



جامعة مولود معمري - تيزي وزو  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق - نظام (ل.م.د.)

ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية  
في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون  
تخصص: قانون التنمية الاجتماعية

تحت إشراف الأستاذة:

د/فتحي وردية

من إعداد الطالبتين:

- والمي فروجة  
- لغيمة هجيرة

لجنة المناقشة:

- إرزيل الكاهنة، أستاذ، جامعة مولود معمري، تيزيوزو..... رئيسا  
- فتحي وردية، أستاذ محاضر (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... مشرفا و مقررا  
- خلفاتي عمر، أستاذ محاضر (ب)، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة 2017/09/30

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ  
الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

نشكر الله عز و جل الذي أعاننا و مدنا  
بالصبر على إتمام  
هذا العمل كما نتقدم بالشكر و  
الامتنان والتقدير  
لكلمن ساعدنا في إعداد و إتمام هذه  
المذكرة  
ونذكر على وجه الخصوص الأستاذة  
المشرفة الدكتورة: "فتحي وردية"  
على جهودها المبذولة و توجيهاتها  
النيرة طوال فترة إعداد هذه المذكرة.  
كما نتقدم بالشكر و العرفان إلى جميع  
الأساتذة الكرام الذين تعلمنا على  
أيديهم وأخيرا نوجه تحية تقدير  
و إكبار للسادة الأساتذة  
المناقشين.

"بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ"

قال تعالى:

"وَقُلْ إِعْمَلُوا فِيسِرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرِسْوَلَهُ وَالمُؤْمِنُونَ"

"صدق الله العظيم"

## "الإهداء"

"بسم الله الرحمن الرحيم"

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا"

إلي الذي لطالما حماني و غمرني بعطفه و حنانه، إلي الذي لم

يسعفه الحظ ليرى ثمرة نجاحي و لم تتح له الفرصة للفرح معي

إلى روح "أبي" الطاهرة التي سكنت ملكوت السماء إليك "أبي" رحمك الله.



- إلى الشمس المشرقة دوما النجمة الساطعة المنيرة لدربي، إلى منبع الحب و الحنان و مصدر العطف و الاطمئنان.
- إلى من تحملت أعباء الحياة من أجلي و وعدتني بإصالي إلى هدفي.
- إلى التي قال فيها الرسول (ص): "الجنة تحت أقدام الأمهات".
- إلى أعذب كلمة ينطق بها اللسان البشري....."أمي".
- إلى إخواتي و أخواتي و عائلاتهم.
- إلى جميع صدقاتي اللواتي وقفنا إلى جانبي منذ بداية البحث و ساعدوني "كهينة"، لامية، صبيحة، سعاد، فاطمة و إلى الأستاذة المشرفة .

• إلى من تحملني دون ملل.

• إلى من تقاسمت معي هذا العمل.

اهدي عملي هذا.

كهر فروجة



## قائمة أهم المختصرات:

### 1- باللغة العربية:

ص :صفحة

ج. ر. ج. ج :الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

م. ع. و. ع : المديرية العامة للوظيفة العمومية

## 2- Liste des abréviations:

PUF : Presses Universitaires de France

### مقدمة:

تحصل المؤسسات و الإدارات العمومية على موظفيها من خلال عملية التوظيف التي تقوم بها الإدارة نفسها و التي تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات و المؤهلات المتميزة و تحقيق التوافق بين متطلبات المؤسسة و خصائص الشخص المترشح لشغل المنصب شاغر و وضع الشخص المناسب في الوظيفة التي تناسب إستعداده الفطري و قدراته التي إكتسبها بالتعليم و التدريب و الممارسة لتحقيق توافق بين الفرد و الوظيفة.

تحتل عملية التوظيف أهمية كبيرة خاصة بالنسبة للإدارات العمومية لأنها هي المسؤولة عن أداء وظائف الدولة و تحقيق أهدافها و تنفيذ إستراتيجياتها و كذا المكانة و الدور الذي تلعبه الوظيفة العامة في بناء المجتمع، لا سيما أن الموظف العمومي هو ممثل للدولة و المنفذ لسياساتها و من هنا تتجلى مكانة الموظف و بالتالي أهمية التوظيف الذي يعتبر من أهم العمليات الإدارية الذي يعني الطريقة التي تمكن الإدارة من تلبية إحتياجاتها من اليد العاملة من حيث العدد و النوعية و المواصفات المطلوبة و إختيار أفضل العناصر اللازمة متى توفر منصب شاغر.

يتجلى أيضا أهمية التوظيف في كونه يضمن حسن سير المرافق العامة بإنتظام و إطراد و ضمان المصلحة العامة التي تكفل قوانين الوظيفة العمومية تحقيقها، و بالتالي لا يمكن تحقيقها إلا إذا تولى أمر الوظيفة العمومية بكافة مستوياتها أفضل العناصر قدرة على تحمل المسؤولية. و عليه يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسة أو إدارة عمومية حيث يتوقف إلى حد بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن إختيار الموظف الكفاء و تعيينه في وظيفة تتلاءم و مؤهلاته و قدراته و إستعداده<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- بوعكاز يسرى تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2015- 2016، ص 36.

إن الإهتمام الكبير بعملية التوظيف يظهر جليا من خلال خضوع عملية الإلتحاق بالوظيفة العمومية إلى أسس و ضوابط قانونية محكمة محددة بعضها في الدستور و بعضها في القوانين و التنظيمات التي تحكم الوظيفة العامة، فعملية الإلتحاق بالوظيفة العمومية عملية معقدة و مطولة تخضع لشروط و قيود مسبقة ومواصفات محددة قانونا يجب توفرها في الأفراد، حتى يتسنى لهم الترشح لشغل الوظيفة المراد شغلها، كما أن عملية الإلتحاق بالوظيفة العامة تتم بكيفيات و طرق مختلفة و تمر بمراحل و خطوات و تخضع لشكليات معقدة و إجراءات صارمة تكون كذلك محددة مسبقا في القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية حيث يجب على الإدارة إتباعها و السهر على تطبيق تلك النصوص القانونية و التنظيمية و ذلك لضمان إختيار المترشحين القادرين على خدمة الدولة بإخلاص و تقان.

و تختلف هذه الشروط كما تختلف و تتعدد كذلك طرق و إجراءات إختيار المترشحين للوظيفة العامة تبعا لإختلاف المؤسسات و الإدارة العمومية و حسب طبيعة الوظائف المراد شغلها و أهميتها و حساسية المنصب و مدى تعقده.

و الهدف من دراستنا هذه هو توضيح تلك الشروط الواجب توفرها للإلتحاق بالوظيفة العامة و الآليات المعتمدة من قبل المشرع و بيان الطرق و الإجراءات المختلفة للإلتحاق بالوظيفة العامة و كذا الإستثناءات الواردة عليها. و للإحاطة بكل جوانب هذا الموضوع ارتأينا إلى طرح الإشكالية: تتمحور في الأحكام الضابطة للإلتحاق بالوظيفة العامة.

و للإجابة على الإشكالية المطروحة و الإلمام بكامل عناصر الموضوع سيتم الوقوف عند شروط الإلتحاق بالوظيفة العامة (**الفصل الأول**) ثم الطرق و الإجراءات الخاصة لشغلها (**الفصل الثاني**).

## الفصل الأول

### ربط الإلتحاق بالوظيفة العامة بشروط عامة وخاصة:

أحاط المشروع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف وجلب العناصر البشرية المؤهلة، وهذا، إحقاقاً لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية دون تمييز وتوفير فرص متكافئة على قدم المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، غير أن تقرير مبدأ المساواة في التوظيف لا يعني السماح لجميع الأشخاص للدخول للوظيفة العامة من غير إجراء أو شرط وإلا أدى ذلك إلى فوضى، فعملية التوظيف لا تتم بطريقة عشوائية وحسب أهواء الإدارة بل تخضع لمجموعة من الشروط نظراً للمكانة التي يحتلها الموظف العام كونه ممثل للدولة ومسؤول عن تحقيق المصلحة العامة ورعاية حقوق المواطنين، وتشتمل هذه الشروط على شقين ورد بعضها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية باعتبارها مبادئ عامة، وجاء بعضها الآخر في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين كونها استثناءات لهذه المبادئ أو هي كذلك نظراً لخصوصية المنصب أو الأشخاص الذين تطبق عليهم، وعلى هذا، سيتم التطرق للشروط العامة **(المبحث الأول)** ثم الشروط الخاصة للإلتحاق بالوظيفة العامة **(المبحث الثاني)**

## المبحث الأول

### الشروط العامة الإلتحاق بالوظيفة العامة

لا يمكن أن يطلق أمر الترشح للوظيفة العامة بدون قيد، أي أنه لا يجوز فسخ المجال للتعيين في الوظائف العامة، أمام كل شخص دون قيد أو شرط، بل لابد من توافر عدة شروط في من يرشح نفسه لشغل أية وظيفة من وظائف الدولة، ولهذا توصف هذه الشروط أنها شروط عامة والتي بدونها لا يمكن للمترشح في غياب أحدها أن يلتحق بالوظيفة العامة. وقد حدد المشرع الجزائري هذه الشروط في القوانين المتعاقبة للوظيفة العمومية وذلك من خلال المادة 25 من الأمر رقم 133/66<sup>1</sup>، والمادة 31 من المرسوم رقم 259/85<sup>2</sup>، وكذلك الأمر 03/06<sup>3</sup> المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على:

" لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،

أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد

الإلتحاق بها.

أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة

للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها" .

بناء على هذه المادة سنتناول الشروط المتعلقة بصلة المترشح بالدولة (المطلب الأول) و

الشروط المتعلقة بشخص المترشح (المطلب الثاني)

<sup>1</sup> - أمر رقم 133/66، مؤرخ في 02 جويلية 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. عدد 46، صادر بتاريخ 7 جوان 1966.

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج. عدد 13، صادر في 24 مارس 1985

<sup>3</sup> - أمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج. عدد 46، صادر في 06 جويلية 2006.

## المطلب الأول

## الشروط المتعلقة بصلة المترشح بالدولة

تعتبر الوظيفة العامة خدمة عامة تهدف لتحقيق المصلحة العامة للدولة ولمواطنيها، لهذا فإن الإلتحاق بالوظيفة العامة مرتبط بشروط متعلقة بصلة المترشح بالدولة، وهذا لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات متعلقة بسياسة الدولة واستراتيجياتها. تعتبر هذه الشروط أساسية ورئيسية لأنها تشكل مظهرا من مظاهر ممارسة المواطنين لحقوقهم السياسية من ناحية والذين تفرض عليهم من ناحية أخرى المساهمة في تحقيق الأهداف السياسية والإيديولوجية والاقتصادية المسطرة وذلك عن طريق موظفين أمينين وحريصين على أمن دولتهم وعدم البوح بأسرارها.

وتفاديا لكل صور وأشكال الخيانة التي تمس كيان الدولة ومصالحها الداخلية والخارجية، وضعت شروطا للإلتحاق بالوظيفة العامة لحماية نفسها من كل الأعمال المنافية للوظيفة و تتمثل هذه الشروط فيشرط الجنسية (الفرع الأول)، و شرط التمتع بالحقوق المدنية (الفرع الثاني)، و شرط الخدمة الوطنية (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

## شرط الجنسية

تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة تهدف لتحقيق المصلحة العامة، لهذا فإن الإلتحاق بالوظيفة العامة يتوقف على مدى صلة المترشح بالدولة، نظرا لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة خاصة في بعض المجالات الحساسة، كالأمن والتعبئة العامة والسياسة الخارجية، وحرصا على أمن الدولة لا بد أن توضع هذه الوظيفة في يد شخص أمين حريص على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها وهذا ما يفتقد إليه الشخص الأجنبي لذا يشترط المشرع الجزائري في المترشح للوظيفة العامة التمتع بالجنسية الجزائرية<sup>1</sup>. حيث ينظر المشرع إلى التمتع بالجنسية الجزائرية كشرط لإثبات الإدماج في المجتمع الجزائري و الغاية من وضع مثل هذا الشرط جاء لحماية تلك الوظائف ذات الطبيعة الإستراتيجية و الأمنية في الدولة و ما يمثله خطر إسنادها للأجانب<sup>2</sup>.

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 على شرط الجنسية الجزائرية لتولي الوظيفة العامة لكن دون أن يحدد طبيعة الجنسية إذا ما كانت أصلية أو مكتسبة بينما الأمر رقم 66-133 اشترط الأقدمية في الجنسية إذ يجب مضي سنتين على اكتسابها لتولي وظيفة عامة وأكثر من سنتين في حالة تولي بعض الوظائف الهامة<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمدبوقرة ، بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و العلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2010/209، ص 69.

<sup>2</sup>- سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمانات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص ص 46،46.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه، ص 70.

وطبقا لأحكام قانون الجنسية الصادر بالأمر 186/70 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005،  
المشروع الجزائري أخذ عند تحديده لشروط منح الجنسية الجزائرية الأصلية.

بمعيار رابطة حق الدم حسب المادة 6 منه التي تنص على " يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".

ومعيار رابطة الإقليم وهذا ما نصت عليه المادة 7 منه "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

1- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين غير أن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائريا قط إذا ثبت خلال قصوره إنتسابه إلى أجنبي أو أجنبية و كان ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي أو هذه الأجنبية وفقا لقانون جنسية أحدهما.

إن الولد الحديث الولادة الذي عثر عليه في الجزائر يعد مولودا فيها ما لم يثبت خلاف ذلك.

2- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها".

أما بالنسبة للجنسية الجزائرية المكتسبة فتتمثل في:

أولا: اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من الأمر رقم 01/05 التي تنص:

" يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية بموجب مرسوم متى توفرت الشروط الآتية:

<sup>1</sup>- أمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج رج ج، عدد 15، صادر في 27 فيفري 2005.

- أن يكون الزواج قانونيا وقائما فعليا لمدة ثلاث (03) سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنس.

- الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين (02) على الأقل.

- التمتع بحسن السيرة والسلوك

- اثبات الوسائل الكافية للمعيشة

يمكن ألا تؤخذ بعين الاعتبار العقوبة الصادرة في الخارج<sup>1</sup>.

ثانيا: اكتساب الجنسية الجزائرية بالتجنس بالنسبة للأجنبي بتقديمه طلبا لاكتساب الجنسية

بتوفر الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من الأمر 01/05 التي تنص:

" يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط:

1- أن يكون مقيما في الجزائر منذ 7 سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب،.

2- أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس،.

3- أن يكون بالغاً سن الرشد،.

4 - أن تكون سيرته حسنة و لم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بشرف،.

5- أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته،.

6- أن يكون سليم الجسد و العقل،.

7- أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري<sup>2</sup>.

كما أنه يمكن للأجنبي أن يتجنس بالجنسية الجزائرية بغض النظر عن الشروط

المنصوص عليها في المادة 10 من الأمر 01/05 و هذا في حالات إستثنائية نصت عليها

المادة 11 من نفس الأمر تتمثل في:

<sup>1</sup>- الأمر رقم 01/05 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه.

- الأجنبي الذي قدم خدمات إستثنائية للجزائر أو المصاب بعاهة أو مرض جراء عمل قام به خدمة للجزائر أو لفائدتها.

- الأجنبي الذي يكون في تجنسه فائدة إستثنائية للجزائر<sup>1</sup>.

إن المشرع الجزائري كان متشددا في شرط الجنسية في القوانين السابقة و ذلك لإشتراطه الأقدمية و ذلك ما يظهر من خلال الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي إشرطالتمتع بالجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل دون غيرها للإلتحاق بالوظيفة العمومية حيث نصت المادة 25 منه على "لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية:

1- إذا لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه".

ميز المشرع الجزائري من خلال هذه المادة كذلك بين الجنسية الأصلية و حالة التجنس التي ربطها بعامين، فلا بد من إنقضاء هذه المدة حتى يثبت المتجنس خلالها و لائه للجنسية و حتى يتمكن من تعيينه في الوظائف العامة. و قد حرصت معظم الدول على الإحتفاظبوظائفالمواطنيها أو الأجانب المتجنسين<sup>2</sup>، فمثلا نجد المشرع العراقي إشرط الجنسية الأصليةأو التجنس بشرط مضي على تجنسه مدة لا تقل عن 5 سنوات<sup>3</sup>.

لكن ورد على شرط المدة الواردة في المادة 25 من الأمر 133/66 إستثناءات تظهر جليا من خلال المادة 75 من نفس الأمر، حيث أن شرط الأقدمية لا يطبق على:

1- الأشخاص الذين إكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني و هذا عرفانا لهم بالجميل.

<sup>1</sup> - امر رقم 01/05،مرجع سابق.

<sup>2</sup> - حمداش شهيرة،سياسة التوظيف في الإدارة العمومية، الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم الألي و البحث العالي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم الإداري و السياسي، جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية 2001/2000 ص 89.

<sup>3</sup> - مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، الضبط الإداري- المرفق العام - الوظيفة العامة - الأموال العامة - القرار الإداري -العقود الإدارية، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013، ص 171.

2- الأشخاص الذين يتبعون للوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر أي بتاريخ 02 جوان 1966، و عليهم أن يثبتوا اكتسابهم للجنسية الجزائرية قبل 31 ديسمبر 1966، و هذا لعدم الإخلال بمبدأ الحقوق المكتسبة، و على الموظف تسوية وضعيته قبل ذلك التاريخ<sup>1</sup>.

أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية فقد أسقط شرط الأقدمية في الجنسية واكتفى بالتأكيد على الجنسية الجزائرية للالتحاق بالوظيفة العامة و ذلك من خلال المادة 31 منه<sup>2</sup>، و كذلك الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نص على شرط الجنسية الجزائرية عند الترشح للالتحاق للوظيفة العمومية دون تحديد ما إذا كانت الجنسية المشترطة أصلية أو مكتسبة.

إن إشتراط الجنسية للالتحاق بالوظيفة العمومية لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب، فالمشرع الجزائري خرج عن القاعدة العامة و سمح بتوظيف الأجانب على سبيل الإستثناء و بشروط معينة و ذلك لاعتبارات منها الاستفادة من الكفاءات والخبرات الأجنبية التي يتعذر توفرها في الرعايا الوطنيين و الرغبة في إقامة روابط بين الدول كالاتفاقيات الدولية.

أخيرا فإنها يمكن التنازل عن شرط الجنسية بمجرد اكتساب الشخص للجنسية الجزائرية، يتمتع بجميع الحقوق بما فيها حق الترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية بمجرد فقدان الجنسية يفصل الشخص من وظيفته. و يتم إثبات الجنسية بشهادة الجنسية المقدمة من طرف المصالح القضائية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- أمر رقم 133/66، مرجع سابق.

<sup>2</sup> تنص المادة 31 من المرسوم رقم 59/85، على أنه " لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يأتي: 1- أن يكون جزائري الجنسية".

<sup>3</sup>- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 36.

## الفرع الثاني

## شرط التمتع بالحقوق المدنية

تعرف الحقوق المدنية على أنها تلك الحقوق المضمونة للمواطن والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو عن طريق محكمة جنائية<sup>(1)</sup>.

وتعني أيضا تلك الحقوق التي تمنحها الدولة لجميع المواطنين المتواجدين على إقليمها بصفته مواطنا له الحق في أن يكون منتخبا وناخبا، وان يكون محلفا، أو خبيرا، أو شاهدا سواء في عقد معين أو أمام القضاء، كما أن التمتع بالحقوق المدنية يعتبر شرط الإلتحاق بالوظيفة العامة الذي يعكس العلاقة المتينة بين المواطنة والوظيفة العامة<sup>2</sup>.

واعتبر المشرع الحرمان من الحقوق المدنية من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 9 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائي وتتمثل في الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية حسب المادة 9 مكرر 1 في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه اشترط التمتع بالحقوق المدنية في جميع المترشحين للإلتحاق بالوظائف العامة وذلك بموجب المادة 25 منه التي تنص على أنه " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية و حسن السيرة و الأخلاق".

<sup>1</sup>- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعومة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 96.

<sup>2</sup>- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 199.

<sup>3</sup>- أمر رقم 23/06، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج عدد 84، صادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

و يقصد بالحقوق الوطنية تلك الحقوق التي يقررها القانون لشخص بإعتباره عضو في جماعة سياسية حتى تخول له الإشتراك في شؤون الحكم و إقامة صرح النظام السياسي للجماعة التي ينتمي إليها و مثالها حق الإنتخاب و حق تولي الوظائف العامة.و بما أن هذه الحقوق لا تمنح إلا للمواطنين فعليهم الإلتزام ببعض الواجبات العامة تأكيدا للوطنية و تجسيدا للمشاركة في إقامة النظام السياسي للدولة التي ينتمون إليها و هذه الصفات ضرورية أكثر بنسبة لأعوان الدولة لأنهم يطلعون لحكم وظائفهم على أسرار الناس و يتحكمون في مصائرهم<sup>1</sup>.

كذلك المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات الإدارات العمومية حيث نصت على ذات الشرط وذلك في المادة 2/31 منه. التي جاء فيها:

"لا يحق لأحد أن يوظف في المؤسسة أو في إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يأتي:

- أن يكون جزائري جنسية.

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و ذا أخلاق حسنة.

وهو نفس ما جاء به الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 2/75 على " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري جنسية.

- أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية".

فالإلتحاق بالوظيفة العامة يفرض تمتع المترشح بحقوقه المدنية كحقه في الإنتخاب و أن يكون مؤهلا لأن يكون محلفا أو شاهدا أو وصيا أو قيما و أن يثبت له الحق في الترشح للانتخابات و غيرها.

<sup>1</sup>- ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 2015-2016، ص 228.

## الفرع الثالث

## شروط إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية

عرفت المادة الأولى من القانون 06/14<sup>1</sup> المؤرخ في 9 مارس 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، الخدمة الوطنية على أنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني. لتبين المادة الثانية من نفس القانون المقصود بالدفاع الوطني و هو تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية.

والخدمة الوطنية تؤدي بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي إجباريا وبصفة مستمدة خلال مدتها القانونية المحددة ب 12 شهرا وذلك طبقا للمواد 3، 4 و 5 من القانون رقم 06/14. حيث تنص المادة 3 منه على "إن الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشرة (19) سنة كاملة". و تنص المادة 4 منه على "تؤدي الخدمة الوطنية بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي"، كما تنص المادة 5 منه أيضا على " تحدد المدة القانونية للخدمة الوطنية بإثني عشر (12) شهرا".

أما المادة 7 منه فقد كانت صارمة: فيما يخص شرط إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية كشرط للتوظيف حيث نصت على أنه "لا يمكن توظيف أي مواطن سواءا في القطاع العام أو الخاص، أو يزاول مهنة أو نشاط حرا إن لم يبرر وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية".

<sup>1</sup> - قانون رقم 06/14، مؤرخ في 9 مارس 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج. ج ، عدد 48، صادر في 10 مارس 2014.

و هو نفس ما جاء في القانون السابق للخدمة الوطنية بموجب الأمر رقم 103/74<sup>1</sup> الذي اشترط في كل مترشح للوظيفة العامة توضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

حيث نصت المادة 8 منه على: "إن كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز إنتخابه و لا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها وفي الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والهيئات العمومية وفي القطاع المسير ذاتيا وكذا في المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة".

أكد ذلك أيضا المرسوم رقم 59/85 في مادته 5/31 حيث اشترط من المترشح للوظيفة العامة إثبات وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، ولم يشترط الأداء الفعلي للخدمة الوطنية لكن المهم أن يكون في وضعية قانونية واضحة كأن لا يكون في حالة فرار أو متهربا من التسجيل في قوائم الخدمة الوطنية، أو كان معفيا لمرض أو لوضعية اجتماعية معينة، أو في حالة تأجيل فان ذلك لا يمنعه من الترشح لوظيفة عام<sup>(2)</sup>.

هذا كان قبل صدور الأمر رقم 03/06، حيث كان يشترط للترشح لوظيفة عمومية إما الأداء الفعلي للخدمة الوطنية أو الإعفاء منها، لكن نظرا للشكاوي الكثيرة للشباب بسبب الصعوبات التي تلقوها في التوظيف و بعد صدور الأمر رقم 03/06 أصدر رئيس الحكومة تعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008<sup>3</sup> تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوضعية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة عن رئيس الحكومة تتضمن إلغاء

<sup>1</sup> - أمر رقم 103/74، مؤرخ في 15 نوفمبر 1974، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر ج عدد 99، صادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

<sup>2</sup> - حمود حمبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2000، ص 138.

<sup>3</sup> - تعليمة رقم 06، مؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، صادرة عن رئيس الحكومة (وشقة غير منشورة).

شروط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل إلتحاق الشباب بوظيفة معنية، فأصبح بإمكانهم إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد، أو مستثنيا أو معفى. حيث تنص التعليمات رقم 06 على:

"لقد سمح تقييم مدى تنفيذ تعليمات السيد رئيس الحكومة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 بتسجيل الصعوبات التي تعترض الشباب الملزمين بأداء الخدمة الوطنية، و ذلك سواء في بحثهم عن التوظيف أو عندما يرغبون في إستصدار وثائق إدارية تعد لازمة لهم أحيانا للإلتحاق بأي عمل.

لذا فإن الترتيب الوارد في هذه التعليمات و الذي يفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قد ألغي قصد تسهيل إلتحاق هؤلاء الشباب بعمل معين و حصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها في الإطار غير أنه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين سن العشرين (20) فأكثر أن يثبت وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديدا إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى".

وقد جاءت هذه التعليمات تكريسا للتطبيق السليم للمادة 4/75 من القانون 03/06 التي

تنص: " ... أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية... "

و عليه يمكن القول أن ما جاء في قوانين الوظيفة العمومية فيما يخص شرط الخدمة الوطنية للإلتحاق بالوظيفة العمومية لم يكن مخالفا لما تضمنه قانون الخدمة الوطنية فكلايهما يشترطان ضرورة إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية و ليس أدائها كما إتفقا على ضرورة تسوية وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية على النحو السابق الذكر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص39.

## المطلب الثاني

### الشروط المرتبطة بشخص المترشح

يضاف إلى الشروط الخاصة بصلة المترشح بالدولة السابقة الذكر شروطاً أخرى لها علاقة بشخص المترشح حتى يتسنى له الإلتحاق بالوظيفة العامة، نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولها أهميتها في تولي الوظائف العامة، إذ يجب أن يتوفر في كل مترشح لشغلها حد أدنى من النضج العقلي والرشد بالإضافة إلى اللياقة البدنية والذهنية ومستوى علمي أو عملي مناسب، وأن يكون صالحاً من الناحية الأخلاقية حتى يكون مؤهلاً للقيام بأعباء الوظيفة وتحمل تبعاتها وتقدير مسؤولياتها ونتائجها، حيث و يعبر عن ذلك بشرط السن (الفرع الأول) و شرط التمتع بالقدرة البدنية والذهنية (الفرع الثاني)، شرط المؤهلات (الفرع الثالث) شرط خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات منافية للوظيفة (الفرع الرابع).

### الفرع الأول

#### شرط السن

يلزم فيمن يلتحق بالوظيفة العامة أن يكون مدركاً للمهام التي يباشرها وقادراً على تحمل المسؤوليات، لذلك اشترطت تشريعات الوظيفة العمومية بلوغ المترشح سناً معينة مؤهلة لأداء وظيفته على أكمل وجه<sup>(1)</sup>.

فقد نص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لسنة 1966 على هذا الشرط ولم يحدد سن الإلتحاق بالوظيفة العامة، وذلك في المادة 25 منه " لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية إذا لم تتوفر فيه شروط السن"، تاركاً ذلك للقوانين الأساسية الخاصة.

<sup>1</sup> - بو عكاز يسرى، مرجع سابق، ص 46.

بخلاف ذلك حدد القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78<sup>1</sup>، السن الأدنى للتوظيف بـ 16 سنة و ذلك في المادة 44 منه حيث جاء فيها "يحدد السن الأدنى في التوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة ولا يمكن في أي حال أن يقل عن 16 سنة. وتثبت السن بوثيقة شهادة الميلاد".

و هو ما يشترط حتى بالنسبة للقانون رقم 11/90<sup>2</sup> المعدل و المتمم الساري المفعول الذي يتعلق بعلاقات العمل حيث تنص المادة 15 منه على:

"لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز إستخدام العامل القاصر في الاشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه".

أما المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فلم يحدد بدوره السن القانوني للتوظيف وذلك لتعدد القطاعات واختلافها، إذ نصت في المادة 31 منه على "لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفرت فيه ما يأتي: أن تتوفر فيه شروط السن". تاركا هو كذلك أمر تحديد السن للقوانين الخاصة.

وآخر قانون في التوظيف العمومي نص على شرط السن هو الأمر رقم 03/06 والذي حدد السن الأدنى للالتحاق بالوظيفة العامة بثمانى عشر (18) كاملة، دون أن يحدد السن الأقصى وذلك من خلال المادة 78 منه والتي تنص على " تحدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانى عشرة (18) سنة كاملة".

<sup>1</sup>- قانون رقم 12/78، مؤرخ في 05 اوت 1978، يتضمن القانون الاساسي العام للعامل، ج ر ج ج عدد32، صادر بتاريخ 08 اوت 1978.

<sup>2</sup>- قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أفريل 1999، يتعلق بالعلاقات العمل، ج.ر.ج. ج عدد 17، صادر بتاريخ 25 أفريل 1990.

ويتمتع الموظفون إلى غاية بلوغهم سن الرشد والمحدد في القانون المدني بـ 19 سنة كاملة، بنفس الحقوق والواجبات كباقي الموظفين الذين يشغلون نفس الوظيفة<sup>(1)</sup>.

وترك الأمر رقم 03/06 القوانين الخاصة بكل سلك صلاحية تحديد السن الدنيا والقصوى على أن لا يقل السن الدنيا لجميع الأسلاك عن 18 سنة، والتي سوف نتطرق إليها في الشروط الخاصة للتوظيف.

ويتم إثبات سن المترشح من خلال شهادة ميلاد مستخرجة من سجلات الأحوال المدنية.

ويهدف المشرع من خلال تحديد السن بـ 18 سنة إلى حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس، وكذا تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي لتحمل المسؤولية وضمان الجدية في العمل<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثاني

#### التمتع بالقدرة البدنية و الذهنية

يستندمبرر هذا الشرط إلى التحقق من قدرة المترشح البدنية والذهنية على ممارسة الوظيفة والتأكد من خلوه من الأمراض البدنية والعقلية والمعدية التي تعيقه من مباشرة وظيفته أو يشكل خطر على الإدارة والموظفين من حوله<sup>(3)</sup>.

ويرتكز هذا الشرط على ثلاث اعتبارات

1- التأكد من مقدرة المترشح للقيام بأعباء وظيفته حتى لا تتعطل مصالح المواطنين.

2- الحيلولة دون انتشار العدوى بين المواطنين والموظفين.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 204.

<sup>2</sup> - ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 232.

<sup>3</sup> - بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 48.

3- تأمين الدولة ماليا حتى لا تتفاجأ بموت موظفيها أو عجزهم عن العمل، فتضطر لتحمل الأعباء المالية التي ترتبها التشريعات المختلفة كالتأمين عن الوفاة والعجز والمرض والمعاش<sup>1</sup>... الخ.

وقد تضمن أول نص تشريعي جزائري هذا الشرط من خلال القانون رقم 133/66 حيث جاء في مادته 25 ما يلي:

" لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم تتوفر فيه شروط... واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة".

كذلك تضمن المرسوم رقم 59/85 هذا الشرط وذلك في المادة 4/31 منه التي تنص على: " اللياقة البدنية مطلوبة لممارسة الوظيفة "

وهو نفس ما جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي الأمر رقم 03/06 حيث نص في مادته 5/75 على " أن تتوفر شروط...والقدرة البدنية والذهنية... "

أضاف المشرع في هذا القانون عبارة القدرة الذهنية التي لم ترد في القانون رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 لكن لم يهمل المشرع القدرة الذهنية حيث نص عليها بموجب المرسوم 144/66<sup>2</sup> المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية، وبتنظيم اللجان الطبية، وذلك في مادته الأولى التي تنص على: "لا يعين في وظيفة عمومية من لا يقدم للإدارة:

1- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف في الطب العام تثبت خلو المعنى من أي مرض أو عاهة لا تلائم مهام الوظائف و تثبت علاوة على ذلك بعد الفحص الجاري الموجه بصورة خاصة نحوى إكتشافأمراض عقلية أو إصابات بالسرطان أو التهاب النخاع السنجابي (الشلل) لم يكشف أية أعراض مرضية.

<sup>1</sup> - ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 233.

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 144/66، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية و بتنظيم اللجان الطبية، ج.ر.ج عدد 46، صادر بتاريخ 07 جوان 1966.

2- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفاؤه النهائي منه".

كما أنه لم تصدر نصوص تنظيمية توضح كيفية تطبيق المادة 75 من الأمر 03/06 لذا يتوقع أنها مماثلة لما جاء في المرسوم 144/66، والتي تتلخص في تقديم الإدارة: - شهادة طبية صادرة عن طبيب عام تثبت خلو المعني من أي مرض أو عاهة لا تتلائم مع مهام الوظائف وتثبت علاوة على ذلك بعد الفحص الجاري الموجه بصورة خاصة نحو اكتشاف أمراض عقلية أو إصابات بالسرطان أو الشلل، عدم وجود أعراض مرضية<sup>(1)</sup>.

- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفاؤه النهائي منه<sup>2</sup>.

والجدير بالذكر أن شرط اللياقة البدنية لا تعني استبعاد فئة المعاقين من شغل وظيفة عامة إذا كانت الإعاقة لا تتعارض مع طبيعة الوظيفة، حيث القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم على عدم جواز إقصاء الأشخاص المعاقين من تولي وظائف عامة إن كانت إعاقاتهم لا تتعارض مع شغل الوظيفة، كما ألزم القانون بموجب المادة 27 منه كل مستخدم تخصيص نسبة 1% من مناصب العمل لهذه الفئة<sup>3</sup>.

بينما الأمر رقم 03/06 لم ينص على إلتحاق المعاقين بالوظيفة العمومية و ذلك تفاديا لغلق المجال أمام الرجوع إلى السلطة التقديرية للإدارة من جهة و من جهة أخرى لفتح المجال لهذه الفئة للإلتحاق بالوظيفة العامة متى كانت إعاقاتهم لا تتعارض و طبيعة الوظيفة و هذا تحقيقا لمبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية.

1 - ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 233.

2 - المرجع نفسه، ص 233.

3 - قانون رقم 09/02، مؤرخ في 8 ماي 2002، متعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، ج.ر.ج. جعدد 34، صادر بتاريخ 14 ماي 2002.

يتم إثبات شرط اللياقة البدنية بتقديم شهادة طبية، حيث جاء في المنشور رقم 16 الصادر في 29 أبريل 2006<sup>1</sup> عن المديرية العامة للوظيفة العمومية أنه "ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الإختصاص المطلوب، طب عام، طب صدر، طب العيون".

يخص إشتراط شهادة طب العيون أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات و أسلاك الحرس البلديو هذا ما جاء في التعليم رقم 637 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بشرط الأهلية البدنية<sup>2</sup>.

## الفرع الثالث

### شرط المؤهل العلمي

يختلف شرط المؤهل العلمي من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة ومستوى المؤهل باختلاف مستوى كل وظيفة فكلما كان المنصب عال ووظيفته صعبة ذات مسؤولية كبيرة كان المؤهل المطلوب عال والعكس صحيح<sup>(3)</sup>.

ونظرا لتعدد الوظائف العامة وكثرتها وتنوع النشاطات والقطاعات فإنه تختلف المؤهلات باختلاف هذه الوظائف لذلك من الأنسب ترك تحديد المؤهلات للنصوص الخاصة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup>- منشور رقم 16 مؤرخ في 29 أبريل 2006، موضوعه شرط ، المديرية الأهلية البدنية العامة للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup>- تعليمة رقم 637، مؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلقة بشرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup>- بوراش صافية، سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر، 2005 - 2007، مذكرة ماجستير في

العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع تنظيم سياسي وإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2008، ص 26.

<sup>4</sup>- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 100.

فلم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 على هذا الشرط أما القانون رقم 12/78 فقد نصت المادة 55 منه على أنه:

يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته...".

نصت كذلك المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 على أنه:

" لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يأتي:  
" ... أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل...".

كذلك الأمر رقم 03/06 نص على هذا الشرط، وذلك بموجب المادة 75 منه التي تنص:

" أن تتوفر فيه ... شروط ... وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها"

فيجب على المترشح للوظيفة العامة إثبات التأهيل المطلوب للإلتحاق بها، بشهادات أو إجازات أو تكوين متخصص وذلك لأجل تأدية المهام على أكمل وجه. كما نصت على ذلك المادة 79 من أمر رقم 03/06 "يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى التكوين".

فمثلا يتم الإلتحاق برتبة متصرف ومتصرف رئيسي للحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي و شهادة الماجستير حسب الحالة في الميادين و التخصصات التالية:

- العلوم القانونية و الإدارية.
- العلوم الإقتصادية
- العلوم المالية
- العلوم التجارية
- علوم التسيير

- العلوم السياسية و العلاقات الدولية
- علم الاجتماع ماعداتخصص علم الاجتماع التربوي
- علم النفس تخصص العمل و التنظيم
- علوم الإعلام و الاتصال ما عدا تخصص الصحافة المكتوبة و السمعي البصري.
- العلوم الإسلامية تخصص شريعة و قانون<sup>1</sup>.

ونشير إلى أنه في ظل هذا الأمر أصبح شرط المؤهل مشتركا بين كافة أسلاك ورتب الوظيفة العمومية، كما أنه يعتبر معيارا حاسما في التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.

كما اعتبر المشرع الجزائري اعتبر شرط المؤهل شرطا عاما، حيث ترك أمر تحديد المؤهلات إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي، وكذا إلى المقررات والتدابير الداخلية لهيئات الوظيفة العمومية<sup>2</sup>، ذلك لأن وظائف الدولة كثيرة و متنوعة و قطاعات النشاط كثيرة و متعددة و ما يصلح من مؤهل في الوظيفة قد لا يصلح في وظيفة أخرى<sup>3</sup>.

فبالعودة مثلا للمرسوم التنفيذي رقم 08-302<sup>4</sup> الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي السياحة، نجده قد حدد شرط المؤهل في المادة 08 منه بالنسبة لمفتش سياحة و حصر الشهادات في:

-شهادة في الفندقية و السياحة.

-شهادة في الحقوق.

-شهادة في العلوم التجارية

-شهادة في العلوم الاقتصادية.

<sup>1</sup>- مقرر رقم 03، مؤرخ في 03 سبتمبر 2008، لصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المحدد لقائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة منشائر و تعليمات، أكتوبر 2008،

<sup>2</sup>- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مرجع سابق، ص 51.

<sup>3</sup>- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 100.

<sup>4</sup>-مرسوم تنفيذي رقم 302/08، مؤرخ في 24 سبتمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي السياحة، ج ر ج جعدد 56، صادر بتاريخ 28 سبتمبر 2008.

-شهادة في علوم التسيير.

أما المرسوم التنفيذي رقم 411/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2001 من المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية و الأوقاف نجده قد اشترط بالنسبة لوظيفة إمام أو مرشحات دينيات شهادة في العلوم الإسلامية.

أما بالنسبة لوظيفة وكيل الأوقاف فالشهادات المطلوبة هي:

- شهادة في العلوم الإسلامية فرع شريعة و قانون
- الحقوق.
- العلوم الاقتصادية
- العلوم التجارية
- العلوم المالية
- مانجمت و علوم التسيير<sup>1</sup>.

إضافة إلى المؤهل العلمي أخذ المشرع الجزائري أيضا بالخبرة المهنية، وذلك ما يستخلص من المرسوم رقم 59/85 والأمر رقم 03/06 اللذان اشترطا المؤهلات دون تحديدها وترك مسألة تحديدها للنصوص الخاصة<sup>(2)</sup>.

في نفس هذا الإطار أصدر الوزير الأول تعليمة بتاريخ 9 ديسمبر 2014 تحت رقم 328.و.أ. مفادها عدم قبول أي تمييز بين الشهادات الجامعية للنظام القديم والشهادات الجامعية الممنوحة في إطار نظام ل.م.د (L.M.D) للإلتحاق بالوظائف العامة.

1- مرسوم تنفيذي رقم 411/08، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية و الأوقاف، ج.ر.ج. عدد 73، صادر في 28 ديسمبر 2008.

2- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 52.

كما صدرت أيضا التعليمية رقم 28 ك خ المؤرخة في 7 أكتوبر 2003 المتعلقة بتوثيق الشهادات والمؤهلات حيث جاء فيها أنه على الإدارة المكلفة بالتوظيف الاتصال بالإدارة المعنية بغرض توثيق الشهادة<sup>(1)</sup>.

## الفرع الرابع

### شرط خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات منافية للوظيفة

أدرج هذا الشرط لاثبات سلوك المترشح وحسن سيرته وخلقه إن كان جديرا بممارسة الوظيفة العامة وخدمة المرفق العام، و ذلك بالنظر إلى المهام الموكلة إليها وحفظ الأسرار وتحمل المسؤوليات<sup>2</sup>. ويقصد بهذا الشرط أن لا يكون المترشح قد سبق أن حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة تحول دون ترشحه للوظيفة العامة.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85 نجد أنهما لم يتطرقا إلى شرط خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة العامة ضمن شروط التوظيف، إذ إكتفا بالنص على حسن السيرة والخلق والتمتع بالحقوق المدنية و هو ما يتم إثباته من خلال شهادة السوابق العدلية<sup>3</sup>.

أما الأمر رقم 03/06 فقد نص صراحة على وجوب خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات منافية لممارسة الوظيفة التي يراد الإلتحاق بها وذلك بموجب المادة 3/75 التي تنص على أنه

" أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها".

يعاب على هذا الأمر أنه لم يحدد طبيعة الملاحظات المسجلة في صحيفة السوابق العدلية وإنما تستخلصها من قانون الإجراءات الجزائية رقم 22/06 المؤرخ في 20

<sup>1</sup> - بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 76.

<sup>3</sup> - بوعكازيسرى، مرجع سابق، ص 41.

ديسمبر 2006<sup>1</sup>، وذلك بموجب المادة 632 التي بينت الأحكام التي تشملها الصحيفة رقم (03) للسوابق القضائية والمتمثلة في الأحكام القضائية المقيدة للحرية في جناية أو جنحة والتي لم يحمها رد الاعتبار ولم تكن مشمولة النفاذ.

تجدر الإشارة إلى أن ورود ملاحظة من بين هذه الأحكام في صحيفة السوابق العدلية لا يعني استبعاد أو منع المترشح من تولي وظيفة عامة بل يمكن تواجد هذه الملاحظات وارتكاب المترشح فعلا لأحد هذه الجرائم لكن دون أن تحول ترشحه للوظيفة<sup>2</sup>. ذلك أن تقدير مسألة تنافي الملاحظة مع الوظيفة المراد شغلها أو عدمها تعود للإدارة التي لها السلطة التقديرية في الفصل فيما إذا كانت الملاحظات المسجلة في صحيفة السوابق العدلية تتلائم أو تتعارض وطبيعة الوظيفة المرشح لشغلها، فلها الحق في قبول أو رفض المترشح، فمثلا مترشح تحمل شهادة سوابقه العدلية ملاحظات تتعلق بالسرقة لوظيفة تتعلق بتسيير الأموال العامة، أو ملاحظات تتعلق بالجرائم المخلة بالشرف والآداب لوظيفة التدريس، فإن من حق الإدارة في هاتين الحالتين رفض الشخص المترشح للوظيفة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 22/06، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم للأمر رقم 155/66، المتضمن قانون الإجراءات

الجزائية، ج.ر.ج. عدد 84، صادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

<sup>2</sup> - بوعكاز يسرى، ص 42.

<sup>3</sup> - ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 229.

## المبحث الثاني

## الشروط الخاصة للإلتحاق بالوظيفة العامة

إن مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية يفيد بالضرورة استبعاد فرض شروط أخرى للتوظيف فإلى جانب الشروط العامة السالفة الذكر هناك شروط أخرى مطلوبة في المترشح لتولي وظيفة عامة، وهي الشروط الخاصة التي تعتبر استثناءات واردة على المبادئ العامة فلكل قاعدة استثناء يؤكدها ويدعمها، هذه الشروط حددتها القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك ورتب الوظيفة العمومية، وتختلف حسب خصوصية كل سلك وطبيعة المهام الملقاة على موظفيه حيث يختلف منصب العمل عن باقي المناصب من حيث شروط التعيين فنجدها في سلك دون آخر وهذا ما أكدته المادة 77 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على: " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظرا لخصوصية بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء إداري مسبق".

حيث أجاز المشرع الجزائري أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروطا أخرى خاصة للتوظيف إلى جانب الشروط العامة التي تتمثل في شروط الولاء للدولة (المطلب الأول) و شروط الكفاءة الخاصة (المطلب الثاني)

## المطلب الأول

### شروط مرتبطة بالولاء للدولة

يتيح شغل الوظائف العامة الإطلاع على أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة، خاصة في بعض المجالات الحساسة كالأمن والاقتصاد والتعبئة العامة والسياسة الخارجية، لذا لا بد أن توضع هذه الوظائف في يد شخص أمين حريص على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها، وأن تتوفر فيه الدواعي والبواعث الوطنية وأن يكون محل ثقة وحافظا لأسرار الدولة خاصة فيما يخص بعض المناصب والمجالات الاستراتيجية التي تشكل خطرا على الدولة في حالة تولي هذه الوظائف أشخاص غير موثوق فيهم، ولذلك كانت شروط الولاء للدولة شروطا صارمة الإلتحاق بالوظيفة العامة وهي مظهر من مظاهر المساهمة في حكومة الدولة، وهذه هي غاية التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية عند وضعها لهذه الشروط التي تتمحور في تلك الضوابط التي تحكم شرط الجنسية الأصلية(الفرع الأول)، و شرط التحقيق الإداري المسبق.(الفرع الثاني).

## الفرع الأول

### شرط الجنسية الجزائرية الاصلية

يضبط الإلتحاق بالوظيفة العامة شروطا خاصة تترجم حساسيتها و منها شرط الجنسية الجزائرية و بصفة خاصة الأصلية.

لقد أخذ المشرع الجزائري عند تحديده شروط منح الجنسية الجزائرية الأصلية بمعيارين هما: معيار رابطة حق الدم، و معيار رابطة حق الإقليم.

### أولا: معيار رابطة حق الدم

لقد أخذ الأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية بحق الدم كأساس منح الجنسية الجزائرية الأصلية بإعتبار أن الجنسية علاقة تقوم

على الشعور القومي الذي يتضمن إلى درجة كبيرة الشعور برابطة عائلية روحية بين الأفراد و الدولة، فنصت المادة 06 منه على أنه يعتبر متمتعاً بالجنسية الجزائرية بالنسب.

الولد المولود من أب جزائري و المهم في جنسية الأب هو تحققها وقت الميلاد و ذلك بصرف النظر عن جنسية الأم ذلك بإعتبار أن الأب هو رب الأسرة.

و يتسنى من ذلك حالتان أخذ بهما المشرع بجنسية الأم و بنى عليها حق الولد في التمتع بجنسيتها.

أ- المولود من أم جزائرية و أب مجهول.

ب- المولود من أم جزائرية و أب عديم الجنسية<sup>1</sup>

لقد أخذ كذلك الأمر رقم 01/05 سالف الذكر بنفس المعيار لكن بموجب تعديل مقتضيات المواد 4، 6، 7، 8 من الأمر رقم 68/70 المذكور و بناء على التعديل لم يعد جزائرياً أصلاً فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل، بل أصبح جزائرياً بالإنتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية<sup>2</sup> و هذا ما نصت عليه المادة 06 من ذات الأمر "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".

حيث أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لإعتبارات تتعلق بأمنها و سلامتها، و أن شغل الوظائف العامة هو مظهر من ممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي أن تكون حكراً على الوطنيين دون سواهم، كما أن فرض هذا الشرط يستوجب وجود ولاء يربط بين الدولة و موظفيها، و يفرض وجود شعور بالإخلاص للدولة التي ينتمي إليها و دليل ولاء أيضاً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أمر رقم 70/86، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 92.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 92.

ثانيا: معيار رابطة حق الإقليم

أخذ المشرع أيضا بحق الإقليم من خلال الأمر رقم 86/70 حيث أنه اعتبر من تتوفر فيه شروط معينة و ولد على التراب الجزائري جزائريا و ذلك في الحالات التالية:

أ/ الولد المولود بالجزائر من أبوين مجهولين.

ب/ اللقيط.

ج/ الولد المولود من أم جزائرية و أب أجنبي هو نفسه مولود بالجزائر إلا إذا رفض الجنسية الجزائرية صراحة<sup>1</sup>.

كما أخذ الأمر رقم 01/05 بمعيار حق الإقليم و ذلك بموجب المادة 7 منه التي تنص على:

"يعتبر من جنسية جزائرية بالولادة في الجزائر:

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أممسماة في شهادة الميلاد دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها"<sup>2</sup>.

لقد اشترط القانون الأساسي الخاص لبعض الأسلاك الجنسية الجزائرية الأصلية للإلتحاق بالوظيفة العامة المتعلقة بهذه الأسلاك نظرا لحساسيتها ولطبيعة مهامها المرتبطة بأمن الدولة وأسرارها، للمحافظة على النظام العام والآداب العامة داخل المجتمع. و مرجع ذلك إفتراض أن حاملي الجنسية الجزائرية الأصلية أكثر وطنية وولاء وشعور بالانتماء للدولة وللشعب الجزائري من مكتسبي الجنسية.

ومن بين القوانين الخاصة التي اشترطت الجنسية الجزائرية الأصلية للإلتحاق بالوظيفة نجد القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن

<sup>1</sup>- أمر رقم 86/70، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أمر رقم 01/05، مرجع سابق.

الوطني، حيث تنص المادة 1/47 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10<sup>1</sup> المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني على ما يلي

"تطبيقا لأحكام المادة 77 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه، لا يمكن أن يوظف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية".

وتجدر الإشارة أنه في ظل القانون الأساسي القديم الخاص بموظفين الأمن الوطني المرسوم التنفيذي رقم 524/91<sup>2</sup>، المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، لم ينص على الجنسية الجزائرية الأصلية، بل اكتفى بالجنسية الجزائرية فقط وذلك ما نص عليه في مادته 2/29.

"يصرف النظر عن الأحكام التنظيمية المعمول بها، لا يمكن أن يوظف أحد في الأمن

الوطني:

أ- ما لم يكن ذا جنسية جزائرية.

ب- ما لم يعترف بقدرته على الخدمة العملية ليل نهار من خلال فحص طبي، و ستحدد شروط الكفاءة البدنية للمترشحين بقرار من الوزير المكلف بالداخلية.

ج- ما لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية.

يخضع موظفو الأمن الوطني لتحقيق إداري يسبق تعيينه"

وفيما يخص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة السجون فإن المرسوم التنفيذي رقم 167/08 ، اشترط في المادة 24 منه صراحة الحصول

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 322-10 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر.ج. عدد رقم 78، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 524/91، مؤرخ في 25 ديسمبر 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، ج.ر.ج. عدد 69، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1991.

على الجنسية الجزائرية منذ 5 سنوات على الأقل للإلتحاق بالوظيفة حيث نصت على ما يلي:

"علاوة على شروط التوظيف المنصوص عليها في أحكام المادة 75 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه، لا يمكن أن يوظف أي كان في الأسلاك و الرتب التي يسري عليها هذا القانون الأساسي الخاص، ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن تكون له الجنسية الجزائرية منذ خمس (5) سنوات على الأقل<sup>1</sup>"  
وبهذا تكون هذه المادة قد خالفت أحكام الأمر رقم 03/06 الذي يبقى بمرتبة التشريع وأعلى درجة من المرسوم التنفيذي حيث جاء في المادة 2/3 منه امكانية أن تتضمن القوانين الخاصة لبعض الأسلاك أحكاما استثنائية لكن في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام دون سواها، فلم يشر النص لأحكام إستثنائية في مجال شروط التوظيف<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### شروط إجراء تحقيق إداري مسبق

نصت بعض القوانين الاساسية الخاصة لبعض الأسلاك على شرط إجراء تحقيق إداري مسبق للإلتحاق بالوظيفة وذلك لضمان استقرار بعض الإدارات التي تدير وتحكم قطاعات ونشاطات حساسة ووظائف سيادية تابعة للدولة كالأمن الوطني والجمارك، والحماية المدنية وإدارة السجون، كذلك تفاديا لتوظيف اشخاص لهم سوابق عدلية قد يشكلون خطرا على هذه الإدارة وذلك تطبيقا لما جاء في المادة 2/77 من الأمر رقم

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 167/08، مؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر.ج. عدد 30 صادر بتاريخ 11 جوان 2008.

<sup>2</sup>- بوضياف عمار، مرجع سابق، ص

03/06 التي نصت على إمكانية ان تحدد القوانين الأساسية الخاصة قائمة الأسلاك و الرتب التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

وقد يكون التحقيق الإداري سابقا للتعين حيث يجب أن تعرف نتائج التحقيق الإداري قبل الإعلان عن النتائج النهائية لمسابقة التوظيف<sup>1</sup> كما نص عليه القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني في المادة 48 منه على انه " يتوقف التعيين في أسلاك الأمن الوطني على نتائج التحقيق الإداري المسبق"<sup>2</sup>.

و هو نفس ما جاء في القانون القديم الخاص بموظفي الأمن الوطني المرسوم التنفيذي رقم 524/91، و ذلك بموجب المادة 29 التي تنص:

"يخضع موظفوا الأمن الوطني لتحقيق إداري يسبق تعيينه"<sup>3</sup>.

وقد يكون التحقيق الإداري سابقا للترسيم حيث يجب أن تعرف نتائج التحقيق قبل نهاية فترة التربص في رتبة التوظيف. وهذا ما جاء في القوانين الأساسية الخاصة للموظفين المنتميين لبعض الأسلاك الخاصة منها سلك الجمارك و الحماية المدنية و إدارة السجون و المستخدمون أمانات الضبط للجهات القضائية.

\* نصت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 167/08 سالف الذكر على ما يلي:

" يخضع الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون لتحقيق إداري قبل ترسيمهم، لا يرسم الموظفون إلا إذا كان التحقيق الإداري إيجابيا".

كذلك نصت المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بحماية المدنية على :

<sup>1</sup> - ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 237.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 322/10، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 524/91، مرجع سابق.

"يتوقف الترسيم في الأسلاك الخاصة بالحماية المدنية على نتائج التحقيق الإداري المسبق"<sup>1</sup>.

نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 127/11 المؤرخ في 22 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك بإدارة الغابات على :  
"يخضع الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات إلى تحقيق إداري قبل ترسيم عندما تكون نتائج التحقيق الإداري سلبية يتم تسريح الموظف المعني دون إشعار مسبق أو تعويض"<sup>2</sup>.

في نفس هذا الإتجاه نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 409/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية على:

"يخضع مستخدمو أمانات الضبط إلى تحقيق إداري قبل ترسيمهم و لا يتم الترسيم في الوظيفة إلا إذا كان هذا التحقيق الإداري إيجابيا"<sup>3</sup>.

و نصت المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 268/10<sup>4</sup> المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك على أنه "يخضع الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك لتحقيق إداري قبل ترسيمهم".

و حسب المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 323/10 المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني فإنه يخضع المستخدمون الشبهيون للأمن

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 106/11، مؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للحماية المدنية، ج ر ج ج عدد 15، صادر بتاريخ 09 مارس 2011.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 127/11، مؤرخ في 22 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاص بإدارة الغابات، ج ر ج ج عدد 18، صادر بتاريخ 23 مارس 2011.

<sup>3</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 409/08، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج ر ج ج عدد 73، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008.

<sup>4</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 286/10، مؤرخ في 14 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ج ج عدد 71، صادر بتاريخ 24 نوفمبر 2010.

الوطني لتحقيق الإداري و يتوقف الترسيم على نتائج التحقيق الإداري و تتشكل هذه الفئة حسب المادة الأولى من نفس المرسوم من الأسلاك الآتية :

-الأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية.

-أسلاك العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب.

كل سلك آخر للموظفين نص القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه على إمكانية وضعه في الخدمة<sup>1</sup>.

أما في حالة عدم نص القانون الأساسي على إجراء التحقيق الإداري، فإن للإدارة صلاحية إجرائه على أن تحدد نتائج التحقيق قبل اعلان النتائج النهائية لمسابقات التوظيف ويشمل التحقيق كافة المترشحين المقبولين من طرف لجنة انتقاء المترشحين. كما أن للإدارة صلاحية عدم إجراء التحقيق إذا رأت أن ذلك ليس ضروريا<sup>2</sup>.

هذا وقد سبق أن نص المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية على هذا الشرط ضمن مشتملات الملف الإداري للمترشح لوظيفة عامة وذلك بإلزام الإدارات والمؤسسات العمومية بإجراء تحقيق إداري مسبق للتوظيف وذلك في نص المادة 38 فقرة أخيرة. بنصها على أنه "يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية ان تجرى قبل قبول الترشيح تحقيقا إداريا للالتحاق ببعض المناصب أو الأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة"

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 323/10، مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني ج.ر.ج.ج عدد 78، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

<sup>2</sup> - ياسين ربوح، مرجع سابق، ص ص 237 - 238.

## المطلب الثاني

### شروط الكفاءة الخاصة

تتميز شروط الكفاءة و المؤهلات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام التي من شأنها تحقيق مبدأ الجدارة في التوظيف والتي تعمل على إبراز كفاءة الموظف وأهليته لشغل منصب عن شروط الكفاءة الخاصة التي نصت عليها القوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك الخاصة، والمتمثلة في الشرط الخاصة للسن والشروط الخاصة للأهلية البدنية والذهنية، فنظرا لخصوصية بعض الوظائف المتعلقة ببعض الأسلاك الخاصة بها وطبيعة مهامها فإن المشرع ومن خلال قوانين خاصة بهذه الأسلاك أدرج مواصفات تتعلق بشروطي السن و الأهلية البدنية والذهنية بشرط عدم تعارضها أو تنافيا مع الشروط العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية السابق التعرض إليها، حيث أضاف لشرط السن خصوصية

و هي تحديد السن الأدنى و السن الأقصى للمترشح و الذي يختلف باختلاف الأسلاك و طبيعة كل سلك، أما بالنسبة لشرط اللياقة البدنية والذهنية فقد خص بها المشرع القامة وحدة الرؤية بالنسبة لبعض الأسلاك الخاصة و هذا ما سنتناوله بالتفصيل في هذا المطلب حيث سنتطرق للشروط الخاصة للسن (الفرع الأول) وللشروط الخاصة للأهلية البدنية والذهنية (الفرع الثاني)

### الفرع الأول

#### الشروط الخاصة بالسن

تقتضي الشروط العامة الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة ضرورة ألا يقل سن المترشح عن 18 سنة، إلا أنه يمكن لبعض القوانين الخاصة أن تحدد سن أدنى وسن أقصى للمترشح على أن لا يقل السن الأدنى عن 18 سنة طبقا للأحكام المادة 78 من الأمر رقم 03/06.

و تطبيقا لذلك نجد مثلا سلك عون الشرطة لسلك الأمن الوطني يشترط لتوظيف في رتبة عون شرطة أن يبلغ المترشح سن أدنى 19 سنة وأن لا يتجاوز السن الأقصى 23 سنة عند تاريخ إجراء المسابقة. و ذلك طبقا لمادة 73 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10، التي تنص " يوظف بصفة عون الشرطة على أساس الشهادة، المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين (02).

يتم الإلتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 19 سنة على الأقل و 23 سنة على الأكثر الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة ثانوي كاملة".

في حين يشترط للتوظيف في رتبة ملازم أول للشرطة سلك ضباط للشرطة أن يبلغ المترشح 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة وذلك طبقا للمادة 92 من المرسوم التنفيذي رقم 322/10 التي تنص على "يوظف أو يرقى بصفة ملازم أول للشرطة:

1- على أساس الشهادة المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين (02).

يتم الإلتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات، من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر".

أما بالنسبة لأسلاك الجمارك فإنه يوظف بصفة ضابط فرق كل مترشح لا يقل عن 21 سنة ولا يزيد عن 30 سنة عند تاريخ إجراء المسابقة<sup>1</sup> طبقا للمادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 286/10 التي تنص على " يوظف أو يرقى بصفة ضابط فرق:

1 على أساس الشهادة المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا لمدة سنة في مؤسسة تكوين متخصص.

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 286/10، مرجع سابق.

يتم الإلتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات من بين المترشحين البالغين 21 سنة على الأقل و 30 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة".

أما بالنسبة لتوظيف بصفة عون رقابة فيشترط بلوغ المترشح سن 19 سنة على الأقل و 28 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة و هذا طبقا لمادة 52 من المرسوم رقم 286/10. كما يشترط أيضا للتوظيف بصفة مفتش رئيسي سن 23 سنة على الأقل و 30 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة و هذا وفقا للمادة 68 من المرسوم رقم 286/10.

و فيما يخص الأعوان الدبلوماسيين و القنصليين فقد حدد قانونها الأساسي الخاص السن الأقصى للتوظيف في رتبة ملحقي الشؤون الخارجية بـ 35 سنة على الأكثر في أول جانفي من السنة التي تجرى فيها المسابقة وذلك وفقا للمادة 93، من المرسوم الرئسي رقم 221/09 التي تنص على: " يتم توظيف ملحقي الشؤون الخارجية حسب إحدى الكيفيات الآتية:

المسابقة على أساس الإختبارات من بين المترشحين الحائزين شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة معترف بمعادلتها في أحد التخصصات المحددة بموجب المادة 94 أدناه، البالغين من العمر 35 سنة على الأكثر في أول يناير من السنة التي تجري فيها المسابقة"<sup>1</sup>.

كما تطرق المرسوم رقم 43/71 المؤرخ في 28 جانفي 1971، المتعلق بتأخير حدود السن للتعيين في الوظائف العمومية إلى إمكانية تأخير حدود السن للتعيين في هذه الوظائف على النحو التالي

- سنة واحدة عن كل ولد مكفول وفقا لمفهوم التشريع الخاص بالمنح العائلية دون تجاوز التأخير 5 سنوات.

<sup>1</sup>- مرسوم رئاسي رقم 221/09، مؤرخ في 24 جوان 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج.ر.ج. جعدد 38، صادر بتاريخ 28 جوان 2009.

- مدة مساوية لسنوات المشاركة في كفاح التحرير الوطني
  - مدة مساوية للمدة المقضية، في الخدمة الوطنية
- على أن لا تتجاوز مجموع مدة التأخير 10 سنوات بالنسبة للمترشحين من أفراد جيش التحرير أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، و 5 سنوات لغير هؤلاء<sup>1</sup>.
- أما بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بإدارة السجون أكد قانونها الأساسي و بموجب المادة 07/24 منه على " ألا يتعدى 30 سنة عند تاريخ مسابقة التوظيف<sup>2</sup>."

## الفرع الثاني

### الشرط الخاص للأهلية البدنية والذهنية

تشترب بعض الأسلاك الخاصة للوظيفة العمومية للإلتحاق بإحدى وظائفها شروطا خاصة للأهلية البدنية والذهنية التي تختلف بإختلاف الأسلاك ورتبها، بشرط عدم تنافيا مع الشرط العام كتحديد الرؤية والقامة، أو إجراء اختبار بدني<sup>(3)</sup>.

ف نجد القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالأمن الوطني أنه حدد في المادة 47 منه<sup>(4)</sup>. الرؤية والقامة بالنسبة للمترشح الذي يريد الإلتحاق بالوظيفة كما يلي:

ألا تقل القامة عن 1,70م للمترشحين و 1,65 للمترشحات

أن يتمتع بحدة رؤية العينين 10/15 دون استعمال نظارات أو عدسات التصحيح، وأن لا تكون حدة رؤية العين الواحدة أقل من 10/7.

<sup>1</sup> -انظر المادتين 1 و2 من المرسوم رقم 43/71 مؤرخ في 28 جانفي 1971، يتعلق بتأخير حدود السن للتعين في

الوظائف العمومية، ج.ر.ج عدد 11، صادرة بتاريخ 5 فيفري 1971.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 127/11، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - بوضياف عمار، مرجع سابق، ص 99.

<sup>4</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 10 / 322، مرجع سابق.

أما القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك فإنه حدد وفي مادته 27<sup>1</sup> على نحو التالي:

أن لا تقل العامة عن 1,66 بالنسبة للرجال و 1,65 بالنسبة للنساء.  
وأن تكون حدّة بصره 10/15 دون تعديل بعدسات أو نظارات وحدة العين الواحدة لا تقل عن 10/7 مضيفاً شرط آخر وهو أن يكون متمتعاً بقدرات بدنية و نفسانية تتماشى مع الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

وأن يجتاز بنجاح الفحص الطبي و النفسي الذي تنظمه إدارة الجمارك.

كذلك القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين الخاصة بإدارة الغابات أضاف شروطاً أخرى خاصة تتعلق بالاهلية البدنية و الذهنية المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية. و حددها المرسوم التنفيذي رقم 127/11، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات بموجب المادة 26 منه كما يلي:

- ألا تقل القامة عن 1.66 بالنسبة للرجال و 1.58 بالنسبة للنساء.
- أن يبلغ مجموع حدة البصر 10/5 دون تعديل بالنظارات أو العدسات و دون أن يكون الحد الأدنى لإحدى العينين أقل من 10/7.
- أن يكون متمتعاً بقدرات بدنية و نفسانية تتماشى و الوظيفة المراد الإلتحاق بها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 286/10، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 127/11، مرجع سابق.

أما القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية فقد حدد شروط الأهلية البدنية والذهنية في مادته 49<sup>1</sup> فيما يلي.

- أن يتمتع بحدة رؤية العينين تعادل 10/15 دون تعديل بعدسات أو نظارات وأن لا تقل حدة العين الواحدة عن 10/7.

- ألا تقل القامة عن 1,70م بالنسبة للرجال و 1,65 بالنسبة للنساء.

- ألا يحمل أي علامة وشم .

- أن يجتاز بنجاح الفحص الطبي والنفساني المنظم من قبل إدارة الحماية المدنية.

بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة

السجون<sup>2</sup>. فقد حدد الشروط بموجب المادة 24 منه فيما يلي:

- ألا تقل القامة عن 1,66 م بالنسبة للرجال و 1,58 للنساء .

- مجموع حدة البصر للعينين لا تقل عن 10/15، وحدة العين الواحدة لا تقل عن

10/7.

- أن يتمتع بقدرات بدنية ونفسية تتماشى مع الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

- وإثبات الشروط الخاصة بالأهلية البدنية يكون بتقديم شهادة طبية للإدارة المعنية

مسلمة من طرف طبيب عام أو طبي مختص في الأمراض الصدرية أو طبيب العيون.

- تجدر الإشارة إلى أن شهادة طب العيون واستبعاد المترشحين المعفيين من الخدمة

الوطنية لسبب طبي خاصة ببعض الأسلاك فقط وهي سلك الأمن الوطني والحماية المدنية

وإدارة السجون والجمارك وإدارة الغابات والحرس البلدي، أما بقية الأسلاك فهي غير

معنية بهذا الشرط<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 106/11، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي 167/08، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 238.

خلاصة :

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول شروط الإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر حيث تناولنا الشروط العامة المحددة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الشروط الخاصة ببعض الأسلاك الخاصة للوظيفة العمومية.

تم التوصلنا من خلال هذا الفصل إلى إستخلاص النقاط التالية:

- يقتضي الإلتحاق بالوظيفة العمومية توفر مجموعة من الشروط العامة في كل مترشح للوظيفة العمومية و التي تعتبر شروط موحدة بين جميع أسلاك الوظيفة العمومية و هذه الشروط حددها الأمر رقم 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و تتمثل في:

- تمتع المترشح بالجنسية الجزائرية سواءً كانت أصلية أو مكتسبة.
- تمتع المترشح بالحقوق المدنية.
- إثبات المترشح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية و ذلك إما مجندا و مؤجلا التجنيد أو معفى.
- بلوغ المترشح السن القانوني.
- تمتع المترشح بالقدرة البدنية و الذهنية التي تؤهله لممارسة الوظيفة.
- توفر عند المترشح مستوى علمي معين حسب مستوى كل وظيفة.
- خلو شهادة السوابق العدلية للمترشح من ملاحظات منافية للوظيفة.

- إضافة إلى الشروط العامة يجب توفر شروط أخرى خاصة لبعض الأسلاك الخاصة نصت عليها القوانين الأساسية لبعض الأسلاك نظرا لخصوصية بعض الوظائف، تضيفها الإدارة أو المؤسسة العمومية إذا كانت الوظيفة تتطلب إستقاء مواصفات خاصة، بشرط ألا تتعارض هذه الشروط مع الشروط العامة التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و تتعلق هذه الوظائف بالمجالات الحساسة و الاستراتيجية التي لها صلة بتنفيذ

سياسة الدولة مثل مجال الأمن الوطني، الجمارك الحماية المدنية المجال الدبلوماسية و القنصلي و الوظائف التابعة للدولة كالوظائف العليا.

حيث أن المشرع الجزائري كان متشددا فيما يخص شروط الإلتحاق بهذه الوظائف و الأسلاك و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- شرط الجنسية الجزائرية الاصلية بالنسبة لبعض الأسلاك.
- شرط التحقيق الإداري المسبق للتعيين أو الترسيم.
- الشروط الخاصة للأهلية البدنية و الذهنية كتحديد الرؤية و القامة.
- الشروط الخاصة بالسن و ذلك بتحديد السن الدنيا و القصوى.

## الفصل الثاني

### إخضاع الالتحاق بالوظيفة العامة لطرق وإجراءات خاصة

أحاط المشرع الجزائري عملية التوظيف بمجموعة من الطرق و الإجراءات و الضمانات التي قد يكون من شأنها تحقيق الموضوعية و الحياد في التوظيف، وذلك من خلال القوانين الصادرة بشأن الوظيفة العمومية، بداية من صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الأمر 133/66، يليه المرسوم 59/85، و يأتي آخره بصدور الأمر 03/06<sup>(1)</sup> إضافة إلى القوانين الأساسية الخاصة لبعض أسلاك الوظيفة العامة و النصوص التنظيمية التي حددت طرق و إجراءات للالتحاق بالوظيفة العامة فلا تكفي توفر الشروط السالفة الذكر في المترشح حتى يعين مباشرة في الوظيفة بل هناك إجراءات و طرق مختلفة يجب على الإدارة المعينة اللجوء إليها لاختيار و انتقاء أفضل و أكفأ المترشحين و وضع كل شخص في الوظيفة التي تتناسب و استعداداته الفطرية و قدراته التي اكتسبها بالتعليم و التدريب و الممارسة ، حتى يتحقق أفضل توافق بين الفرد و الوظيفة<sup>(2)</sup> و يؤدي الموظف وظيفته بالشكل المطلوب و بالتالي يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف إدارته في حدود المهام المنوطة به<sup>(3)</sup>.

لذا سنتولى تحديد طرق الالتحاق بالوظيفة العامة (المبحث الأول) ثم إجراءات

الالتحاق بها (المبحث الثاني).

(1)- رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، والعلوم السياسية، 2004، ص51  
(2)- حمداش شهيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية، الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي و الإداري، جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، 2000-2001، ص04.  
(3)- سلوى نشات، المسابقة كأداة لاحترام مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية ، معارف، جامعة ألكلي محند أولحاج بالبويرة، عدد 12، البويرة، جوان 2012، ص196.

## المبحث الأول

### طرق الالتحاق بالوظيفة العامة

بعد توفر في المترشحين الشروط و المواصفات اللازمة للالتحاق بالوظيفة العمومية التي سبق ذكرها في الفصل الأول يجب إتباع طرق معينة للتوظيف التي يمكن بواسطتها اختيار أفضل و أكفأ المترشحين حسب عدد المناصب الشاغرة المتوفرة في الإدارة أو المؤسسة العمومية و ذلك من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم تلك الشروط.

تختلف هذه الطرق باختلاف البلدان و الأزمنة و حسب طبيعة النظام و كذا الجهة المستخدمة ، و الجزائر كباقي الدول و عبر تشريعاتها المختلفة الخاصة بالوظيفة العمومية أحاطت طرق التوظيف بمجموعة من النصوص القانونية و التي توجب على الإدارة احترامها عند قيامها بعملية التوظيف و هذا إحقاقا لمبدأ المساواة و الجدارة ، فمن خلال الأمر رقم 03-06 و المرسوم رقم 59-85، و كذا التعليمات يمكن استنباط نمطين أساسيين للتوظيف في الجزائر، يتمثل النمط الأول في طريقة المسابقة كأصل عام اما النمط الثاني فعبر عن استثناءات واردة على طريقة المسابقة .

لذا سيتم التفصيل فيها بالتعرض لطريقة المسابقة كأصل عام **(المطلب الأول)** ثم الاستثناءات الواردة على طريقة المسابقة **(المطلب الثاني)** ومنها التوظيف المباشر للمترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا او حرية الادارة في الاختيار بالنسبة للمناصب و الوظائف العليا.

## المطلب الأول

### طريقة المسابقة كأصل عام

تعرف المسابقة على إنها "إجراء منظم هدفه معاينة سلوك أو اتجاهات أو معرفة أو أداء شخص معين، أو مقارنة سلوك واتجاهات وأداء شخصين أو أكثر بقصد استخدامه ومعرفة مدى صلاحيتهم للعمل في الوظائف الشاغرة"<sup>1</sup>.

وتعرف أنها "إجراء يضمن اختيار أحسن المترشحين، بناء على المؤهلات المتحصل عليها أو الامتحانات الكتابية وذلك حسب عدد المناصب المتوفرة، وتتولى عملية اختيار المترشحين لجنة مستقلة عن الإدارة التي لها صلاحية التعيين"<sup>2</sup>.

و تعرف أيضا أنها " طريقة ديمقراطية تضمن مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المترشحين مهما كانت الانتماءات الاجتماعية و الإيديولوجية و تسمح بتوظيف أفضل و أكفأ المترشحين كونها تقوم على أساس التنافس"<sup>3</sup>.

يعتبر أسلوب المسابقة أكثر انتشارا بين الدول ل كونه ينطوي على الموضوعية في الاختيار، بعيد عن الاعتبارات السياسية و المحسوبية و الشخصية و تتفاوت الدول في مدى تطبيقه حسب طبيعة، ومستوى الوظائف كما انه يتخذ هذا الأسلوب صور متعددة ، امتحان شفهي ، كتابي أو مقابلات شخصية كما يمكن الجمع بين هذه الصور<sup>4</sup>.

و تقتضي طريقة المسابقة إجراء امتحانات التوظيف التي تعدها الإدارة المختصة للمترشحين لوظيفة معينة بهدف انتقاء أفضلهم ، و الكشف عن الإمكانيات المتوفرة لدى

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، ، مرجع سابق،صص239-240

<sup>2</sup> -COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, notion de fonction publique, carrière du fonctionnaire , droit et obligation du fonctionnaire, Gualino Lextenso , édition Paris , 2010, P35.

<sup>3</sup>- DE FORGE Jean-Michel, Droit de la fonction Publique, 1<sup>er</sup> édition , P UF , Paris, 1986, P186.

<sup>4</sup>-- مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2010، ص 176.

المرشح من معلومات و خبرات و كفاءات و صفات معينة و التحقق من مدى صلاحيتها الإدارية و الفنية و المهنية و قدرة المرشح على تطبيقها و استخدامها في الوظيفة المرشح لها<sup>1</sup>.

و حسب نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 ، فإن المسابقة كأسلوب للالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر ثلاثة أنواع من المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادة و الفحص المهني، حيث سنتناول المسابقة على أساس الاختبارات (الفرع الأول)، و المسابقة على أساس الشهادة (الفرع الثاني) ثم الفحص المهني (الفرع الثالث).

## الفرع الأول

### المسابقة على أساس الاختبارات

تعد هذه الطريقة الاسلوب الانسب لضمان الموضوع في اختيار الموظفين ومفاد المسابقة على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين حيث يرتب الناجحون في قوائم حسب درجة استحقاقهم. و تتخذ عدة أشكال وصور فهي إما اختبارات كتابية فقط أو شفوية أو الاثنين معا<sup>2</sup>. و يرتب المترشحون حسب النتائج المتحصل عليها في امتحان كتابي أو أكثر<sup>3</sup>.

تقوم المسابقة على أساس الاختبارات على اجتياز المترشح لامتحان كتابي يجيب فيه على مجموعة من الأسئلة في مواضيع مختلفة منها ما هو إجباري و منها ما هو اختياري و تكون الإجابة عليها كتابية<sup>4</sup>، حيث تتولى لجنة مختصة محايدة وضع الامتحان و بعد إجراء المسابقة من طرف المترشحين، يتم ترتيبهم حسب النقاط المحصل عليها و من يجتاز الامتحان الكتابي بنجاح يستدعى لامتحان شفهي و بعد الانتهاء من

<sup>1</sup>- بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع تنظيم سياسي و إداري كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر ، 2008، ص102.

<sup>2</sup>- بوعكاز يسرى ، مرجع سابق، ص60

<sup>3</sup> - COLIN Frédéric, op.cit , P 95.

<sup>4</sup>- حمداش شهيرة، مرجع سابق، ص 108.

الاختبار الشفهي تدون علامات الاختبار الكتابي و الشفهي و يحسب المعدل العام للمترشحين ثم يرتبون حسب درجات الاستحقاق<sup>1</sup>.

لكن مند صدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لجأت معظم الإدارات العمومية الى إلغاء الامتحانات الشفهية من مسابقات التوظيف.

كما جاء في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة حيث نص في المادة 18 منه على: "يوظف بصفة متصرف : عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، الحائزون شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة"<sup>2</sup>.

كما نص القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصليين في مادته 90 على : " يتم توظيف كتاب الشؤون الخارجية حسب إحدى الكيفيات التالية :- المسابقة على أساس الاختبارات المفتوحة للمترشحين الحائزين على الأقل شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها"<sup>3</sup>.

و بالرجوع إلى التعليم رقم 438<sup>4</sup> المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدد تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب و الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، نجدتها نصت في النقطة الثابتة منها على الاختبارات و البرامج التي تشملها المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب و الأسلاك المشتركة نذكر منها على سبيل المثال سلك المتصرفين : رتبة متصرف يتمثل برنامج الاختبار الخاص بها فيما يلي:

- اختبار في الثقافة العامة، المدة 03 ساعات، معامل 02

<sup>1</sup>- تيشات سلوى، مرجع سابق، ص ص 80،81.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 04-08، مؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 03 ، صادرة في 20 جانفي 2008

<sup>3</sup>- مرسوم رئاسي رقم 09-221، مرجع سابق .

<sup>4</sup>- تعليمية رقم 38، مؤرخة في 02 أوت 2008، تحدد كيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية و البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب و الأسلاك في المؤسسات و الإدارات العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير و التعليمات، أكتوبر 2008.

- اختبار اختياري في أحد الميادين التالية:

- القانون العام : القانون الإداري، و القانون الدستوري
- الاقتصاد و المالية العامة
- المناجمنت العمومي.

المدة 03 ساعات ، المعامل 03

- اختبار في اللغة الأجنبية ، المدة ساعتان ، المعامل 02.

و تتميز المسابقة على أساس الاختبارات بالخصائص التالية:

- يجب أن يكون عدد المناصب الشاغرة المطلوب شغلها أقل من عدد المترشحين، لأن هاته الحالة لا يصبح هناك تنافس ، فكل من تحصل على معدل 20/10 يعتبر ناجح ، و لكن الحكمة من المسابقة هو التنافس بين المترشحين و اختيار الأفضل.

- وجود امتحانات كتابية و أخرى شفوية، ان وجدت حسب الحالة تتناسب مع الوظيفة المراد شغلها.

- يستند إجراء المسابقة على أساس الاختبارات إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكوين في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها ، كالجامعات و المعاهد و مراكز التكوين المهني.

- يتم إعلان النتائج م طرف لجنة محايدة، يحدد تكوينها عن طريق التنظيم، إذ يتم نجاح المترشحين حسب القائمة الترتيبية التي تعدها هذه اللجنة، و التي تكون حسب درجة الاستحقاق.

و تتميز امتحانات المسابقة على أساس الاختبارات عن الامتحانات المدرسية أو الجامعية كونها تهدف إلى إثبات مدى قدرة المتقدم لشغل الوظيفة العامة على تطبيق محتويات المقررات المدرسية أو المواد الجامعية في مجال ممارسة واجبات الوظائف

العامة كما تهدف امتحانات التوظيف الكتابية إلى إثبات درجة خبرات المتقدم لشغل الوظيفة و استعداداته و مهارته و كذلك لقياس و تقييم التحصيل العلمي الأكاديمي و المعلومات الثقافية العامة لدى المترشح و ذلك لوضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة. و لهذا اتجهت معظم الدول الحديثة إلى استخدام امتحانات التوظيف الكتابية كأسلوب لانتقاء أفضل العناصر خصوصا إذا كان عدد المترشحين كبير.

و ما يؤخذ على امتحانات التوظيف الكتابية أنها شبيهة بالامتحانات المدرسية أو الجامعية لكنها لا تكشف عن أكفاً و أصلح المترشحين للوظيفة العامة ، فبعض الوظائف العامة تتطلب صفات شخصية تعجز الامتحانات الكتابية عن الكشف عنها مثل التصرف السريع في مواجهة المشاكل التي قد تظهر فجأة<sup>1</sup>. و ما يلاحظ أن محتوى البرامج و الاختبارات الكتابية الموجهة للمترشحين ينصب اهتمامها حول الانشغالات العامة و الأكاديمية و لا تخدم لا متطلبات الخبرة و لا أهداف الإدارة المعنية<sup>2</sup>، لكن هذا لا يعني الاستغناء عن الامتحانات الكتابية كليا بل يجب التوسع فيها من خلال إخضاعها للتعديل و التقويم و التطوير المستمر و تدليل الصعوبات الإدارية و الفنية التي تعترضها من حيث وضع الأسئلة و تحديد نوعيتها و تطوير هذه الامتحانات بما يتلاءم مع طبيعة الوظائف المطلوب شغلها، و التمكن من الكشف عن قدرات المترشح و مهاراته و صفاته الذاتية التي تتناسب مع الوظيفة<sup>3</sup>. و كما هو معمول به في فرنسا يمكن أن تتبع الاختبارات الكتابية باختبار شفهي يأخذ شكل مقابلة مع لجان الامتحان<sup>4</sup>، التي تستطيع من خلالها الحكم على شخصية المترشح من خلال ما يعرضه من أفكار و طريقة تعبيره و هيئته و سلوكه و حالته النفسية على ملاحظة اللجنة ما يظهر على

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، مرجع سابق ، ص242.

<sup>2</sup> -CHERHABIL Hocine, "le recrutement dans la fonction publique Algérienne", revue IDARA, centre de documentation et de la recherche administratives, Alger,1989, P123.

<sup>3</sup>- ياسين ربوح ، مرجع سابق ، ص ص 242،243

<sup>4</sup> - DE FORGES Jean-Michel, Op.cit,P186

المرشح من ذكاء و قدرة على التفكير و طلاقة التعبير و مدى إحاطته بالمعلومات العامة و المعلومات المهنية المناسبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها<sup>1</sup>.

يعاني هذا النمط من هذا التوظيف من عدة نقائص منها ما يتصل بالاختبارات نفسها و منها ما هو مرتبط بظروف التحضير لهذه الاختبارات كعدم الاستجابة لمتطلبات الوظيفة خاصة المتعلقة بالشخصية و التابعة لأخلاقيات المهنة و ارتباطها بمواد متعلقة بالثقافة العامة أو المتخصصة التي لا تخدم متطلبات الوظيفة<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### المسابقة على أساس الشهادة

تعتبر المسابقة على أساس الشهادة طريقة استثنائية للالتحاق بالوظائف العمومية لأنها تتعلق ببعض الأسلاك فالأصل هو المسابقة على أساس الاختبارات و ذلك حسب المادة 80 من الأمر 03/06، التي تنص على "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الإختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين".

و في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل و الشهادات دور كبير في التعيين إلا أن النتيجة النهائية للمسابقة يتم الحصول عليها بجمع درجات الشخص في امتحان المسابقات.الذي يتم عن طريق مقابلة بين المترشح و اللجنة الفنية، و ذلك بعد إستدعائه و يتم تقييمه من صفر(0) إلى ثلاثة (03) نقاط على أكثر<sup>3</sup>، و قد أخذت فرنسا بهذه الطريقة للتوظيف في الوظيفة العمومية حيث أن بعض الاختبارات على أساس الشهادات

<sup>1</sup>- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص ص 61،62.

<sup>2</sup>- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دارهوم، الجزائر، 2010، ص ص 142، 143.

<sup>3</sup>- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص 86.

يؤخذ فيها بعين الاعتبار مجموعة الأعمال و الدراسات التي قام بها المترشح في الميدان و بينما البعض الآخر تجمع بين مؤهلات الشهادات و الاختبارات الكتابية لقبول المترشح<sup>1</sup>. و يعتمد هذا النمط من التوظيف على عدة معايير حددتها المديرية العامة للوظيفة العمومية تتمثل في:

ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.

- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص .
- الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس التخصص
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح
- تاريخ الحصول على الشهادة
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء<sup>2</sup>.

و من القوانين الأساسية الخاصة التي نصت على التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات نجد:

- القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الذي نص في المادة 34 منه على: "يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" عن طريق المسابقة على أساس الشهادة ، الحائزون على شهادة الماجستير أو شهادة معترف لمعادلتها<sup>3</sup>
- القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية<sup>4</sup> الذي نص في مادته 25 على: "يوظف الأطباء العاملون في الصحة العمومية ، عن طريق المسابقة على أساس الشهادة في حدود المطلوب شغلها، من بين المترشحين الحائزين شهادة دكتوراه في الطب

<sup>1</sup> - DE FORGES Jan- Michel, Op.cit, P 186.

<sup>2</sup>- منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011 ، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية .

<sup>3</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 130/08، مؤرخ في 03 ماي ، 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ و الباحث ، ج ر ج ، عدد 23، صادرة بتاريخ 04 ماي 2008

<sup>4</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية ، ج ر ج عدد 70، صادر بتاريخ 29 نوفمبر 2009.

أو شهادة معترف بمعادلتها" كما نصت المادة 34 من نفس القانون على :  
يوظف الصيادلة العامون في الصحة العمومية عن طريق المسابقة على أساس  
الشهادة ، في حدود المناصب المطلوب شغلها ، من بين المترشحين الحائزين  
شهادة صيدلي أو شهادة معترف بمعادلتها. "

- القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين  
المتخصصين في الصحة العمومية الذي نص في مادته 20 على : "يوظف  
الممارسون المتخصصون المساعدون على أساس الشهادة ، من بين :  
- المترشحين الحائزين شهادة دراسات طبية متخصصة أو شهادة معترف  
بمعادلتها

- الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين<sup>1</sup>"

و تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل  
2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في  
المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ، قد جاء بنظرة جديدة و توجه مخالف للأمر  
03/06 و ذلك في المادة 3 منه التي تنص على: " زيادة على أنماط التوظيف  
المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المتخذة تطبيقاً للأمر رقم 03/06،  
يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادة،  
غير أنه، عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، طبقاً للتنظيم الساري  
المفعول أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج  
المهني، أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، المستوفين الشروط القانونية  
الأساسية المطلوبة فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات<sup>2</sup>"

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 394 /09 ، مؤرخ في 24 نوفمبر ، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين  
لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ، ج ر ج ج عدد 70 ، صادر بتاريخ 29 نوفمبر 2009

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 194/12، مؤرخ في 25 أفريل 2010، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و  
الفحوص المهنية و اجرائها ، ج ر ج ج عدد، 26 ، صادر بتاريخ 3 ماي 2012

## الفرع الثالث

### الفحص المهني

يعتبر الفحص المهني أحد أنماط التوظيف في الوظيفة العمومية و قد تطرق القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 إلى هذا النوع من التوظيف بموجب المادة 34 و أطلق عليه مصطلح "الاختبارات المهنية". أما الأمر رقم 03/06 فقد تناول هذا النمط في الفقرة الثالثة من المادة 80 منه بمصطلح "الفحص المهني" و يهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على ممارسة المهام المنوطة ببعض الأسلاك و الرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب،ج،د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المتمثلة في:

- المجموعة "ب" تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل .
  - المجموعة "ج" تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو مستوى التأهيل مماثل:
  - المجموعة "د" تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل<sup>1</sup>
- 1- . فهذا النمط إذن يستعمل لتوظيف الموظفين العموميين ذوي الرتب الدنيا، حيث يوظف أعوان حفظ البيانات بهذا الأسلوب ، و هذا طبقا للمادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم 04/08<sup>2</sup> المؤرخ في 19 جانفي 2008 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة و المؤسسات و الإدارات العمومية التي تنص على :

<sup>1</sup> بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 63 64.

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 04-08، مرجع سابق.

"يوظف أعوان حفظ البيانات عن طريق الاختبار المهني من بين المترشحين الحائزين شهادة الكفاءة المهنية لعون حفظ البيانات او شهادة معادلة لها."

كذلك يوظف بذات الأسلوب الكتاب، و ذلك طبقا لنص المادة 53 من نفس المرسوم التي تنص على:

" يوظف أو يرقى بصفة كاتب :

2- عن طريق الاختبار المهني المترشحون الحائزون على شهادة التحكم المهني في الكتابة أو شهادة معادلة لها ."

3- كذلك يوظف الأعوان المتعاقدون بأسلوب الفحص المهني و ذلك حسب المادة 18 من المرسوم الرئاسي 308-07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، التي نص على:"يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق :

- اختيار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد عمل غير محدد المدة."

و يشمل الأعوان المتعاقدين كل من العمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب . وتستوجب طريقة الفحص المهني أن تجري الاختبارات في مؤسسة عمومية مؤهلة كمركز امتحان و يوكل مسؤولي هذه المراكز مهمة اختيار مواضيع الامتحان، تصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان<sup>2</sup>.

ان هذه الطريقة في التوظيف لا تختلف كثيرا عن كيفية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، فالفرق بينهما هو أن الفحص المهني يخص الرتب ، الدنيا و تجري الفحوصات في مراكز التكوين المهني، إما المسابقة على أساس

<sup>1</sup> - مرسوم رئاسي رقم 308/07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج ر ج ج عدد 61، صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

<sup>2</sup> - بو عكاز يسرى، مرجع سابق، ص 64

الاختبارات تخص في الرتب ، و تتولى تنظيم الاختبارات الجامعات و المعاهد و مراكز التكوين المهني<sup>1</sup>

## المطلب الثاني

### الاستثناءات الواردة على طريقة المسابقة

يقتضي الأصل العام للالتحاق بالوظائف العمومية الاعتماد على طريقة المسابقة و انه لا يجوز تخصيص الوظائف العمومية أو جعلها حكرا على فئة من المواطنين دون سواها إلا أن المشرع الجزائري و لاعتبارات موضوعية أو اقتصادية أو إنسانية أدخل عليها بعض الاستثناءات و التي تعد خروجاً عن مبدأ المساواة إلا أنها توصف بالاجابية حيث سمحت بعض القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة العمومية و ببعض الأسلاك الخاصة للإدارات و المؤسسات العمومية بتوظيف بعض الفئات (كمعطوبي الحرب، الأرامل، اليتامى المعوقين... الخ) وفق تدابير استثنائية و كذلك ما يعرف بالتوظيف المباشر، حيث أن هناك بعض الوظائف بحكم سياستها و أنها أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية لأنها تساهم في إعداد و تنفيذ السياسة العمومية، فيكون التوظيف لتولي هذه الوظائف مباشر إما بمرسوم رئاسي أو وزاري أو السلطة المؤهلة لذلك **(الفرع الأول)**، إضافة إلى بعض الأشكال الأخرى للتوظيف الاستثنائي كحرية الإدارة في التوظيف و الإدماج و النقل و الانتداب و الانتخاب و ذلك حسب الحالة، و ما تستدعيه ضرورة المصلحة **(الفرع الثاني)**.

<sup>1</sup>- ياسين ربوح ، مرجع سابق ، ص248

## الفرع الأول

### التوظيف المباشر

يقوم أسلوب التوظيف المباشر على تكوين و إعداد سابق للمترشح يؤهله إلى الوظيفة العامة و ذلك بتدريبه على أعمال الوظيفة التي سيتولاها من خلال مدة معينة عن طريق مدارس و معاهد يتم إنشاؤها لهذا الغرض و تصدر الإدارة المعنية قرار التعيين في حالة تأكد خلال فترة الإعداد من صلاحية و أهلية المترشح حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف و رغم ان هذه الطريقة تحتاج نفقات باهظة و جهدا من الدولة إلا أن الجزائر أخذت بها على نطاق واسع في جميع المجالات ، في المجال الإداري و إنشاء مراكز التكوين الطبي، و مراكز تكوين المعلمين لإعداد المعلمين<sup>1</sup>. و قد نصت المادة 80 من الأمر رقم 03/06 على هذا النمط من التوظيف " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

**التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة**" يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا محدد في القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لغرض الالتحاق بالوظيفة العمومية ومن بين مؤسسات التكوين نجد المدرسة الوطنية للإدارة، المدرسة العليا للأساتذة، مدارس ومعاهد الأمن الوطني و الجمارك و الحماية المدنية و الضرائب و الخزينة<sup>2</sup>. و نجد في فرنسا مدارس وزارية مثل المدرسة الوطنية للقضاة و المعهد الوطني للدراسات الإقليمية الذي مهمته تكوين إطارات مديرية الجماعات الإقليمية ، و مدرسة الدراسات العليا في الصحة العمومية لتكوين الإطارات المستقبلية في الصحة العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 70.

<sup>2</sup>- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 248.

<sup>3</sup>- DORD Olivier , Droit de la fonction publique , 2<sup>ème</sup> édition, presses Universitaires, Paris , 2012, pp134, 135.

و من أمثلة هذا الأسلوب من التوظيف ،يوظف بصفة متصرف على أساس الشهادة، خريجو المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 306/66 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 المتعلق بسير المدرسة الوطنية للإدارة<sup>1</sup> كما يتم توظيف كتاب الشؤون الخارجية على أساس الشهادة من بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي الذين تابعوا تكوينا متخصصا بنجاح مدته 03 سنوات في مؤسسة مؤهلة<sup>2</sup>، كما يوظف بصفة ملازم أول للشرطة على أساس الشهادة، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس التعليم العالي أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لهما ، الذين تابعوا تكوينا متخصصا مدته سنتين<sup>3</sup>.

يكون هذا النوع من التوظيف إما بعد تكوين متخصص تم الالتحاق به عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات أو الشهادة ، و إما يكون التوظيف المباشر اعتبارا لقيمة الشهادة المتحصل عليها كتوظيف المتحصلين على شهادة دكتوراه في رتب التعليم العالي حيث تنص المادة 34 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على ما يلي: "يوظف بصفة أستاذ مساعد ، قسم (ب)، على أساس الشهادة الحائزون على دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها"<sup>4</sup>.

وقد عرفت الجزائر طريقة التوظيف المباشر عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية، حيث ورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 حالتين للتوظيف المباشر و هما: الوظائف المحجوزة و إنشاء و تأسيس أولي لسلك جديد<sup>5</sup>.

و يقصد بنظام الوظائف المحجوزة حجز بعض الوظائف لأفراد من المجتمع و التي لا تتطلب مؤهلات عالية أو تخصص دقيق، تحجز لفئات معينة لاعتبارات إنسانية و اجتماعية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>-مرسوم تنفيذي رقم : 04/08 مرجع سابق.

<sup>2</sup>- مرسوم رئاسي رقم، 221/09 ،مرجع سابق.

<sup>3</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 322/10، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 130/08 مرجع سابق

<sup>5</sup>- أمر رقم 133/66، مرجع سابق.

<sup>6</sup>- السعيد محمد يوسف السعداوي مرجع سابق، ص 75.

حيث صدرت عدة نصوص لتنظيم أوضاع المجاهدين و المساجين و المعتقلين تؤمن حياتهم الاجتماعية و تخفف توليهم للوظيفة العامة<sup>1</sup>.

فنصت المادة 25 من الأمر رقم 133/66 على جواز مخالفة شروط تعيين أعضاء الجيش التحرير الوطني و اعمالا لذلك صدر المرسوم رقم 146/66 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية و إعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير الوطني الذي أوضح طرق و كفاءات التوظيف الخاصة بهذه الفئة مع الاحتفاظ بالمسابقة كطريقة للتعيين في الوظائف المحجوزة لكن تقتصر على هذه الفئة فقط<sup>2</sup>

و هو ما تضمنه القانون رقم 12/78 من خلال المادة 46 منه التي نصت على تقرير الأولوية للمجاهدين و ذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة<sup>3</sup>، بينما تطرق القانون رقم 59 /85 إلى الترقية بالأقدمية لهذه الفئة و ذلك بموجب المادة 60 منه<sup>4</sup>

أما القانون رقم 16/91 المؤرخ في 14/09/1991 المتعلق بقانون المجاهد فقد نص بموجب المادة 36 منه على أولوية المجاهدين و أرامل الشهداء و أبناء الشهداء في التشغيل و الترقية<sup>5</sup>.

كما نص على ذات الأمر القانون 07/99 المؤرخ في 5 أفريل 1999 المعدل لقانون المجاهد الشهيد رقم 16/91 سالف الذكر و ذلك بموجب المادة 38 منه الذي نص صراحة على أن يحظى المجاهدون و أرامل و أولاد الشهداء بالأولوية في التكوين و التشغيل و الترقية.

<sup>1</sup>- سميحة لعقابي بشير الشريف ، مرجع سابق، ص 69

<sup>2</sup>- مرسوم رقم 146/66، مؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية و إعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير الوطني ، ج.رج ج عدد 46، صادر بتاريخ 07 جوان 1966.

<sup>3</sup>- القانون رقم 12/78، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- القانون رقم 95/85، مرجع سابق.

<sup>5</sup>- القانون رقم 16/91، مؤرخ في 14 سبتمبر 1991 يتعلق بالمجاهد و الشهيد، ج رج ج عدد 44، صادر بتاريخ 25 سبتمبر 1991. ،معدل و متمم بالقانون رقم 07/99، المؤرخ في 5 أفريل 1999 ج.رج ج عدد 25 ، صادر بتاريخ 12 أفريل 1999.

كما وسع المشرع في التوظيف المباشر، بإضافة فئة المعوقين لنظام الوظائف المحجوزة حيث انه تطبيقا للمادة 47 من القانون 12/78 صدر المرسوم رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني<sup>1</sup> أكد على وجود تخصيص قسط من المخططات لتوظيف السنوية ، و ذلك بموجب المادة 06 منه و هو نفس ما ذهبت إليه المادة 27 من القانون 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم<sup>2</sup>.

و نص المرسوم التنفيذي رقم 59/85 صراحة على التوظيف المباشر بموجب المادة 34<sup>3</sup> و منه و ذلك في ثلاث حالات هي:

- 1- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات و الإدارات العمومية المعنية
- 2- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير الإدارات العمومية المعنية لإحداث سلك جديد
- 3- لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة لبعض الأسلاك و التي تحددها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو توفير قرار مشترك بين السلطة المذكورة و السلطة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

خلافا لهذا الوضع حصر الأمر رقم 03/06، و بموجب المادة 80 منه، التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعو تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة.

هذا و قد اعتمدت فرنسا على هذه الأساليب للتوظيف في الوظيفة العمومية من غير طريقة المسابقة و ذلك في حالات محددة شبيهة بتلك اعتمدت في الجزائر و ذلك

<sup>1</sup>-مرسوم رقم 180/82 ، مؤرخ في 15 ماي 1982، يتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني، ج ر ج ج ، عدد 20 ، صادر بتاريخ 18 ماي 1982.

<sup>2</sup>- قانون رقم 09/02، مؤرخ في 08 ماي 2002 ، المتعلق بحماية الاشخاص و المعاقين ج ر ج ج ، عدد 43، صادر بتاريخ 14 ماي 2002.

<sup>3</sup>- مرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

فيما يخص نظام الوظائف المحجوزة (ضحايا الحرب، المعوقين) و التأسيس الأولي لسلك جديد، و حالة التعيين في المناصب العليا (رئيس الدائرة، رئيس الجامعة ...) فقد نص عليها المرسوم المؤرخ في 24 جويلية 1983 الذي حدد المناصب العليا و نجد أيضا حالة التوظيف في الوظائف العليا في الإدارة (مجلس الدولة ، مجلس المحاسبة، مفتش المحاسبة) و ذلك بعد تكفل المدارس العليا للإدارة بتكوين موظفين لشغل هذه الوظائف، إضافة إلى معاهد إقليمية للإدارة التي تتكفل بتكوين بعض أسلاك الصنف (أ)<sup>1</sup> كما نجد حالة التوظيف في سلك من صنف (ج) و ذلك طبقا لقانون عولمة الوظيفة العمومية المؤرخ في 02 فيفري 2007 فيما يخص مساعدين إداريين و تقنيين... الخ<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### حالات خاصة للالتحاق بالوظيفة العامة

يضاف إلى التوظيف المباشر أو التوظيف على أساس الشهادة حالات أخرى استثنائية للتوظيف و تتمثل في

#### أولا: حرية الإدارة في التوظيف

تعتمد هذه الطريقة على الحرية الكاملة للسلطة المختصة لاختيار الشخص الكفاء من بين الأشخاص المرشحين أو المؤهلين لشغل الوظيفة ، حيث تمنح للإدارة سلطة مطلقة في التعيين دون أسس و قواعد موضوعية و دون التقيد بشكليات و إجراءات إدارية ، لكن هذه الطريقة لم يعد لها وجود إلا فيما يتعلق بوظائف الإدارة العليا و كبار موظفي الدولة و المشرع الجزائري اخذ بهذه الطريقة في التعيين في المناصب العليا و ذلك من خلال الامر 03-06 في مادته 16<sup>3</sup>، و السلطة المؤهلة للتعيين في الوظائف

<sup>1</sup> - GUSTAVE Peiser , Droit de la fonction publique , 17 édition, Dalloz, Paris ,2003,P49

<sup>2</sup>- COLIN Frédéric , op.cit, P103

<sup>3</sup>- تنص المادة 16 من الأمر 03/06، على أنه: " يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

العليا هو رئيس الجمهورية و ذلك بموجب مرسوم رئاسي، و قد نص على هذه الوظائف المرسوم التنفيذي رقم 90-227<sup>1</sup> المحدد لقائمة الوظائف العليا بعنوان الإدارة و المؤسسات و الهيئات العمومية، و كذا المرسوم الرئاسي رقم 99-240<sup>2</sup>، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة و من بين هذه الوظائف نجد رئيس المجلس الدستوري، الأمين العام للحكومة، محافظ بنك الجزائر، الولاية، مسؤول و أجهزة الأمن، السفراء و المبعوثون فوق العادة، الأمين العام للوزارة، المدير العام للجمارك، المدير العام للتوظيف العمومي، المدير العام للضرائب، المدير العام للحماية المدنية، مدير الجامعات، مدير الإدارة المركزية بالوزارة، مدير الدراسات و نواب المديرين بالإدارة المركزية للوزارة، الكتاب العامون و المفتشون العامون للولايات، رؤساء دواوين الولاية، رؤساء الدوائر، مسؤولو المصالح الخارجية للدولة... الخ.

و بالنسبة للمناصب العليا فيكون للسلطة التي لها صلاحية التعيين كالوزير الأول الوزير، الوالي، رئيس البلدية، مدير الجامعة، مدير المستشفى، مدير المؤسسة، و ذلك في مناصب محددة كمكلف بالدراسات مشروع، رئيس مكتب مصلحة... الخ.

ميز المشرع بين الوظائف العادية و الوظائف العليا في الدولة من خلال كفاءات الالتحاق و ذلك بموجب المواد 10 الى 18 من الأمر 03/06 حيث أن التعيين في الوظائف العليا و المناصب العليا يستلزم توفر بعض الشروط الخاصة بها كأن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى تأهيل مساويا لذلك المنصب يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا فلا يعقل أن يكون متولي تلك المناصب عديم المستوى العلمي أو نوي مستوى بسيط أو انه لا يملك تكويننا يمكنه من التحكم في الأعمال و الصلاحيات المناطة

<sup>1</sup>- مرسوم رقم 227/90، مؤرخ في 21 جويلية 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم، ج ر ج ج عدد 31، صادر بتاريخ 28 جويلية 1990، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04/94، المؤرخ في 12 جانفي 1994، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا و واجباتهم، ج ر ج ج عدد 01 صادر بتاريخ 20 جانفي 1994.

<sup>2</sup>-مرسوم رئاسي رقم 240/99، مؤرخ في 25 أكتوبر 1999، يتعلق بكفاءات التعيين في الوظائف المدنية للدولة، ج ر ج ج عدد76، صادر بتاريخ 31 أكتوبر 1999.

به<sup>1</sup>. كما انه يجب أن يكون ذا خبرة في المجال الوظيفي أي أنه يكون قد مارس العمل لمدة معينة في مؤسسة أو إدارة عمومية و هذا بموجب المادتين 13 و 18، حيث تنص المادة 18 على " يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف"، و كما تنص المادة 18 منه على: " لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا لدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة"

فالتولي وظيفة عليا يجب ممارسة العمل في مؤسسة أو إدارة عمومية على الأقل لمدة خمس (05) سنوات، إما بالنسبة للمنصب العالي فلتعيين مسئول فريق ميدان التكوين مثلا يجب أن يكون معيناً لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين الأساتذة المحاضرين قسم أ بقرار من وزير التعليم العالي<sup>2</sup>.

و تنشأ المناصب العليا في الجزائر عن طريق :

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا الطابع الوظيفي .
- النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

و يكون تحديد الشروط التعيين عن طريق التنظيم و يقتصر على الموظفين فقط، لكن يمكن بصفة استثنائية شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.

و منه يمكن القول أن التعيين في المناصب العليا في الجزائر يعتمد على معيارين أساسيين هما المعيار المادي و الذي يعني التعيين بمرسوم و مثال على ذلك أن المدير

<sup>1</sup>- عشي علاء الدين ، مدخل القانون الإداري ، الجزء الثاني ، النشاط الإداري - وسائل الإدارة - اعمال الإدارة ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 ص 64.

<sup>2</sup>- ياسين ربوح ، مرجع سابق ، ص 250

العام للمدرسة الوطنية للإدارة يعين بمقتضى مرسوم رئاسي و هذا باقتراح من وزير الداخلية و الجماعات المحلية، و المعيار الشكلي الذي يعتمد على الأهلية و الكفاءة و الدرجة العلمية التي يجب أن تتوفر في كل مترشح ، لكن يبقى مفهوم الوظيفة أو المنصب العالي غير واضح خاصة فيما يخص معيار الكفاءة و الدرجة العلمية ، كما أنه هناك تعيينات في المناصب و الوظائف العليا لا تخضع إلى نصوص قانونية أو تنظيمية و إنما إلى التكتلات البرلمانية و الائتلافات الحزبية، كما أنه يمتلك رئيس الجمهورية الصلاحيات للتعيين في الوظائف العليا حسب معايير معينة مثل الإخلاص للدولة و مؤسساتها<sup>1</sup>.

### ثانيا: الإدماج

تسمح هذه الطريقة بالدخول إلى السلك المنتدب إليه بعد نهاية الانتداب لدى الإدارة أو المؤسسة المستقبلة ، فالموظف المنتدب في سلك الأعوان الدبلوماسيين بعد نهاية الانتداب إما يرسم في سلك الاستقبال و إما يعاد إلى رتبته الأصلية بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>، كما تسمح أيضا بعض القوانين الأساسية الخاصة بالانتقال من سلك لآخر و مثال على ذلك القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة الجمارك حيث تنص المادة 43 منه على: "يدمج الموظفون الذين ينتمون إلى رتب الأسلاك المشتركة بناء على طلبهم، و يرسمون و يعاد ترتيبهم في رتب و أسلاك إدارة الجمارك ابتداء من أول يناير 2010"<sup>3</sup> والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة و المحاسبة و التأمينات الذي ينص في المادة 13 منه على " يمكن إدماج و إعادة ترتيب الموظفين المنتمين إلى رتب الأسلاك المشتركة،

<sup>1</sup>- عبد اللاوي صبيحة ، سياسات التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لسنة 2006، و أثرها على الاداء ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم ، تخصص ادارة الموارد البشرية كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر ، 2005-2016، ص ص 246،247،248.

<sup>2</sup>- مرسوم رئاسي رقم 09-221، مرجع سابق

<sup>3</sup>-مرسوم التنفيذي رقم 10-286، مرجع سابق

الذين هم في الخدمة بإدارة الخزينة، و المحاسبة و التأمينات، بناء على طلبهم في الرتب الخاصة بأسلاك الخزينة و المحاسبة و التأمينات من أول يناير 2010<sup>1</sup>.

و يمكن أيضا أن يتم الإدماج عند التأسيس الأولي للرتبة. و هذا ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية، و ذلك في المادة 29 منه: "من أجل التأسيس الأولي للرتبة، يدمج في رتبة طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية:

الأطباء العامون في الصحة، الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة و الحائزين شهادة الدراسات المتخصصة في العلوم الطبية .

الأطباء العامون في الصحة العمومية، الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة"<sup>2</sup>.

### ثالث: النقل

تلجأ الإدارة الى هذا الإجراء للتوظيف دون إجراء مسابقة توظيف و ذلك من خلال حركات النقل الموظفين و التي يمكن أن يكون لها طابع عام أو دوري أو ظرفي، و تتم هذه العملية لضرورة المصلحة و كذا الأخذ بعين الاعتبار رغبات المعنيين و وضعيتهم العائلية و كفاءتهم المهنية<sup>3</sup>.

و أحيانا يتم نقل الموظف إجباريا مع الأخذ بالإلزامي برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، و هو المعتمد في أسلاك الشرطة و الجمارك، و الحماية المدنية و الأعوان الدبلوماسيين أما لبعض أسلاك الموظفين كسلك الأساتذة الباحثين فلا يمكن نقل الموظف إجباريا إلا بطلب منه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 10-298، مؤرخ في 29 نوفمبر 2010 ، يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة و المحاسبة و التأمينات ، ج ر ج ، عدد 74 ، صادرة بتاريخ 05 ديسمبر 2010.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 09-393، مرجع سابق..

<sup>3</sup>- أنظر المادة 156 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- أنظر المواد 157/158، من الأمر 06/03، مرجع سابق..

و يشترط لإتمام عملية نقل الموظف إجباريا توفر شرطين هما :

- وجود مناصب مالية شاغرة مخصصة لهذا الغرض
- الموافقة الصريحة للإدارتين الأصلية و المستقبلية

كما يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا من استرداد نفقات النقل أو تغيير الإقامة<sup>1</sup>.

#### رابعاً: الانتداب

لقد نص الأمر رقم 03-06 على انتداب الموظف العمومي لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية أما المرسوم التنفيذي رقم 12-194<sup>2</sup> المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية العمومية و إجرائها فقد نص بموجب المادة 04 منه على التوظيف عن طريق الانتداب، و أن الانتداب لم يعد حكرا على الموظفين العموميين بل أصبح بإمكان التوظيف عن طريق الانتداب لمستخدمي المؤسسات العمومية الاقتصادية أو المؤسسات العمومية في قطاع الوظيفة العمومية و هذا بشرط توفر عند الموظفين المنتدبين كفاءات تقنية مؤكدة ، و المؤهلات المطلوبة للالتحاق بإحدى الرتب المنتمية إلى الفوج (أ) ، أي الصنف (11) فما فوق.

#### خامساً: الانتخاب

يعتبر الانتخاب طريقة توظيف استثنائية محضة رغم أنها أكثر الأساليب تحقيقا للديمقراطية كونها تسمح بمشاركة الناخبين في تسيير الوظائف و الجهاز الإداري للدولة و ذلك من خلال اختيار مترشحين لبعض الوظائف العامة عن طريق الانتخاب . اتبعت هذه الطريقة قديما و في وظائف محدودة كعمداء القرية او عمداء الكليات في فرنسا و الجزائر و لم تأخذ الجزائر بها في قوانين الوظيفة العمومية لما لها من عيوب تنقص الخبرة و الكفاءة و المؤهلات عند المترشحين المنتخبين لتولي الوظائف

<sup>1</sup>- أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 130/08، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 04، من المرسوم التنفيذي 12/194، مرجع سابق.

العامة و عدم توفر شروط الموظف العمومي في المنتخبين في المجالس البلدية و الولاية أو الوطنية أو مجلس و تتمثل في:

- عدم شغل الوظيفة بصفة دائمة و مستمرة لأنهم ينتخبون لعهد مؤقتة
- عدم ترسيمهم في رتبة من رتب السلم الإداري ، لان المنتخبون ليس لهم صفة موظف عمومي بل هم أشخاص خارج الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني

### إجراءات الالتحاق بالوظيفة العامة

تتبع المؤسسات و الإدارات العمومية مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها بموجب القوانين و التنظيمات لشغل الوظائف العامة، بحيث تختلف هذه الإجراءات باختلاف طرق التوظيف، فنجد هناك إجراءات خاصة بالتوظيف الذي يتم عن طريق المسابقات و الفحوص المهنية (**المطلب الأول**) و إجراءات أخرى خاصة بالتوظيف المباشر و كذا توظيف الأعوان المتعاقدين . (**المطلب الثاني**)

### المطلب الأول

#### إجراءات تنظيم المسابقات و الفحوص المهنية

تتميز طرق للالتحاق بالوظيفة العامة و لعل أهمها هو التوظيف عن طريق المسابقات، و الفحوص المهنية الذي يتطلب الكثير من الإجراءات بعضها سابق لإجراء المسابقة أو الفحص المهني (**الفرع الأول**) و بعضها الآخر يلي إجراء المسابقة أو الفحص المهني (**الفرع الثاني**).

<sup>1</sup>- محمد انس قاسم جعفر، مرجع سابق ، ص71

## الفرع الأول

### الإجراءات السابقة لإجراء المسابقات و الفحوص المهنية

تشتمل على ستة إجراءات أساسية و هي:

#### أولاً: تحديد الاحتياجات الوظيفية و الحصول على الاعتمادات المالية

تحدد كل مؤسسة او إدارة عمومية احتياجاتها الوظيفية من الموظفين خلال السنة المالية السابقة و ذلك بالنظر إلى النقص الذي قد تعرفه بعض الرتب أو لزيادة المهام و كذا مع مراعاة كل استقالة أو تسريح أو تقاعد، ثم ترفع هذه الاحتياجات إلى الوزارة الوصية و هذه الأخيرة ترفعها إلى وزارة المالية التي تقوم بعقد اجتماعات تحكيم مع ممثلي المؤسسات و الإدارات العمومية رفقة ممثل القطاع لدراسة و مناقشة هذه الاحتياجات مبررة و معللة.<sup>1</sup>

#### ثانياً: إعداد مقرر توزيع المناصب المالية

الزم المرسوم التنفيذي رقم 293-95<sup>2</sup> المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 التعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية قد ألزم هذه الأخيرة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كإجراء إجباري مسبق لتنظيم المسابقات و الفحوص المهنية. في حين أن المرسوم التنفيذي الجديد رقم 194-12<sup>3</sup> قد ألغى هذا الشرط و وضع مكانه مقرر توزيع المناصب المالية و اعتبر هذا الأخير كافياً، فلم يعد يشترط إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 256.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 293/95، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

### ثالثاً: وجود الإطار المحدد لتنظيم للمسابقات و الفحوص المهنية

يحدد إطار تنظيم المسابقات و الفحوص المهنية بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و بقرار من الوزير المعني للامتحان بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ الرأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، و الذي يوضح على الخصوص ما يأتي:

1- بالنسبة للاختبارات و الفحوص المهنية:

أ- الأسلاك او الرتب التي يمكن التحاق بها عن طريق المسابقات على الاختبارات و الفحوص المهنية.

ب- عدد الاختبارات طبيعتها و مدتها و معاملاتها، و عند الإقصاء، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول و النجاح النهائي.

ت- برامج المسابقات و الفحوص المهنية<sup>2</sup>.

2- بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات:

أ- الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

ب- معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادات و كذا التنقيط المخصص لكل واحد منها، و تتمثل في:

- ملائمة مؤهل المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.

- الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

- الخبرة المهنية من قبل المترشح في التخصص.

- تاريخ الحصول على الشهادة.

- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

كما يتضمن القرار السالف الذكر بالإضافة إلى كل ما تم ذكره تكوين ملف المترشح و كذا الامتيازات وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.<sup>1</sup>

#### رابعاً: فتح المسابقات و الفحوص المهنية

يتم فتح المسابقات و الفحوص المهنية بعد استيفاء الإجراءات التالية:

1- إعداد مقرر فتح المسابقات و الفحوص المهنية الذي يوضح الأسلاك و الرتب التي تم من أجلها فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية، نمط التوظيف، عدد المناصب المالية المفتوحة، الشروط القانونية للمشاركة المسابقة، عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملتها، تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقة على أساس الشهادة، تاريخ فتح التسجيلات و انتهائها، تشكيلة لجنة القبول أو النجاح النهائي و هذا حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.<sup>2</sup>

2- تبليغ قرار فتح المسابقات و الفحوص المهنية، يبلغ إلى المصالح المعنية في أجل أقصاه خمسة أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه و على المصالح التابعة لسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار في أجل أقصى سبعة (07) أيام عمل من تاريخ استلمها و هذا حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.<sup>3</sup>

3- إشهار المسابقات و الفحوص المهنية، تقوم الإدارات و المؤسسات العمومية بإشهار المسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية و يكون على موقع الانترنت لسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو الصحافة المكتوبة

<sup>1</sup>- أنظر المادة 09، المرجع نفسه.

<sup>2</sup>- راجع المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.مرجع سابق

<sup>3</sup>- رجع المادة 11، المرجع نفسه.

أو الملصقات و يتضمن الإلصاق كل المعلومات الواردة في مقرر فتح المسابقات و الفحوصات المهنية و يجب أن يبين الإعلان ما يلي: - تكوين الملف، و مكان إيداع الملف و عنوان الإيداع و الكيفيات، مكان إجراء المسابقة و الامتحانات و الفحوص المهنية، معايير الانتقاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة، طرق طعن للمتشحين الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات و الامتحانات الفحوص المهنية و هذا طبقاً للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

و الهدف من تضمين الإعلان كل هذه البيانات هو أن يكون المترشح على علم بكل ما يتعلق بالمسابقة حتى يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص للجميع<sup>1</sup>.

#### خامساً: فتح التسجيلات للمسابقات و الفحوص المهنية

كرس المرسوم التنفيذي 194/12 معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر فاصل للمشاركة في المسابقات و الفحوص المهنية، فإذا تعلق الأمر بالمسابقة ذات طابع وطني و الذي يحدده الوزير الوصي على المؤسسة المعنية، فإن التسجيل للمشاركة في هذه المسابقة يفتح لجميع المترشحين بغض النظر عن إقامة المترشح، أما في حالة تواجد المنصب المالي المعني بالتوظيف في ولاية ما و تنظم المسابقة من طرف إدارة تنتمي لهذه الولاية أو لفائدتها فإن المسابقة تفتح للمترشحين المقيمين بهذه الولاية، و إذا تم تنظيم المسابقة من طرف بلدية بعيدة فالأولوية في التوظيف، للمقيمين في هذه البلدية<sup>2</sup>.

تنطلق التسجيلات في المسابقات و الفحوص المهنية ابتداءً من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق و تمتد لمدة خمسة عشر يوم عمل على الأقل و ثلاثين يوم (30) عمل على الأكثر، و يتم رفض الملفات التي تصل خارج هذه الآجال و ترسل

<sup>1</sup>- محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup>- تعليمة رقم 1 ، مؤرخة في 20 فيفري 2013 ، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،تتعلق بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية.

الملفات عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو تودع مباشرة لدى الإدارة المعنية مقابل وصل الاستلام و تسجل الملفات حسب التسلسل الزمني في دفتر خاص بالإدارة و يؤشر الدفتر و يرقم من طرف المسؤول الإدارة<sup>1</sup>.

يتكون ملف المترشح من الوثائق التالية:

- نسخة من شهادة الميلاد أو المؤهل المطلوب.
- نسخة من وثيقة التعريف الوطنية.
- شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول.
- شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات أو البلديات البعيدة.

كما يتم إتمام الملف في المسابقات على أساس الشهادة لاسيما بـ:

- شهادة العمل.
- نسخة طبق الأصل لكشف النقاط للمسار الدراسي للمترشح.
- شهادة تثبت مدة العمل المؤدة فعليا.
- كل الوثائق التي تثبت الأشغال و الدراسات المنجزة من طرف المترشح.
- الشهادات الطبية التي تؤكد قدرة المترشح على ممارسة الوظيفة
- وثيقة تثبت تكوين أعلى من الشهادة المطلوبة في التخصص

سادسا: دراسة ملفات المترشح للمسابقات و الفحوص المهنية

يتم دراسة ملف الترشح من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و ممثلين منتخبين عن طريق اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسك أو الرتبة المعنية، و تقوم بذلك بمجرد فتح التسجيلات، و يتم الانتهاء من هذه العملية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات.

<sup>1</sup>- راجع التعليمية رقم 01، مرجع سابق .

يترتب عن دراسة ملفات الترشيح إعداد محضر الانتقاء تدون فيه على الخصوص ما يلي:

- القائمة الإسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة مع بيان مؤهلاتهم و محتوى ملفاتهم.
- القائمة الإسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض ( عدم استيفاء الشروط المطلوبة أو نقص بعض الوثائق و المستندات في الملف، أو عدم مطابقة تخصص شهادة أو مؤهل المترشح).

تقوم المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية بتبليغ نسخة من محضر الانتقاء مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة أو الفحص المهني في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوم (15) عمل ابتداءً من تاريخ غلق التسجيلات.

تلتزم الإدارة المعنية بالتوظيف بإعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة إعلام بواسطة رسالة فردية أو بأية طريقة أخرى ملائمة (برقية، صحافة، بريد إلكتروني، رسالة قصيرة، موقع الأنترنت...)، في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الفحص المهني.

كما يجب على الإدارة المعنية أيضا إعلام المترشحين غير المقبولين في المسابقة مع ذكر أسباب الرفض و ذلك في أجل عشرة (10) أيام عمل قبل إجراء المسابقة. و يمكن لهؤلاء تقديم طعون لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين و التي يجب عليها البت في الطعون، فإذا رأت أنها طعون مؤسسة فإنه يتعين عليها إعلام المترشحين المعنيين بالطعن قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- راجع المادتين 15 و16، من المرسوم التنفيذي 194/12، مرجع سابق.

و يتم إعلام المترشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسسة بواسطة رسالة فردية أو وسيلة أخرى ملائمة<sup>1</sup>. كما يترتب على دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية و تبلغ نسخة من المحضر الإضافي إلى المصالح المركزية أو المحلية المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### الإجراءات اللاحقة لإجراء المسابقات و الفحوص المهنية

تشمل ستة (06) إجراءات أساسية تتمثل:

#### أولاً: إجراء المسابقات و الفحوص المهنية

يتم إجراء المسابقات و الفحوص المهنية على مستوى إقليم الولاية التي يوجد بها المنصب المطلوب شغله، و ذلك للتخفيف من عناء تنقل المترشحين لإجراء المسابقات، في حين أنه يمكن تنظيم المسابقات ذات الطابع الوطني على مستوى إقليم الولاية الذي يوجد به المنصب المطلوب شغله أو خارجه. و ذلك نظراً لطبيعتها أي على أساس الشهادة أو الاختبارات و إلى عدد المترشحين<sup>3</sup>.

#### 1- إجراء المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية:

يتم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات في المؤسسات العمومية لتكوين التي يجب أن تضمن تكويناً أو تعليماً في التخصص و من مستوى يعادل على الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل أو المشترط للالتحاق بالرتبة المطلوب شغلها و تحدد قائمة هذه المؤسسات بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك

<sup>1</sup>- راجع المادتين 15 و16، من المرسوم التنفيذي 12/194، مرجع سابق

<sup>2</sup>- تعليمية رقم 01 م.ع.و.ع مرجع سابق.

<sup>3</sup>- المرجع نفسه.

المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية و العمال المهنيين، سائق السيارات الحجاب، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية للتكوين المعنية أو من الوزير المعني بما يخص الأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية لتكوين المعنية<sup>1</sup>.

و كل اختبار أو فحص مهني منظم من طرف مؤسسات غير مؤهلة قانونيا يعتبر لاغية و عديم الأثر<sup>2</sup>.

و عملا بأحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي 194/12، فإنه على رئيس مركز الامتحان يتولى السهر على ضمان السير الحسن لاختبارات المسابقات و الفحوص المهنية على مستوى مؤسسة و مراكز الامتحان الملحقة التابعة له عند الاقتضاء كما يقوم هذا الرئيس أيضا بتعيين:

- لجنة اختبار مواضيع الاختبارات.
- لجنة المراقبة على مستوى الامتحان.
- لجنة تصحيح الاختبارات من بين أساتذة المؤسسة أو بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلا له علاقة بطبيعة الاختبارات.
- لجنة الاختبار الشفهي.

كما يسهر الرئيس أيضا على احترام النظام الداخلي للمؤسسة و قواعد سرية مواضيع الاختبارات و إغفال أوراق الامتحان و كذلك النقل الصحيح للعلامات على محاضر القبول و النجاح<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- راجع المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- تعليمة رقم 1 م.ع.و.ع، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- أنظر المادة 20، من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

يتم تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجان المذكورة أعلاه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه<sup>1</sup>.

## 2- إجراءات المسابقة على أساس الشهادات:

تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بنفسها بالدراسات ملفات المترشحين و بالتنقيط وفقاً لمعايير الانتقاء الذي تقوم به لجنة الانتقاء التي تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها، رئيساً.
- عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المهنية بالمسابقة، و في حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى، أو عندما تكون الرتب المطلوب شغلها هي أعلى من رتبة في السلك ككاتب مديرية رئيسي، فإنه بإمكانها اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة كمنصرف أو متصرف رئيسي أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون وظائف أو مناصب عليا<sup>2</sup>

يتم تقييم المترشحين حسب معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرارات المحددة لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، و يترتب عنه منح علامة لكل معيار من المعايير. غير أن تنقيط هذه المعايير يختلف حسب كل فئة من الفئات الأربعة التالية:

- الالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم (ب) للتعليم العالي، الالتحاق برتبة التعليم و التكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى، الالتحاق بالتكوين المتخصص، و الالتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى، بحيث يتم تقييم المترشحين للالتحاق بالفئة الخيرة المذكورة أعلاه (الالتحاق بكافة رتب الموظفين الإداريين الأخرى) وفق المعايير التالية:

<sup>1</sup>- تعليمية رقم 1، م.ع.و.ع، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط)، و يشتمل:

- تطابق التخصص اي تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 إلى 2 نقطة) و تنقط التخصص كما يلي:
  - \* التخصص الأول: نقطتان.
  - \* التخصص الثاني: 1.5 نقطة.
  - \* التخصص الثالث: 1 نقطة واحدة.
  - \* التخصص الرابع: 0.5 نقطة.
- مسايرة الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنوات الموجهة بالمؤهل أو الشهادة ( من 0،5 إلى 3 نقاط).
  - \* 0.5 بالنسبة لمعدل يساوي عشرة (10) و أصغر من إحدى عشر (11).
  - \* 1 نقطة واحدة لمعدل يساوي إحدى عشر (11) و أصغر من اثنا عشر (12)
  - \* 1.5 نقطة لمعدل يساوي اثنا عشر (12) و أصغر من ثلاثة عشرة (13).
  - \* 2 نقطتان لمعدل يساوي ثلاثة عشرة (13) و أصغر من أربعة عشر (14).
  - \* 2.5 نقطة لمعدل يساوي أربعة عشر (14) و أصغر من خمسة عشر (15).
  - \* 3 نقاط لمعدل أكبر أو يساوي خمسة عشر (15).
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (من 0 إلى 2 نقطة).
- الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه بالنسبة لمسابقات الالتحاق بالرتبة 11 فما فوق (من 0 إلى 2 نقطة).
- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (من 0 إلى 6 نقاط).
- \* في إطار عقود ما قبل التشغيل في نفس المؤسسة المنظمة للمسابقة، نقطة واحدة لكل سنة في حدود 6 نقاط

\* الخبرة المكتسبة في إدارة عمومية أخرى نقطة واحدة عن كل سنة في حدود أربع نقاط.

\* الخبرة المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومي 0.5 نقطة عن كل سنة في حدود ثلاث نقاط.

\* الخبرة المكتسبة في منصب شغل أدنى 0.5 نقطة عن كل سنة في حدود نقطتين.

- تاريخ الحصول على الشهادة ( 0,25 عن كل سنة في حدود 2 نقطة).
- المقابلة مع لجنة الانتقاء ( 0 إلى 3 نقاط)<sup>1</sup>.
- \* القدرة على التحليل و التلخيص نقطتان.
- \* القدرات و المؤهلات نقطتان.

يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة حسب الأولوية التالية:

- ذوو حقوق الشهيد.
- ذوو الاحتياجات الخاصة.
- سن المترشح (الأولوية لأكبر سناً).
- الوضعية العائلية للمترشح ( متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-منشور رقم 7، مؤرخ في 28 أبريل 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في الرتب الوظيفة العمومية (وثيقة غير منشورة).

<sup>2</sup>- منشور رقم 7، مرجع سابق

## ثانيا: إعلان نتائج المسابقات و الفحوص المهنية

### 1- إعلان نتائج القبول:

نص المرسوم رقم 194/12 في المادة 23 منه على "يعد المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على أقل دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 من 20 ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية" فقط المترشحون الحاصلون على معدل عام يساوي 10 من 20 دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 5 من 20، و طبقا للمادة 24 منه تتحدد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول لجنة تتكون من:

- مسؤول المؤسسة مركز الامتحان و ممثله رئيسا.
- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عضواً.
- مصححين إثنين لاختبارات المسابقة أو امتحان أو الفحص المهني عضوين<sup>1</sup>.

و عندما تتضمن المسابقات اختبارا شفهيًا يتم استدعاء المرشحين المعنيين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لإجراء هذه الاختبارات بواسطة رسالة فردية، و بكل وسيلة ملائمة في أجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر إجرائها<sup>2</sup>.

### 2- إعلان النتائج النهائية:

تحدد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوح، من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها رئيسيا.
- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، عضو.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 24 ،من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 25، المرجع نفسه.

• مصححين (2) لاختبارات المسابقة أو الفحوص المهنية.

عندما لا تتضمن المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية اختبارات شفوية فإن قائمة الناجحين نهائيا هي نفسها قائمة الناجحين في اختبارات القبول<sup>1</sup>، و تحدد قائمة الناجحين المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس شهادة حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة لجنة تتكون من:

\* السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيسا.

\* ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضو.

\* عضو من لجنة الانتقاء<sup>2</sup>.

**3- إعداد قوائم الاحتياط:**

تتولى لجان النجاح النهائي إعداد قوائم احتياطية، حسب درجة الاستحقاق، للتمكين من الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين الذين لم يتمكن من الالتحاق بالمناصب عملهم أو لشغل مناصب مالية أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحوصين مهنيين لأحد الأسباب ( الإحالة على التقاعد، النقل، التسريح، العزل، الاستقالة، الوفاة...)<sup>3</sup>.

تنتهي صلاحية العمل بهذه القوائم الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية أو قبل غلق السنة المالية المعنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 274.

<sup>2</sup>- راجع المادة 27، من المرسوم التنفيذي 194/12، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- تعليمة رقم 1، م.ع.و.ع، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- أنظر المادة 28، من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

**ثالثاً: اشهار و تبليغ قوائم القبول و النجاح النهائي و كذا قوائم الاحتياط:**

تنشر قوائم الاحتياط و قوائم القبول النهائي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق الإصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية و مركز الامتحان و بكل وسيلة أخرى ملائمة (الصحافة المكتوبة، الأنترنت)، كما يتم تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ توقيعها<sup>1</sup>.

**رابعاً: استدعاء المترشحين الناجحين:**

استدعاء المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات و الفحوص المهنية الالتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسات التكوين، حسب الحالة، في أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ مقرر التعيين أو القبول للالتحاق بالتكوين المهني، و بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح آلية الاستفادة من النجاح في المسابقات، ويستبدل فوراً بالمترشحين المدرجين في قائمة الاحتياط حسب الترتيب، و يتم هذا الاستبدال بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، و تبلغ نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل ابتداءً من تاريخ توقيعها<sup>2</sup>.

**خامساً: آجال إنهاء المسابقات و الفحوص المهنية:**

يجب على الإدارة و المؤسسات العمومية استكمال المسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر ابتداءً من تاريخ الحصول على الرأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية، و يمكن عند الاقتضاء تمديد هذا الأجل بشهر واحد (1) بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 29، من المرسوم التنفيذي، رقم 194/12 ، مرجع سابق

<sup>2</sup>- أنظر المادة 31، المرجع نفسه.

و في حالة تجاوز هذه الآجال يعد قرار فتح هذه المسابقة أو الفحص المهني لاغياً<sup>1</sup>.

سادساً: الرقابة على إجراءات تنظيم و سير المسابقات و الفحوص المهنية:

تقوم مصالح الوظيفة العمومية برقابة إجراءات تنظيم و سير المسابقات و الفحوص المهنية، فهي تتأكد من مطابقة الإجراءات و القرارات المتعلقة بتنظيم و سير المسابقات و الفحوص المهنية و إعلان نتائجها للتنظيم المعمول به، ثم تعد تقريراً يرسل إلى المؤسسة أو الإدارة المعنية، و مركز الامتحان أو السلطة الوصية، عند الاقتضاء<sup>2</sup>.

و عدم تطابق الإجراءات مع التنظيم المعمول به يؤدي إلى إلغاء المسابقة أو الفحص المهني<sup>3</sup>.

و في حالة تسجيل تحفظات لا تؤثر بشكل كبير على مطابقة إجراءات الفتح و سير عملية التوظيف و الإعلان عن النتائج للتنظيم المعمول به، فإنه تلزم الإدارة المكلفة بالتوظيف برفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهر ابتداء من تريخ الاختيار بذلك<sup>4</sup>.

وأخيراً يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد حصيلة عن عمليات التوظيف عند اختتام كل سنة مالية و ترسل نسخة إلى المصالح المركزية أو المحلية المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى 15 مارس من سنة الموالية أي قبل فتح أي مسابقة أو امتحان أو فحص مهني للسنة المالية الجديدة و ترفق هذه الحصيلة باقتراحات و توصيات التي من شأنها المساهمة في تحسين كفاءات و إجراء تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- تعليمة رقم 1، م.ع.و.ع، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- أنظر المادة 33، المرجع نفسه.

<sup>4</sup>- التعليمة رقم 1، م.ع.و.ع، مرجع سابق.

<sup>5</sup>- أنظر المادة 35 من المرسوم التنفيذي، رقم 194/12، مرجع سابق.

## المطلب الثاني

### إجراءات التوظيف المباشر و توظيف الأعوان المتعاقدين

إذا كان الأصل العام لشغل الوظائف العامة يتمثل في المسابقات و الفحص المهني فإن هناك حالات أخرى يتم فيها شغل الوظائف العامة عن طريق التوظيف المباشر و كذلك عن طريق توظيف أعوان متعاقدين وفق إجراءات خاصة سنتعرض لإجراءاتها بداية بتحديد إجراءات التنظيم المباشر (الفرع الأول) و في إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين. (الفرع الثاني)

### الفرع الأول

#### إجراءات التوظيف المباشر

يتم هنا التوظيف على أساس الشهادة من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص. و على سبيل الاستثناء يمكن أن توسع هذه الكيفية من التوظيف المباشر إلى المترشحين الحاصلين على الشهادات أو المؤهلات المطلوبة من القانون الأساسي الخاص لرتبة وهذا إما لتوفير الاحتياجات الاستثنائية أو الخاصة و إما لإحداث رتبة أو سلك جديد<sup>1</sup>

يتم هذا النوع من التوظيف دون الحاجة إلى إجراءات المسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف<sup>2</sup>، و قد نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 03-06 في بندها الرابع على: «التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة». و قد كان هذا النوع من التوظيف في الماضي القريب يقوم به صاحب السلطة التي لها صلاحية التعيين متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغرا دون إخضاعه

<sup>1</sup>- فريد رناري، مرجع سابق، ص 52.

<sup>2</sup>- تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 85.

إلى الإشهار أو أي إجراء آخر، هذا ما قد يدفع بالتوظيف على أساس المحسوبة،  
المحابة

و القرابة، وكذا المساس بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup>، الأمر الذي أدى إلى إصدار منشور رقم 9، المؤرخ في 06 أوت 2003، الذي حدد كفاءات التوظيف الخاصة بهذا النمط و الذي أخضعها لنفس الإجراءات المتبعة للتوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

و ذلك بتحديد شروط الإشهار و أجال الانتهاء من عمليات التوظيف وتشكيل لجنة الاختيار و المعايير الاختيار مع استثناء المترشحين خريجي المدرسة الوطنية للإدارة و الذين التحقوا بالتكوين المتخصص المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بالسلك المعني عن طريق المسابقة على أساس الشهادة أو الاختبار قبل تعيينهم<sup>2</sup>، و قد وحد المنشور رقم 22، المؤرخ في 17 ماي 2005، إجراءات التوظيف على أساس الشهادة مع إجراءات المسابقة على أساس الشهادة<sup>3</sup>. حيث يتم اختيار ملفات الترشيح للتوظيف على أساس الشهادة من قبل لجنة تتكون من:

- ممثل عن السلطة التي لها صلاحية التعيين .
- ممثل عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالتوظيف على أساس الشهادة.

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، مرجع السابق، ص276

<sup>2</sup>- منشور رقم 9، مؤرخ في 6 أوت 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات للالتحاق بالوظائف العمومية، مجموعة منشور و تعليمات، الجزائر فيفري 2005.

<sup>3</sup>- أنصر المنشور رقم 9، مرجع سابق، و منشور رقم 22، مؤرخ في 17 ماي 2005، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.(وثيقة غير منشورة)

أما قائمة المترشحين نهائيا في عمليات التوظيف الناجحين نهائيا عماليات التوظيف على أساس الشهادة تضبط حسب درجات الاستحقاق المناصب المالية المفتوحة و ذلك من قبل لجنة تتكون من:

- ممثل عن السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا
- ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة عمومية عضوا.
- ممثل عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا<sup>1</sup>.

أما معايير التنقيط فقد حددها المنشور رقم 8، المؤرخ في 15 أوت 2007 كما يلي:

1- ملائمة مؤهلات المترشح للمتطلبات السلك أو الرتبة المقصودة (من 0 إلى 5 نقاط).

- \*- نقطة واحدة للحائز على معدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11.
  - \*- نقطتان للحائز على معدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12.
  - \*- ثلاث نقاط للحائز على معدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13.
  - \*- أربع نقاط للحائز على معدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14.
  - \*- خمس نقاط للحائز على معدل يساوي أو أكبر من 20/14.
- 2- كل تكوين مكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص ( من 0 إلى 4 نقاط).
- أي نقطة لكل سداسي.
- 3- الأشغال و الدراسات المنجزة في التخصص (من 0 إلى نقطتان).
- 4- الخبرة المهنية في نفس الرتبة أو منصب معادل من 0 إلى 5 نقاط.
- \*- نقطة واحدة لكل سنة.
- \*- إذا استفاد المترشح من عقد ما قبل التشغيل خلال مدة 18 شهرا فإنه لا تتجاوز النقطة المحصل عليها 1.5 نقطة.

<sup>1</sup>- منشور رقم 11، مؤرخ في 29 جوان 2004، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات للالتحاق بالوظائف العمومية، مجموعة منشور و تعليمات، الجزائر فيفري 2005.

\*- بالنسبة للأعوان المتعاقدين، نقطة عن كل سنة في حدود 4 سنوات.

5- نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار (من 0 إلى نقطتان)<sup>1</sup>.

هذا و بعد صدور المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011، اعتمدت معايير تنقيط جديدة في المسابقة على أساس الشهادة بينما بقي التوظيف المباشر يخضع لتنقيط و المعايير السالفة الذكر المحددة بالمنشور رقم 8، المؤرخ في 15 أوت 2007<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين

نص الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المواد 19، 20، 21 منه على حالات توظيف الأعوان المتعاقدين و ذلك وفق الإجراءات التالية:

#### أولاً: تحديد الاحتياجات الوظيفية و الحصول على المناصب المالية

يحدد القرار المشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المعني و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، الاحتياجات الوظيفية و الحصول على المناصب المالية الخاصة بالأعوان المتعاقدين، و ذلك بتحديد تعداد مناصب الشغل و تصنيفها و مدة العقد بالنسبة لكل قطاع على مستوى الإدارة المركزية أو المصالح غير الممركزة أو اللامركزية أو المؤسسات العمومية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- منشور رقم 8، مؤرخ في 15 أوت 2007، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بتنقيط معايير انتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادة و التوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية، مجموعة منشورات و تعليمات، الجزائر أكتوبر 2008.

<sup>2</sup>- أنظر منشور رقم 7، مرجع سابق و منشور رقم 8، سالف الذكر.

<sup>3</sup>- راجع المادة 8 من المرسوم الرئاسي 308/07، مرجع سابق.

### ثانيا: تخصيص مناصب مالية شاغرة لتوظيف الأعوان المتعاقدين

أول إجراء تقوم به المؤسسات و الإدارات العمومية بعد الحصول على المناصب المالية، هو توزيع المناصب المالية على مختلف أنماط التوظيف و الترقية، و التي من بينها تخصيص مناصب مالية لتوظيف الأعوان المتعاقدين، و تجدر الإشارة إلى أنه في السابق كان إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، و خاصة الجدول رقم 04 مكرر 61 إجراء قبلي مسبق لتوظيف الأعوان المتعاقدين، في حين أنه تم إلغاء هذا الشرط حاليا و أصبح يلزم فقط مقرر توزيع المناصب المالية الصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، و الذي يجب ان يطابق فيما بعد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية<sup>1</sup>.

### ثالثا: قرار فتح توظيف الأعوان المتعاقدين

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بفتح توظيف الأعوان المتعاقدين بمقرر أو بقرار<sup>2</sup> يتضمن على وجه الخصوص ما يلي:

- منصب أو مناصب العمل المراد شغلها.
- طبيعة التوظيف ( انتقاء بناء على دراسة الملف أو اختبار مهني).
- عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة.
- شروط التأهيل المطلوبة.
- طبيعة و مدة عقد العمل.
- عنوان و آجال و كذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشيح.
- تاريخ و مكان إجراء الاختبار المهني.
- مكان التعيين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 280.

<sup>2</sup>- أنظر إلى المادة 4 من القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

<sup>3</sup>- أنظر المادة 6، من القرار المؤرخ 7 أفريل 2008. مرجع سابق.

#### رابعاً: تبليغ قرار فتح توظيف الأعوان المتعاقدين

تقوم المؤسسات و الإدارات العمومية بتبليغ نسخة من قرار أو مقرر فتح التوظيف في أجل 8 أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه، إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، التي يجب عليها إبداء رأي بالمطابقة إزاءها في أجل لا يتجاوز 10 أيام<sup>1</sup>.

#### خامساً: إشهار قرار فتح توظيف الأعوان المتعاقدين

يتم إشهار قرار أو مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان توظيف لمدة 20 يوماً على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة و مقرات الإدارة المعنية في أي مكان آخر مناسب<sup>2</sup>.

#### سادساً: إيداع ملفات المترشحين

يتم إيداع ملفات المترشحين في العنوان ووفق الآجال المحددة في قرار أو مقرر فتح التوظيف، و يتكون الملف الإداري للترشح من الوثائق التالية:

- طلب خطي.
- نسخة من الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين.
- نسخة من شهادة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
- شهادة العمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الاقتضاء.
- شهادة السوابق العدلية رقم سارية المفعول
- شهادة طبية تثبت أهلية المترشح لشغل منصب العمل المقصود مع الإشارة إلى أنه على المترشح بعد التوظيف يقوم بإتمام ملفه بما يلي:

<sup>1</sup>- راجع المادة 5 من القرار المؤرخ في 7 أبريل 2008، مرجع سابق

<sup>2</sup>- أنظر المادة 7، المرجع نفسه.

- شهادة الميلاد.
- شهادة عائلية عند الاقتضاء.
- شهادة الجنسية الجزائرية.
- ستة (6) صور شمسية<sup>1</sup>.

تقوم المؤسسة و الإدارة العمومية المعنية بتسجيل ملفات الترشح، حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم، مفتوح من طرف السلطة الإدارية المعنية<sup>2</sup>.

### سابعا: إجراء الانتقاء أو الاختبار المهني

هناك ثلاث طرق لتوظيف الأعوان المتعاقدين هي: الانتقاء، الاختبار المهني و التوظيف المباشر.

#### **1- الانتقاء:**

يتم توظيف الأعوان المهنيين لفترة محددة المدة عن طريق الانتقاء بناءً على دراسة الملف من طرف لجنة مكونة من ممثلين مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة، و تقوم هذه اللجنة بتدوين محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائياً، حسب الاستحقاق و حدود المناصب المالية المراد شغلها، و يبلغ المحضر إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية للمصادقة عليه في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ توقيعه موقفاً بالإعلان التوظيف المؤشر و المؤرخ من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة، كما تعد قائمة احتياطية لتعويض المترشحين المقبولين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- راجع المادة 2 من القرار المؤرخ في 7 أبريل، 2008، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- راجع المادة 3، المرجع نفسه.

<sup>3</sup>- أنظر المواد 8، 9، و 16، المرجع نفسه.

## 2- الاختبار المهني:

يوظف الأعوان المتعاقدين لفترة غير محددة المدة عن طريق الاختبار المهني، الذي تنظمه مراكز التكوين المهني و التمهين فيما يخص مناصب العمال المهنيون و أعوان الخدمة و أعوان الوقاية و الحراس و رؤساء الحظائر، أما فيما يخص التوظيف في مناصب سائقي السيارة فيسند إلى ممتحني رخصة السياقة المعينين من طرف مديرية النقل للولاية المعنية<sup>1</sup> تتضمن الاختبارات المهنية لتوظيف الأعوان المتعاقدين، اختبارات محددة حسب المنصب المقصود.

يعتبر ناجحين نهائيا في الاختبار المهني، المترشحون الذين حصلوا على يساوي أو يفوق 10 من 20 و في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها<sup>2</sup>.

تحدد لجنة مجتمعة في هيئة مداولات قائمة الناجحين نهائيا في الاختبار المهني و القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق تتشكل هذه اللجنة من:

- ممثل السلطة الإدارية المختصة رئيسا.
- ممثل مركز الامتحان.
- مصحح واحد (1) للاختبارات معين من طرف رئيس مركز الامتحان<sup>3</sup>.

تعد اللجنة السالفة الذكر بتداول أشغالها في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني، و الذي يجب تبليغه قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه، مرفق بإعلان التوظيف المؤشر عليه و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- راجع المادة 11 من القرار المؤرخ في 7 أفريل، 2008، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 13، المرجع نفسه.

<sup>3</sup>- أنظر المادة 14، المرجع نفسه

<sup>4</sup>- أنظر المادة 15، المرجع نفسه

و تعد اللجنتان (لجنة الانتقاء و لجنة المداولات) القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق لتعويض المترشحين المنتقين أو الناجحين في اختبارات الذين لم يلتحق بمناصبهم في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ تبليغهم كتابيا بنجاحهم<sup>1</sup>.

و تبلغ نسخ من عقد العمل كما هي محدد بموجب أحكام المادة من المرسوم الرئاسي رقم 308/07، في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه إلى المصالح المختصة للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

و نشير إلى أنه يجب على المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية أن تقوم بعمليات توظيف الأعوان المتعاقدين سواء عن طريق الانتقاء أو فالاختبار المهني في حدود خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ أول إعلان للتوظيف<sup>3</sup>.

### 3- التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين:

تقوم الإدارة بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين دون المرور بإجراءات التوظيف السابقة كالإعلان و إيداع الملفات و إجراء الاختبار أو الانتقاء و ذلك مراعاة لمقتضيات الخدمة أو لطبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- راجع المادتان 16 و 19 من القرار المؤرخ في 7 أبريل، 2008، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- راجع المادة 20، المرجع نفسه

<sup>3</sup>- راجع المادة 17، المرجع نفسه

<sup>4</sup>- راجع المادة 19 من المرسوم الرئاسي، مرجع سابق، ص 283.

### الخلاصة:

تم التعرض في هذا الفصل مختلف طرق الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر و كذلك أهام الإجراءات المتعلقة بكل طريقة أو نمط من أنماط التوظيف و توصلنا إلى النتائج التالية:

- أخذ المشرع الجزائري لطريقة المسابقة كمبدأ عام للالتحاق بالوظيفة العمومية التي تقوم على أساس الاختبارات الكتابية أو الشفهية أو الإثنين معا، و تنقسم إلى ثلاثة أنواع:.
- المسابقة على أساس الاختبارات: تتخذ عدة أشكال (كتابية، شفهية، الإثنين معا) و أخذ بها المشرع في معظم الوظائف.
- المسابقة على أساس الشهادة و يتم فيها جمع درجة المؤهل و الاختبارات الكتابية للحصول على النتيجة النهائية للمسابقة. و تكون للشهادة و المؤهل دور كبير في المسابقة.
- الفحص المهني يخص بعض الرتب الدنيا التي تنتمي إلى الأفرج (ب، ج، د).
- أخذ المشرع الجزائري أيضا بعدة أساليب أخرى غير طريقة المسابقة والتي تعتبر استثناءات واردة على طريقة المسابقة.
- التوظيف المباشر الذي يخص المترشحين الذين تابعو تكويننا متخصصا في إحدى المدارس والمعاهد العليا (المدرسة الوطنية للإدارة، المدرسة العليا للأساتذة، مدارس ومعاهد الأمن الوطني والجمارك والحماية المدنية...إلخ).
- وهناك حالات توظيف استثنائية أخرى دون إجراء مسابقة تتمثل في:
  - ✓ التعيين في الوظائف العليا للدولة والسلطة مؤهلة لذلك هو رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي ومن هذه الوظائف نجد الأمين العام للحكومة، رئيس المجلس الدستوري، الولاية، رؤساء الدوائر...إلخ

- ✓ التوظيف عن طريق الإدماج إما في الرتبة الأصلية أو في سلك آخر و ذلك وفق قوانين خاصة و إجراءات معينة.
- ✓ التوظيف عن طريق النقل سواء بطلب من الموظف أو إجباريا و ذلك بحسب الأسلاك و وفق شروط معينة.
- ✓ التوظيف عن طريق الانتداب لدى إدارة عمومية أخرى أو مؤسسة اقتصادية.
- ✓ التوظيف عن طريق الانتخاب وأخذ بها المشرع الجزائري قديما لتعيين عمداء الكليات أما حاليا فلم تؤخذ بها قوانين الوظيفة العمومية.
- تمر عملية الالتحاق بالوظيفة العامة لمجموعة من الخطوات والمراحل التي تخضع بدورها لشكليات وإجراءات خاصة بكل طريقة فهناك إجراءات تقوم بها الإدارة قبل إجراء المسابقة وإجراءات أخرى بعد إجراء المسابقة.

### خاتمة:

يعد التوظيف من العمليات الإدارية التي تحصل عن طريقها الإدارات والمؤسسات العمومية عن احتياجاتها من الموارد البشرية وله أهمية معتبرة في البحث عن أكفأ العناصر وأصلحها لتولي الوظائف العامة الشاغرة، ويتم ذلك وفق شروط و كفايات محددة قانونا.

فالالتحاق بالوظيفة العامة مضبوط بمختلف الشروط العامة والخاصة الواجب توفرها في المترشح للالتحاق بالوظيفة العامة و طرق وإجراءات .

فعملية التوظيف عملية مركبة ومطولة وتتم بعدة مراحل وإجراءات و وفق كفايات محددة قانونا، و ذلك بغرض إنجاحها ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب لتحمل أعباء و مسؤوليات الوظيفة المراد شغلها، فلا تتم بطريقة عشوائية كما لا تتمتع الإدارة المكلفة بهذه العملية بالحرية في توظيف من تشاء الأشخاص لأن ذلك قد يؤدي إلى التعسف في حق الغير ويحول دون تحقيق النجاعة والنوعية التي ينبغي أن تميز الخدمة الإدارية.

لذلك تم الاعتماد على نظام محكم في الوظيفة العمومية يضمن حسن سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي وممارسة مهامه بفعالية والقدرة على تحمل المسؤوليات.

فعملية التوظيف تكون وفق خطة مدروسة تقوم على أسس و معايير دقيقة و موضوعية، و المشرع الجزائري أحاط هذه العملية كما سبق وأن رأينا بمجموعة كبيرة من القوانين و التنظيمات أهمها الأمر 03/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إضافة إلى بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك الخاصة منها القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة، أسلاك الجمارك، أسلاك الحماية المدنية، سلك أساتذة التعليم العالي،... إلخ. و كل هذه الأسلاك تتمتع بخصوصيات معينة، إضافة إلى كثرة التعليمات و المناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و المشرع نجده قد نص صراحة على تلك الشروط و حدد كفايات

تنظيم عملية الالتحاق بالوظيفة العامة مسبقاً، و الإدارة المكلفة بهذه العملية سعت لتطبيق هذه النصوص، و نجاح العملية، و تحقيق أهدافها.

هذا و بعد استيفاء كل تلك الضوابط التي تعتبر سابقة لعملية التوظيف والتحاق الموظف الجديد بمنصب عمله فإنه تترتب عنه ضوابط أخرى كالحقوق و الواجبات..الخ. من خلال دراستنا هذه سجلنا بعض النقائص تتمثل في :

- تأخر صدور بعض القوانين خاصة فيما يخص النصوص التطبيقية.
  - عدم وضوح بعض النصوص وصعوبة فهمها
  - الطرق المتبعة في عملية التوظيف لا تخدم دائماً أهداف ومتطلبات الإدارة سواء من حيث الكمية أو النوعية.
  - أسئلة الاختبارات، لا تكشف حقيقة عن قدرات ومؤهلات لتولي الوظيفة العامة.
- لذلك يمكن اقتراح ما يلي :

- اعادة النظر في أسئلة الامتحانات بشكل يخدم أهداف الإدارة.
- استعمال طرق عصرية وحديثة في عملية التوظيف .
- تعميم أسلوب المسابقة على أساس الاختبارات في حالة كثرة عدد المترشحين .
- ضرورة اخضاع المترشحين الفائزين في مسابقة التوظيف إلى فترة التكوين وذلك لضمان الاندماج جيداً في الوظيفة وأداء أحسن من قبل الموظف الجديد.

## قائمة المراجع:

### أولا- المراجع باللغة العربية:

#### I- الكتب:

- 1- حمود حمبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2000.
- 2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 3- سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
- 4- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 5- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعومة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 6- مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، الضبط الإداري- المرفق العام - الوظيفة العامة - الأموال العامة - القرار الإداري - العقود الإدارية، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2013.
- 7- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989.

- 8- محمد انس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1984.
- 9- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1988.
- 10- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومه للنشر و التوزيع ،الجزائر، 2010.

## II- الرسائل و المذكرات الجامعية:

### أ-رسائل الدكتوراه:

- 1- عبد اللوي صبيحة ، سياسات التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية لسنة 2006، و أثرها على الأداء ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص إدارة الموارد البشرية ،كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر ، 2016/2005.
- 2 - ياسين ريوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 2015-2016

### ب-مذكرات الماجستير:

- 1- بوراش صافية، سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر، 2005 - 2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع تنظيم سياسي و إداري،، كلية العلوم السياسية

- والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2008.
- 2- بوعكاز يسرى تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2015- 2016.
- 3- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و العلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010/2009.
- 4- حمداش شهيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية، الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم الإداري و السياسي، جامعة الجزائر كلية العلوم الإنسانية 2001/2000.
- 5- رناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004.

### III- المقالات:

- 1- سلوى تيشات، "المسابقة كأساس لاحترام مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية"، مجلة معارف، عدد 12، جامعة اكلي محند أولحاج الجزائر، 2012 .

### IV- النصوص القانونية:

أ- النصوص التشريعية:

- الأوامر:

- 1- أمر رقم 133/66، مؤرخ في 2 جويلية 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد 46، صادر بتاريخ 7 جوان 1966 (ملغى).
- 2- أمر رقم 86/70، مؤرخ في 15 ديسمبر 1970، يتضمن قانون الجنسية، ج ر ج عدد 105، صادر بتاريخ 18 ديسمبر 1970.
- 3- أمر رقم 103/74، مؤرخ في 15 نوفمبر 1974، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر ج عدد 99، صادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974، معدل و متمم.
- 4- أمر رقم 01/05، مؤرخ في 27 فيفري 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 86/70 مؤرخ في 15 ديسمبر 1970، يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، ج ر ج عدد 15، صادر في 27 فيفري 2005.
- 5- أمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد 46، صادر في 06 جويلية 2006

- القوانين:

- 1- قانون 11/90 مؤرخ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990.
- 2- قانون رقم 07/99، مؤرخ في 5 أبريل 1999، يتعلق بالمجاهد و الشهيد ج ر ج عدد 25، صادر بتاريخ 12 أبريل 1999.
- 3- قانون رقم 09/02 مؤرخ في 8 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم، ج ر ج عدد 34، صادر بتاريخ 14 ماي 2002.
- 4- قانون رقم 22/06 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، معدل و متمم للأمر رقم 155/66، مؤرخ في 8 جوان 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر ج عدد 84 صادر بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

5-قانون رقم 06/14، مؤرخ في 9 مارس 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر ج ج عدد 48، صادر في 10 مارس 2014.

**-المراسيم الرئاسية:**

1- مرسوم رئاسي 308/07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الاعوان المتعاقدين، و حقوقهم ، وواجباتهم و العناصر المشكل لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديب المطبق عليهم، ج ر ج ج عدد 61، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

2- مرسوم رئاسي رقم 221/09 مؤرخ في 24 جوان 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاعوان الدبلوماسيين و القنصلين، ج ر ح ح عدد 38، صادرة بتاريخ 28 جوان 2009.

**ب- النصوص التنظيمية:**

**- المراسيم**

1-مرسوم رقم 144/66، مؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في وظائف العمومية، و بتنظيم اللجان الطبية، ج ر ج ج عدد 46، صادر بتاريخ 07 جوان 1966 (ملغى).

2-مرسوم رقم 146/66 ، مؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية و اعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير الوطني ، ج ر ج ج عدد 46، صادر بتاريخ 07 جوان 1966.

3-مرسوم رقم 43/71 مؤرخ في 28 جانفي 1971، يتعلق بتأخير حدود السن للتعيين في الوظائف العمومية، ج ر ج ج، عدد 11، صادرة بتاريخ 5 فيفري 1971..

4-مرسوم رقم 180/82، مؤرخ في 15 ماي 1982 ، يتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني ، ج ر ج ج عدد 20 صادر بتاريخ 18 ماي 1982.

5-مرسوم رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية. ج ر ج ج عدد.13 صادر بتاريخ 24. مارس 1985.

**- المراسيم التنفيذية:**

1-مرسوم تنفيذي رقم 524/91، مؤرخ في 25 ديسمبر 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، ج ر ج ج ، عدد 69 صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1991.

2-مرسوم تنفيذي رقم 04-08، مؤرخ في 19 جانفي 2008، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المهنيين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر ج ج عدد 03، صادر في 20 جانفي 2008.

3-مرسوم تنفيذي رقم 130/08، مؤرخ في 03 ماي 2008 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ و الباحث ج ر ج ج ، عدد 23 صادر بتاريخ 04 ماي 2008 .

4-مرسوم تنفيذي رقم 167/08، مؤرخ في 07 جوان 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج ر ج ج عدد 30 صادر بتاريخ 11 جوان 2008.

5-مرسوم تنفيذي رقم 302/08، مؤرخ في 24 سبتمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي السياحة، ج ر ج ج عدد 56، صادر بتاريخ 28 سبتمبر 2008.

6-مرسوم تنفيذي رقم 409/08، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج ر ج ج عدد 73، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2008.

- 7-مرسوم تنفيذي رقم 411/08، مؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، ج ر ج ج عدد 73، صادر في 28 ديسمبر 2008.
- 8-مرسوم تنفيذي رقم 393/09، مؤرخ في 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ج ر ج ج عدد رقم 70، صادر بتاريخ 29 نوفمبر 2009.
- 9-مرسوم تنفيذي رقم 286/10، مؤرخ في 14 نوفمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ج ج عدد 71، صادر بتاريخ 24 نوفمبر 2010.
- 10- مرسوم تنفيذي رقم 10-298، مؤرخ في 29 نوفمبر 2010 ، يتضمن القانون الأساسي بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة و المحاسبة و التأمينات ج ر ج ج عدد 74 صادر بتاريخ 05 ديسمبر 2010.
- 11- مرسوم تنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر ج ج عدد 78 صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.
- 12- مرسوم تنفيذي رقم 106/11، مؤرخ في 06 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للحماية المدنية، ج ر ج ج عدد 15، صادر بتاريخ 09 مارس 2011.
- 13- مرسوم تنفيذي رقم 127/11، مؤرخ في 22 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاص بإدارة الغابات، ج ر ج ج عدد 18، صادر بتاريخ 23 مارس 2011.

14- مرسوم تنفيذي رقم 194/12، مؤرخ في 25 أبريل 2010، يحدد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر ج ج عدد 26، صادر بتاريخ 3 ماي 2012.

### - القرارات و المقررات:

- 1- قرار مؤرخ في 07 أبريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين.(وثيقة غير منشورة)
- 2- مقرر رقم 03 مؤرخ في 03 سبتمبر 2008، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يحدد لقائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة مناشر و تعليمات، أكتوبر 2008.

### - التعليمات و المناشير:

- 1- تعليمة رقم 637، مؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلقة بشرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 2- تعليمة رقم 06 مؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 مؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة.
- 3- تعليمة رقم 38 مؤرخة في 02 أوت 2008، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تحدد كفايات تنظيم المسابقات و الإمتحانات المهنية و البرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية.
- 4- تعليمة رقم 01 م.ع.و.ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكفايات تنظيم

المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.

5- منشور رقم 09، مؤرخ في 6 أوت 2003، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات لإلتحاق بالوظائف العمومية.

6- منشور رقم 11، مؤرخ في 29 جوان 2004، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظائف العمومية.

7- منشور رقم 22، المؤرخ في 17 ماي 2005، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بتنقيط معايير إنتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات و التوظيف على أساس الشهادات.

8- منشور رقم 16 مؤرخ في 29 أبريل 2006، موضوعه شرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للتوظيف العمومية.

9- منشور رقم 15، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 03 ماي 2006.

10- منشور رقم 8، مؤرخ في 15 أوت 2007، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظائف العمومية.

11- منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

## ثانيا- المراجع باللغة الفرنسية:

### I- Ouvrages :

- 1- COLIN Frédéric, Droit de la fonction publique, Notion de fonction publique, Carrière du fonctionnaire , Droit

et obligation du fonctionnaire , Gualino Lextenso ,  
Paris , 2010.

2- **DE FORGES Jean-Michel**, droit de la fonction publique, 1<sup>er</sup>  
édition, PUF, Paris, 1986.

3- **DORD Olivier** , Droit de la fonction publique, 2<sup>ème</sup> édition, PUF  
2012

4- **GUSTAVE Peiser**, Droit de la fonction publique, 17 édition,  
Daloz, Paris ,2003.

## **II- Articles :**

- **CHERHABIL Hocine**, " le recrutement dans la fonction publique  
algérienne", Revue IDARA, centre de  
documentation et de la recherche administrative,  
Alger,1998. pp du 21au26

	الفهرس:
01	مقدمة:
03	<b>الفصل الأول:</b> <b>إخضاع الالتحاق بالوظيفة العامة لطرق وإجراءات</b>
04	• المبحث الأول: . الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العامة
05	المطلب الأول: الشروط المتعلقة بصلة المترشح بالدولة
06	الفرع الأول: شرط الجنسية
11	الفرع الثاني: . شرط التمتع بالحقوق المدنية
13	الفرع الثالث: شرط اثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
16	المطلب الثاني: الشروط المرتبطة بشخص المترشح
16	الفرع الأول: شرط السن
18	الفرع الثاني: شرط التمتع بالقدرة البدنية والذهنية
21	الفرع الثالث: شرط المؤهل العلمي
25	الفرع الرابع: ... شرط خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات منافية للوظيفة.
27	المبحث الثاني: الشروط الخاصة للالتحاق بالوظيفة العامة
28	المطلب الأول: شروط مرتبطة بالولاء للدولة
28	الفرع الأول: شرط الجنسية الجزائرية. الاصلية
32	الفرع الثاني: شرط اجراء تحقيق إداري مسبق

36	المطلب الثاني: شروط الكفاءة الخاصة
36	الفرع الأول: الشروط الخاصة بالسن
39	الفرع الثاني: الشرط الخاص بالأهلية البدنية والذهنية
44	<b>الفصل الثاني:</b> <b>إخضاع الالتحاق بالوظيفة العامة لطرق وإجراءات</b>
45	المبحث الأول: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية
46	المطلب الأول: طريقة المسابقة كأصل عام
47	الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبار
51	الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة
54	الفرع الثالث: الفحص المهني
56	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على طريقة المسابقة
57	الفرع الأول: .. .. التوظيف المباشر.
61	الفرع الثاني: .. حالات خاصة للالتحاق بالوظيفة العامة
67	المبحث الثاني: .. إجراءات الالتحاق بالوظيفة العامة
67	المطلب الأول: إجراءات تنظيم المسابقات و الفحوص المهنية
68	الفرع الأول: الإجراءات السابقة لإجراء المسابقات و الفحوص المهنية
74	الفرع الثاني: الإجراءات اللاحقة لإجراء المسابقات و الفحوص المهنية
83	المطلب الثاني: .. إجراءات التوظيف المباشر وتوظيف الأعوان المتعاقدين

83	الفرع الأول: إجراءات التوظيف المباشر
86	الفرع الثاني: إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين
94	الخاتمة
96	المراجع
106	الفهرس

## المخلص:

تتمحور دراستنا حول الأحكام الضابطة للإلتحاق بالوظيفة العامة وللإحاطة بجوانب الموضوع تعرضنا إلى ضوابط أولية للإلتحاق بالوظيفة العامة تتمثل في مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في كل شخص حتى يتسنى له الإلتحاق بالوظيفة العامة، وهذه الشروط منها ما تعتبر عامة موحدة بين جميع الأسلاك الوظيفية العامة وجميع وظائف الدولة.

إلى جانب الشروط العامة يجب توفر شروط أخرى خاصة لبعض الأسلاك الخاصة التي نصت عليها القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك ورتب الوظيفة العمومية.

كما أن هناك ضوابط أخرى تتمثل في إخضاع الإلتحاق بالوظيفة العامة لطرق وإجراءات خاصة وتتمثل طريقة المسابقة كأصل عام للإلتحاق بالوظيفة العامة كونها تقوم على أساس الاختبارات وخروجها عن هذا المبدأ سمحت القوانين إلى اللجوء إلى طرق أخرى تعد إستثناءات لطريقة المسابقة تتمثل في التوظيف المباشر الذي يقوم على أساس الشهادة، والتوظيف عن طريق التعاقد.

## الكلمات الدالة:

الوظيفة العمومية؛ الإلتحاق؛ الحنسية؛ السن؛ المسابقة؛ الاختيار؛ الشهادة؛ الفحص المهني؛ التوظيف؛ أعوان المتعاقدين