

## المحاضرة الثالثة: الالتحاق بالوظيفة العمومية.

كما سبق بيانه فإن الوظيفة العمومية هي أداة الدولة في تنفيذ برامجها وسياساتها، وهي ذراعها التي تقدّم من خلالها الخدمات العمومية من جهة، وتقيّد الحريات حفاظا على النظام العام من جهة أخرى، كما أنّ للوظيفة العمومية بعد اجتماعي اقتصادي، بحيث تمثّل المورد الذي تسترزق منه الكثير من الأسر، لهذه الاعتبارات جميعا فإنّ الالتحاق بالوظيفة العمومية ينبغي ألا يكون متاحا لمن هبّ ودبّ، وكيفما اتّفق، بل يجب أن يكون وفقا لمبادئ وشروط وإجراءات محكمة التنظيم.

### مبادئ التوظيف وشروطه.

حتى تكون عملية التوظيف عملية هادفة وخادمة لسياسات الدولة وبرامجها، ومن أجل الحدّ من الظواهر السلبية المنتشرة في المرافق العامّة (مثل: عدم كفاءة الموظفين، البطالة المقنّعة، الفساد الإداري...) فإنّ عملية التوظيف يجب أن تحترم مبدأين رئيسيين هما مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة في تقلّد الوظائف العامّة، (المطلب الأوّل) ويجب أن تتوافر في المتقدم لشغل الوظيفة مجموعة من الشروط. (المطلب الثاني).

### المطلب الأوّل: مبادئ التوظيف.

يتعلّق الأمر بمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في تقلّد الوظائف العامّة.

### الفرع الأوّل: مبدأ المساواة في تقلّد الوظائف العامّة.

تخضع الحقوق والحريات العامّة جميعا لمبدأ أساسي، وهو مبدأ المساواة، ونظرا لكون تولى الوظائف العامّة حقا من حقوق المواطنين فإنّ مبدأ المساواة في تقلّد الوظائف العامّة يعتبر من

أهمّ مظاهر مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، وهو المبدأ الذي أرسته الشريعة الإسلامية<sup>1</sup> واعترفت به مختلف مواثيق حقوق الإنسان والإعلانات العالمية وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.<sup>2</sup>

ويقصد بالمساواة أن القانون يطبّق على الجميع دون تمييز يعود إلى الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي.<sup>3</sup>

ويقصد بمبدأ المساواة في تقلّد الوظائف العامّة: "عدم وضع قيود أمام المرشّحين للوظيفة العامّة أساسها الانتماء العرقي أو الجنس أو الرأي والتوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي أو غيرها من أشكال التمييز المختلفة".<sup>4</sup>

وأفضل تفسير له في رأينا هو تعبير المحكمة الدستورية العليا بمصر: "إعمال مبدأ المساواة في تقلّد الوظائف العامّة يفترض أن يقع التزاحم على هذه الفرص بين المتقدمين إليها، وفضّ التزاحم على تلك الفرص بين المتقدمين إليها لا يتصوّر إلاّ بترتيبهم وفق أسس موضوعية".<sup>5</sup>

ولقد نصّ الدستور الجزائري على هذا المبدأ في الباب الثاني تحت عنوان الحقوق الأساسية والحريات العامة والواجبات في الفصل الأول المتعلق بالحقوق الأساسية والحريات العامة: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتدرّع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> قال الله عز وجل: "فاستجاب لهم ربهم أنّي لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض" آل عمران، 195 وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "يا أيها النّاس إنّ ربكم واحد وإنّ أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على عجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأحمر على أسود، ولا لأسود على أحمر إلاّ بالتقوى، إنّ أكرمكم عند الله أتقاكم" أخرجه أبو نعيم في الحلية (3/100) والبيهقي في شعب الإيمان (5137)، رجاله ثقات وإسناده صحيح (شعيب الأرنؤوط)، صحيح (الألباني).

<sup>2</sup> حيث جاء في المادّة السابعة منه: "...النّاس جميعا سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في التمتع بحق الحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان، ومن أي تحريض على هذا التمييز"

<sup>3</sup> د. خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الاتفاقيات الدولية والشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص. 13 نقلا عن: سميحة لعقابي، مبدأ المساواة في تقلّد الوظيفة العامّة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة عامة، 2010/2009، ص. 6.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامّة في التشريع الجزائري، ط.1، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص. 68.

<sup>5</sup> مشار إليه في سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص. 11.

<sup>6</sup> المادة 37 من الدستور.

نلاحظ أن المادة سالفة الذكر اعتمدت في تعريفها لمبدأ المساواة على عنصرين أحدهما إيجابي وهو التماثل في المراكز (المواطنين) والآخر سلبي وهو عدم التمييز الذي هو خلاف المساواة.

لم يكتف المؤسس الدستوري بالنص العام على مبدأ المساواة بين المواطنين؛ بل خص مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف بمادة خاصة في الفصل نفسه حيث جاء في المادة 67 منه: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين».

لقد اعترف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة؛ حيث نصت المادة 74 منه على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة".

وعمل على تكريس هذا المبدأ على مستوى التوظيف، إذ يجب ألا تتضمن الشروط المطلوبة في التوظيف أي شرط الغرض من التدرج بأي تمييز على أساس المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي، كما اعتمد المشرع طريقة المسابقة كقاعدة للالتحاق بالوظيفة العمومية مع بعض الاستثناءات (الوظائف المحجوزة، والوظائف العليا في الدولة).

كما عمل على تكريس هذا المبدأ على باقي مستويات المسار المهني للموظف، ومن ذلك نصه في المادة 27 على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

وعلى هذا الأساس بينت المادة 75 من نفس الأمر الحد الأدنى من الشروط اللازمة للالتحاق بأي وظيفة، ثم بينت إمكانية اشتراط شروط أخرى في المواد من 76 إلى 79.

يتنافى مع مبدأ المساواة حرمان طائفة معينة من المواطنين من تولي الوظائف العامة، أو أن يقتصر تولي الوظائف العامة على طائفة معينة. غير أن المساواة ليست مطلقة من أي قيد أو شرط، بل هي مقيدة بتمائل الظروف وتوافرها ما يتطلب القانون من شروط بعيدا عن التمييز على أساس اللون أو العرق أو الجنس، وتتمتع الإدارة أحيانا بسلطة تقديرية تسمح لها في إضافة شروط جديدة كاشتراط

الذكورة في بعض الوظائف التي لا يمكن للمرأة القيام بها<sup>7</sup>، أو اشتراط ديانة معينة مثلا اشتراط الديانة الإسلامية لتولي وظيفة إمام.

لا يتنافى مبدأ المساواة مع مراعاة المشرع لخصوصيات معينة شريطة ألا يتدرع بذلك إلى إحداث أوضاع تمييزية وهو وما أقره المجلس الدستوري الجزائري بشأن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة وبيّن مفهومه<sup>8</sup>.

### الفرع الثاني: مبدأ الجدارة (الاستحقاق) في تقلد الوظائف العامة.

لا يخفى على أحد أنّ أيّ مهمة من المهام العامة أو الخاصة تتطلب لأدائها مجموعة من المؤهلات، سواء كانت تدريبية (خاصة في الحرف) أو علمية أو فنية (خاصة في الوظائف والمهن). ومما ينبني على هذا أنّ تحقّق أهداف الوظيفة العمومية المتمثلة أساسا في تقديم خدمة عمومية مستمرة وذات جودة يتطلّب إلى جانب مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية مبدأ آخر وهو مبدأ الجدارة أو الكفاءة.

ومبدأ الجدارة فوق أنه لا يتعارض مع مبدأ المساواة هو مكمل له، من حيث كونه السبيل الوحيد لاختيار الأعوان القادرين على القيام بمهام الوظيفة العامة على أحسن وجه؛ قالت ابنة شعيب عليه السلام لأبيها في شأن موسى عليه السلام: "يا أبت استأجره إنّ خير من استأجرت القويّ الأمين"<sup>9</sup> وقال يوسف عليه السلام لملك مصر: "اجعلني على خزائن الأرض إنّني حفيظٌ عليم"<sup>10</sup>، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلّم لأبي ذر رضي الله عنه: "... يا أبا ذر إنّك ضعيف، وإتّها أمانة، وإتّها يوم القيامة خزي وندامة إلاّ من أخذها بحقّها وأدّى الذي عليه فيها"<sup>11</sup>.

### إنّ أهميّة مبدأ الجدارة تتمثّل أساسا في كونها<sup>12</sup>:

1. ضمان لتحقيق مبدأ المساواة في ظل التزاحم على فرص التوظيف.

<sup>7</sup> تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولّي الوظائف العامة وأثره في حرّية الموظف في التعبير عن رأيه، ص. 299 متوفر على الموقع:

<https://www.iasj.net/iasj/download/4bf74f569970d495>

<sup>8</sup> انظر رأي المجلس الدستوري رقم 98 /04، مؤرخ في 13 جوان 1998، يتعلق بالرقابة على المواد 4 إلى 7 و11، 12، 14، 15 و 23 من القانون المتضمّن نظام التعويضات والتقاعد لعضو البرلمان، ج.ر. 43، مؤرخة في 16 جوان 1998

<sup>9</sup> سورة القصص، الآية 26

<sup>10</sup> سورة يوسف، الآية 55

<sup>11</sup> أخرجه مسلم في صحيحه، (1825)، صحيح.

<sup>12</sup> انظر: كسّال عبد الوهّاب، مرجع سابق، ص. 26.

2. من أهم وسائل إصلاح الوظيفة العمومية؛ حيث تؤدي إلى انتقاء أفضل العناصر.
3. تؤدي إلى تحسين الخدمة العمومية؛ من خلال تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق مبادئ الخدمة العمومية خاصة مبدأ الجودة.

لقد اعتمد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 80 منه على أن: "الالتحاق بالوظيفة العمومية يكون عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذي تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة."

ولقد أكدت المادة 81 من نفس الأمر على مبدأ الجدارة بتقريرها أن إعلان نجاح المترشحين في الطرق الأولى يكون من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق. وأوكلت المادة 82 كيفيات تنظيم المسابقات إلى التنظيم.<sup>13</sup>

ننبّه أخيرا إلى أنّ المشرّع الجزائري لجأ إلى استثناءين اثنين على هذا المبدأ، ويتعلّق الأمر بـ:

### الوظائف المحجوزة:

في العصور الوسطى كانت الوظائف في الجيش الفرنسي محجوزة لطبقة النبلاء بمقتضى مرسوم أصدره الملك لويس السادس عشر،<sup>14</sup> أما في العصر الحديث فإن حجز الوظائف يمثل استثناءً على مبدأ المساواة، مراعاةً لظروف بعض الفئات التي ضحّت أو ضحّى من يكفلها من أجل الوطن.

مهما يكن فإنّ الوظائف المحجوزة إمّا أن تقتصر على وظائف معينة لا تحتاج إلى كفاءة كبيرة، وإمّا أن تكون في صورة إعفاء هذه الفئات من بعض الشروط في التعيين أو الترقية بحيث لا تؤثر على

---

<sup>13</sup> حيث صدر بهذا الشأن المرسوم التنفيذي 12-194 مؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر. 26، مؤرخة في 03 مايو 2012.

<sup>14</sup> انظر محمود عاطف البنا، مرجع سابق، ص. 185.

الأداء الوظيفي. وعلى العموم فإن نظام حجز الوظائف نظام استثنائي يجب أن يمارس في إطار الحكمة التي شرع من أجلها وهي مراعاة الجوانب الإنسانية دون إهدار مقتضيات المصلحة العامة.<sup>15</sup>

ولقد عرفت الجزائر نظام الوظائف المحجوزة من خلال عدة نصوص خاصة بالنسبة للمجاهدين، وأرامل الشهداء وأبنائهم.<sup>16</sup>

الوظائف العليا: تتمثل حسب نص المادة 15 من الأمر 03\_06 في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، تغليباً لمقتضيات الولاء للبرنامج السياسي للسلطة التنفيذية على مقتضى الكفاءة.

#### المطلب الثاني: شروط التوظيف.

الوظيفة العامة كما سبق البيان جوهر الخدمة العمومية، وصورة السلطة العامة لدى الجمهور، وهي من جهة أخرى تمنح شاغلها مجموعة من الاختصاصات والسلطات والامتيازات، وتفرض عليه بالمقابل أعباءً والتزامات، وكل هذه الاعتبارات تؤدي إلى القول بأنه يجب ألا تكون متاحة إلا لمن كان قادراً على القيام بأعبائها، مؤتمناً على ما تمنحه من امتيازات للمصلحة العامة، حريصاً على هيبة السلطة العامة وسمعتها.

حتى يتحقق الحد الأدنى من هذه المتطلبات فإن التشريعات تلجأ إلى وضع شروط عامة للالتحاق بأي وظيفة من وظائف الدولة، وتترك للقوانين الخاصة بكل سلك من الأسلاك وضع الشروط التي تتناسب مع طبيعة المهام الوظيفية فيه.

لقد بيّنت المادة 75 من الأمر 03-06 الحد الأدنى للشروط المطلوبة في الالتحاق بالوظيفة العمومية بقولها: "لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية..."

وجاءت المواد التالية لها لتمنح الإدارة أو المشرع الحق في اشتراط شروط أخرى مراعاة لخصوصية بعض الأسلاك.

<sup>15</sup> المرجع نفسه، ص. 87

<sup>16</sup> المادة 38 من القانون 07/99 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج. ر. 25 مؤرخة في 12 أبريل 1999

كما أضافت المادة 78 شرط السنّ الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية وهو 18 سنة كاملة.

### الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية.

يثبت المترشّح الجنسية الجزائرية بتقديم شهادة الجنسية في ملف ترشّحه، ولا فرق بين كونها أصلية أو مكتسبة، ولقد بيّن المجلس الدستوري بمناسبة بسط رقابته على القانون العضوي المتعلّق بالقانون الأساسي للقضاء<sup>17</sup> أن شرط مرور عشر سنوات على اكتساب الجنسية في الطلبة القضاء تمييزاً يتنافى ومبدأ المساواة، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ هناك بعض الوظائف التي يمكن أن يشغلها الأجانب، نظم كفاءات الالتحاق بها التنظيم.

### الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية.

المقصود بها عدم حرمانه بموجب قرار قضائي من الحقوق المدنية التي يتمتع بها جميع المواطنين بحكم القانون<sup>18</sup>، ومن أمثلة المترشحين الذين لا يتوفر فيهم هذا الشرط من تمّ الحكم عليه في جناية بعقوبة أصلية وأخرى تكميلية تقضي بحرمانه من الحقوق المدنية، أو من تمّ الحكم عليه بالحجر مثلاً، فأمثال هؤلاء لا يمكن لهم الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية.

### الفرع الثالث: خلو شهادة السوابق العدلية من أي ملاحظة تتنافى مع الوظيفة المراد الالتحاق بها.

الهدف من هذا الشرط حماية شرف الوظيفة وأمانتها، وعدم تعريض الوظيفة للإهانة من جهة بسبب تعيين المجرمين والمنحرفين أعواناً للدولة، فليس من المنطقي تعيين محكوم عليه في جريمة سرقة شرطياً، أو في جريمة اختلاس محاسباً. ويثبت هذا الشرط بصحيفة السوابق العدلية.

### الفرع الرابع: التواجد في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

إذا كان تولي الوظائف العامة من الحقوق التي تثبت لكل المواطنين الذين تتوافر فيهم الشروط التي يتطلّبها القانون، فإنّ هناك في المقابل واجبات تقع على عاتق جميع المواطنين، أهمّها أداء واجب الخدمة

<sup>17</sup> انظر رأي المجلس الدستوري رقم 02/ر.ق.ع./م.د./04 مؤرخ في 22 غشت 2004، يتعلّق بمراقبة مطابقة القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء للدستور، ج.ر. 57 مؤرّخة في 08 سبتمبر 2004

<sup>18</sup> كحق التملك والعمل والتنقل والشهادة أمام القضاء...

الوطنية التي تعتبر إجبارية، ولا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية<sup>19</sup>، ويكون ذلك إما بإثبات أدائها أو الإعفاء منها أو تأجيلها لسبب قانوني.<sup>20</sup>

**الفرع الخامس: شرط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المعنية.**

اشتترطت المادة 78 من الأمر 03-06 بلوغ المترشح سن 18 سنة، واشترطت المادة 75 القدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بوظيفية معينة، وتثبت القدرة البدنية عن طريق الشهادات الطبية من طبيب عام ممارس ومحلف.<sup>21</sup> وتثبت المؤهلات عن طريق تقديم الشهادات الأكاديمية العلمية، وشهادات التكوين المتخصص المطلوبة.

وتجدر الإشارة أنّ هذه الشروط تختلف باختلاف الوظيفة المراد شغلها، فهناك وظائف تتطلب لياقة بدنية عالية، كاشتراط القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني حدّة رؤية 15/10<sup>22</sup>، أو خلو المترشح من أمراض محددة بالذات... الخ وذلك مراعاة للوظيفة المطلوب شغلها.

لأنّ وظائف الدولة وقطاعاتها وأسلاكها كثيرة ومتنوعة جدّا فإنّ المشرّع ترك للإدارة الحق في تنظيم الفحص الطبي في بعض أسلاك الموظفين، كما يمكن للقوانين الأساسية لبعض الأسلاك ونظرا لخصوصيتها مهمة توضيح شروط التوظيف السابقة، كما يمكنها أن تحدّد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

<sup>19</sup> المادة 07 من القانون 06/14 مؤرخ في 09 غشت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، ج. ر. 48 مؤرخة في 10 غشت 2014.

<sup>20</sup> المواد 24، 27، 28، 60، 61 من نفس القانون.

<sup>21</sup> المادة 01 من المرسوم 144-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلقة بشروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية، وتنظيم اللجان الطبية، ج. ر. 46

<sup>22</sup> انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج. ر. 78، مؤرخة في 26 ديسمبر 2010



## الفرع السادس: بعض الشروط الخاصّة.

بالإضافة إلى الشروط المذكورة سلفاً يمكن للإدارة تنظيم فحص طبيّ للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين<sup>23</sup> وذلك لتتأكد بنفسها وعن طريق أطبائها من اللياقة البدنية المطلوبة للمترشحين، وعدم الاكتفاء بالشهادات الممنوحة من طرف الأطباء العامين والتي قد يعتري الإهمال ظروف منحها، كما ترك الأمر 03-06 للقوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ومراعاة لخصوصية بعض الأسلاك توضيح الشروط الواردة في المادة 75، وخولتها تحديد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.<sup>24</sup> (تقوم به مصالح الأمن الوطني بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف).

## المبحث الثاني: أساليب التوظيف وإجراءاته.

تقوم الوظيفة العمومية على أساس مبدأي المساواة والجدارة في شغل الوظائف، وهما معا يضمنان تكافؤ الفرص، والأجدر والأكفأ هو الذي يتقلّد الوظيفة، وتختلف طرق تحديد أكفأ المترشحين حسب الوظائف ومتطلباتها. ولقد أحالت المادة 82 من الأمر نفسه إلى التنظيم بشأن كفاءات تنظيم هذه المسابقات.<sup>25</sup>

## المطلب الأول: أساليب التوظيف.

لا يكفي استيفاء المترشح للشروط المطلوبة لشغل الوظيفة، فغالبا ما يكون عدد المناصب أقل بكثير من عدد المترشحين لشغلها، وحينها يكون من الواجب أن تختار الإدارة بين هؤلاء المترشحين على أسس موضوعية، بعيدا عن المحسوبية والقرباة والاعتبارات السياسية أو الطائفية أو الجهوية... ولقد نصّت المادة 80 من الأمر 03-06 على أربعة طرق للالتحاق بالوظيفة العمومية هي: المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، الفحص المهني، التوظيف المباشر.

<sup>23</sup> المادة 76 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>24</sup> المادة 77 من نفس الأمر.

<sup>25</sup> لهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المتعلّق بتحديد كفاءات تنظيمها وإجرائها، ج.ر. 26 مؤرخة في 3 مايو 2012،

ولقد صدرت عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلّق بتطبيق أحكامه متوفرة على الموقع: <https://www.dgfp.gov.dz>

## الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة.

تأخذ معظم دول العالم بأسلوب المسابقات في التوظيف، ولقد أوصت به مؤتمرات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، كما أوصت بأن تتولى وضع شروط هذه الامتحانات وإجراءاتها أجهزة محايدة. ويمكن أن يأخذ هذا الأسلوب صورتين هما:

### أولاً: المسابقة على الاختبارات.

وتكون من خلال إجراء اختبارات قد تكون كتابية أو شفوية أو تجمع بينهما، من أجل اختيار أكفأ المترشحين، بحيث يخضع المترشحون لامتحان كتابي أو شفهي، ثم يتم ترتيبهم حسب العلامات التي تحصلوا عليها، ويكون ناجحاً من حصل على 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 05 من 20.<sup>26</sup>

### ثانياً: المسابقة على أساس الشهادات.

يكون الاختيار في هذه الطريقة على أساس المؤهل العلمي، والخبرة المكتسبة، والأعمال المنجزة، من أجل اختيار أكفأ المترشحين للالتحاق بالمنصب، ويخصص هذا الأسلوب من المسابقات للأسلاك والرتب التي تنتمي إلى المجموعة "أ"<sup>27</sup>، حيث يتم انتقاء المترشحين على أساس مجموعة من المعايير التي حددها المنشور رقم 07 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.<sup>28</sup>

## الفرع الثالث: الفحص المهني.

يكون اختيار المترشحين لشغل الوظيفة وفقاً لهذا الأسلوب بناءً على الكفاءة المهنية العملية (التطبيقية) للمترشح، وغالباً ما يكون في الأعمال الحرفية واليدوية، ويستخدم هذا الأسلوب في عمليات التوظيف الخاصة ببعض الأسلاك المنتمجة إلى المجموعات "ب، ج، د".

<sup>26</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 194-12 سالف الذكر

<sup>27</sup> انظر الرتب المتضمنة في المجموعة "أ" المادة 08 من الأمر 03-06 سالف الذكر.

<sup>28</sup> المنشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، متوفر على الموقع:

## الفرع الرابع: التوظيف المباشر.

تقوم هذه الطريقة على الإعداد الفني المسبق للمرشحين لشغل الوظائف بالمدارس والمعاهد المتخصصة، ومن ثمّ تأهيلهم بما يتفق مع متطلبات هذه الوظائف. الأمر الذي ينعكس على الوظيفة العمومية بالارتقاء بها.<sup>29</sup>

بناءً على ذلك فإنّ جانباً من الفقه يرى أنّ هذه الطريقة تمثل أفضل الطرق،<sup>30</sup> غير أنّها صعبة التطبيق في الدول النامية والفقيرة، نظراً لكلفتها سواءً من ناحية الهياكل أو من ناحية التأطير.<sup>31</sup>

## الفرع الخامس: التعيين بناءً على السلطة التقديرية للإدارة (حرية الإدارة في التعيين).

رغم أنّ هذا الأسلوب كان هو الأسلوب الأصيل في التعيين في العصور السابقة، إلاّ أنه في العصر الحالي أصبح أسلوباً استثنائياً، ويعتمد هذا الأسلوب في التعيين على الحرية المطلقة للجهة الإدارية في اختيار الموظفين الذين يتولّون بعض الوظائف، دون اتّباع أي إجراءات، أو معايير للمفاضلة<sup>32</sup>، وعادة ما تكون الوظائف المعنية بهذا الأسلوب هي المناصب العليا<sup>33</sup> والوظائف العليا.<sup>34,35</sup>

وتتمحور مبررات هذه السلطة التقديرية في التعيين حول الاعتبارات السياسية التي تعود أساساً إلى الثقة والولاء؛ فلا يعقل أن تلجأ السلطة العامة إلى تعيين معارضين لها في وظائف عليا جوهرها وضع السياسات وتنفيذها بحجة كفاءتهم.

---

<sup>29</sup> لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه علوم، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق، جامعة باتنة 01، 2016/2015، ص. 103

<sup>30</sup> أنور أحمد رسلان، مرجع سابق، ص. 31

<sup>31</sup> كسّال عبد الوهّاب، مرجع سابق، ص. 32

<sup>32</sup> شريف أحمد بعلوشة، وليد عبد الرحمن مزهر، مرجع سابق، ص. 85

<sup>33</sup> نصت عليها المادة 10 من الأمر 03-06 بقولها: "... المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، وتسمح بضمنان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".

<sup>34</sup> نصت عليها المادة 15 من نفس الأمر بقولها: "... تتمثل الوظائف العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة تصوّر وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".

<sup>35</sup> نصت المادة 16 من نفس الأمر على أنّ: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

رغم وجاهة هذه المبررات إلا أنّ هناك عيوباً كثيرة لهذا الأسلوب تتمثّل أساساً في أنّه يؤدّي إلى تحكّم الأهواء والنزعات الفردية، والعلاقات الشخصية والحزبية في الاختيار والتعيين، وانتشار الفساد والرشوة.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> شريف أحمد بعلوشة، وليد عبد الرحمن مزهر، مرجع سابق، ص. 90