نقطة و2 نقطتين. وهو التنقيط الذي نراه ملائماً للأوضاع السائدة في المؤسسات والإدارات العمومية، بحيث أن منح نقطة ونقطتين في المقابلة من شأنه منح شفافية أكبر ونزاهة لأعضاء لجنة الاختبار والمقابلة، ويحد من تلاعب بعض الإداريين غير النزهاء كما أن هذا التلاعب بتنقيط المقابلة من شأنه وكما ذكرنا، المساس بمبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين والمساس بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة والمساس بمبدأ حياد الموظف⁽¹⁾.

ان نمط المسابقة على اساس الشهادة كرسها الامر رقم 03-06 بصفة استثنائية ولبعض الرتب وتم تعميمها لجميع الرتب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 وتميزت هذه الفترة بصدور الامر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو وترك تحديد في النصوص القانونية الخاصة بكل فئة، و التعليمه رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 يناير 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية العامة للوظيفة العامة فهي نصت على نمط التوظيف الخارجي على المسابقة على اساس الشهادات والذي خصصته للالتحاق ببعض الاسلاك والرتب المنتميه إلى الفوج أ المحددة ب المادة 8 وانتقاء المترشحين بناء على ملف الترشيح وإجراء المقابلة وهذا حسب المادة 08 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 وتميزت كذلك هذه المرحلة سنة 2011 بصدور احد النصوص القانونية الخاصة بالموظفين ومن خلال المنشور رقم 15 ك خ / م ع وع / 2006 المؤرخ في 29 افريل 2006 لتحديد الناجحين في المسابقات على اساس الشهادات⁽²⁾.

المطلب الثالث: التوظيف المباشر

جاء بإلغاء المسابقات على أساس الاختبارات وتعويضها بنمط التوظيف المباشر بالنظر إلى ضيق الوقت من جهة وانعدام مترشحين مؤهلين من جهة أخرى، وهو يتضمن نوعين من التوظيف الأول على أساس الشهادة والثاني بعد استكمال المترشح تكويننا متخصصا.

الفرع الأول: مفهوم التوظيف المباشر

هي طريقة مغايرة ومعاكسة لطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع للتوظيف لمعايير الجدارة والمساواة، وإنما يتم التوظيف المباشر بناء على نص في حالات محددة وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية، ولقد ورد القانون الأساسي العام للوظيفة لسنة 1966 حالتين وهما:

(1) الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المادة 41، السابق الإشارة إليه، ص 06

(2) عبد الكريم بلعربي، مرجع سابق، ص 47

- إنشاء وتأسيس أولي لسلك الجديد.
- الوظائف المحجوزة.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

تبناها المشرع في أول قانون أساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 فورد في المادتين 25، 26 على شروط وكيفيات التوظيف وكذلك المادة 27 منه على جواز مخالفة ذلك بنصها: " لا يمكن ان تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن شروط محددة في المادتين 25، 26 سالفتا الذكر مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة والمتخذة لصالح أعضاء الجيش الوطني والمتضمنة جبهة التحرير الوطني"، وقد صدر المرسوم رقم 146/66 المتعلق بتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة التحرير الوطني⁽¹⁾.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

وسع المرسوم التنفيذي رقم 59/85 كذلك من نطاق التوظيف المباشر بموجب المادة 34 منه فنص صراحة على التوظيف المباشر واشترطه في 3 حالات⁽²⁾:

- الحالة الأولى: من بين المترشحي المتخرجين من مؤسسات المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية.
- الحالة الثانية: من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير الإدارات العمومية المعنية.
- الحالة الثالثة: إحداث سلك جديد: لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة لبعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحاجة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول قد خلى من الإشارة إلى الوظائف المحجوزة وقصر التوظيف المباشر على جزئية واحدة بموجب المادة 80 منه ونصت على: " التوظيف

(1) المرسوم 146/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلقة بتعيين في الوظائف العمومية وإعادة افراد الجيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966

(2) المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ع 13، الصادرة في 28 مارس 1985

المباشر من بين المترشحين اللذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوفا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة".

وعليه يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين اللذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا قصد التحضر للالتحاق بالوظيفة العمومية، على ان يحدد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة، للأسلاك والرتب المعنية وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقا لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتدريب لها وقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر مركز صدارة فبعد الاستعانة المؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار اتفاقيه ثنائيه مع البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين شرعت الدولة في إنشاء شبكه من المدارس التطبيقية بإعداد مترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية من بين ذلك نذكر:

- المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.

- المدرسة الوطنية لإدارة السجون.

- مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك ومدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب (1).

- مراكز التكوين في الميدان شبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية(2)

- معاهد التكوين المتخصصة في التسيير الإداري CFA

وان كانت هذه الطريقة تعد من أفضل الطرق لاختيار الموظفين العموميين إلا ان في الواقع تتطلب نفقات باهظة يستحيل تدبيرها لذلك يقتصر إتباعها على بعض او تلك التي لها طبيعة خاصة.

يوظف في نمط التوظيف المباشر من بين المترشحين اللذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوفا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة(3).

والملاحظ أنه في الأمر 03-06 أطلق عليه مصطلح "الفحص المهني" ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب.ج.د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي:

(1) رشيد جباني، دليل الموظف والوظيفة العمومي -دراسة تحليلية مقارنة أحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جومية 2006 من القانون الأساسي العام لوظيفة العمومي المتضمن - دار النجاح، روية، الجزائر، بدون طبع، 2012، ص 54

(2) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط2012، ص 152

(3) المادة 80 من الأمر 03-06 السابق الذكر

- المجموعة "ب" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل .
- المجموعة "ج" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى مماثل.
- المجموعة "د" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل .وتستوجب هذه الطريقة أن تجرى الاختبارات والفحوص المهنية في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز امتحان، كما يوكل مسؤولي هذه المراكز اختيار مواضيع الامتحان وتصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان المقصود بالاختبار، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة تدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي للترقية الداخلية⁽¹⁾

المطلب الرابع: الإدماج المهني

يتميز مصطلح "الإدماج المهني" بأنه جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحداً ومتفق عليه، فقد عرفه ميشال غارنيار بأنه: "عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل"⁽²⁾. من جهة أخرى، يشير تعريف آخر "للإدماج المهني": بأنه "فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلائقي"⁽³⁾.

أي أن الإدماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين، حيث يسعى فيها الفرد إلى الاستقرار في منصب عمل دائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية.

(1) المادة 08 من الأمر 06-03

(2) أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير 15 منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص، 35.

(3) بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010 ص 74.

الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل: CPE

أنشأ في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 98/ 402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998⁽¹⁾؛ حيث يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره، حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + أربع سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، حيث يدججون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم⁽²⁾.

الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP

دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع، حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، والهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل⁽³⁾ تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي ونخص بالذكر الوظيف العمومي الذي هو محل دراستنا، حيث يولي الجهاز اهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة⁽⁴⁾.

(1) ونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007، ص 132

(2) فريدة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة 19 ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص: 43-44.

(3) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، مارس 2008.

(4) عبد الحميد قومي وهمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية 22 الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص: 08

المطلب الخامس: التعاقد

عقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد تتوفر فيه شروط التوظيف التعاقدية، يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يسمح القانون المنصوص عليها قانونا بإخضاعها لنظام التعاقد، يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها لمدة محددة أو غير محددة، بتوقيت كامل أو توقيت جزئي حسب ما يحدده العقد والقانون ويعتبر عقد التوظيف من العقود الإدارية.⁽¹⁾

وقد أكد على ذلك المشرع الجزائري من الاستقلال لحد الآن، فحاليا الأمر رقم 03/06 في الفصل الرابع منه (الباب الأول) نص على أنظمة قانونية أخرى للعمل، إذ أخضع بعض المناصب في المادة 19 إلى نظام التعاقد وهي: نشاطات الحفظ، الصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية، وتحدد قائمة هذه المناصب عن طريق التنظيم، واستثناء التوظيف في إطار التعاقد، أعوان متعاقدين بمنصب مخصصة للموظفين في الحالات التالية:

- انتظار تنظيم مسابقة توظيف وإنشاء سلك جديد للموظفين
- لتعويض الشعور المؤقت لمنصب شغل
- في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقت
- الإتفاق مع مستشارون لهم تأهيل مطلوب لإنجاز أعمال خبرة ظرفية أو دراسة أو استشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾.

الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الامتحانات والفحوص المهنية

المسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة لأنها تضمن الموضوعية في الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية كما أنها عملية توظيف عملية مركبة تستند إلى لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب جدارتهم⁽³⁾.

اما الفحوص المهنية فهي أحد أنماط التوظيف التي نصت عليه بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات،

(1) قدودو جميلة، ملخص إبتكاري لرسالة دكتوراه في القانون العام تخصص التوظيف عمومي العنوان: النظام القانوني للتوظيف التعاقدية_دراسة مقارنة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية. قسم الحقوق. المركز الجامعي لعين تموشنت. بدون سنة ص 03

(2) قدودو جميلة مرجع نفسه ، ص 02

(3) Jean louis Morceau, la fonction publique, liberairie general de droit et de jurisprudence, paris, 1987 p.25.

وقصد تجنب الإعادة في الشرح ارتأينا أن نتطرق فقط إلى نقاط الاختلاف التي يتميز بها هذا النمط من التوظيف عن نمط المسابقة على أساس الاختبارات . تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني والتي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر . يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا مركز أو مراكز الامتحان.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

إن التوظيف المكثف الذي تم بصفة عشوائية ومن ثم الاستمرار في العمل بالقوانين الفرنسية بين حقيقة ضرورة إصدار قانون الوظيفة العمومية الجزائري، وذلك لتحديات الإدارة العمومية التي كان موظفوها لا التصدي من أجل إبراز مبادئ تأسيس الدولة وتنظيمية سنتها الإدارة المستعمرة وأمام هذا التحدي كان لا يزالون يخضعون في تسييرهم إلى قواعد النظامين، نظام متوقف على المسار المهني (emploi) ونظام وظيفة عمومية متوقف على الاستخدام المبني على العلاقة القانونية (carrier) فعلى المشرع الجزائري أن يختار بين نوعين من التوجهات السياسية والاقتصادية للدولة وبالنظر إليها فهي مبنية على العلاقة التعاقدية، و التنظيمية، كانت بحاجة إلى موظفين يسودهم الاستقرار للتمكن من أداء مهام إدارية بعيدة المدى، فقد وقع الاختيار على النظام الذي يقوم على المسار المهني صدر الأمر رقم: 02 جوان 1966 الذي أقر نظام المسار المهني، ولقد شمل تطبيقه 66-133 كافة المنظمات والإدارات العمومية بما فيها المنظمات ذات الطابع التجاري والصناعي حتى ولو أن هذه الأخيرة لم يشملها مجال تطبيقه عليها مباشرة وبقوة القانون وإنما تم ذلك بعد إجراء تمديد مجال تطبيقها عليها بموجب مرسوم يتخذ بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة التي تأسست لهذا الغرض، وقد استثنى من تطبيقه القضاة، أفراد الجيش ورجال الدين والأمن والجمارك وحدد طرق التوظيف وقسمها إلى ما يلي :

- المسابقة عن طريق الاختبارات .
- المسابقة عن طريق الشهادات.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985

تطرق المرسوم التنفيذي رقم 59/85 إلى هذا النوع من التوظيف ونص عليه صراحة وذلك بموجب المادة 34 منه والتي جاء فيها: "يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفية مما يأتي :

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات.

- الامتحان أو الاختبارات المهنية.⁽¹⁾ وفي هذه المرحلة تبني المشرع النظام المغلق وأخذ به في الإلتحاق به وأعتبره موظفاً كل من إلتحق بالتوظيف حسب أنماط التوظيف.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

في هذه المرحلة إرتكز نمط "الاختبارات المهنية" بالأمر رقم 03/06 فقد تناول هذا النوع من التوظيف في الفقرة 03 من المادة 80 منه والتي جاء فيها " يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

الفحص المهني:

يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم الموظف من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا مهنياً منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة⁽²⁾.

والملاحظ أنه في الأمر 03-06 أطلق عليه مصطلح "الفحص المهني" ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب.ج.د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي :

- المجموعة "ب" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة "ج" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى مماثل

- المجموعة "د" تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل .

تستوجب هذه الطريقة أن تجرى الاختبارات (الفحوص المهنية) في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز امتحان، كما يوكل مسؤولي هذه المراكز اختيار مواضيع الامتحان وتصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان

(1) المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85.

(2) المادة 80 من الأمر 03-06.

المقصود بالاختبار، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة تدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي (الترقية الداخلية)⁽¹⁾.

بالرغم من ان المشرع قد حدد شروط أنماط التوظيف الا أنها تعد غير كافية الأمر الذي يستلزم تدخل من طرف الحكومة أي سلطة تنفيذه بترجمتها وتفصيلها أكثر مما يخرج صدور نصوص أخرى تنظيمية لتنظيم عملية التوظيف وهذا بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 والذي يحدد كيفية تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية وكيفية إجرائها بالإضافة إلى تدخل الوزارات والإدارات والمؤسسات المركزية القطاعية عند تنظيمها لعملية التوظيف بإصدار القرارات ادارية مثل قرار فتح مسابقات والإعلان عن المناصب المالية المفتوحة كما ان المديرية العامة للتوظيف بصفتها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تسهر على ضمان ومراقبتها مطابقة عمليات التوظيف وتتدخل وتصدر تعليمات وترسلها للمسيرين المكلفين بالموارد البشرية داخل مؤسسات والإدارات العمومية وتطبيق للأحكام مواد 74 إلى 82 من الأمر 03/06 وكان هدف هذا المرسوم هو إضفاء المرونة في تطبيق إجراءات التوظيف بعد الصعوبات التي تلقاها المسيرين أثناء تنظيم العمليات التوظيف⁽²⁾.

المبحث الثاني: أنماط التوظيف الداخلي

إلى جانب التوظيف الخارجي وسوف نتطرق إلى التوظيف الداخلي او مايسمى بالترقية وقد أخذت الجزائر بنظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يتركز على المسار المهني في وضع الآليات القانونية لتحقيق ذلك وتعتبر الترقية الأداة القانونية الحقيقية وهي المرآة العاكسة حول توجه الذي اخذ به المشرع الجزائري³.

المطلب الأول: الترقية على أساس الامتحان المهني

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية في تسبب ترقية أحد الموظفين في خلو منصبه الذي كان يشغله، وبالتالي يتوجب على المنظمة فتح باب التوظيف من أجل سد هذا الشغور، وما ينطبق على الترقية ينطبق على النقل الوظيفي وإجراء مسابقة، فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره.

(1) المادة 08 من الأمر 03-06 مرجع سابق

(2) هاشمي خري، مرجع سابق، ص73

(3) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص13

الفرع الأول: مفهوم الترقية على أساس الامتحان المهني

تلجأ بعض المنظمات للمفاضلة بين المتقدمين للترقية بإخضاعهم لاختبارات خطية، عملية وشفوية وذلك للتأكد من توافر المعرفة والصفات الشخصية المطلوبة للوظائف العليا كما يخضع من يتم اختبارهم للترقية لفترة تجريبية يقرر بعدها مدى أهليتهم للوظائف التي تمت ترقيتهم إليها، ويقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات ان تقوم المؤسسات العمومية او الادارات العمومية باجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفاءتهم لتحمل اعباء وحاجيات الوظائف، على ان يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة⁽¹⁾ وهي تتخذ صورا وأشكالا مختلفة.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

يجب ان تكون المسابقة بعيدة عن المحاباة والمحسوبية ومن ثمة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر وأفضلها، مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى الخدمات المرافق العامة وتحقق الأهداف لا بد من مراعاة ضوابط واعتبارات تتمثل في ضوابط خاصة بالإعلان عن مسابقات التوظيف من اجل إتاحة الفرصة للجميع للتحاق بالوظيفة العمومية ويجب ان يكون تنظيم المسابقة بقانون او لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها وقد اخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر 133/66 وتطرق لها في المادة⁽²⁾ 26 منه.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

تكريسا للترقية على أساس الإمتحان المهني ففي هذه الفترة ذكر المشرع في المادة 54 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية عملا بالمادة 117 من القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 كما نصت عليه المادة 55 من المرسوم 59-85 تتم الترقية حسب الكيفيات التالية:

- المسابقات والإمتحانات المهنية.
- بالإختيار.
- على أساس الشهادات

(1) صبري جبلي احمد عبد العال ، مرجع سابق ، ص 157

(2) المادة 26 من الامر 133/66

حيث تندرج المسابقات على أساس الإمتحان المهني ضمن الموظفين المؤهلين الذين لهم على الأقل 05 سنوات خبرة أي خدمة فعلية وعليه تطرق المشرع لتكريس مبدأ المساواة والجدارة لأختيار أحسن الموظفين بعد تسجيلهم في قائمة التأهيل المعدة للترقية.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

حيث نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر 03-06 في الفصل في بندها الثالث عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني والمتمثل موضوعها في الترقية على أساس الإمتحان المهني أو الفحص المهني بعد التسجيل في قائمة التأهيل، من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة⁽¹⁾. وهنا قام المشرع بإحتواء على لم يذكره قانون الوظيفة العمومية 59-85.

الفرع الخامس: الاستثناءات الواردة على المناصب الآيلة للزوال

هي الرتب التي لايمكن الالتحاق بها عن طريق التوظيف الخارجي، ولكن تكون عن طريق التوظيف الداخلي فقط، حيث نصت المادة 63 من المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة: يضم سلك المحاسبين الإداريين ثلاث رتب:

- رتبة مساعد محاسب إداري وهي رتبة آيلة للزوال

- رتبة محاسب إداري

- رتبة محاسب إداري رئيسي⁽²⁾

كما أكدت المادة 51 من المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، والتي وضعت جميع أسلاك هذا القانون في طريق الزوال⁽³⁾.

وإتخذت النظام المفتوح في الإلتحاق بهذه الوظائف حيث نصت المادة السالفة الذكر على ما يلي: " توضع أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال " 2 وعليه فإن تسوية المسار المهني لهذه الفئة من الموظفين وتصفية الرتب الآيلة للزوال أصدر الوزير الأول الإرسال رقم 509 /م د/و أ

(1) المادة 107 من الأمر 03-06

(2) المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008، المادة 63 منه، ص 10

(3) المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن قانون الاساسي الخاص، بعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ج. ر. ج. رقم 03 صادرة في 20 يناير 2008 المادة 51 منه ص 36

المؤرخ في 25 ماي 2014 المتعلق بالمسار المهني للموظفين المنتمين إلى الرتب آيلة للزوال والذي وجه من خلاله تعليمات لمصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية وكذا وزارة المالية قصد إيجاد تقارب للتنسيق بينهما في تسوية وضعية الأسلاك والرتب الآيلة للزوال وذلك من خلال اعتماد نظام الترقية للانتهااء كليا منها تدريجيا، كما صدرت تعليمة وزارية مشتركة رقم 2014/02 المؤرخة في 26 أوت 2014 المتعلقة بترقية الموظفين الآيلة للزوال⁽¹⁾ وتم تعويضه، و قد أكد على ذلك المشرع الجزائري لإنتهاجه النظام المفتوح الخاص بهذه الفئة بالأمر رقم 03/06 في الفصل الرابع منه (الباب الأول) نص على أنظمة قانونية أخرى للعمل، إذ أخضع بعض المناصب في المادة 19 منه دائما لنظام التعاقد وهي: نشاطات الحفظ، الصيانة وساقى السيارات والحجاب والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية.

المطلب الثاني: الترقية على أساس الترقية الاختيارية

إن القائم بالاختيار للترقية يقوم بتقييم الأداء الحالي للعاملين بصورة أكثر عمقا وشمولا لتناسب مواصفات شاغل الوظيفة مع متطلباتها، وإلا فسوف يتدنى مستوى الانتماء للترقية².

الفرع الأول: مفهوم الترقية الاختيارية

الإختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم خبرة مهنية كافية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين⁽³⁾، أن الترقية عن طريق الاختيار لا يمكن تصوره إلا في إطار الترقية في الرتبة في نفس السلك بعد إستفاء عشر سنوات من الخدمة الفعلية للموظف ويسجل في قائمة التأهيل بل يفتح المجال للمنافسة على المنصب المراد الإلتحاق به حيث يخضع لمعايير خاصة تحددها السلطة المختصة للتوظيف العمومية لتحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

تضمنت في هذه الفترة بسد الثغرات في المناصب الشاغرة وجاء كإصدارها حسب الطرق التي تتضمنها الترقية فنص الأمر 133/66 في المادة 26 منه على الامتحان المهني على أساس الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المقيدون في القائمة المعدة ضمن شروط جدول الترقية الخاصة بكل سلك.

(1) تعليمية الوزير الاول رقم 509/م.و.أ المؤرخة في 25 ماي 2014، المتعلق بامسار المهني للموظفين المنتمين الراتب الآيلة للزوال، غير منشورة

(2) Jean louis Morceau, Op_cit, p91

(3) المادة 3 من الامر 03/06

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

كما سبق إشارة إليه فقد تمحورت مختلف القوانين الوظيفية العمومية المتعاقبة على الترقية في الرتب حيث تطرق كل من المرسوم التنفيذي 59 / 85 بموجب المادة 55 منه إذ أن الترقية عن طريق الاختيار وما يلاحظ على هذه المادة أنها لم تعطي تعريف للترقية عن طريق الاختيار عرب إلى جانبها الإجراء أي جانب شروط الواجب توفرها للاستفادة من الترقية.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر 03-06 في بندها الخامس والمتمثل موضوعها في الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة⁽¹⁾.

فهذا النوع من الترقية يعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين أمضوا في خدمتها مدة معينة حددها التنظيم، كما يعطي لها السلطة التقديرية في اختيار الموظف الجدير بالترقية⁽²⁾.

يمكن الملاحظة أن المشرع لم يضع معايير محددة ومضبوطة من أجل اختيار الموظف الأجدد بالترقية، لبعض الإدارات العمومية فيما يخص هذا النوع من الترقية ولهذا وجدنا أن هناك تجاوزات تحدث بشأن هذا النوع من الترقية حيث في بعض الأحيان نجد أن حقوق بعض الموظفين تضيع وتسحب منهم امتيازاتهم في الترقية بالرغم من أنهم هم الأولى بهذه الترقية، وهذا يرجع إلى ترك المشرع السلطة التقديرية في يد الإدارة أي الحرية في الاختيار بين الموظفين المؤهلين للترقية وكذلك لانعدام النزاهة والحياد في بعض المؤسسات العمومية.

المطلب الثالث: عن طريق الترقية على أساس الشهادات

ان أجل ترقية الموظفين على أساس الشهادة يجب التأكد من أن الشهادات والمؤهلات التي يحصل عليها الموظفون تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، فبمجرد تحقق هذه الشروط تتم ترقية الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مساهم المهني على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشر⁽³⁾

(1) المادة 107 من الأمر 03-06

(2) عمار بوضيف، مرجع سابق، ص 116

(3) المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 ، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، ص، 159-160

الفرع الأول: مفهوم الترقية على أساس الشهادات

من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مزاولة الموظف لوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية وتكوينات حسب كل سلك أو رتبة التي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقليد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

تشرط ترقية موظفين على أساس الشهادات ان يتحصل على الشهادات أول مؤهلات خلال حياتهم من مهنة يسمح لهم بالالتحاق برتبة أعلى من الرتبة الأصلية تطبيقاً لهذا جاء المنشور رقم 17/10 المؤرخ في 1966/11/05 المتعلق بتعيين موظفين في رتب أعلى والذي يقر بان يسمح للموظفين الذين تحصلوا على الشهادة بعد توظيفهم الأول الالتحاق برتبة اعلي في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها مهما كانت طبيعة مسابقه المشروط لالتحاق برتبة معينة فبإمكان هؤلاء الموظفين الالتحاق مباشرة على أساس الشهادة برتبة أعلى في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

ميز المشرع الجزائري في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بين فئتين من المستفيدين من هذه الترقية، تضم الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتتعلق هذه الفئة في الحقيقة بالمرشحين للتوظيف وذلك بتوفر شرطين أساسيين يتمثل في⁽²⁾:

- يجب أن يكونوا من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.

- كما ينبغي أن يكون من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق

ذكرها هذا وفقاً لما نصت عليه المادة 34 من ذات القانون سالف الذكر الفقرة 5 منه.⁽³⁾

(1) Frédéric COLIN, Droit de la fonction publique, Libra édition, Paris, 1998, p11

(2) هاشمي خري، مرجع سابق، ص 194

(3) المادة 35 من المرسوم 85-59

فالمشروع نص على هذا النوع من الترقية من أجل تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها، مع تجديد معلومات الموظفين بالتكيف والوظيفة الجديدة⁽¹⁾، ومن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والاحتياجات الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بالتخطيط والتنسيق لهذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي⁽²⁾.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

حاول المشروع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 03-06 الذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته 107 التي نصت على: " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني.
- على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ أي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين...⁽³⁾

حيث تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، وذلك من خلال نص المادة 107 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على الترقية بعد التكوين المتخصص⁽⁴⁾.

(1) المادة 3 من المرسوم 92-96

(2) تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 103

(3) الأمر رقم 03-06، مرجع سبق ذكره

(4) المادة 107 من الأمر 03-06.

ونصت عليه المادة 30 مكرر: "يرقى على أساس الشهادة بصفة ملحق الإدارة الموظفون المنتمون لشعبة الإدارة العامة I الحائزون شهادة البكالوريا الذين أتموا بنجاح بعد توظيفهم سنتين من الدراسة أو التكوين العالي في أحد التخصصات المحددة بموجب مقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية"⁽¹⁾

وتعديل المواد 31 و32 و42 و56 و58 و68 و69 و70 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008.

أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي تعليمية وزارية مشتركة تحدد كيفية تطبيق المرسوم التنفيذي 10-134 المؤرخ في 13/05/2010 عن المتضمن النظام التعويضي للأسلاك المشتركة المعدل والمتمم على الرتب المستحدثة وفق المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02/11/2016 المتضمن تعديل القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة.

وفي إرسالية رقم 01/17 المؤرخة في 15 جانفي 2017 وجهتها المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى مسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية والمراقبين الماليين ومفتشيات الوظيفة العمومية، تحدد فيها كيفية تطبيق الرتب الجديدة المستحدثة والنظام التعويضي لها.

وجاء هذا وفق المرسوم التنفيذي رقم 16\280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 الذي يعدل ويتمم المرسوم 04\08 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المرسوم التنفيذي الذي يؤسس النظام التعويضي لموظفي الأسلاك المشتركة.

وأشارت التعليمات "أنه أحدث المرسوم التنفيذي رقم 16\280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 رتبا جديدة في مختلف الشعب 3 التابعة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ويتعلق الأمر برتبي مساعد متصرف" الصنف 11" ومتصرف محلل" الصنف 13" في شعبة الإدارة العامة ورتبة مترجم، وكذا مترجم متخصص صنف 13 في شعبة الترجمة، وكذا الترجمة الفورية ورتبي مساعد مهندس مستوى 1 الصنف 11 ومساعد مهندس مستوى 2 الصنف 12 في شعب المخبر والصيانة والاعلام الآلي والإحصاءات ورتبي مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي الصنف 11 ووثائقي أمين محفوظات محلل الصنف 13 في شعبة الوثائق والمحفوظات.⁽²⁾

(1) المادة 30 مكرر من المرسوم سابق الذكر ص 7

(2) المرسوم التنفيذي رقم 16\280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016

حيث أدرج الأنماط التوظيف المتمثلة في الأمتحان المهني والإختيار وعلى أساس الشهادة ويرقى على أساس الشهادة كل موظف تحصل شهادة عليا تتضمن مساره الوظيفي ضمن إختصاصه كما لم تغير في نسبة علاوة المردودية من الراتب الرئيس مع تعويض الخدمات الادارية المشتركة وكذا تعويض الخدمات التقنية المشتركة بنسبة 40٪ من الراتب الرئيس بالنسبة للرتب التابعة إلى شعب الإدارة العامة والترجمة والترجمة الفورية والوثائق والمحفوظات. المصنفة في الصنف 11 فما فوق، فأوضحت مديريةية التوظيف العمومي في هذا الصدد أن الموظفين والأعوان العموميين الذين تم إدماجهم أو توظيفهم في الرتب المستحدثة يستفيدون من النظام التعويضي الخاص بالأسلاك المشتركة كما حدده المرسوم التنفيذي رقم 10\134 المؤرخ في 13 ماي 2010.

المطلب الرابع: عن طريق الترقية الاستثنائية

تلجأ معظم المؤسسات إلى سياسة ترقية الموظفين من أجل سد الشغور الوظيفي، إذ تمكن هذه السياسة الموظفين من الانتقال إلى وظائف جديدة أو مراتب أعلى، توفر لهم فرصا وحوافز أقل ما فيها أنها تقع ضمن طموحاتهم وتوقعاتهم، كونها مسألة حساسة جدا من جهة نظر الموظفين⁽¹⁾ ولهذا نجد أن المشرع الجزائري اعتبر الترقية حقا للموظف العام.

الفرع الأول: مفهوم الترقية الاستثنائية

وردت بشأن الترقية الإستثنائية في أنماط الترقية الخاصة بالأسلاك الشبه عسكرية مثل الحماية المدنية والأمن والجيش حيث تمثلت الترقية الأستثنائية بالقيام بعمل شجاع أو باهر من شأنه أن يعرض حياتهم للخطر والتهديد أثناء القيام بمهامهم وتعتبر هذه الترقية بمثابة مكافئة على الجهودات الجبارة المبدولة، ومثال على ذلك ما نصت عليه المادة 40 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية حيث نصت على ما يلي " يمكن أن يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بصفة إستثنائية، من ترقية لإستحقاق خاص عرفاناً لعمل شجاع مثبت قانوناً أو نظراً لجهودات إستثنائية ساهمت في تحسين الأداء⁽²⁾ .

(1) سمية قداش، أثر التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات على الخدمة المقدمة راسة حالة اتصالات الجزائر موبيليس)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011، ص 59

(2) المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 الخاص بالأسلاك الخاصة بالحماية المدنية ، المادة 40 ، ص 07

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافئة لهم على أعمال بطوليه والمخاطر التي تعرضون لها عند القيام بمهامهم وقد كره هذه الترقية لأول مرة المرسوم 85-59 السابق الذكر بالموجب المادة 57 منه الذي أحاد على قوانين الاساسية الخاصة إمكانية تحديد الدقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه التقيات والتي لا يمكن العمل بها إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوبة المطلوب شغلها وقد حددت التعليمية رقم 240 المؤرخة في 15/05/1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي مجال تطبيق هذه المادة وإحاطته بشروط إجراءات مقيده تقتضي إثبات القيام بعمل شجاع او بطولي معترف به او اثبات استحقاق شخص مميز تقديم تقرير معدل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل استثنائي او التحلي بهذا الاستحقاق الشخصي الحصول على رأي مطابق للجنة متساوية الأعضاء وفي الكثير من الأحيان تصدر هذه الترقية بمناسبة احتفالات تكريم تنظمها القطاعات المعنية اعترافا بالجميل ببعض موظفيها مثل رجال الأمن ورجال المطافئ⁽¹⁾

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

يتم اجراء الترقية الاستثنائية في الرتبة الاعلى مباشرة في السلك الذي ينتمي اليه الموظف، او السلك الاعلى مباشرة، و هو نفس المبدأ المعمول به في نص المادة⁽²⁾ 107، من الامر 06/03 السالف الذكر بعد التوقيع على قرارات الترقية الاستثنائية تقوم الادارة بتبليغها لمصالح الوظيفة العمومية، في اجل 10 ايام من تاريخ التوقيع عملا باحكام المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29 افريل 1995 لاجراء رقابة لاحقة على مشروعية القرار وغالبا ما تنتهي بمشروعيتها او تكون محل تحفظ قد يؤدي إلى الالغاء او التعديل وهذا حسب الحالة⁽³⁾.

من الأهمية ان نشير ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي لم يتضمن الإبقاء على هذا النمط من الترقية تاركا ذلك لقوانين الاساسية الخاصة ان تمدد العمل به تبعا للمهام المنوطة بأعضائه.

⁽¹⁾Frédéric COLIN, Op_cit, p 158.

⁽²⁾ المادة 107 من الامر 03/06

⁽³⁾ المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29 افريل 1995

المطلب الخامس: عن طريق الترقية في المناصب العليا

ان الترقية في الوظائف أو المناصب العليا في الدولة هي تكليف وخدمة للمرفق العام بالدرجة الأولى وللسلطة التنفيذية التي لها صلاحيات التعيين في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروطا معينة، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، وإدارية خالية إلى حد كبير من الوصف السياسي بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة والالتزام وقدر من الكفاءة والحقيقة أن الوظائف والمناصب العليا أو ما يعرف أيضا بالمناصب القيادية ومناصب المسؤولية، أو النوعية أو التأطيرية، وجدت من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام، والعمل على التطبيق الكامل والسليم لبرامج الدولة، كل في مجال عمله، وفي حدود المهام الموكلة له، أين ما كان وحيث ما وجد، على الصعيدين الداخلي والخارجي، وهي كذلك إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في التسيير الجيد للموارد البشرية، وفي تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة وفي إيصال سياستها إلى الآخر بحكم التمثيل الدبلوماسي، كل ذلك بالسهر على تطبيق قوانين الجمهورية بقناعة كاملة دون إكراه، ذلكم أن المسؤولية كما نعلم تكليف، والغاية منه المنفعة العامة والتفاني في خدمة الوطن بإخلاص وصدق. ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير ومراقبة أعمالها بنفسها، كونها شخصية اعتبارية، بل توكلها لمواطنين جزائريين تربطهم علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية، انطلاقا من الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 إلى غاية الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

الفرع الأول: مفهوم الترقية في المنصب العالي

لم تأت مختلف النصوص القانونية في التشريع الجزائري بأي تعريف كان للوظائف العليا عدا الإشارة أنها من صلاحيات واختصاص رئيس الجمهورية وهو ما كرسته دساتير الدولة الجزائرية إتباعا⁽¹⁾. ومن خلال المعالجة التشريعية بداية بالأمر 66 - 133 المؤرخ في: 02 جوان 1966 نجد المشرع أشار إلى المناصب العليا ولم يشر إلى الوظائف العليا بالرغم من تأكيده من أن⁽²⁾. المناصب العليا يترك التعيين فيها إلى قرار السلطة السياسية. يقصد يمكننا تعريفها بأنها " تلك المناصب النوعية للتأطير ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي التي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية." حيث انه من خلال التعريف سالف الذكر، نستخلص أن المناصب العليا هي مناصب الشغل المتواجدة في قطاع الوظيفة العمومية، التي تم إنشاؤها من اجل تحقيق الغايات

(1) دساتير الجمهورية الجزائرية: دستور 1963 المادة 4/74، ودستور 1976 المادة 12/111، ودستور 1986 المادة 7/74 ودستور 1996 المادة 78.

(2) المرسوم 66 - 140 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا ج ر عدد 46 مؤرخة في 08 جوان 1966

المتعلقة بضمان تغطية مهام أو وظائف إدارية أو تقنية أخرى لا يمكن أن تغطيها المهام المسندة لرتب الموظفين وكذا ضمان التكفل بمهام التأطير للمهام الإدارية أو التقنية التي تحتاجها المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966

في هذه المرحلة نص عليها المشرع من خلال الأمر 66 - 133 المؤرخ في 02 جوان 1966، في المادة 9 منه إلى أنه بالنسبة للمناصب العليا التي يترك التعيين فيها والإبقاء منها إلى قرار السلطة السياسية فإنه سيتم تحديدها بمرسوم⁽¹⁾، وهو ما تم بالفعل غير أن الملفت للإنتباه أنه بالرجوع إلى التعليم رقم: 2 المؤرخة في أوت 1966 الموضحة لتطبيق أحكام المادة 4 من الأمر 66 - 133 المؤرخة في 2 جوان 1966 المتضمنة إنشاء القوانين الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين أنها تناولت مصطلح المناصب النوعية، ولقد نصت التعليم المذكورة على أن شاغلي تلك المناصب النوعية تسند إليهم مناصب قيادية تتضمن مسؤوليات خاصة علاوة عن الوظيفة الموكلة إليهم...⁽²⁾.

الملاحظ في هذه المصطلحات، ونقصد هنا المناصب والوظائف العليا خاصة وما تضمنه المرسوم 66 - 140 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالمناصب العليا، موزعة بمختلف أجهزة الدولة من رئاسة الجمهورية إلى كل الإدارات المركزية والوزارات: الخارجية والداخلية والمالية والتخطيط إلى مؤسسات دات الطابع الإداري بصفة عامة، أن جلها وظائف عليا دون منازع حتى أن الإجراءات وآليات التعيين والعزل منها، وما ينجر عن ذلك من حقوق وواجبات حددها هذا المرسوم.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985

إن مدلول الوظيفة بالمنصب يعكس المرور من إدارة مراقبة كلاسيكية إلى إدارة سائرة في طريق النمو من جهة، وهيمنة الحزب الواحد الحاضر دوما من جهة أخرى⁽³⁾.

أما في ظل القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 فلم تختلف المناصب العليا أو المناصب النوعية في تعريفها عن منصب العمل ذاته والذي تناولته المادة 99 منه فهي مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام، إلا أن أصحابها تسند إليهم مسؤولية ما تمكنهم من إستفادة مادية حسب تصنيف فرعي خاص 78 . وبالعودة للمادة 119

(1) الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 443 مرجع سابق

(2) محمود بوزيد، الوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، الجزائر، 1993، ص. 61

(3) محمود بوزيد، مرجع سابق ص 63

من القانون المذكور سلفا، يعتبر أن شاغلي تلك المناصب إطارات عليا على رأس المؤسسة المستخدمة وكأن المناصب العليا بهذا المفهوم وظائف عليا، الأمر الذي تؤكدته المواد 121، 122، 123 من ذات القانون⁽¹⁾.

إن المشرع الجزائري لم يتوان في إعطاء تعريف للإطارات العليا للأمة من خلال المادة 126 من القانون الأساسي العام للعامل التي جاء فيها مانصه: " تعتبر إطارات عليا للأمة الإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة وتمنح صفة إطار عال للأمة، بموجب مرسوم وتسحب بالشكل نفسه. والحقيقة أن المادة 126 تفتقر إلى الدقة، بحيث نرى أن صياغتها جاءت واسعة تحتمل العديد من التفسير التي لا تؤدي في النهاية إلى التفرقة بين إطار الأمة وشاغل الوظيفة العليا، وإنما إلى تكريس ذاك الخلط الذي فرضه النظام الإشتراكي المنتهج آنذاك في ظل الحزب الواحد والذي ظل مهيمنا عقودا من الزمن على كل دواليب الدولة⁽²⁾.

وجاء المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 بفكرة إمكانية إحداث مناصب عليا بالمؤسسات والإدارات العمومية، قد توكل لشاغلها مهام خاصة قيادية وتأطيرية وتنسيقية، الغاية منها تطبيق مخطط إستراتيجي لتسيير مرافق الدولة، ولقد تضمنت المادة 9 من المرسوم التنفيذي، أعلاه والمكونة من أربع فقرات الحث على إحداث المنصب والتعيين فيه ومدة البقاء فيه وإنتمائه لمنصب عمله الأصلي إذ تنص: " يمكن أن تحدث زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكورة في المادة 7 أعلاه، مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى⁽³⁾.

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006

الجدير بالإشارة أنه وللمرة الأولى للمشرع الجزائري أهمية بالغة للمناصب العليا والوظائف العليا للدولة من خلال الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ أعطاهم فصلا كاملا إحتوته 09 مواد. ولقد عاجلت المادة 15 من الأمر 06-03 والسبب الوجودي والغاية للوظائف العليا في الدولة، إذ يستفاد من هذه القاعدة القانونية أن نشأة تلك الوظائف هدفها تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية⁽⁴⁾، وأن شاغلها تسند إليهم في الدولة وبإسمها مهام التصور الذهني المؤدي إلى إعداد خطط قد تساهم

(1) المواد 99 و123 من القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

(2) المادة 126 من القانون 78 - 12 نفس مرجع سابق

(3) المادة 9 من المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد

13 مؤرخة في 24 مارس 1985

(4) المادة 15 الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

بشكل مدروس في تنفيذ السياسات العمومية للبلاد. وبالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 15 من الأمر 06-03 فإننا نرى أن التعريف الذي تضمنته مبنورا لا يفي بالغرض، لعلنا إن هذه الوظائف، وإن كانت سيادية فإنها لا تسند لأصحابها دون معايير خاصة، يظفوا عليها الجانب السياسي أكثر من غيره كالانتماء الحزبي والماضي الإيديولوجي يضاف إليها الحنكة والنزاهة والكفاءة العلمية، وعلى هذا نتصور أن يكون تعريف الوظائف العليا في الدولة كالتالي: " تعتبر وظائف عليا في الدولة تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خولها الدستور، إلى مواطنين جزائريين أكفاء موظفين أو غير موظفين، يتمتعون بسيرة محمودة.

ومنه يمكننا طرح التعريف الوحيد للمناصب العليا ذاك الذي جاءت به المادة 10 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي نصت " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية" (1).

وبالرجوع إلى المادة 14 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي تنص على أنه " يستفيد شاغلوا المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط براتبهم من نقاط استدلالية إضافية وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. " وصدر تبعا لذلك المرسوم 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية الذي تضمن في مادته الأولى ما نصه: " تطبيقا لأحكام المادة 14 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين الذين يشغلون مناصب عليا هيكلية ووظيفية في المؤسسات والإدارات العمومية. (2) وأكدت المادة 02 من المرسوم الرئاسي المشار إليه أعلاه الطرح المذكور بالتالي: " يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط براتبه. " وفي نفس الصياغ ومن أجل تطبيق سليم للمرسوم السالف الذكر صدرت التعليمات الرئاسية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008 الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا والتي تضمنت تديلا ما جاء في بنود المرسوم لتبيان كيفية دفع رواتب شاغلي المناصب العليا في المصالح المركزية وغير المركزية في الدولة وفي المؤسسات العمومية.

(1) المادة 10 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق

(2) المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية رقم 61 بتاريخ 2007/09/30 ص 15.

الفرع الخامس: الإستثناءات الواردة على المناصب الآيلة للزوال

هي الرتب التي لا يمكن الإلتحاق بها عن طريق التوظيف الخارجي، ولكن تكون عن طريق التوظيف الداخلي فقط، حيث نصت المادة 63 من المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 ييار 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة: " يضم سلك المحاسبين الإداريين ثلاث رتب:

- رتبة مساعد محاسب إداري وهي رتبة آيلة للزوال

- رتبة محاسب إداري

- رتبة محاسب إداري رئيسي⁽¹⁾

كما أكدت المادة 51 من المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19 ييار 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، والتي وضعت جميع أسلاك هذا القانون في طريق الزوال واتخذت النظام المفتوح في الإلتحاق بهذه الوظائف حيث نصت المادة السالفة الذكر على ما يلي: " توضع أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال"⁽²⁾.

وعليه فإن تسوية المسار المهني لهذه الفئة من الموظفين وتصفية الرتب الآيلة للزوال أصدر الوزير الأول الإرسال رقم 509 /م د/و أ المؤرخ في 25 ماي 2014 المتعلق بالمسار المهني للموظفين المنتمين إلى الرتب الآيلة للزوال 3 الذي وجه من خلاله تعليمات لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية وكذا وزارة المالية قصد إيجاد تقارب للتنسيق بينهما في تسوية وضعية الأسلاك والرتب الآيلة للزوال وذلك من خلال اعتماد نظام الترقية للإنتهاء كلياً منها تدريجياً .

كما صدرت تعليمة وزارية مشتركة رقم 2014/02 المؤرخة في 26 أوت 2014 المتعلقة بترقية الموظفين الآيلة للزوال، موقعة من طرف كل من وزير المالية والمدير العام للمديرية العامة للوظيفة العمومية بإعتبارهما السلطة الوصائية على هيئات الرقابة المتمثلة في مصالح الرقابة المالية ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية⁽³⁾.

لقد نصت هذه التعليمة الوزارية المشتركة على اعتماد نمط الترقية الإختيارية بعد التسجيل على قوائم التأهيل شريطة إستفاء الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال لشروط الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة

(1) المادة 63 من المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 ييار 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة

(3) المادة 51 من المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 19 ييار 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

(3) تعليمة وزارية مشتركة رقم 2014/02 المؤرخة في 26 أوت 2014 المتعلقة بترقية الموظفين الآيلة للزوال.

وتتم إجراءات عملية الترقية حتى ولم يكن للمؤسسة أو الإدارة المعنية مناصب مالية شاغرة في مدونة المناصب المالية حيث يتم اللجوء للتحويل التلقائي للمناصب المالية من الرتب الدنيا للرتب الأعلى حسب كل سلك.

ونظراً لأهمية هذا الإجراء المتعلق بترقية الرتب الآيلة للزوال لم يتم تحديد أجال للإنتهاء من عمليات الترقية، وإنما ترك تحديدها لحين تصفية وزوال كل الرتب الآيلة للزوال ولتأكدتها، اصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمية رقم 02/ م ع و ع إ / م ت ت / م ف أ م / 2015 المؤرخة في 17 فيفري 2015 المتعلقة بالرتب الآيلة للزوال والتي نصت في إحدى فقراتها على الإجراءات المتعلقة بترقية الموظفين عن طريق الإمتحان المهني أو على أساس الإختيار في الرتب الآيلة للزوال غير معنية بالأجال المحدد في البرقية 2015/136 المؤرخة في 19 جانفي 2015 المتعلقة بأجال إستكمال عمليات التوظيف بعنوان السنة 2014 غير محددة بمدة زمنية⁽¹⁾.

(2) التعليمية رقم 02/ م ع و ع إ / م ت ت / م ف أ م / 2015 المؤرخة في 17 فيفري 2015 المتعلقة بالرتب الآيلة للزوال.

خلاصة الفصل الأول

عرضنا في هذا الفصل الدراسة النظرية لمختلف أنماط التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال التطرق إلى أهم التطورات والإصلاحات المتعلقة بكل نمط من أنماط التوظيف سواء الداخلي أو الخارجي في بلادنا كما تطرقنا إلى أهمية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في تحديد احتياجات المؤسسات وتحديد طرق إجراء المسابقات والاختبارات وتتبع المسار المهني للموظف.

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحظى بعناية خاصة، وهذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المنظمة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف واختيار أنسبهم وأجدرهم بكل شفافية ومساواة في تولى الوظائف حيث تطرقنا لأهم القوانين والمراسيم التي صدرت في مجال التوظيف العمومي من سنة 1966 الذي يشمل قانون 66/133 إلى المرسوم 16/280 المتضمن فتح مجال الترقية والإدماج لبعض الرتب وإدماجهم.

الفصل الثاني:

الآثار القانونية المترتبة عن أعمال
أنماط التوظيف

تمهيد:

إن الحرص على الارتقاء بالوظيفة العامة يستوجب العناية باختيار الموظفين ذو كفاءة أمرا ضروريا، حيث أن كل وظيفة تحتاج إلى موظف يحمل شروط ومؤهلات ومواصفات خاصة، ثم إنه لا يكفي أن تطبق الشروط العامة والخاصة للموظف بل لابد من اختبار الموظف قبل تعيينه في الوظيفة للتأكد من جدارته وقدرته على القيام بأعباء تلك الوظيفة⁽¹⁾، وبناء على ما سبق فإن الآثار المترتبة عن أعمال أنماط التوظيف تتركز على تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين في المبحث الأول تتمثل في الضوابط القانونية المسبقة قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية والمبحث الثاني الضوابط القانونية اللاحقة بعد انعقاد العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وما يترتب عنها.

(1) FRANÇOIS MEYER, Les fondamentaux de la fonction publique territoriale, P.U.F. – Droit, Paris, 2007, p37.

المبحث الأول: الضوابط القانونية المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية

أصبح من المسلمات في الوقت الحاضر ان ممارسة ايّ من الحريات العامة الكون إذا سادت مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الأفراد، فمبدأ المساواة يعد السور الحامي لممارسة الموظف العام لحرياته عموماً وحرية التعبير عن رأي خصوصاً، ويستمد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أهميته المميزة من التلازم المحتوم لاقتران الحرية بالمساواة، ولتطبيق مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة أهمية بالغة، اذ يعد الضمانة الاكيدة لممارسة الموظف لحرية التعبير عن الرأي إذ يفترض التسليم منهم بسبب انتمائهم السياسي او لجميع المواطنين بالحق في تولي الوظائف العامة من غير ان يؤخذ أي أرائهم او أفكارهم أو معتقداتهم، مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيهم وحسب معيار الجدارة والكفاءة الذي يتعين ان يكون المعيار الاول في الاختيار للتعين، كما ان التمايز بين الموظفين الخاضعين إلى نظام وظيفي واحد بسبب اختلاف الاراء والانتماءات السياسية والحزبية وسواها يؤدي لحدار للجهاز الاداري عموماً إلى تغييب للكفاءات وإهدار لمبدأ تكافؤ الفرص وانتشار لمظاهر الفساد والأضرار بالمصلحة العامة، وعليه البدء في التصدي إلى ظاهرة التمايز في النطاق الوظيفي لما لها من آثار سلبية من خلال أعمال مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة⁽¹⁾

المطلب الأول: الضوابط العامة للالتحاق بالوظيفة

يعد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة إحدى مظاهر مساواة الافراد في الحقوق والواجبات، وقد حرصت أغلب الدول على التأكيد في دساتيرها على الحق في المساواة بمختلف مظاهره فضلاً ما حضي به هذا المبدأ من حماية دولية في المواثيق والاتفاقيات

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة

يراد بالمساواة عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة، فإذا اتخذت الشروط والظروف في عدد من الأفراد، وجب عندئذ أن تتحقق المساواة بينهم، وان يتمتعوا بحماية قانونية متساوية⁽²⁾

(1) تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون - جامعة بغداد بدون سنة ولاطبعة ، ص 297

(2) أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية. 2011، ص25

يرتبط مبدأ المساواة بمبدأ العدالة والحرية ارتباطاً شديداً، فالعدالة لا تتحقق إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين، كما أنه لا وجود للحرية بدون المساواة، ألن المساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الافراد، وهذا ما أوضحه جون جاك روسو في كتابه "العقد الاجتماعي" أن الحرية لا يمكن أن تبقى بغير المساواة، كما أن المساواة أساس مبدأ الشرعية وتحقيق العدالة في المجتمع⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر

على الرغم من أن مبدأ المساواة في التوظيف من أهم الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي ولتحقيق الحرية بين المواطنين وهذا ما أوضحه جان روسو في كتابه للعقد الاجتماعي إذ الحرية لا يمكن ان تبقى المساواة اما ان المساواة أساساً مبدأ للشرعية وتحقيق العدالة في المجتمع وهي الوسيلة لتقرير الحماية المماثلة للمواطنين ويستطيع المشرع إحتوائها على السلطة التقديرية أن تصنع شروط تحدد المراكز القانونية التي تساوى الأفراد أمام القانون فإن الديمقراطية في أقرارها هذا المبدأ ضماناً أساسياً للحرية الفردية⁽²⁾ حيث تنص المادة 51 من الدستور على مايلي:

يتساوى جميع المواطنين فيتقلد المهتم والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون، وهو مانص عليه قبال قانون التوظيف العمومي سنة 1966 وكذا المرسوم 85 - 59 الذي نص على الضمانات الفعلية باحترام وتطبيق قاعدة المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة وذلك بإلزام المرافق العامة لدي لجوئها للتوظيف بمراعاة شروط عامة يجب مراعاتها فجميع المترشحين من جهة التقييد بإجراءات وكيفيات التوظيف الذي يقوم علي أساسها على نظام المسابقات المبنية او الاختبارات⁽³⁾.

وهو سيرجع من ناحية أصله التاريخي إلى الثورة الفرنسية حيث نصت وثيقة إعلان حقوق الإنسان الذي أعلنته هذه الثورة سنة⁽⁴⁾ 1789 في مادتها 06 على ان الجميع متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة والفضل احدهم إلا بما يتمتع به من قدرات ومواهب وهو ما أثبتته الاعلام العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 حيث نصت مادته 21 منه انه يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده وقرار نفي إلى مرتبة المبادئ الدستورية عموماً ودارج سائراً لقوانين الأساسية للتوظيف العمومية المعاصرة اعتباراً لكون الوظائف التي يحميها مظهر من مظاهر ممارسة الحقوق المدنية بالنسبة للمواطنين ومفاده انه يجب التمييز بين الموظفين على أساس الجنس والعرق

(1) انور احمد السراج ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، مكتبة النهضة العربية ، 1983 ، ص 52

(2) اشرف محمد انس، التنظيم الدستوري للتوظيف العامة ، دراسة مقارنة - الاسكندرية - مصر - دار الجامعة الجديدة ، 2011 ص 45

(3) محمد صغير بعلی . القانون الإداري ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة . 2004 ص 22 - 223

(4) محمد يوسف المعداوي ، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة المقارنة والتشريع الجزائري الطبعة 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1988 ص 05

او الديانة او الأحكام السياسية إنما ينبغي أن يعامل الجميع على قدر المساواة الذي يجب على السلطة احترامه والسهر على تفادي تمييز بين المترشحين.

كما اكدت على ذلك المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائرية لعام⁽¹⁾2006.

وباختصار شديد يجب على الإدارة أن تترك باب الوظيفة العامة مفتوحا على مصراعيه أمام مواطني الدولة، كما يجب أن يكون تولي الوظائف العامة على أساس المؤهل والكفاءة دون تمييز بين المرشحين استنادا للعرق أو اللغة أو الدين أو الجنس⁽²⁾.

لقد ناضلت الجزائر كسائر الدول في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه ترقية المجتمع بمساهمة المواطن ومشاركته في بناء الوطن، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ومن أجل تجسيد ذلك كما نص عليه الميثاق الوطني الصادر سنة 1979 على أن " تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلاد هو مطلب من مطالب الاشتراكية⁽³⁾ وفي مجال المساواة بين الجنسين نص الميثاق الوطني: " وإنطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الاشتراكية تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة. .. تشجعها على أن تشتغل، لأن في ذلك مصلحة للمجتمع وأكد بعد ذلك دستور سنة 1976 على مبدأ المساواة في المادتين 41 و42 منه كما أشار في المادة 42 إلى تمتع المرأة بكل الحقوق الممنوحة للرجل فسمح لها بذلك أن تشارك جنبا إلى جنب مع أخيها الرجل في بناء الوطن، تم بعدها صدر دستور سنة 1996 في المادة 51 منه على تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية حيث نص ما يلي " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "⁽⁴⁾. هذا بالإضافة إلى أن دستور سنة 1996 تضمن نصوص قانونية تجسد مبدأ المساواة بإعتماده كقاعدة أساسية في تولي الوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد نص المادة 53 من دستور 1996 من خلال تكريسها لمجانبة التعليم وإجباريته ويؤكد نص المادة 55 التي جاءت كما يلي " لكل المواطنين الحق في العمل⁽⁵⁾، كما عملت النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك

(1) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 189 190

(2) علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار النشر، 2003 ص 435

(3) الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 05 جويلية 1976، المتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 جويلية، 1976 ص 898

(4) مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ص. 13

(5) نفس مرجع سابق، ص 14.

مند الإستقلال وإلى غاية يومنا هذا كما تؤكد نص المادة 5 من الأمر 66-133، ونص المادة 74 من الأمر 06-03 صراحة حيث نصت " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية. .." (1)

الفرع الثالث: تعريف مبدأ الجدارة

قد نتطرق للتعريف اللغوي وفي الإصطلاح لمبدأ الجدارة حيث ان مبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العمومية إلى جانب الشروط التنظيمية المعدة اصلا بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وإلى تلك العمليات الأخرى التي افرزتها الممارسة العملية والتقنية

أولاً: التعريف في اللغة

جدر ليجدر والمفعول مجذور به، جدر لهذا المنصب جدار إهلاله خليقا به " أنت جدير بكل احترام " شهادة الجدارة تؤكد تفوق صاحبها في مجال ما مجموعة القواعد والتعليمات التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين بها والتي تؤكد أن بقاء الموظف وترقيته إنما يعتمد على مستوى الأعمال اليومية التي يؤديه(2).

ثانياً: التعريف في الاصطلاح

مبدأ الجدارة كما يعرفه فقهاء الإدارة العامة هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة(3).

ويراد بالجدارة تلك العملية التي تقوم بها الجهة المعنية بالتوظيف قصد التحقق من. صلاحية وكفاءة المرشحين للوظيفة العامة بواسطة المسابقة(4).

الفرع الرابع: تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر

ان المفهوم الجزائري للجدارة في التوظيف يركز أساسا على التوظيف عن طريق المسابقات سواء كانت هذه المسابقات بالشهادات أم بالاختبارات وهو ما تنص عليه المادة 26 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي

(1) الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره.

(2) معالم سعد ، ضمانات لحق النساء في تولي الوظائف العامة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، الية حقوق جامعة خيضر بسكرة ، سنة 2012-2013، ص33

(3) محمد يوسف المداوي ، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة المقارنة والتشريع الجزائري الطبعة 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1988 ص7

(4) مصطفى الشريف ، تولية الوظائف العامة على ظهور القانون الاساسي العام للعامل ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر 1985، ص86

66-133 والمادة 55 من القانون الأساسي العام للعامل، حيث جاء في المادة 26 المذكورة سابقاً "يتم توظيف الموظفين تبعاً لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معاً المبيتين أدناه: مسابقات عن طريق الاختبارات مسابقات عن طريق الشهادات، وفضلاً عن ذلك فإن الموظفين الذين يثبتون إما على وأقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة فمن شروط جدول الترقية، وأما على نجاح في امتحان مهني، يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة"، وواضح من هذا النص أن مبدأ الجدارة في التوظيف مجسد في المسابقات وهي هنا على ثلاثة أنواع:

- المسابقات عن طريق الشهادات وفيها تظهر كفاءة المرشح للوظيفة وصلاحيته لها عن طريق تقديم أعلى الشهادات العلمية
- المسابقات عن طريق الامتحانات أو الاختبارات وفيها تبرز جدارة المعنى بالتوظيف عن طريق إجراء اختبار الحصول على أعلى وأحسن العلامات
- المسابقة عن طريق الامتحان المهني وهي كسابقتها لا تختلف عنها سوى في أنها تجري مغلقة لتلامذة مدارس التكوين الإداري أو المهني والموظفين القدامى الراغبين في الترقية.

أما المادة 55 من القانون الأساسي العام للعامل 78-12 فقد جاء فيها "يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وإمكانياته ومراجعته المهنية أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة". هكذا تكرس هذه المادة مبدأ الجدارة في التوظيف سواء عن طريق الشهادات والإمكانيات والمراجع المهنية أو عن طريق الامتحانات والاختبارات أو بهما معاً. والواقع أن أكثر ما يظهر فيه مبدأ الجدارة هو في النظام الذي يأخذ تصنيف مناصب العمل على النحو الذي جاء به القانون العام للعامل، ذلك أنه يستحيل على من لا خبرة له وال كفاءة شغل مناصب تم تحديد مهامها بدقة على النحو الذي جاء تفصيله في المادة 99 من هذا القانون التي تقول "أن منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها"⁽¹⁾.

إن هذه المادة تجسد مضمون الجدارة وتبني مبدأ التخصص الدقيق بالجدارة الوظيفية أم المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾ عن هذا المضمون من خلال إعتبار

(1) مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 87 وما بعدها

(2) المرسوم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13

المسابقة كنمط من أتماط التوظيف في المادة 34 منه، لأن نمط المسابقة هو تجسيد لمبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية

ومن تم جاء الأمر 03-06⁽¹⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 80 التي تنص " يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الإختبارات

- المسابقة على أساس الشهادات لبعض أسلاك الموظفين... "

إن ترجمة المسابقة هو تجسيد لمفهوم الجدارة في تولي الوظائف العمومية كما أنها توازن بين التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي ومنه نقول أن مبدأ الجدارة ساوى الفرص بين التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي أي الترقية كما للحفاظ على النظام المنهج من طرف المشرع وهو النظام المغلق حيث يتركز على متابعة الممار المهني للموظف، كما نوه لتقييم الموظف من خلال المادة 99 منه التي جاءت كما يلي " يتركز الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية

- الكفاءة المهنية

- الفعالية والمردودية

- كيفية الخدمة

حيث وردت هذه المادة لتعكس المغزى الحقيقي لمعيار الجدارة في تقييم الموظف وترقيته إذ انها تقوم على مبدأ الجدارة والإستحقاق من خلال الإمتحانات والمسابقة كوسائل لتجسيده⁽²⁾.

(1) المادة 80 من الأمر 03-06 نفس مرجع سابق

(2) المادة 107 من الأمر 03-06

المطلب الثاني: الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة

هناك عدة ضوابط موضوعية للالتحاق بالوظيفة وشروط يجب توافرها في المعنى بالمسابقة قبل وضع ملفه للترشح وسوف نتطرق لها بالتفصيل في ما يلي:

الفرع الأول: الجنسية

الجدير بالأصل في تولي الوظائف في الدولة يستلزم الجنسية للحفاظ عليها وعلى أمنها وسلامتها ومما يثير الجدل فإنها تستلزم تشغيل اليد العاملة الوطنية من دونها لذلك إن اشتراط الجنسية لتولي الوظائف في الدولة أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية أو الجنسية المكتسبة للمواطن وان المتأمل في المادة 75 من الأمر رقم 03/06 يلاحظ أنها لم تميز بين الجنسية الاصلية والجنسية المكتسبة، حيث جاء فيها: "أن يكون جزائري الجنسية.. فكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء بالأصل أو بالتجنس فله الحق في تولي الوظائف العمومية"⁽¹⁾، ناهيك عن المناصب الحساسة كالقضاء والأسلاك الأمنية والجيش فلها شرط الجنسية الأصلية.

هناك إستثناء خاص حيث لا يمنع بالإستعانة بأعوان أجنبية في إطار الإتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي في إطار التعاقد.

الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية

أي مواطن يتمتع بالحقوق المدنية والمقصود بهذا الشرط هو حسن السيرة والأخلاقو يمكن التحقق من تمتع الشخص من حقوقه المدنية والإطلاع على صحيفة السوابق العدلية، ومراجعة السلطات الأمنية حيث للإدارة الحق في التحري عن الشخص المراد توظيفه أو ارشحه وكذا التحقق من حقوق المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب التي له علاقة بجريمة الإختلاس أو غيرها.

حيث جاءت الفقرة 3 من المادة 75 من القانون 03-06 تجدر الإشارة إلى عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 فقرة 2 من الأمر 66-156⁽²⁾، كما نصت الفقرة 4

(1) بوطبة مراد، دروس في الوظيفة، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، كلية الحقوق، الجزائر 2017، 2018، ص35

(2) المادة 09 ف 02 من الأمر 66-156، المؤرخ في 08-06-1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009، المتضمن قانون العقوبات صفحة 08.

من المادة من المادة 75 من القانون 06-03 أنه لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها (1).

الفرع الثالث: ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

الخدمة الوطنية وهو شرط لا بد منه والوضعية القانونية حسب القانون رقم 06/14 المتعمق بالخدمة الوطنية تكون إما بتأدية 1 واجب الخدمة الوطنية، أو الإعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني (2). وتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسمم من السلطات العسكرية المختصة تدرج في ملف الترشيح. والجدير بالذكر أن التعليم رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17 قد أعفت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية عند تقديم ملف الترشيح، حيث أن المترشح يسمح لو بالمشاركة في المسابقة، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته (3).

الفرع الرابع: شرط السن والتمتع باللياقة البدنية

ان توفر شرط السن مهم جدا في التوظيف فهو عامل جد هام وكذلك التمتع باللياقة البدنية هي عامل اساسي لتولي الوظيفة.

اولا: السن

ان هذا الشرط حددته المادة 75 من الأمر رقم 06-03، وكذا المادة 78 منه الحد الأدنى بثمانية عشرة 18 سنة كاملة. يلاحظ أن المادة 78 حددت الحد الأدنى للسن، غير أن السن المحدد لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المحدد في القانون المدني بتسع عشرة 19 سنة (4) ويثبت هذا بشهادة الميلاد.

ثانيا: التمتع باللياقة البدنية

قد ورد هذا الشرط في المادة 75 من الأمر رقم 03/06 دون تحديد مضمونه، ولا كيفية إثباته، غير أن المرسوم رقم 144/66 المتعمق بشروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم المجان الطبية فرض عمى المرشح لوظيفة العمومية لإثبات قدرته البدنية تقديم شهادة طبية من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد سالمته من

(1) المادة 75 الفقرة 3 و4 من الأمر 06-03 نفس مرجع سابق

(2) المواد: 24، 27، 28، 60 من القانون رقم 06/14 المؤرخ في 2014/08/09، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر، ع. 48

(3) التعليم رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17، تنعمق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، صادرة عن الوزير الأول.

(4) المادة 40 من الأمر رقم 58/75 ل والمتمم، المتضمن القانون المدني.

الأمراض والعايات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفائه منها⁽¹⁾.

الفرع الخامس: إثبات مستوى التأهيل

عامل مهم وهو مستوى التأهيل وهو إثبات المستوى والشهادة المتحصل عليها وقد ان المادة 79 من الأمر رقم 03/06، حيث أشارت إلى أن التوظيف يتوقف عمى إثبات التأهيل المطلوب بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين. يحدد القانون الأساسي الخاص بكل سمك نوع الشهادات أو الإجازات أو مستوى التكوين الذي تتطلبه كل رتبة بما يتلاءم مع مسؤولياتها وصلاحياتها. ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف الترشح⁽²⁾.

المطلب الثالث: الضوابط الإجرائية للإلتحاق بالوظيفة العمومية

الفرع الأول: إجراء المسابقات

- فتح المسابقة تفتح المسابقة بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني المكلف بالمالية ويجب ان يكون هذا القرار إلزاما ويحدد فيه بصفة خاصة
- تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقة من اجلها
- تحديد المسابقة
- تحديد الشروط الواجب توافرها في المترشحين
- بيان عدد المناصب الشاغرة
- المستندات والوثائق الضرورية لتكوين ملف
- تحديد بداية ونهاية التسجيلات والعنوان الذي ترسل إليه الملفات للتسجيل
- تبان كل الحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبلين على هذه الوظيفة⁽³⁾.

(1) المادة 01 المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعمق بشروط الياقة البدنية للإلتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم المجان الطبية، ج.ر،

ع46 سنة 1966

(2) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص37

(3) بوظراف علي، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، جامعة عبدالحميد ابن باديس مستغانم، 2017، 2018، ص 27

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة من خلال إجراء اختبار ويكون النجاح في الامتحان او اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجياتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة تم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العالقات والنتائج التي حصلوا عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف او ينظر إلى المناصب الشاغرة المراد شغلها⁽¹⁾.

الفرع الثالث: التوظيف على أساس الشهادات

يخصص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من اجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 12 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح وكذا إجراء مقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق كما تمت الإشارة إليه سابقا. وفي هذا السياق أفرجت المديرية العامة للوظيفة العمومية عن منشور جديد تحت رقم 12 المؤرخ في 22 أبريل 2011، يتعلق بتحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين وأكد المنشور المذكور، على ان التقييم والانتقاء يتم على أساس ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، والتكوين المكمل للشهادة في نفس التخصص، كما ان التقييم يتم على أساس الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه، والخبرة المهنية المكتسبة، مع حساب تاريخ الحصول على الشهادة ونتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء، وتفتح المسابقات المذكورة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المهني، على ان تتحدد من خلاله جملة الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 263/61 المؤرخ في 31 سبتمبر 1961، والمتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية المتمثلة على وجه الخصوص في ما يلي:

- الاسلاك والرتب المعينة التي تجري من أجلها المسابقات والامتحانات
- طريقة التوظيف المتضمن فتح المسابقة عدد الامتحانات، مواضيعها، مدتها، معاملاته والنقاط الاقصائية
- البرنامج المفصل للمسابقة أو الامتحان، والذي يجب إلحاقه بالقرار أو المقرر حسب الحالة، وانتهاء التسجيل

(1) بوظراف علي، مرجع سابق، ص 27

والعنوان الذي توجه إليه ملفات الترشيح الزيادات في النقاط لفئات محددة من المترشحين، طبقاً للتشريع الجاري في العمل

- عدد المناصب المالية المخصصة وفقاً لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية الشروط القانونية للمشاركة
- تكوين الملف
- مكان وتاريخ إجراء الامتحان وعنوانه
- طرق الإشهار في شكل إعلانات في الصحافة المكتوبة أو عن طريق إصاق إعلانات في وكالات التشغيل أو بأي وسيلة أخرى ملائمة
- الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين الناجحين التشكيل النظامي للجنة المسابقة وتتم عملية المسابقة أو امتحان تحت رقابة وإشراف السلطة المكلفة بالوظيفة العامة المختصة وهناك خمسة معايير إنتقاء المترشحين حددتها المادة 14 من المرسوم التنفيذي 163/61 وتتمثل في::

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة
 - تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة
 - الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء
 - الخبرة المهنية
 - نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار
- ولكون أن المرحلة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات⁽¹⁾
- غير أن المدة المخصصة لفتح المسابقة وتنظيمها تختلف، بحيث يجب تنظيم المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر ويتشكل لهذا الغرض لجنة المحادثة مع المترشحين تتكون من:

- ممثل الإدارة المعنية. .. رئيساً
- موظفان من الموظفين يحوزان على نفس الرتبة على الإقليم موضوع المسابقة عضوان في حالة عدم تمكن الإدارة من تعيين موظف من نفس الرتبة، ويمكن لها اللجوء إلى تعيين موظف من نفس الرتبة ينتمي إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة أو الإدارة

(1) بوظراف علي مرجع سابق، ص 30

ويتم تقسيمها بين ونقاط على أكثر، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضاءها ويرسل إلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم ومسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين، بعدها يتم تنقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها وبعدها يتم تدوين جمع النقاط إلى أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر وتحضر قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق يتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسليم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 12 ايام من تاريخ إمضاء المحضر، ليتم بعدها إحضار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 12 أيام من تاريخ الإمضاء على محضر إعلان عن النتائج النهائية، ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله لا تم استبداله بمترشح من في ظروف شهر على الأكثر والقائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق⁽¹⁾.

بصدور المنشور رقم 08 ك خ / م ع و 2007 المؤرخ في 15 اوت 2007 المتعلق بالتنقيط بمعايير الانتقاء المترشحين علماً أساس الشهادة والتوظيف على أساسها وهو الذي الغى المنشور رقم 15 المؤرخ في 29 افريل 2006 وقد تم إعادة تنقيط المسابقة من جديد وبرر هذا من اجل ضمان الشفافية في عملية المسابقات على أساس الشهادات⁽²⁾.

ويتم تحديد المترشحين المقبولين لاختبار المسابقة على أساس الشهادة وفق عدة معايير منصوص عليها قانوناً تتمثل هذه المعايير في:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين الترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، وترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يؤخذ بعين الاعتبار مسار الدراسة والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الاعتبار وينقط التكوين المكمل للشهادة وهو التكوين الذي لا يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية، كما تنقط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، أما الخبرة المهنية فهي الأخرى

(1) بوظراف علي مرجع سابق، ص 31

(2) المنشور رقم 08/ ك خ / م ع / 2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المرشحين للمسابقات على الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008

تؤخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادات ويختلف تنقيط الخبرة المهنية حسب الحالة، فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية المنظمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وكذا بين الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية، ولنتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء دور في المسابقة على أساس الشهادة، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية، ثم تقييم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح، وترتب النتائج طبقا للترتيب التنازلي، فيعين الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه، فمن يليه مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: التوظيف على أساس الفحوص المهنية

يهدف نمط التوظيف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأنواع (ب ج د) المحددة بموجب المادة 12 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو مستوى تأهيل مماثل المجموعة "ج" وتضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل المجموعة "د" وتضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 13 أشهر⁽²⁾

الفرع الخامس: التوظيف المباشر

رغم أن الأمر رقم 03/06 لم يعرف التوظيف المباشر إلا أنه وضع في المادة 80 منه الضوابط الأساسية التي تحكم هذا النمط من التوظيف والتي يمكن من خلال تعريف، التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا حيث جاء في المادة المذكورة ما يلي: " التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة بناء على هذا النص فالتوظيف المباشر هو: التحاق

(1) بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص دولة 1 ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1،

فرع الأغواط، 2015-2016، ص 63

(2) بوظراف علي مرجع سابق، ص 31

المرشح الذي تابع تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسة تكوين مؤهلة بالوظيفة العمومية مباشرة دون مسابقة أو فحص مهني⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الضوابط القانونية اللاحقة بعد انعقاد العلاقة الوظيفية

يعتبر الموظف العام هو العمود الفقري للدولة وهو القاعدة الأساسية الذي تتركز عليه في إشباع حاجيات المواطنين وضمان سير المرافق العامة للحكومة والموظف هو همزة وصل بين السلطة الحاكمة والمحكومين باعتباره الوسيلة البشرية التي تسير بها شؤون الحكم وتقديم الخدمات العمومية ووجود علاقة وظيفية في بين السلطة الحاكمة والمحكومين.

المطلب الأول: الآثار المترتبة على الإدارة

يعتبر الموظف العام هو العمود الفقري للدولة وهو القاعدة الأساسية الذي تتركز عليه في إشباع حاجيات المواطنين وضمان سير المرافق العامة للحكومة والموظف هو همزة وصل بين السلطة الحاكمة والمحكومين باعتباره الوسيلة البشرية التي تسير بها شؤون الحكم وتقديم الخدمات العمومية ووجود علاقة وظيفية بينهما فإنه يترتب على الإدارة بعد إنعقاد العلاقة الوظيفية جملة من الآثار القانونية بصفتها صاحبة سلطة التعيين ووسوف نتطرق لها بالتفصيل.

الفرع الأول: التعيين والترقية

مشتق من العين حاسة البصر والرؤية أي أبصرته، وتعينت الشيء أبصرته. وتعين السقاء: رق من القدم وقيل التعيين في الجلد أن يكون فيه دوائر رقيقة مثل الأعين ومتعين إذا رن فلم يمسك الماء، وتعين عليه الشيء: لزمه بعينه، وتعين الشيء: تخصيصه من الجملة⁽²⁾.

أولاً: التعيين اصطلاحاً

يشتمل التعيين على عدة معان ومقاصد: إذ يقصد به انعقاد الرابطة الوظيفية لأول مرة بين الموظف والإدارة واعتبار المرشح موظفاً بعد صدور قرار تعيينه كما يقصد به تقليد الوظيفة لعامة. سواء كان ذلك افتتاحاً أم كان إعادة لها بالنسبة لمن انقطعت خدمته⁽³⁾، فمصطلح التعيين إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار على

(1) بوطبة مراد ، نفس المرجع ، ص 41

(2) ابن منظور، لسان العرب، ج 33، باب العين، دار المعارف للنشر والتوزيع ، القاهرة 1983 ، ص 3196 3196 3200

(3) باسم بوشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة تقارير قانونية، ص. 16

المنصب الإداري فهو مسلك ضروري لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية واكتساب الصفة، كما أنه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ استمرارية المرفق العام، حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية للالتحاق المرشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي ويتم التعيين أساساً بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية⁽¹⁾.

أما في الفقه الإداري يقول سعيد مقدم أن التعيين يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة، وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري⁽²⁾.

في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غير موجود قانونياً، لذا حمايةً للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية، يجب على الموظف الذي يعين حديثاً أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أمام الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه وهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة التربص.

ثانياً: الترقية

في اللغة تعني "الصعود والارتقاء"، وهي مشتقة من كلمة رقي، ترقية أي رفعه وصعده، أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع ترفيعاً بمعنى تعلي، وترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه وقدمه⁽³⁾.

يقصد بالترقية انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومستقبلاً، ومرتب أعلى حالياً كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤوليات ومجال السلطة، حيث يبدأ الموظف حياته المهنية في أدنى درجات السلم الإداري، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله وبذلك تعتبر الترقية أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، كما تعتبر جزءاً من ثقافة المجتمعات⁽⁴⁾.

يتحدد مفهومها بالرجوع إلى مفهوم الترقية تشريعياً بين مختلف التشريعات المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة قيد موضوع إلا أن الوظيفة العمومية في الجزائر، وبالرغم من عدم إختصاص التشريع بتعريف شافل أي حاول المشرع

(1) بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، السنة 2013، العدد 9، ص. 69

(2) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبة 2010، ص 208

(3) عبد الكريم بلعربي، مرجع سابق، ص. 32

(4) عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 107

الجزائري تعريف الترقية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، حيث تناول الترقية في الأمر رقم 133/66⁽¹⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب الثاني منه تحت عنوان "التكوين والتوظيف"، فقد نصت المادة 26 في فقرتها الثانية ان الفصل الأول على ما يلي:

وفضلاً عن ذلك فإن الموظفين الذين يثبتون إما على أقدمية حقيقية وقائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، وإما على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة

كما نصت المادة 34 فقرة أولى من الأمر رقم 133/66 سالف الذكر، في الباب الرابع من على أن الفصل الثاني منه تحت عنوان "التنقيط والترقية "

تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام."

و بصدر المرسوم رقم 59/85⁽²⁾ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات ملاً والإدارات العمومية، عرفت المادة 54 فقرة 1 و2 منه الترقية عملاً بالمادة 117 من القانون رقم 12/78 المؤرخ 05 غشت 1978، تتمثل الترقية في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك."

أما فيما يتعلق بالأمر رقم 03/06 سالف الذكر، ففرق المشرع بين الترقية في الدرجة . والترقية في الرتبة، وذلك ضمن الفصل السادس من الباب الرابع تحت عنوان " الترقية في الدرجات والترقية في الرتب، " حيث عرفت المادة 106 منه الترقية في الدرجة كما يلي "تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

الفرع الثاني: التربص

لم يعرف الأمر رقم 03/06 التربص، وجاء المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص حيث جاء في المادة 2 منه كما يلي " يعين بصفة موظف كل عون وظف

(1) المرجع نفسه، ص 144

(2) المادة 54 فقرة 1 و2 المرسوم رقم 59/85، المذكور سابقاً

في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقاً للتنظيم المعمول به " (1)، حيث نص الأمر 06-03 المذكور في المادة 83 على وجوب قضاء فترة تربص يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة لوظيفة العمومية بصفة متربص، وحددته المادة 84: " يجب على المتربص حسب المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدته سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته (2).

يبدو أن مصطلح التجريب أو التمرين أو الاختبار أحسن من مصطلح التربص الذي استعمل الأمر رقم 03/06 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 322/17 أعطى للمتربص بعض الحقوق وأضفى بعض المرونة إلا أن مصطلح التربص من الناحية اللغوية لا يدل على معنى الاختبار والحكم على المؤهلات باعتباره المقصود بإخضاع العون المعين لهذا الاجراء، فالتربص لغة يعني الانتظار أو الإقامة (3).

الفرع الثالث: التكوين

يعتبر التكوين وسيلة رئيسية في تدرج وتحسين مستوى الموظف في المسار المهني للموظفين، حيث نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، حيث نصت المادة 107 من الأمر رقم 03/06، التي نصت في بندها الثاني على الترقية بعد التكوين المتخصص، فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسن المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين، بعد خضوعهم لتكوين متخصص (4).

كما نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 26/91، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتميين إلى قطاع البلديات على هذا النوع من الترقية: " يستفيد العمال المرسمون أو المتدربون طورا من التكوين وتحسين المستوى، إما لرفع تأهيلهم أو تكييف أنماطهم حسب الوظيفة، أو للاستفادة من الترقية" (5).

في هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخ في 16 أكتوبر 2004، المعدلة والمتممة بالتعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخ في 26 ماي 2008، تحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، تهدف هذه التعليمية إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري

(1) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر ج رقم 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

(2) بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 50

(3) جبران مسعود، الرائد (معجم لغوي عصري، ط 7، دار المعلمين، بيروت، 1992، ص 206.

(4) المادة 107 فقرة 2 من الأمر رقم 03/06 مرجع سابق.

(5) المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 26/91، المؤرخ في 02 فيفري 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتميين إلى قطاع البلديات، ج ر، العدد 06، الصادر في 06 فيفري 1991.

المعمول به، مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال و، هذا قصد إعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم الإمكانيات والمؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى⁽¹⁾.

يعتبر التكوين حقا على غرار تحسين المستوى وتجديد لنص المادة المعارف طبقا 38 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر فهو عملية تهدف لرفع كفاءة الأفراد من خلال سقل قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم وإتجاهاتهم من أجل القيام بدور محدد أو تولي منصب معين في الإدارة التي يعملونها، والتي يمكن من زيادة مستوى الأداء سواء بالنسبة للفرد أو الإدارة التي ينتمي إليها⁽²⁾، ولذلك ألزم المشرع الجزائري الإدارة بتنظيم دورات التكوين، حيث تنص المادة 104 من نفس الامر يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنة وتأهيله لمهام جديدة⁽³⁾، فهو يعتبر وسيلة للترقية المهنية للموظف ويتم فتح دورات التكوين المتخصص في المؤسسات والإدارات العمومية بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، والذي يحدد فيه كمايلي:

- رتبة أو الرتب التي فتحت بشأنها دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.
- عدد المناصب المتوفرة طبقا السنة المالية المعنية،
- الشروط القانونية الأساسية للقبول في مختلف الدورات،
- طبيعة الزيادات التي يمكن أن يستفيدها بعض المترشحين بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما،
- تاريخ فتح التسجيلات ووختامها مدة الدورات ومكان إجرائها وتاريخها وكذا شكل الدورة " تناوبي أو متواصل
- طبيعة الإختبارات المقررة في برامج الدورات وعددها ومدتها ومعاملها والنقط الإقصائية فيها،
- حجم المواقيت الإجمالي أو حسب كل مادة مدرسة، ومتابعتها.
- كفاءات مراقبة إجراء الدورات المذكورة سابقا⁽³⁾.

و تتمثل الشروط الأساسية للترقية عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي:

(1) تعليمية وزارية مشتركة رقم 08 ، صادرة في 12 أكتوبر 2004 ، معدلة ومنتممة بالتعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 ، الصادرة في 26 ماي 2008 ، تحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

(2) بوحانة ثابتي، حقوق وواجبات الموظف، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة د.مولاي طاهر، الجزائر، 2016/2017

(3) المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المعدل والمتمم.

- إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديداً للمادة المعلومات والمصادقة عليه طبقاً 111 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية مصادق عليه،
- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية،
- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين المستوفين على الشروط القانونية من تقديم ترشيحاتهم، حيث ينشر قرار فتح دورات التكوين في أجل شهر 1 واحد على الأقل قبل.
- تاريخ بداية الدورة عن طريق الصحافة و/أو الإلصاق في أماكن العمل للمادة طبقاً 12 من المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المعدل والمتمم،
- إعداد قرار الترقية في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة، وحصوله على شهادة في التخصص الذي كونه فيه⁽¹⁾.
- لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا مرة واحدة في التكوين المتخصص⁽²⁾ ويكون الموظف أثناء فترة التكوين في حالة إنتداب بقوة القانون، طبقاً 134 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر.

الفرع الرابع: الترسيم

يمثل الترسيم أو التثبيت العمل القانوني الذي يتم بموجبه ادماج العون في احد الاسلاك التابعة للسلك الهرمي للإدارة، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتبة هذا السلم يمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من احكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 04 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 03/06، على أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته⁽³⁾.

يمثل الترسيم أو التثبيت العمل القانوني الذي يتم بموجبه ادماج العون في احد الاسلاك التابعة للسلك الهرمي للإدارة، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتب هذا السلم يمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من احكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية ويعتبر موظفاً بهذه الصفة حيث نصت المادة 83 من الأمر رقم 03/06، الذي يتضمن

(1) امينة شعبي، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة الأعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

خميس مليانة، الجزائر، 2013/2014، ص 83

(2) المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 92/96

(3) المادة 4 من الأمر 03-06 مرجع سابق

القانون الأساسي للوظيفة العمومية على ما يلي: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"⁽¹⁾.

الفرع الخامس: التقييم

تعرف عملية التقييم: "بأنها عملية تهدف إلى تحديد أداء العامل وتعريفه به وكيف ينبغي ان يؤدي عمله وتصميم خطة لتنمية العامل، فمن شأنه تقييم الأداء ليس فقط تعريف العامل بمستوى أدائه على التأثير على مستوى أدائه مستقبلاً. ومن التعاريف الشاملة لتقييم الأداء انه: "عبارة عن تقرير دوري بين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الفرد، والهدف المنشود من ذلك هو معالجة الضعف ان وجد وتدعيم جوانب القوة أيضاً، وقياس كفاءة العاملين والموظفين هو من أهم الأنشطة او الوظائف التي يجب ان تحتل مكان الصدارة في الموارد البشرية، وبالإمكان تناول الأهداف التي تحققها عملية تقييم الأداء. والواقع انه لايمكن تحقيق أي نوع من الصالح الوظيفي والكشف عن جوانب القصور في الجهاز الإداري إذا لم تتم العناية بتقارير الأداء نظر لأهميتها في الجهاز الإداري. وتقييم أداء كل موظف في مساره المهني، هو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات او في الرتب، إلى منح امتيازات مرتبطة المردودية وتحسين الأداء كما يشمل أيضاً منح الأوسمة التشريفية والمكافئات، وهو المفهوم الذي استند عليه المشرع الجزائري في المادتين 62 و62 من قانون الوظيفة العمومية"⁽²⁾.

(1) لحسن بن الشيخ اث موليا المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004 ص 110

(2) بوظراف علي، مرجع سابق، ص 37

المطلب الثاني: الآثار المتضمنة واجبات الموظف

إن إلتزام الموظف بالأخلاق السامية والأداب العامة أثناء ممارسة مهامه وإحترام كرامة الوظيفة التي أسندت إليه داخل المنظمة أو خارجها صفتان أساسيتان في إعطاء الإحترام والرغبة للشخص الذي ينوب عليه الموظف في النشاط ألا وهي الدولة التي يجب أن يتمتع بها بمكانة عالية لدى الأشخاص ضماناً للإستقرار والثقة.

الفرع الأول: احترام سلطة الدولة واحترام الرؤساء وتحمل المسؤولية

قد تبدأ مظاهر إحترام الموظف لوظيفته إحترامه للسلم الإداري أو السلطة السلمية في وظيفته حيث تعكس مدى تجاوب الموظف مع مرؤسيه وزد على ذلك سلوكه وهندامه الخارجي من نظافة اللباس وغيره إلى طريقة حديثه مع العامة وإستعماله لوسائل الإدارة، إلى حياته الخاصة بعد العمل في علاقاته مع من يليق بمكانته وإرتياده للأماكن المحترمة فخارج نطاق وظيفته لا يكون الموظف فرداً من العامة أو مواطناً عادياً من بين المواطنين، فالموظف يجب أن يتجنب في حياته الخاصة أي فعل أو تصرف يسئ إلى سمعة وكرامة الوظيفة التي يشغلها ويقبل الفقيه ديلبيريه (Delpree) في هذا الصدد " أن الموظف يتمتع أساساً بحرية كاملة في حياته الخاصة ولكن هذه الحرية يجب ألا تؤدي إلى فضيحة، إذ أن أكثر ما تخشاه الإدارة هو الفضائح (فساد، إختلاس، أداب عامة. ..⁽¹⁾، وفي هذا الصدد تنص المادة 42 من الأمر 03-06 على " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم⁽²⁾.

الفرع الثاني: واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز

تقتضي الدقة والأمانة من الموظف أن يتخذ من العمل موقفاً إيجابياً ويقوم به دون أن يطلب منه أحد، طالما يدخل في إطار اختصاصاته⁽³⁾، وأن يقوم بعمله في وقته دون تأخير الذي قد يترتب عنه ضرر للإدارة أو الغير⁽⁴⁾. كما تستلزم الدقة والأمانة أن لا يطالب الموظف في أداء عمله بما يطالب به الرجل العادي، ولا تنتفي مسؤوليته ببذل مستوى من الجهد والعناية التي يبذلها الرجل العادي، وإنما هو مكلف ببذل العناية والدقة التي يبذلها

(1) نواف كنعان، مرجع سابق، ص 145

(2) تشيشتات سلوى، مرجع سابق، ص 62

(3) محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات 4 الجامعية، الجزائر، 1984، ص 119.

(4) محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 193

الرجل الحريص الواعي، فلا يتخذ موقفا سلبيا فعلى الموظف أن يولي العمل الذي يقوم به العناية الكافية لتحقيق الغرض منه بصرف النظر عن الظروف التي أدت لإسناده إليه⁽¹⁾.

كما يتضمن هذا الواجب الفرعي عدة واجبات متفرقة وهي :

- حسن أداء الخدمة المطلوبة منه، وسرعته في أداء حاجات المواطنين المتعاملين منه بدون عراقيل
- عدم تلقي الرشوة من الغير مقابل أداء أعماله
- عدم الاحتفاظ بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية لنفسه أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظه .
- ألا يقبل بهدايا أو مكافأة أو عمولة، بمناسبة قيامه بمهامه، مما يشكك حول أمانته ونزاهته، واستغلال لوظيفته⁽²⁾.
- كما يجب على الموظف أن يتجرد من الأهواء والمصالح الشخصية والعائلية وأن يكون أميناً في تعامله مع رؤسائه وزملائه⁽³⁾.

الفرع الثالث: ١ افضة على ممتلكات الدولة والسر المهني

اولاً: ١ افضة على ممتلكات الدولة

بما أن الوسائل العامة هي ملك لجميع المواطنين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية فيجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبذيرها أو إستغلالها في خدة المصلحة الخاصة للموظفين، وهنا تنص المادة 50 من الأمر 03-06 على " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه"⁽⁴⁾.

ثانياً: السر المهني

يسمح للموظف أثناء القيام بمهامه بالإطلاع على الوثائق الإدارية والتي تعتبر من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية المتعلقة بتضلمات الأفراد أو الإتصال المباشر بهم، وعليه يجب أن يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار وأساس هذا الإلتزام حماية المصلحة العامة، ومنع ما يعرقل سيرها ونشاطها بشكل طبيعي وحسن، بالإضافة إلى ضرورة

(1) نواف كنعان، مرجع سابق، ص 146

(2) محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، جزء أول، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009، ص 474.

(3) نواف كنعان، مرجع سابق، ص 146

(4) المادة 50 من الأمر 03-06 نفس مرجع سابق

الإلتزام بالتحفظ عند الإدلاء بأي رأي من شأنه المساس بمصلحة مؤسسته أو بمصلحة الأفراد موضوع عمله وقد يمتد هذا الإلتزام إلى نهاية الخدمة الوظيفية بشتى وسائلها بالتقاعد أو إنهاء المهام أو التسريح، ونجد من صورها في تجسيد الحفاظ على الوثائق والملفات التي تحتوي على هذه الأسرار حيث تنص المادة 48 من الأمر 06-03 على ضرورة الإلتزام بالسر المهني حيث نصت كما يلي: " يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة نشاطه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة (1).

" كما تنص المادة 49 من نفس الأمر على ما يلي: " على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها. ... " إذن فالموظف ملزم بالمحافظة على أسرار مهنته من أجل حماية المصلحة العامة وهو مطالب أحياناً بضرورة الإفشاء بها وإذا أيضاً تحقيقاً للمصلحة العامة. (2).

الفرع الرابع: واجب التحفظ وإحترام الجمهور

في المقابل نقل حدة الإلتزام بالتحفظ عما يتصرف به الموظف في إطار مهمة نقابية على أن لا يبالغ في ذلك، تفادياً للمساس بهيبة المرفق العام الذي يعمل به فالموظف مطالب حتى خارج الخدمة بالتحلي بالسلوك الحميد لتحفظ كرامته وكرامة الوظيفة التي يشغلها أي تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة وبمعنى آخر الانسجام في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم وفقاً لمضمون نص المادة 42 من قانون الوظيفة العمومية (3).

يتعين على الموظف أن يحافظ بسلوكه على سمعة الإدارة ولو كان ذلك خارج الخدمة فلا يجوز للموظف العام المساس بسمعة الإدارة عند الإدلاء بآرائه السياسية. (4)

ويرجع أساس واجب التحفظ إلى القضاء الفرنسي مند سنة 1935 بحيث يرجع أساس واجب التحفظ إلى القضاء الإداري وبنفس الوقت فإنه من الواجبات التي تتسم بالمرونة لكونه من الإلتزامات المهمة المتعلقة بخاصية من خصائص الوظيفة العمومية ومفادها أن يمتنع الموظف أثناء العمل أو بعده بالإفصاح عن آراء ذات طبيعة غير ملائمة لوظيفة الإدارة (5)

(1) المادة 48 من الأمر 06-03 نفس مرجع سابق

(2) المادة 49 من الأمر 06-03 نفس مرجع سابق

(3) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 329-330.

(4) كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 79.

(5) سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 253.

وبرغم أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري لم ينص صراحة على واجب التحفظ إلا أنه أشار إليه في المواد 26-28-29 على النحو التالي: تنص المادة 26 على أنه "حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه" المادة 28 تنص على أنه "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية".

أما المادة 29 فتتضمن على أنه "لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة." (1)

إن الالتزام بالتحفظ عن التعبير عن الآراء بالاختلاف طبيعتها هي من الشروط البديهية المطلوبة من الموظفين والأعوان العموميين عموماً، وهو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي الالتزام بالتحلي بها أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة تجاه المواطنين ومستعملي المرافق العمومية وتجاه زملائهم ومرؤوسيهم السلميين .

وقد جعل المشرع الجزائري الالتزام بالتحفظ من الواجبات الأساسية الملقاة على عاتق الموظف يجب عليه أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز كما أنه مطالب وفقاً للمادة 42 من القانون الوظيفية العمومية 03/06 بتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم فالموظف مطالب أيضاً بالتعامل بأداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه و

مرؤوسيه (المادة 52 ق وع) كما أنه مطالب في إطار التعامل مع مستعملي المرفق العام بالتحلي باللياقة ودون ممانعة وهذا ما نصت عليه المادة 53 (ق وع) (2)

الفرع الخامس: عدم الجمع بين وظيفتين

تقتضي مباشرة الموظف مهام وظيفته، فلا يقوم بأي عمل آخر إلا ضمن حدود معينة يحددها النظام، والحكمة من إلزام الموظف بعدم الجمع بين الوظيفة العامة وبين غيرها من أوجه النشاط الإداري أو التجاري هي المحافظة على حسن أداء الموظف لعمله واستقلاله فيه وعدم وجود صلة أو علاقة بينه وبين أصحاب المشروعات الحرة يمكن أن يؤثر على جديته في القيام بأعمال وظيفته. (3)

(1) المادة 26-28-29 من الأمر 03/06

(2) المادة من 52-53 من الأمر 03/06.

(3) نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 155.

إلا أنه مع هذه الاعتبارات فإن حظر ممارسة الموظف أكثر من عمل لم يأتي مطلقاً، إنما تولت التشريعات تنظيميه وفقاً لاعتبارات وأسباب تدعوا إليها الظروف الشخصية للموظف والظروف الاقتصادية والمعيشية للمجتمع حيناً آخر⁽¹⁾، بمعنى أن المشرع الجزائري أوجب على شاغل الوظيفة العمومية عدم ممارسة أي وظيفة أخرى إلى جانب ممارسة وظيفته الأصلية، كما يمنع من مزاولة التجارة أو أي نشاط قد يخلق التعارض مع وظيفته، وقد يستند تبريره إلى عاملين على الأقل:

أولاً: عامل ظرفي

ويتمثل في الحد من ظاهرة البطالة التي ميزت معظم بلدان العالم غداة الحرب العالمية الثانية ولا تزال قائمة في العالم الثالث إلى يومنا هذا.

ثانياً: عامل إيديولوجي

يرتبط بضرورة حماية الموظف مما قد ينجم من آثار سلبية على نزاهته وحياده من جراء الجمع بين مسؤوليات خدمة الصالح العام وأنشطته، وأنشطة تابعة للقطاع الخاص غالباً ما تتعارض مع هذا الصالح العام، وهو ما يضمن استقلالية الموظف وضمان القيام بمهمته بصفة عادية، كما جاء في المادة 47 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 13 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه". "ومن أهم الأسباب التي يمكن ذكرها بهذا الصدد التديني الذي يميز وضعية المرتبات في الوظيفة العمومية، الذي قد يبرر السماح لأعوان الإدارة بالبحث على مداخل إضافية تمكنهم من تلبية ضرورات الحياة.

(1) تغريده محمد قدور النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة دراسة مقارنة، منشورات حليباً لحقوقية، ص 269.

المطلب الثالث: الآثار المتضمنة حقوق الموظف

لقد أورد قانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006⁽¹⁾، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سردا واسعا لحقوق الموظف ومن ضمن هذه الحقوق الأساسية يوجد وردت من المادة 26 إلى المادة 39 وسوف نتطرق بإختصار لأهمها:

الفرع الأول: الراتب

الحق في الراتب مقابل العمل المؤدي وهذا مكفول دستوريا وقانونيا، وفي هذا الصدد المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، فالراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، حيث تنص المادة 32 من الأمر 03/06 على أن " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب⁽²⁾

أولا: الطبيعة القانونية للراتب

بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابلا للجهد المبذول، أما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لأنه يراعي فيها حال الموظف والظروف المحيطة به، يتحصل الموظف على الراتب وفق شبكة استدلالية في إطار القانون لقد عني المشروع الجزائري أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات، وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة.

ثانيا: إستحقاق الموظف للراتب

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل العمل، ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره، وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها آثار منها:

إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره القانونية. وبالتالي استحقاق الموظف للراتب في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه.

(1) قانون رقم 06-03 -المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج.ر العدد 46 ، 2006/07/16

(2) المادة 32 من القانون المعمول به سابقا

وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه، وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه. لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفق الشكل والإجراءات القانونية المرسوم في المقررة، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/1 يوليو 2006 على ذلك⁽¹⁾، فنجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه الجديدة، وترتبط بهذا العمل المادي ثلاث نتائج قانونية على الأقل:

- حق الموظف في الأجر بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف
 - السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه
 - امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب.
- وترتبيا على ذلك فإن الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته دون عذر مشروع خلال المدة المحددة قانونا من تاريخ إبلاغه قرار التعيين فإن قرار التعيين لا يسقط لهذا السبب بل يظل منتجا إلى أن تتدخل الإدارة وتقوم بسحبه بموافقة صاحب المصلحة الضمنية وذلك بإزالته من التنظيم القانوني ويقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة، فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فورا، وإذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه الرابطة صرف كمكافآت وليس كراتب.

ثالثا: نظام تحديد الرواتب

تطبيقا للمواد 8 و114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، هذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على الأداء الجيد وتطوير

(1) هاشمي خري، مرجع سابق، ص 140

مهارته، فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها واحترامها وإلا بعد انتقاصا من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلالا بالتزامات الإدارة إزاء الموظف⁽¹⁾.

رابع: مركز الموظف تجاه راتبه

تبرز العلاقة التي تربط الموظف ذاته بالإدارة المستخدمة المكانة الخاصة مقارنة بعمال القطاع الاقتصادي، انطلاقا من كون هذا الأخير عوناً للدولة، وأن الدولة أي المشروع الجزائري يعترف له بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب عن هذه الوضعية عدد من النتائج تفرضها ضرورة البحث عن التوازن بين متطلبات الإدارة والمصالح الخاصة للموظف في إطار النظام الوظيفي، وفي حدود ما يتوافق وتحقيق الصالح العام عملا بالتصور القائل بأن سلطة الدولة ترتبط أساسا بقدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام واستمراره والمساواة في الاستفادة من خدماته⁽²⁾، وهذا يعني أن للدولة سلطة تحديد الراتب وسلطة زيادته عند اللزوم، وسلطة تخفيضه إذا وجد لذلك مقتضى دون أن يكون للموظف حق الاحتجاج بحقوق مكتسبة في هذا الخصوص⁽³⁾.

1- حسب المادة 31 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة فإن المرتبات العامة يتم تحديدها بالاستناد إلى الوظيفة التي يحتلها الموظف بالإضافة إلى درجته⁽⁴⁾ ثم صدر المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 1966/06/02 حيث حدد سلم المرتبات وقد وضع هذا المرسوم 14 سلما، ثم صدر المرسوم رقم 38/66 المؤرخ في 1966/06/02 حيث حدد مرتبات المجموعة الخارجية على السلم.

2- كذلك تم تحديد المرتب حسب المرسوم التشريعي 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية⁽⁵⁾، هذه الطريقة المركزية في تحديد الرواتب وجدت عدة صعوبات في التطبيق خاصة وأنها لا تغطي كافة المناصب والأعمال إلى جانب تعدد المعايير التي تقوم عليها وهذا نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين تصنيف مناصب العمل وهذا ما دفع بالحكومة إلى التراجع وسمحت للمؤسسات المستخدمة بتصنيف مناصب العمل، وهذا ما جاء في نص المادة 63 من هذا المرسوم حيث نصت بقولها: " يمكن للسلطة المستخدمة المعينة أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو

(1) هاشمي خري، مرجع سابق ص 86

(2) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الرويبة 2012، ص 18

(3) نواف كنعان القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2010 ص 113

(4) المادة 31 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية المؤرخ في 02 جوان 1996، ج.ر عدد: 46، 1996

(5) المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، ج.ر عدد: 13.

(1985)

عدة لجان خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الأجهزة أو المصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها⁽¹⁾.

خامسا: الحماية القانونية للراتب

إن المتعارف عليه أن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته، ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد تطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف، يعد انتقاص من وضعه القانوني ومركزه المالي، وبالتالي إخلال بالتزامات الإدارة إزاء الموظف. لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور والمداخيل والمرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁽²⁾.

الفرع الثاني: العمل في ظروف مواتية

كرسته المادة 37 من الأمر 03-06 حيث نصت " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية "، بمعنى أن الموظف يعمل ثمانية ساعات يوميا في موقع العمل فعليها تهيئة ظروف العمل معقولة ومواتية لأداء عمله بعيدا عن كل المخاطر التي تمس بصحته وسلامته بدنه وتحفظ له كرامته وإعتباره المعنوي⁽³⁾.

الفرع الثالث: الحق في العطل

العطل لكل موظف في حالة نشاط الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر والغاية منها هو السماح للموظف بالراحة قصد الاحتفاظ على صحته وتقوية قدرته للعمل من جديد، فمدة العطلة ثالثون يوما في السنة باستثناء الموظفين المكلفين بالنشاطات التعليمية والتكوينية، فإنهم يستفيدون من راحتهم السنوية أثناء العطل المدرسية، غير أنهم مرغمون أثناء هذه العطل بالمشاركة في الامتحانات والتدريبات التكوينية سواء كمستفيدين أو كمؤطرين إذا اقتضت الضرورة بذلك، ويستفيد الموظف المقيم بالصحراء بعشرين يوما زائد الشهر 50 يوما.

(1) نواف كنعان، مرجع سابق ص 114

(2) لمادتين 775 و776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 15 فبراير 2008. ج.ر عدد: 21 (21-04-2008 ص 217

(3) عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 128

ملاحظة: لا يمكن للمعلم أن يستفيد من عطلة الخريف أو الشتاء أو الربيع إن لم يستأنف التدريس قبل اليوم الأول من العطلة

أما العطلة المرضية لكل موظف الحق في تغيبات لأسباب صحية سواء كان المرض مؤقتاً أو طويل الأمد. لا يحق للموظف أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية. . العطلة المرضية المؤقتة: للعامل المصاب بمرض مؤقت الحق في تعويضات يومية محددة كالتالي: .

من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر: 05 % من أجر المنصب اليومي الصافي ابتداء من اليوم السادس عشر الموالي للتوقف عن العمل، 55 % من الأجر في حالة الاستشفاء يستفيد الموظف المريض من كامل الراتب وهذا بالنسبة للأيام التي يقضيها في المستشفى

إلا أن العطلة المرضية طويلة الأمد: تدفع التعويضات اليومية على أساس 55 % طوال مدة أقصاها 05 سنوات، في حالة توقف يتبعه استئناف العمل يتاح أجل جديد مدته 05 سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل، وإذا كانت العطلة طويلة الأمد مختلفة. عطلة الأمومة: تعتبر من التغيبات المدفوعة الأجر وهي حق من حقوق الموظفين مدة العطلة 01 أسبوعاً متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل⁽¹⁾.

الفرع الرابع: ممارسة الحق النقابي والإضراب

أولاً: ممارسة الحق النقابي

إن الحركة النقابية بمضمونها الحديث لم تعرفها بلادنا إلا بشكل متأخر، ذلك أن التخلف الصناعي وضآلة عدد الطبقة العاملة، وسيادة النشاط الفلاحي بشكل رئيسي إلى جانب بعض الحرف اليدوية كلها عوامل ساهمت في تأخر العمل النقابي في الجزائر.

تم صدور القانون رقم 62_57 الصادر في 31 ديسمبر 1962 المتضمن مواصلة العمل بالتشريع إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، وبقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر رقم 71_75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم صدر القانون رقم 88_28 المؤرخ بتاريخ 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

(1) مقال منشور في الموقع: <https://desoukahras.com>، تاريخ الاطلاع 18 اوت 2020 على الساعة 21:17 مساءً ص1

لقد كرس القانون رقم 88-28 المملغى بموجب القانون رقم 90-14 الساري المفعول هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف ميادين النشاط الاقتصادي، إذ كانت في كل مؤسسة عمومية اشتراكية نقابة والانخراط فيها كان يتم تقريبا بشكل آلي، غير أنه بموجب دستور سنة 1989، الذي فتح المجال واسعا أما ممارسة حق التنظيم النقابي لجميع المواطنين، وكذا أمام التعددية النقابية، ظهرت أكثر من خمسين نقابة في الجزائر⁽¹⁾.

ثانيا: الإضراب

لقد كان الإضراب في عهد النظام الاشتراكي بعد الاستقلال من الممنوعات رغم أن دستور 1963 نص في مادته العشرين على أن حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون غير أن هذه المادة بقيت جامدة بدون فعالية، إلى غاية صدور الأمر رقم 71_75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل، والذي كرس حق الإضراب في القطاع الخاص، غير أنه ربط هذا الحق بشروط أهمها موافقة المنظمة النقابية عليه، وإخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا. كما نظم الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص أهم الشروط الواجب إتباعها لممارسة هذا الحق، دون أن يحدد بدقة الإجراءات التي يجب على العمال إتباعها لتقرير هذا الإضراب.

إذا كان المشرع الجزائري في عهد الاقتصاد الموجه قد سمح لعمال القطاع الخاص اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن مصالحهم المشروعة، فإنه منعه منعاً باتاً في القطاع العام لكونه يمس بالنهج الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في تلك الحقبة، وهو موقف يتماشى مع منطق الاقتصاد الموجه وملكية العمال لوسائل الإنتاج⁽²⁾.

بقي الأمر على حاله إلى غاية صدور دستور 1989 الذي وضع القطيعة مع النظام الاشتراكي معلنا تبني الجزائر النظام الحر، لقد أقر هذا الدستور جملة من الحقوق السياسية والاجتماعية، ففي المجال السياسي انتقلت الجزائر من نظام الحزب الواحد إلى التعددية الحزبية أما في المجال المهني اعترف هذا الدستور بالحرية النقابية، ومنح للعمال سلاحا للدفاع عن مصالحهم المشروعة خاصة بعد تخلي الدولة عن الحماية الاجتماعية المفرطة للعمال، ألا وهو حق

(1) حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2003، ص 200.

(2) قرار المحكمة العليا تحت رقم 88698 المؤرخ في 23_11_1982 الصادر إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي برفض الدعوى: "حيث ينبغي الملاحظة أن ما يثيره الطاعن من حقه في الإضراب الذي يكون قد كرسه القانون 78_12 المؤرخ في 05_08_1978 غير جدي ذلك أن المادة 21 من هذا النص لا تمنح حق الإضراب إلا في القطاع الخاص، وأن مستخدم الطاعن تابع للقطاع العام...".

هؤلاء في اللجوء إلى الإضراب المشروع للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وهو ما نصت عليه المادة 57 من دستور 1989: " الحق في الإضراب معترف به، يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية في المجتمع".

ثالثا: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد لعدة اعتبارات أمنية، اقتصادية، سياسية، مهنية وتنظيمية وهذه القيود مقررّة دستوريا كذلك، فاعلمت الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديدّها للقانون⁽¹⁾. حدد القانون رقم 90_02 القطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة، وذلك لارتباطها بمرافق عمومية أو أنشطة اقتصادية حيوية في المادة 37 منه⁽²⁾، ومن بين هذه المرافق: المؤسسات والمرافق الحساسة التي يستهدف نشاطها إشباع حاجات عامة للجمهور مثل البريد والمواصلات، المصالح الطبية والاستشفائية، الكهرباء والغاز وتوزيع المياه، النقل بمختلف أنواعه الحماية المدنية، الإذاعة والتلفزة العمومية وما شابه هذه المرافق في النشاط والغاية⁽³⁾. وإذا لم يحترم العمال هذه الإجراءات الخاصة بضمان الحد الأدنى من الخدمة فإن قاضي الاستعجال يكون مختصا بالأمر بإيقاف الإضراب⁽⁴⁾.

من خلال ما تقدم نجد أن حق الإضراب قد أصبح من بين أهم الحقوق المهنية المعترف بها للموظفين في مؤسسات عمومية، وذلك بغية الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، غير أن قبل اللجوء إليه يجب احترام الشروط والإجراءات القانونية المنظمة له كما يشترط أن يكون الإضراب مشروعاً، أي أن تكون مطالبه مهنية محضة.

(1) انظر المادة 54 من الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم.

(2) تنص المادة 37 من القانون رقم 90_02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل على ما يلي: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود".

(3) احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، مرجع سابق، ص 155.

(4) راجع القرار رقم 1687722 المؤرخ في 14_04_1998.

الفرع الخامس: الحماية الاجتماعية والتقاعد

أولاً: الحماية الاجتماعية

تعرف المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها كما يلي " تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال مادياً ومعنوياً لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته⁽¹⁾.

وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية وأعدت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين⁽²⁾.

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية يجعل الموظف في وضعية موضوعية تنصف بطابع تشريعي وتنظيمي، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين وأنظمة لا يجوز مخالفة السلطات الإدارية لها، نتيجة لقواتها التشريعية الملزمة، وباعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه أنظمة الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها. كما اهتم المشروع بكيفية تمويل صندوق الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، وتحديد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيئات من طرف الموظفين التابعين لها بواسطة ممثلهم وفي إطار الهيئات والهياكل المنشأة لهذه الغرض. من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية: " ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل الإيجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية⁽³⁾.

(1) المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المتضمن الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المؤرخ في 15 ماي 1982، ج.ر. عدد: 20 د، س، ن. ص

(2) هاشمي خري، مرجع سابق ص 41

(3) نظمه أحمد محمد سرحان الخدمات الاجتماعية مجموعة النيل العربية، القاهرة 2006، ص 1

ثانيا: التقاعد

لقد كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية، ومن بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد باعتباره أحد أهم مكوناته لضمان الاجتماعي، إرثا من النظام الفرنسي الليبرالي وامتدادا له في أغلبها⁽¹⁾ و تاريخيا، فقد اتجهت فرنسا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية إلى إصلاح نظامها للتأمين الاجتماعي بما يتماشى وظروف هذه المرحلة، وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي أن ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط النظام العام، (الموظفون، المناجم، قطاع الكهرباء، السكك الحديدية، الشيخوخة. النظام الفلاحي، الصندوق العام لتقاعد الإداري وكذا تعدد الوصاية كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية، وزارة الفلاحة والثورة الزراعية، وزارة المالية) إلى أن جاء التخلي عن الأنظمة السابقة وتوحيدها لقد استوحى نظام التقاعد في الجزائر غداة الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي إلى غاية صدور القانون 83-12⁽²⁾.

وبصدور القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة نذكر منها: الأمر رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، المحدث للتقاعد المسبق، والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المؤسس للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، والأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، والقانون رقم 33-09 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، وأخيرا القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016

حيث يعرف نظام التقاعد بالتوزيع من خلال هدفه على النحو التالي: التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم وذوي حقوقهم من تغطية حاجاتهم المعيشية اليومية⁽³⁾.

(1) نوال أقاسم، "إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية"، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 19 يناير 1041 ص 41

(2) القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 289، الصادرة في 5 يوليو 1983

(3) مليكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) و تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 11

خلاصة الفصل الثاني:

لقد إعتد المشرع عن أعمال أنماط التوظيف يتطلب مجموعة من الآثار تتمثل في الضوابط المسبقة تتطلب آليات تخضع لمبدأ المساواة والجدارة للإلتحاق بها ضمن إستراتيجية نظام المسار المهني للموظف الذي نهجه المشرع الجزائري بإستقرار الموظف في وظيفته وترسيمه يولي عناية كاملة بوظيفته وما يترتب عليه آثارا قانونية تنظم تشكيلات الإلتحاق بها حيث تكون تلك الآثار ضمن الضوابط السابقة واللاحقة للإلتحاق بالوظيفة العمومية التي بدورها تتطلب جملة من الضوابط العامة والخاصة وكذا الموضوعية والضوابط الإجرائية والتي يؤدي بها إلى إنتهاج المنهج الصحيح قانونيا في الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية من بينها ضابط الجنسية، ضابط التمتع بالحقوق المدنية، ضابط السن والقدرة الذهنية والبدنية ولا يكتسب الموظف هذه الصفة إلا بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة صاحبة القرار، بقرار تعيين في منصب شاغر ويحال على فترة تريض لتثمين قدرات الموظف على تحمل أعباء الوظيفة المراد شغلها وترسيمه في منصبه كقاعدة عامة حيث يترتب عليه واجبات وحقوق من وضعه القانوني في حقوق يكتسبها بعد توظيفه إلى نهاية مساره المهني بالتقاعد أو غير ذلك.

خاتمة

الخاتمة

ختاماً لهذه الدراسة المتعلقة بتطور أنماط التوظيف ضمن التشريع الجزائري والأثار القانونية المترتبة عنها، نصبوا إلى كفاءات إنتقاء أحسن الموظفين لتطور الوظيفة والقيام بنظام وظيفي متطور يساير التطورات العالمية في تحسين خدمات المرافق العامة ومستوى الوظيفة العامة، حيث أن أخذ المشرع أنماط التوظيف المجسدة في أحكام القانون العام الأساسي للوظيفة العامة ضمن التوظيف الخارجي أو الداخلي، ضمن كفاءات وإجراءات تتطلب الانضمام إليها.

حيث إعتد المشرع الجزائري على تحسين تطور الوظيفة العمومية بعد اجتيازه لعدة تحولات وتطورات منذ الإستقلال بصدور القانون العام للوظيفة العامة 133/66 إلى آخر قانون للوظيفة العمومية 03/06 حيث أسفرت عنها عدة إصلاحات وتوجهات الدولة السياسية والثقافية والإيديولوجية لرفع اللبس عنها متبينة توجهات تنهض بها الإدارة الجزائرية غداة إستقلالها للنهوض بها من الحضيض إلى أرقى لأنظمة المسايرة لتطورها ولذلك فإن موضوع أنماط التوظيف من أصعب المواضيع لتسلسل وترابط في قانون الوظيفة العمومية من مختلف الجوانب المتعلقة به حيث توصلنا لنتائج فتحت مجال تحسين الوظيفة وتمثل في النتائج التالية:

- تبنى المشرع الجزائري نظام الوظيفة المغلق الذي تتسم فيه الوظيفة بالإستقرار والديمومة مما يرفع من مردودية الموظف كما أخذ بالنظام المفتوح الخاص بالعمال المتعاقدين ومن هذا التوجه نرى أن المشرع الجزائري أخذ بمفهوم التفتح والليونة بين الأنظمة السائدة في العالم الأمر الذي دفع بالوظيفة العامة إلى إيجاد حلول بديلة لتعويض النقص وتلبية حاجات الإدارة من الموظفين حيث إستثنى المشرع أعمال الصيانة والخدمات وسائقي السيارات والحجاب باللجوء لنمط التعاقد الذي ذكره المشرع صراحة في الأمر 06-03 من المواد 19 إلى 25.
- نظراً لتطور أنماط التوظيف، حيث تخضع وتتأثر بالأوضاع السياسية والإقتصادية للبلاد فأصدرت الحكومة تعليمة الوزير الأول رقم 01 المؤرخة في 2011/04/11 المتعلقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف والتي حلت محل المرسوم التنفيذي 95-293 الذي كان يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات إلى أن صدر المرسوم التنفيذي 12-194 الذي فتح المجال للمسابقة على أساس الشهادات لجميع الرتب التي كانت سابقاً تقتصر على بعض الرتب كأولوية على المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات كما شمل ذلك على تطبيقه على الأعوان المتعاقدين في المادة 03 من في الفقرة الثانية منه: " غير أنه عندما تشغل المؤسسات أو الإدارات العمومية أعواناً متعاقدين فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة. ..."

وضمامنا لتحقيق مبدأ المساواة وتكريس لمعيار الكفاءة والجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية إعتد المشرع عدم التمييز بسبب الأصل أو الجنس أو المعتقد.

- إن تعيين الأصلح ضمن معيار الكفاءة والجدارة وسيلة من وسائل الإدارة المعاصرة تعتبر أنماط التوظيف أو الترقية في نظام المسابقات بصورها المختلفة من أفضل الطرق لتجسيد مبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص كالمسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، الفحوص المهنية، أو على أساس التوظيف المباشر أو التعيين في المناصب العليا ضمن الضوابط القانونية المسبقة واللاحقة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، والتي بدورها تتطلب جملة من الضوابط العامة والخاصة وكذا الموضوعية والضوابط الإجرائية للإلتحاق بها والتي يؤدي إلى إنتهاج المنهج الصحيح قانونيا في الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية ومخالفتها تحول دون ذلك.
- إستثنى المشرع أعمال الصيانة والخدمات وسائقي السيارات والحجاب إلى اللجوء لنمط التعاقد كما تجدر الإشارة جميع الموظفين المنتين إلى أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب آيل إلى الزوال معناه أن لإلتخاذ المشرع نمط التعاقد وفي نفس الوقت يساير أنماط العمال الأسلاك السالفة الذكر إلى الزوال يستلزم على الأقل ثلاث عقود من الزمن لألغاء هذا القانون.
- وعليه بقي القانون العام للوظيفة العامة يمثل الأسلاك المشتركة فقط أي أن المشرع إستثنى القضاة والأئمة وعمال الأمن والجمارك والأسلاك العسكرية من تطبيقه فهو إفراغ لمضمون القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- إن التزايد المستمر في عدد الأعوان المتعاقدين نتج عنه قانون وظيفة عمومية مواز للأول ويخالف نظرت المشرع لذلك ادت إلى تسيير معقد مما أسفر بمطالب تمتلت في المطالبة بترسيم العمال المتعاقدين مما يخلق خرق في إلتخاذ القرارات سياسيا.
- التكوين يقتصر لفئة الموظفين قبل الإلتحاق بالوظيفة وكان ذلك قصد تكوينهم كل على حسب سلكه والمهام المنوطة بمنصب عمله.

وعليه إنطلاقاً مما سبق نقدم المقترحات التالية:

- ترسيم العمال المتعاقدين ضمن إستراتيجية نجاعة قانون الوظيفة العمومية يساير أنماط العمال الأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب الآيلة للزوال وإعادة إدراجها كما كانت عليه في المرسوم 59-85 حيث هذه الأخيرة تستلزم على الأقل ثلاث عقود من الزمن لألغاء هذا القانون.

- إنشاء معاهد ومراكز خاصة لتكوين الموظفين قبل إلتحاقهم بمناصب عملهم قصد الرفع من مستوى الوظيفة العمومية إلى مستوى راقق يساير التطورات العالمية.
 - تجسيداً لمبدأ الجدارة والكفاءة إعادة الإمتحانات الشفهية للمسابقات على ضوء كشف مدى كفاءة طالب الوظيفة
 - دراسة موضوعية وإستراتيجية معمقة حتى لا نقع في تعديل القانون العام للوظيفة العمومية بكفاءة عالية حتى نخرج من مجال التعليمات والبرقيات الحينية المتكررة قصد ترقيع هيكل هام في الدولة ألا وهو الوظيفة العامة.
 - إعادة الإعتبار لنمط الترقية في إطار المادة 25 من المرسوم التنفيذي 226/90 الخاصة بأبناء الشهداء وأرامل الشهداء أو المجاهدين فلم ينص عليه في المرسوم 85-59 ولا الأمر 06-03.
- وختام ما أنجزناه أننا حاولنا قدر الإمكان من خلال هذا البحث المتواضع الإمام بشتى جوانب تطور أنماط التوظيف ضمن التشريع الجزائري والآثار المترتبة عنها وحسب ما توصلنا إليه من معلومات، إلا أننا لا نقول أننا حكمنا زمام الأمور بكل الجوانب، ولكن نقول أننا بذلنا جهداً محاولين الإمام قدر المستطاع ممتنين أن يكون في حسن ظن الباحثين والله المستعان والكمال لله تعالى وحده. والحمد لله.

الملاحق

➤ التوظيف الخارجي:

- 1 قرار أو مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.
- 2 قرار أو مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات.
- 3 قرار أو مقرر توظيف عن طريق الفحص المهني.
- 4 قرار أو مقرر توظيف عن طريق الاختبار المهني.
- 5 قرار أو مقرر توظيف مباشر على أساس الشهادة.
- 6 قرار أو مقرر توظيف مباشر على أساس الشهادة (بعد متابعة تكوين متخصص).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- ويمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- ويمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرقيات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويمقتضى الرسوم رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق سنة
- المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والفنّي والمهني، عند الاقتضاء)،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق سنة المضمن القانون الأساسي الخاص بـ (سلك الانتعاش) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على القرار المؤرخ في ... الموافق الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص الهيئية للالتحاق ببعض الرتب المنقمة (ذكر سلك الانتعاش)،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر ميدان / شعبة أو فرع و اختصاص الشهادة بدقة) المسلمة لـ (بيان الاسم واللقب) من طرف
- وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في
- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن تنصيب المعني (ة) انقضاء من
- وباقتراح من

يقدم

المادة الأولى، يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مقرر في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، انقضاء من تاريخ تنصيبه.

المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرره في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- يعقضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- ويعقضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرشحات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويعقضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويعقضى الرسوم رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق سنة
- المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص العظمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والغائي والهنوي، عند الاقتضاء)،
- ويعقضى الرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق سنة
- المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه،
- وبناء على القرار المؤرخ في الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المتصية (ذكر سلك الانتماء)،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر ميدان / شعبة أو فرع واختصاص الشهادة بدقة) المسجلة لـ (بيان الاسم واللقب) من طرف
- وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في
- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في المتضمن تصويب المعني (ة) بقضاء من
- وباقتراح من

يقصر

- المادة الأولى: يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مفرص في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، بقضاء من تاريخ تصيبه.
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر.
- حرره في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف عن طريق الفحص المهني

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
 - وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
 - بمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - وبمقتضى الرسوم رقم ... - ... المؤرخ في الموافق سنة
 - المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التقني المعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
 - وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في الموافق سنة
 - المضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه،
 - وبناء على القرار المؤرخ في الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للاتحاق ببعض الرتب المتقدمة (ذكر سلك الانتماء)،
 - وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن فتح فحص مهني للاتحاق بسلك رتبة
 - وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للفحص المهني للاتحاق بسلك رتبة
 - وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر فرع و اختصاص الشهادة بدقة) المسجلة ل (بيان الاسم واللقب) من طرف
 - وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في
 - وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن تصويب المعني (ة) بتقديم من و
 - وباقتراح من

يقرر

- المادة الأولى، يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مقرر في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، ابتداء من تاريخ تنصيبه.
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر-
حرب في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف عن طريق الاختيار المهني

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) ،
- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
 - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - وبمقتضى المرسوم رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص القطعي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتعاش) لاسيما المادة منه،
 - وبناء على القرار المؤرخ في الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للاتحاق ببعض الرتب المهنية (ذكر سلك الانتعاش)،
 - وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن فتح اختيار مهني للاتحاق بسلك رتبة
 - وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للاختيار المهني للاتحاق بسلك رتبة
 - وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر فرع و اختصاص الشهادة بدقة) المسلمة ل (بيان الاسم واللقب) من طرف
 - وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في
 - وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن تنصيب المعني (ة) بعداء من،
 - وباقتراح من

يقترح

- المادة الأولى: يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مقرر في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، بعداء من تاريخ تنصيبه.
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر. حوز ب في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف مباشر على أساس الشهادة

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- ويمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرثبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق سلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويمقتضى المرسوم رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص العظمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتعاش) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر تسمية أو اختصاص الشهادة بدقة) المسجلة ل..... (بيان الاسم واللقب) من طرف.....،
- وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن تصنيف المعني (ة) ابتداء من،
-،
- وباقتراح من.....،

يقترح

- المادة الأولى: يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مقرر أو مرسوم في سلك وتبته الصنف الرقم الاستدلالي، ابتداء من تاريخ تنصيبه.
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر.
- حرر في في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر توظيف مباشر على أساس الشهادة (بعد تكوين متخصص)

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 04 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتصيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص القطعي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتخليقي والمهني، عند الاقتضاء)،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن فتح تكوين متخصص للالتحاق برتبة
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين المخصص للالتحاق برتبة
- وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن تنصيب (بيان الاسم واللقب) ابتداء من
- وباقتراح من

يقرر

- المادة الأولى: يُعين (بيان الاسم واللقب) بصفة منحصر في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، ابتداء من تاريخ تنصيبه.
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.
- حرره في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

➤ ترقية الموظفين:

- 7 قرار أو مقرر ترقية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات.
- 8 قرار أو مقرر ترقية عن طريق الامتحان المهني.
- 9 قرار أو مقرر ترقية عن طريق الفحص المهني.
- 10 قرار أو مقرر الالتحاق برتبة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية.
- 11 قرار أو مقرر الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.
- 12 قرار أو مقرر الترقية إلى رتبة أعلى.
- 13 قرار أو مقرر الترقية في إطار المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 90 – 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990.
- 14 قرار أو مقرر ترقية خاصة بأبناء الشهداء وأرامل الشهداء أو المجاهدين.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر ترقية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 03 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم رقم ...- ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...- ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتماء) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على القرار المؤرخ في ... الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتظمة (ذكر سلك الانتماء)،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن فتح مسابقة ترقية على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابتداء من
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من (عند الاقتضاء)
- وبناء على مسترح القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية لسابقة الترقية على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكويين قبل الترقية للالتحاق بسلك رتبة (عند الاقتضاء)،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن تنصيب المعني (ة) ابتداء من،
- وباقتراح من

يقدم

- المادة الأولى: يُرقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ تنصيبه أو ابتداء من (تاريخ توقيع محضر إعلان النتائج النهائية للتكويين قبل الترقية)،
- المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +) ويحتفظ بأقدمية مهنية قدرها يوم شهر سنة.
- المادة 3: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرره في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر ترقية عن طريق الامتحان المهني

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- ويمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- ويمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق سلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويمقتضى الرسوم رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتماء) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على القرار المؤرخ في ... الذي يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتهية (ذكر سلك الانتماء)،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم ... المؤرخ في ... المضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على القرار أو المقرر رقم ... المؤرخ في ... المضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابتداء من
- وبناء على القرار أو المقرر رقم ... المؤرخ في ... المضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من (عند الاقتضاء)
- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم ... المؤرخ في ... المضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصفحة ابتداء من
- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للامتحان المهني للالتحاق بسلك رتبة
- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية للالتحاق بسلك رتبة (عند الاقتضاء)،
- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ... المضمن تنصيب المعني (ة) ابتداء من
- وباقتراح من

يقدم

- المادة الأولى: يترقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ تنصيبه أو ابتداء من (تاريخ توقيع محضر إعلان النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية)،
- المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصفحة الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +) ويحفظ باقدمية مهنية قدرها يوم شهر سنة.
- المادة 3: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفصيل هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الالتحاق برتبة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- ويمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- ويمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأحوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويمقتضى الرسوم رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم ...- ... المؤرخ في الموافق سنة المضمن القانون الأساسي الخاص بـ (سلك الانتماء) لاسيما المادة ... منه،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابتداء من،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من، (عند الاقتضاء)
- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في للجنة الإدارية المساوية لأعضاء المختصة إزاء سلك رتبة،
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية للالتحاق بسلك رتبة (عند الاقتضاء)،
- وباقتراح من

يصدر

المادة الأولى: يُرقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ تنصيبه أو ابتداء من (تاريخ توقيع محضر إعلان النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية) .

المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +) ويحتفظ بأقدمية مهنية قدرها يوم شهر سنة.

المادة 3: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر.

حرره في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الترقيّة إلى الرتبة الأعلى مباشرة

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية تعيين)،
- ويمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- ويمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المعلق بسلطة تعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- ويمقتضى الرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتعاش) لاسيما المادة منه،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابتداء من،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من (عند الاقتضاء)
- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن ترقيّة المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من،
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر ميدان أو شعبة أو فرع و اختصاص الشهادة بدقة) المسلمة للمعني (ة) من طرف،
- وباقتراح من

يقرر

- المادة الأولى. ترقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ تصويبه الذي لا يكون سابقا عن تاريخ الإمضاء على هذا القرار أو المقرر.
- المادة 2. يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +) .
- المادة 3. يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر. حرره ب في الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الترقيّة إلى رتبة أعلى

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المطلق بسلطة التعيين، والتصيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم رقم ... - ... المؤرخ في الموافق سنة
- المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص القطعي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والغائي والمهني، عند الاقتضاء)،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في الموافق سنة
- المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتعاش) لاسيما المادة منه :
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابتداء من
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من (عند الاقتضاء)
- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر ميدان أو شعبة أو فرع و اختصاص الشهادة بدقة) المسلمة للمعني (ة) من طرف
- وباقتراح من

يقرر

- المادة الأولى: يُرقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ تصحيحه الذي لا يكون سابقا عن تاريخ الإمضاء على هذا القرار أو المقرر.
- المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +)،
- المادة 3: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفدية هذا القرار أو المقرر.
- حرر ب..... في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الترقية في إطار المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226
المؤرخ في 25 جويلية 1990

- ان (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتصيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق وواجبات الموظفين شاغلي وظائف عليا في الدولة لاسيما المادة 25 منه،
- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في الموافق سنة المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق سنة المضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه،
- وبمقتضى المرسوم المؤرخ في المضمن تعيين (بيان الاسم واللقب) بصفته (ذكر الوظيفة العليا المشغولة)،
- وبناء على التعلية رقم 03 المؤرخة في 20 ديسمبر 1991 المضمنة تطبيق المادة 25 المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المذكور أعلاه،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب المعني (ة) في سلك رتبة ابتداء من،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابتداء من (عند الاقتضاء)،
- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابتداء من،
- وباقتراح من

يقترح

- المادة الأولى: يُرقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابتداء من تاريخ التوقيع على هذا القرار أو المقرر.
- المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +)،
- المادة 3: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر.

حرره في
الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر ترقية خاصة بأبناء الشهداء وأرامل الشهداء أو المجاهدين

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) .
- بمقتضى القانون رقم 99 - 07 المؤرخ في 05 افريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد ،
- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى القانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ،
- وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى الرسوم رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء) ،
- وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم ... - ... المؤرخ في ... الموافق ... سنة
- المضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتماء) لاسيما المادة ... منه ،
- وبناء على التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 افريل 2008 التي تحدد كيفيات تطبيق المواد 39 و 40 و 42 من القانون رقم 99 - 07 المؤرخ في 05 افريل 1999 المذكور أعلاه ،
- وبناء على المنشور رقم 01 / ك خ / م ع و ع / 2009 المؤرخ في 03 جانفي 2009 المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 افريل 2008 المذكورة أعلاه ،
- وبناء على المنشور رقم 03 / ك خ / م ع و ع / 2009 المؤرخ في 26 جانفي 2009 المتعلق بترقية ذوي الحقوق إلى رتب تستوجب متابعة دورة تكوين،
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في التي نصت صفة (ابن (ة) شهيد ، أرملة شهيد أو مجاهد) المسلمة من طرف مديرية المجاهدين لولاية
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة ابداء من
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترسيم المعني (ة) في رتبة ابداء من (عند الاقتضاء)
- وبناء على مسطرخ القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصف ابداء من
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المضمن تصنيف المعني (ة) ابداء من
- وباقتراح من

يقصد

- المادة الأولى: يُرقى (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك رتبة ابداء من تاريخ تصنيفه.
- المادة 2: يعاد ترتيب المعني (ة) عند نفس التاريخ في الصف الدرجة الرقم الاستدلالي (..... +) ويحتفظ باقدمية مهنية قدرها يوم شهر سنة.
- المادة 3: يجب على المعني (ة) متابعة دورة تكوين (عند الاقتضاء ، إذا ما نص على ذلك القانون الأساسي الخاص برتبة الانتماء) .
- المادة 4: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتففيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في
الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر ترسيم

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) .
- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى الرسوم رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص القطيعي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتقني والمهني، عند الاقتضاء)،
- وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن القانون الأساسي الخاص ب (سلك الانتعاش) لاسيما المادة منه،
- وبمقتضى الرسوم التنفيذي رقم 17 - 322 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية،
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين، و/ أو إدماج (بيان الاسم واللقب) في رتبة الرقم الاستدلالي للصنف ابتداء من
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتجمعة في لجنة ترسيم،
- وباقتراح من

يقترح

- المادة الأولى: يرسم (بيان الاسم واللقب) في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي ابتداء من
- المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتفويض هذا القرار أو المقرر:
حرر ب في
- الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التكوين والتعليم المهنيين
مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية غارداية
مركز التكوين المهني والتمهين المختلط بغارداية
الرقم: / م.ت. م. ت. م / 2013

~*~ مقرر ترسيم ~*~

إن مدير مركز التكوين المهني و التمهين المختلط بغارداية

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

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07- 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1427 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين أعوان الإدارات المركزية، الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

- وبمقتضى المرسوم رقم: 112/74 المؤرخ في 10/04/1974 والمتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني وتحديد قانونها الأساسي.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 004/2008 المؤرخ في 19/01/2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية لا سيما المادة 05 منه.

- وبناء على مقرر رقم: 12/006 المؤرخ في: 25/06/2012 المتضمن تعيين السيد :
في رتبة محاسب إداري رئيسي الرقم الاستدالي: 453 ابتداء من 2012/05/02.

- وبناء على محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رقم : 001/2013 المؤرخ في 2013/06/05.

بإقتراح من السيد مقتصد مركز التكوين المهني والتمهين المختلط .

يقرر

المادة الأولى: يرسم السيد : في سلك المحاسبين الإداريين في رتبة محاسب إداري رئيسي

الصف : 10 الرقم الاستدالي : 453 ابتداء من 2013/05/02.

المادة الثانية: يكلف كل من السادة مقتصد المركز والعون المحاسب بتنفيذ هذا أو المقرر.

غارداية في 2013

إمضاء: من حمزة محمد
مدير المركز
الولاية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية غارداية

مركز التكوين المهني والتمهين المختلط بغارداية

الرقم:م.ت.م. ت.م / 2012

مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات

إن مدير مركز التكوين المهني و التمهين المختلط بغارداية ؛

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين أعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 112/74 المؤرخ في 10/04/1974 و المتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني و تحديد قانونها الأساسي .
- وبمقتضى المرسوم رقم : 2008/04 المؤرخ في 19/01/2008 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة المنتمين إلى المؤسسات والإدارات العمومية لا سيما المادة 69 منه.
- وبناء على التعليمات الوزارية رقم 38 المؤرخة في 2008/08/22 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة و الإدارات العمومية .
- وبناءاً على المقرر رقم : 2011/062 المؤرخ في 20/09/2011 المتضمن فتح مسابقة على أساس الإختبار للإلتحاق بسلك المحاسبين الإداريين رتبة : محاسب إداري رئيسي .
- وبناء على المحضر المؤرخ في 2012/03/29 المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الإختبارات للإلتحاق برتبة محاسب إداري رئيسي.
- وبناءاً على الشهادة رقم: 08/234628 المؤرخة في 09/02/2009 إختصاص:تسيير المخزون المسلمة للسيد: من طرف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بنومرات غارداية.
- بناءاً على وثيقة إثبات الخدمة الوطنية رقم: 7713 / ف ا ب / م خ و ورقلة 2011 بتاريخ: 2011/09/19
- وبناءاً على المحضر رقم : 2012/13 المؤرخ في 2012/05/02 المتضمن تنصيب السيد: ابتداءاً من : 2012/05/02

بإقتراح من السيد مقتصد مركز التكوين المهني المختلط .

- يقر -

المادة الأولى: يعين السيد : بصفته متربص في سلك المحاسبين الإداريين رتبة : محاسب إداري

رئيسي الصنف: ب10 الرقم الإستدلالي: 453 ابتداءً: 2012/05/02 من تاريخ تنصيب المعني

المادة الثانية : يكلف السادة مقتصد المركز والعون المحاسب كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر.

غارداية في :

مدير المركز
محمد بن حمزة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

إدارة التكوين والتعليم المهنيين

لديرة التكوين والتعليم المهنيين لولاية غرداية

مركز التكوين المهني والتمهين المختلط بغرداية

رقم / م ت م م / م / م / 2019

- * - مقرر الترقية الى الرتبة الاعلى مباشرة - * -

ن مدير مركز التكوين المهني والتمهين المختلط بغرداية

مقتضى الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية بات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري وظيفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

مقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 74/112 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1394 الموافق لـ 10 جوان سنة 1974 يتضمن إحداث مراكز التكوين في وتحديد قانونها الأساسي.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 16/ 280 المؤرخ في 02/11/2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 لتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية لاسيما المادة 19 منه. بناءً على المقرر الفردي رقم: 17/013 المؤرخ في: 19/10/2017 والمتضمن إدماج وإعادة ترتيب السيد في رتبة مساعد متصرف

إلى من: 09/11/2016. بناءً على مستخرج القرار رقم: 24 المؤرخ في: 03/10/2018 المتضمن ترقية المعني في الدرجة: 08 الرقم الإستدلالي: 498 للصف 11 ابتداءً من: 01/11/2016.

إلى على الشهادة رقم: 1481/ج غ/2018 المؤرخة في: 10/07/2018 المسلمة للمعني من طرف جامعة غرداية ليسانس تخصص قانون عام.

ياقتراح من السيد مقتصد مسير مركز التكوين المهني والتمهين المختلطبقرار

ويرسم في سلك المتصرفين رتبة متصرف ابتداءً من: 03/06/2019.

لمادة الأولى: يرقى السيد:

لمادة الثانية: يعاد ترتيب المعني عند نفس التاريخ في الصف: 12 الدرجة: 08 الرقم الإستدلالي: 215+537.

لمادة الثالثة: يكلف كل من السادة مقتصد مسير المركز والعون المحاسب كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر.

غرداية في: 17 جوان 2019

المدير
مركز التكوين المهني والتمهين المختلط بغرداية

محمد بن حيرة

A decorative rectangular border with intricate floral and scrollwork patterns in black ink, framing the central text.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- المصادر:

1-الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية لسنة 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر ج ج، ع 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996، المعدل بمقتضى القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ع 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

2- القوانين

- القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31/12/1962، المتعلق الاستمرار بالقوانين والتشريعات الفرنسية إلا ما تنافى والسيادة الوطنية.

- القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

- القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 289، الصادرة في 5 يوليو 1983

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج ج رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990

3- الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ع 34، الصادرة في 7 يونيو 1966

- الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 05 جويلية 1976، المتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 جويلية 1976 ص 898.

- الأمر رقم 06-03- المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج.ر.ع ج العدد 46 بتاريخ 2006/07/16

4-المراسيم:

أ- المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي 146/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلقة بتعيين في الوظائف العمومية واعادة افراد الجيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966
- المرسوم الرئاسي 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج رقم 13 صادرة بتاريخ 28 مارس 1990
- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

ب- المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985، ج.ر. عدد: 13. (1985)
- المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1985، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 51 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989.
- المرسوم التنفيذي رقم 26/91، المؤرخ في 02 فيفري 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى قطاع البلديات، ج ر، العدد 06، الصادر في 06 فيفري 1991.
- المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 57 الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995
- المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ج. ج. رقم 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995.
- المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن قانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة دج رقم 03 صادرة بتاريخ 20 يناير 2008
- المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن قانون الاساسي الخاص، بعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب ج. ر. ج. ج. رقم 03 صادرة في 20 يناير 2008 المادة 51

- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 الخاص بأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، المادة 40.

- المرسوم التنفيذي رقم 16/280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن قانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة صادرة بتاريخ 20 يناير 2008 ج رج ج رقم 66 مؤرخة في 09 نوفمبر 2016.

- المرسوم التنفيذي رقم 17/322 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج رج ج رقم 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

5- القرارات:

أ- الوزارية

- القرار وزارى مشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، يتضمن إجراء مسابقة لتوظيف نواب مقتصدین، ج. ر. ج. ج، رقم 13، صادرة بتاريخ 30 مارس 1982

ب- ا حکمة العليا:

- قرار المحكمة العليا تحت رقم 88698 المؤرخ في 23_11_1982 الصادر إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي برفض الدعوى: " حيث ينبغي الملاحظة أن ما يثيره الطاعن من حقه في الإضراب الذي يكون قد كرسه القانون 78_12 المؤرخ في 05_08_1978 غير جدي ذلك أن المادة 21 من هذا النص لا تمنح حق الإضراب إلا في القطاع الخاص، وأن مستخدم الطاعن تابع للقطاع العام...".

6- المنشورات:

- المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991، المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

- المنشور رقم 262 م ع وع / 98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف والوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

- المنشور رقم 264 / م ع وع / 01 المؤرخ في 26 ماي 2001 المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

- المنشور رقم 198 ك خ م ع و ع / 3 0 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 293 95 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، فيفري 2005 .
- المنشور رقم 8 / ك خ م ع و ع / 2013 المؤرخ في 6 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية
- المنشور رقم 10 المؤرخ في 29 افريل 2006، الصادرة عن مديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر 2007.
- المنشور رقم 08/ ك خ / و ع / 2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنفوط معايير انتقاء المرشحين للمسابقات على الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات. كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، أكتوبر 2008

7- التعليمات:

- التعليم رقم 02 المؤرخة في 07 أفريل 1990 الصادرة المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلقة بالأحكام المشتركة لتطبيق أحكام القوانين الأساسية الخاصة الصادرة تطبيقا لأحكام المادة 04 من المرسوم 85 / 59 المؤرخ في 23 من مارس 1985، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية ماي 2002
- التعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتسة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 1/1 ع 9/9 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، فيفري 2005
- التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلق بكيفية تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية جانفي 2005
- تعليمية وزارية مشتركة رقم 08، صادرة في 12 أكتوبر 2004، معدلة ومتممة بالتعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، الصادرة في 26 ماي 2008، تحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية
- التعليمية الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، جانفي 2006

- التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 اوت 2008، تحدد كفاءات تنظيم المسابقات، الإمتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، سنة 2008
- التعليم رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17، تتعمق بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، صادرة عن الوزير الأول.
- تعليمة الوزير الاول رقم 509/م/و أ المؤرخة في 25 ماي 2014، المتعلق بامسار المهني للموظفين المنتمين للراتب الآيلة للزوال، غير منشورة

8- البرقيات

- البرقية رقم 1514 / م ع و ع م ف أ م / 2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية غير منشور

ثانيا: المراجع

1- الكتب العامة:

- ابن منظور، لسان العرب، ج33، باب العين، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة 1983
- جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، ط7، دار المعلمين، بيروت، 1992
- علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الاداري، بدون دار النشر بدون طبعة، 2003
- لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الثاني دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004.
- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، جزء أول، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2009،
- محمد صغير بعلی، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004
- نظمه أحمد محمد، سرحان الخدمات الاجتماعية، مجموعة النيل العربية، القاهرة 2006
- نواف كنعان القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان 2010

2- الكتب المتخصصة:

- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية. 2011
- أنور احمد السراج، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مكتبة النهضة العربية، 1983
- تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون جامعة بغداد بدون سنة ولا طبعة
- تغريده محمد قدور النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، منشورات حلبيا لحقوقية
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومي دراسة تحليلية مقارنة أحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جومية 2006 من القانون الأساسي العام لوظيفة العمومي المتضمن، دار النجاح، روية، الجزائر، بدون طبعة، 2012
- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، الروية 2012،
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010
- صبري جلي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دار الجامعة الجديدة، مصر بدون طبعة 2008
- عبد الكريم بلعربي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، مخبر تشريعات حماية الوظيفة العامة، مطبعة تيارت، الجزائر، العدد الأول، 2013
- عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ط1 دار جسور للنشر والتوزيع
- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984
- محمد يوسف المعداوي، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة المقارنة والتشريع الجزائري الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988
- محمد يوسف المعداوي، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة المقارنة والتشريع الجزائري الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010

- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012.

3- الرسائل العلمية:

أ- الدكتوراه:

- بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010

- قودو جميلة، ملخص إبتكاري لرسالة دكتوراه في القانون العام تخصص الوظيف عمومي العنوان: النظام القانوني للتوظيف التعاقدية_دراسة مقارنة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية. قسم الحقوق. المركز الجامعي لعين تموشنت. بدون سنة

- مليكة محيد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات(SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012

- نوال أقاسم، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 19 يناير 2014

ب- الماجستير

- مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ظهور القانون الاساسي العام للعامل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 1985

- أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير 15 منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994

- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2003-2004

- حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة وهران، 2003-2004

- ونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما 18 قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة محمد 3 بوقرة " بومرداس "، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، 2009-2010
- فنيذرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة 19 ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010،
- سمية قداش، أثر التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات على الخدمة المقدمة دراسة حالة اتصالات الجزائر موبيليس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1، فرع الأغواط، 2015-2016

ج- ماستر

- معالم سعاد، ضمانات لحق الانسان في تولى الوظائف العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، الية حقوق جامعة خيضر بسكرة، سنة 2012-2013
- امينة شعبي، نظام الترقية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص إدارة الأعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2013/2014

4- المجالات العلمية والدوريات

- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، العدد9، 2013
- باسم بوشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة تقارير قانونية.
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، مارس 2008.

5- الملتقيات العلمية

- عبد الحميد قومي وحمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية 22 الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

- FRANÇOIS MEYER, Les fondamentaux de la fonction publique territoriale, P.U.F. – Droit, Paris, 2007
- Frédéric COLIN, Droit de la fonction publique, Libra édition, Paris, 1998.
- Jean louis Morceau ,la fonction publique ,liberairie general de droit et de jurisprudence ,paris1987



فہرس

المحتویات

فهرس ١ تويات

الاهداء

كلمة شكر

ملخص

مقدمة أ

الفصل الأول: طبيعة أنماط التوظيف (المفاهيم النظرية لأنماط التوظيف)

تمهيد: 9

المبحث الأول: أنماط التوظيف الخارجي 10

المطلب الأول: المسابقة على أساس الاختبارات 10

الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الاختبارات 10

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 10

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985 11

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 14

المطلب الثاني: عن طريق المسابقة على أساس الشهادات 16

الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الشهادات 16

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 17

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985 18

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 21

المطلب الثالث: التوظيف المباشر 23

الفرع الأول: مفهوم التوظيف المباشر 24

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 24

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985 24

الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006 25

المطلب الرابع: الإدماج المهني 26

- 27 الفرع الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل: CPE
- 27 الفرع الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP
- 28 المطلب الخامس: التعاقد**
- 29 الفرع الأول: مفهوم المسابقة على أساس الامتحانات والفحوص المهنية
- 29 الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
- 30 الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
- 30 الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
- 31 المبحث الثاني: أنماط التوظيف الداخلي**
- 32 المطلب الأول: الترقية على أساس الامتحان المهني**
- 32 الفرع الأول: مفهوم الترقية على أساس الامتحان المهني
- 32 الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
- 32 الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
- 33 الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
- 33 الفرع الخامس: الاستثناءات الواردة على المناصب الآيلة للزوال
- 34 المطلب الثاني: الترقية على أساس الترقية الاختيارية**
- 34 الفرع الأول: مفهوم الترقية الاختيارية
- 35 الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
- 35 الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
- 35 الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
- 36 المطلب الثالث: عن طريق الترقية على أساس الشهادات**
- 36 الفرع الأول: مفهوم الترقية على أساس الشهادات
- 36 الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
- 36 الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
- 37 الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
- 39 المطلب الرابع: عن طريق الترقية الاستثنائية**

40	الفرع الأول: مفهوم الترقية الاستثنائية
40	الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
41	الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
41	المطلب الخامس: عن طريق الترقية في المناصب العليا
42	الفرع الأول: مفهوم الترقية في المنصب العالي
42	الفرع الثاني: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
43	الفرع الثالث: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 1985
44	الفرع الرابع: مرحلة تطبيق قانون الوظيفة العامة لسنة 2006
45	الفرع الخامس: الإستثناءات الواردة على المناصب الآيلة للزوال
47	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن أعمال أنمات التوظيف

49	تمهيد:
50	المبحث الأول: الضوابط القانونية المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية
50	المطلب الأول: الضوابط العامة للالتحاق بالوظيفة
50	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة
51	الفرع الثاني: تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر
53	الفرع الثالث: تعريف مبدأ الجدارة
53	أولا: التعريف في اللغة
53	ثانيا: التعريف في الاصطلاح
53	الفرع الرابع: تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر
56	المطلب الثاني: الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة
56	الفرع الأول: الجنسية
56	الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية
57	الفرع الثالث: ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

57	الفرع الرابع: شرط السن والتمتع باللياقة البدنية.....
57	اولا: السن.....
57	ثانيا: التمتع باللياقة البدنية.....
58	الفرع الخامس: إثبات مستوى التأهيل.....
58	المطلب الثالث: الضوابط الإجرائية للإلتحاق بالوظيفة العمومية.....
58	الفرع الأول: إجراء المسابقات.....
59	الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات.....
59	الفرع الثالث: التوظيف على أساس الشهادات.....
62	الفرع الرابع: التوظيف على أساس الفحوص المهنية.....
62	الفرع الخامس: التوظيف المباشر.....
63	المبحث الثاني: الضوابط القانونية اللاحقة بعد انعقاد العلاقة الوظيفية.....
63	المطلب الأول: الآثار المترتبة على الإدارة.....
63	الفرع الأول: التعيين والترقية.....
63	أولاً: التعيين اصطلاحاً.....
64	ثانيا: الترقية.....
65	الفرع الثاني: التربص.....
66	الفرع الثالث: التكوين.....
68	الفرع الرابع: الترسيم.....
69	الفرع الخامس: التقييم.....
69	المطلب الثاني: الآثار المتضمنة واجبات الموظف.....
70	الفرع الأول: احترام سلطة الدولة واحترام الرؤساء وتحمل المسؤولية.....
70	الفرع الثاني: واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز.....
71	الفرع الثالث: المحافظة على ممتلكات الدولة والسر المهني.....
71	اولا: المحافظة على ممتلكات الدولة.....
71	ثانيا: السر المهني.....

72	الفرع الرابع: واجب التحفظ وإحترام الجمهور
73	الفرع الخامس: عدم الجمع بين وظيفتين
74	أولاً: عامل ظرفي
74	ثانياً: عامل إيديولوجي
74	المطلب الثالث: الآثار المتضمنة حقوق الموظف
74	الفرع الأول: الراتب
75	الطبيعة القانونية للراتب:
75	أولاً: إستحقاق الموظف للراتب
76	ثانياً: نظام تحديد الرواتب
76	ثالثاً: مركز الموظف تجاه راتبه
77	رابعاً: الحماية القانونية للراتب
78	الفرع الثاني: العمل في ظروف مواتية
78	الفرع الثالث: الحق في العطل
79	الفرع الرابع: ممارسة الحق النقابي والإضراب
79	أولاً: ممارسة الحق النقابي
80	ثانياً: الإضراب
81	ثالثاً: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
81	الفرع الخامس: الحماية الاجتماعية والتقاعد
81	أولاً: الحماية الاجتماعية
82	ثانياً: التقاعد
86	الخاتمة
90	الملاحق
112	المصادر والمراجع
122	فهرس ١ تويات