

انعقاد العلاقة الوظيفية

بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة ، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها و جب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير ، من حيث دراسة المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاؤه في تولي الوظائف العمومية ، ثم تحديد طرق وكيفيات اختيار الشخص ليكون موظفاً.

مبادئ الوظيفة العامة

تتجسد من خلال مبدئين أساسيين ، الأول يتمثل في مبدأ المساواة و هو مبدأ دستوري بالأساس ، يستهدف تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة و المعلن عنها ، و المبدأ الثاني يتمثل في الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة و مستوى الإدارة العمومية عن طريق اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها.

الفرع الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة

يعتبر مبدأ المساواة حق من حقوق الإنسان الأساسية، ومسلمة من المسملمات العالمية التي لا يختلف حولها اثنان، إذ تكمن أهميته المحورية فيما يحققه من عدالة بين الأفراد والجماعات والهيئات والمجتمعات والدول، ولهذا فقد أوصت به جميع المواثيق الدولية والدساتير الوطنية حتى بلدان العالم الثالث، وتم تكريسه في مختلف التشريعات الوطنية والمجالات الاجتماعية

أولاً : مدخل عام لمبدأ المساواة

مع تعاقب العصور كثرت الإشكالات والعوائق في المساواة، نظراً للمعاناة و الظلم السلطوي الذي يعانيه الإنسان في هذا الكون وما ترتب عنه من ظلم وقهر واضطهاد وبتطور الحياة البشرية ، ومع ظهور أفكار وطيارات فكرية متعددة ظهر مبدأ المساواة ، وبدأ العمل به واعتباره حق فطري ، ومبدأ عملي

1, تعريف مبدأ المساواة

لمبدأ المساواة مستويات تعريفية متعددة وما يهنا هنا هو نمطين من المفاهيم التي تخدم موضوع المطبوعة كالتالي:

❖ مبدأ المساواة كمفهوم من الناحية المدنية

يعد واحداً من خصائص الديمقراطية الغربية ويراد به تحديداً المساواة أمام القانون وتسمى كذلك بالمساواة المدنية لكنها ليست مساواة فعلية أي مساواة من الناحية المادية والاقتصادية، والمقصود بمبدأ المساواة أمام القانون أن يكون القانون واحداً بالنسبة للجميع ودون تمييز بين طبقة وأخرى، ولا بين الأفراد بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة وليس المقصود بهذه المساواة الفعلية التي نادى بها المذاهب الاشتراكية لكن المقصود بالمساواة أمام القانون هو أن تلك الميزات الاجتماعية التي يحظى بها المواطنون يجب أن يحميها القانون دون تمييز بين فرد وآخر أو بين طبقة وأخرى، وقد تقرر هذا المبدأ على الصعيد الرسمي لأول مرة في الديمقراطيات الغربية الحديثة في وثيقة إعلان حقوق الإنسان لسنة 1789، حيث أشار الإعلان إلى أن الحقوق الفردية أو الحقوق الطبيعية للإنسان هي الحرية، المساواة، الملكية، حق الأمن، حق مقاومة الظلم.

❖ كمفهوم من ناحية قواعد القانون الإداري

مبدأ المساواة كتعريف وممارسة يظهر هنا أمام الوظائف العامة حيث تلزم مؤسسات الدولة بعدم التمييز بين المواطنين عند تقديمها للخدمات أو عند استيفائها للمقابل عنها ويدخل ضمن هذا الأمر عدم جواز إقامة قضاء خاص لبعض الأفراد تمييزاً لهم عن الآخرين ولا يجوز إقامة أي تمييز فيما بين المواطنين بخصوص قبولهم في الوظائف والأعمال العامة طالما كانوا متساوين في الشروط التي يتطلبها القانون، ومع ذلك يمكن قبول استثناءات محدودة جداً وهذه الاستثناءات التي ترد على المبدأ المذكور محددة للغاية، ففي فرنسا مثلاً قرر قانون صدر عام 1886 منع أبناء العائلات التي سبق لها تولي عرش فرنسا من تقلد الوظائف العامة أو النيابة.

2, التأسيس القانوني

يعد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة إحدى مظاهر مساواة الأفراد في الحقوق والواجبات ، وقد حرصت أغلب الدول على التأكيد في دساتيرها على الحق في المساواة بمختلف مظاهره فضالاً عما حضي به هذا المبدأ من حماية دولية في المواثيق و الاتفاقيات

❖ في الدستور

مبدأ مساواة الموظفين أمام تولي الوظائف العامة هو مبدأ دستوري، أقره المؤسس الدستوري الجزائري في نص المادة 63 من التعديل الدستوري 2016 التي أكدت على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."

ومن ثم، فلقد أقر المؤسس الدستوري مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، واعتبر كل أفراد المجتمع متساوون في ذلك، ولتكريس هذا المبدأ يتعين احترام مبدأ آخر لا يقل أهمية عنه، ومتصل به ومتكامل معه، ألا وهو مبدأ التعيين حسب الكفاءة.

والذي يشترط لتطبيقه عدم الأخذ باعتبار الانتماءات السياسية للمرشحين، وعدم الأخذ بالضغوط الاجتماعية، والقرباة، والصداقة، والاعتماد على الاختبارات التنافسية في التعيين . ومن ثم، فإن اختيار الموظفين حسب الكفاءة يعني احترام الديمقراطية أو الفرص المتساوية للتعيين من جهة، وكذلك مراعاة الأساليب الفنية المتضمنة اختيار الموظفين مما يدل بدوره على عدم الأخذ بتعيين الأقارب، أو التعيين حسب المصلحة .

والتعيين حسب الكفاءة لا يعني خرقاً لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، وإنما تهذيباً وتفعيلاً له، لأنه يركز على اختيار الأفضل من الموظفين الممنوحين فرصاً متساوية. من ناحية أخرى فإن مبدأ المساواة يدعم مبدأ التعيين حسب الكفاءة، لأن المساواة لا تكون إلا بين المتساوين في نفس الظروف .وتقتضي المساواة في مجال الوظيفة العامة الالتزام بالمساواة بين كافة المواطنين في شغل الوظائف العامة، وبذلك لا تكون الوظائف العامة امتيازاً لصالح فئة على حساب فئة أخرى في قانون الوظيفة العامة

نصت المادة 74 من الأمر 03/06 في أحكامها على أن التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة ، حيث أكد المشرع الجزائري على مبدأ المساواة في مع حرصه على عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الاجتماعية أو الشخصية

تعتبر التشريعات المتعلقة بالتعيين في الوظائف العامة، الأساس والسند التشريعي لمبدأ المساواة، والتي تتادي وتقول بحق كل مواطن في تقلد وشغل الوظائف العامة، وفقا للشروط التي يحددها القانون، وذلك بهدف حماية المواطنين من التعسف الذي قد تمارسه الإدارة للتمييز بين شاغلي الوظيفة العمومية

ثانيا : الاستثناءات الواردة عليه في الوظيفة العامة

مبدأ المساواة في الحياة الوظيفية ليس بالمبدأ القار العام ، إذ ترد عليه استثناءات لدواعي الضرورة والمصلحة العامة ، ونحدد أهم هذه الاستثناءات في :

1. الوظائف المحجوزة

يقصد بها الوظائف التي يقرر القانون لاعتبارات إنسانية بحتة بغض النظر عن توافر الشروط المؤهلة لشغل الوظيفة المقررة ، حجزها كلها أو جزء منها وقصر التعيين فيها على أفراد معرفين بذواتهم ، كرد جميل على ما قدموه من تضحيات في سبيل الوطن ، كقدمات المحاربين، ومعوقي الحرب ، وأبناء الشهداء ، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، أو للاستجابة لاحتياجات نوعية كمنتوج التكوين المتخصص، أو ما أصبح يعرف بالطريق الثالث للتوظيف الذي ظهر في فرنسا.

تعتمد على تسجيل هذه الفئة من المعنيين في قائمة ترتيبية، تكسبهم الحق في التعيين في حدود النسب المئوية للمناصب المخصصة وتلتزم الإدارات والمؤسسات العمومية بمنحهم الأولوية في شغلها حسب الترتيب، ويجد تأسيسه في قانون الوظيفة العامة الجزائري

2. الوظائف العليا

الوظائف العليا هي مجموع الوظائف التي تتراوح بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية لما تتطلبه من مؤهلات علمية ، وما تحتويه من مسؤوليات وأعباء خاصة.

حيث يتم انتقاء الموظف فيها ، نظرا لجملة من الخصائص والاعتبارات، ترجع لقيمتهم الأخلاقية ، أو كفاءاتهم ، وتجد تأصيلها هي الأخرى في قانون الوظيفة العامة الوارد بالأمر 03/06، وقد حددت المادة 16 منه شروط التعيين فيها ،وحسبه يمكن إجمالها في:

_ الوظائف التي يغلب عليها الصيغة السياسية بقدر أكبر من الصيغة الإدارية البحتة ،والتي تتطلب عدم التعارض مع معتقدات الدولة السياسية.

_ بعض الوظائف الكبرى كرؤساء الإدارات العمومية ، الكليات ، الهيئات المركزية ، والتي تتطلب قدر عال من الكفاءة .

_ بعض الوظائف الفنية أو التقنية التي تحتاج لقدر كبير من التخصص ،قد لا تكشف عنه الامتحانات العادية

الفرع الثاني: مبدأ الجدارة في تولي الوظيفة

التلازم بين تقدم الدولة وكفاية وجدارة موظفيها ، يفسر مدى حرص الأنظمة الوضعية على اختلاف اتجاهاتها، ومنها النظام القانوني الجزائري على ضرورة اختيار الأجدر لشغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها

أولا : مدخل عام لمبدأ الجدارة

خضعت التوظيف في بداياته لمبدأ الحرية المطلقة للإدارة، مما نتج عنه تحكم المحسوبية والمحاباة في انتقاء المترشح، وفساد الجهاز الإداري، لذا عمدت معظم الدول إلى وضع قواعد وآليات محكمة لاختيار أفضل وأصلح العناصر لشغل الوظيفة العمومية .لذلك ظهر معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة.

1. مفهوم مبدأ الجدارة

هذا المبدأ يطلق عليه أيضا تسمية الكفاءة ، وهو من المبادئ الأساسية في التوظيف في كافة الأنظمة القانونية الوضعية .

تصدى الفقه الإداري لوضع تعريف للجدارة كمبدأ للوظيفة العامة ، فظهرت تعريفات عديدة منها :

ـ " أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة"
ـ " ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم ، وترفيعهم ، والاحتفاظ بهم في الخدمة ، وإخضاعهم للمساءلة الإدارية.
كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وان الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز، والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد"

ـ " ذلك الأسلوب أو النظام الذي يمنح للإدارة فرصة اختيار الموظفين الأفضل والأجدر، لتولي الوظائف العامة ، والاحتفاظ بها يكون على أساس الصلاحية والكفاءة وليس على أساس المحاباة والتي قد تتحرف بولاء الموظف لمصالح خاصة وشخصية على حساب المصلحة العامة للدولة ، وهي تصرفات محظورة دستورياً."

لم ينص الدستور الجزائري على معيار الجدارة في تقليد الالتحاق بالوظيفة العامة بشكل صريح، ولم يعط تعريفاً له، وإنما اكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ، الأمر الذي أدى لدسترة معيار الجدارة بصفة ضمنية غير مباشرة ، حيث أن المساواة المقصودة هي المساواة القانونية، والتي تعني أن لكل المواطنين الحق في تولي الوظائف العامة، شريطة أن تتوافر فيهم كل ما يتطلبه القانون ضمن شروط ومؤهلات ، وما هذه الشروط والمؤهلات إلا ترجمة لمعيار الجدارة أو الصلاحية في شغل الوظيفة العمومية وبالرجوع لقانون الوظيفة العامة ، نجده هو الآخر لم يقدم تعريف لمبدأ الجدارة، واكتفى بالإشارة له في بعض النصوص وبشكل ضمني .

2. خصائص مبدأ الجدارة

للجدارة كمبدأ كمعيار ومبدأ جملة الخصائص نورد أهمها بإيجاز في الآتي

❖ الضمنية

تعني أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية لان تمكنها من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية وتعتبر الجدارة من الخواص الضمنية للشخص.

❖ العلاقات السببية

أي أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب وتتنبأ بالتصرف والأداء في إطار الإمكانيات المنوطه بالفرد الموظف.

❖ المرجع المعياري

معناه انه بالإمكان من خلال الجدارة التنبؤ بالشخص المتمكن من عمله والشخص غير المتمكن، بالاعتماد على معايير قياس ومواصفات محددة.

ثانياً.أنواع الجدارة

بما أن معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة، يعني أن يكون اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم في الوظيفة على أساس الصلاحية وبعيدا عن المحاباة والمحسوبية، فإن لهذا المعيار ثلاثة أنواع يترتب على توافرها ثبوت الصلاحية أو الجدارة الفعلية لطالب الوظيفة.

1. الجدارة الأخلاقية

الموظف العام هو ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ، وجب أن يكون متمتعا بقدر عال من الأخلاق والقدرات الأخلاقية للقيام بالوظيفة وتحمل أعبائها.

2. الجدارة الصحية والمهنية

تعد الصلاحية الصحية شرطا ضروريا للتعيين في الوظيفة العامة، وقد تبنت مختلف التشريعات الوظيفية هذا النهج، واعتبرته من باب الشروط الموضوعية للتقدم للترشح لمنصب وظيفي معن عنه.

وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة، ويتم إثباتها كمبدأ عام عن طريق الشهادة الطبية .

أما عن الجدارة المهنية ، فتشترط غالبية قوانين وأنظمة الوظيفة العامة توافر المؤهلات الفنية أو العلمية في طالب الوظيفة، والتي تختلف من حيث مستواها باختلاف فئات الوظائف ومجموعاتها؛ وذلك لضمان قيام الموظف بالعمل المسند إليه على الوجه الأفضل . ويرتبط توافر الصلاحية أو الجدارة المهنية بأمرين همان :

❖ الجدارة أو الصلاحية العلمية

❖ والخبرة العملية

ضوابط الالتحاق بالوظيفة العامة

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، و هذا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة و أنشطة المنظمة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف و اختيار أنسبهم

قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط السابقة لالتحاق بالوظيفة العمومية ، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية و التي يؤدي تخلفها إلى المنع و الحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة ، بالإضافة إلى الضوابط الإجرائية و الشكلية التي تبين طرق و كفاءات الالتحاق بالوظيفة العمومية و التي يؤدي خرقها و عدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها

الفرع الأول : الضوابط الموضوعية والإجرائية

تدخل المشرع لتحديد ضوابط شغل الوظيفة العمومية معناه أنها ضوابط عامة تسري على كل من تتوفر فيه هذه الضوابط بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة ، و ذلك استنادا إلى المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون

أولا : الضوابط الموضوعية

قام المشرع بتحديد الضوابط الموضوعية التي يلزم توافرها فيمن يرشح لشغل الوظيفة العمومية دون أن يترك لجهة الإدارة سلطة تحديدها ، حتى لا تخضع للتغيير و التعديل حسب ما يتراءى لها ، وبالرجوع للأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة نجد هذه الضوابط محددة في :

1. الجنسية

كأصل عام تقصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا منها على سالمته وأمنها بما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائفها العامة ، و ذلك فضال عن حماية الأيدي العاملة الوطنية و الحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سلامته

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ حيث اشترط من خلال المادة 57 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فيمن يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية ، كمبدأ عام دون الخوض في تفصله، بمعنى أن المشرع لم يقم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان المطلوب هنا هو الجنسية الأصلية فقط أو حتى الجنسية المكتسبة.

هذا و يتم إثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة.

2. التمتع بالحقوق المدنية

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 3 من المادة 57 من القانون 03/06 ، و تجدر الإشارة إلى أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات.

وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول سيرة و أخالق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها ، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف.

التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة و طبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة ، بمعنى أنه لا يخص كل الوظائف و الأسلاك ، و في هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية و ذات الصلة بالدفاع الوطني كما أنه لا يمكن توظيف أيأ كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق به.

3. السن والقدرة الجسدية

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية ، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا محددة ، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة و يدرك مسؤوليتها ، و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة.

و باعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب و من بينها شرط السن حدده المشرع الجزائري بـ18 سنة كاملة .

أما عن القدرة الجسدية فتتصب على الحديث عن القدرة على القيام بأعبائها أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة و ممارسة الوظيفة العمومية المطلوب شغلها، ويتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس و محلف ، تؤكد بأن المعني سليم ، و غير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى و ممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة.

4. الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية

نص المشرع من خلال المادة 75 / 5 من الأمر 03/06 ، على أن كل مترشح من جنس ذكر لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، حيث ينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974 ، و يستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا.

5. المؤهل المطلوب

من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية أنه أخذ بوصف و ترتيب الوظائف العامة و من ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان إلا من استوفى مواصفاتها، و من هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب

ذلك أن مستوى التأهيل المطلوب مرتبط بالمهام و الصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية.

و عليه يجب أن يستوفي المترشح لشغل الوظيفة العمومية اشتراطات شغلها، إذ أنه لكل سلك وظيفي أو رتبة وظيفية طابع خاص ، حيث تتطلب بعض الوظائف مؤهل علمي عالي في حين بعض الوظائف تتطلب مجرد الإلمام بالقراءة و الكتابة فقط

المشرع الجزائري لم يحدد من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة ، و إنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك و التي يعادل عددها 38 قانونا

ثانيا: الضوابط الإجرائية

تقوم الوظيفة العامة في أغلب دول العالم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف و يقتضي هذا المبدأ أن تتكافأ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية و أن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة و يتم الحكم على كفاءة و جدارة المتقدم للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة و أن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف.

و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات لالتحاق بالوظيفة العامة حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الاختبارات أما الصورة الثانية فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسالك الموظفين، بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوص المهنية.

كما أنه خلافا للصور السابقة اعتمد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب و طبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد نظام التوظيف المباشر ، وكذا طريقة الانتخاب.

1. المسابقة

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العامة ، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار و أكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة ، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة.

و أحال المشرع الجزائري بيان كيفية إجراءاتها و تنظيمها إلى التنظيم و هو ما ظهر من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 / 149، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ودراسة هذين النصين تبين لنا جملة من الضوابط التي تحكم المسابقة نحددها في :

1.أ. إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العامة ، حين يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة ،أو الوزير المختص ،حين يتعلق الموضوع بالأسلاك الخاصة بقطاعه، بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار جملة من النقاط بحسب نوع المسابقة كالتالي :

❖ عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبارات

الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها ، و كذا عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها ، و عند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول ، بالإضافة إلى برامج المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية .

❖ المسابقات على أساس الشهادات

يتطلب في القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات ، بالإضافة إلى معايير الانتقاء و كذا التتقيط المخصص لكل منها حسب الأولوية ، بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين المترشح مع متطلبات السلك

أو الرتبة المطلوبة في المسابقة ، فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص .

و عند الاقتضاء الدراسات و الأعمال المنجزة ، و كذا تاريخ الحصول على الشهادة ، كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشح و تأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به

1.ب . فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حيث يوضح هذا القرار على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية ، بالإضافة إلى نمط التوظيف و عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل سلك أو رتبة ، و كذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة ، بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة و انتهائها ، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة

كما يتم إشهار المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية على موقع الأنترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و كذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل ووسيلة ملائمة ، أما فيما يخص امتحانات و الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إلصاقه بشكل واسع في أماكن العمل

و يتم إرسال أو إيداع ملفات الترشح للمسابقات و الفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان ، حيث تحدد مدة التسجيلات بـ 15 يوما عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان على الأكثر ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان

و يؤدي إرسال أو إيداع الملفات سابقة الذكر إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لاستلامها و ذلك في دفتر خاص و مرقم و مؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية و يترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح و لقبه و عدد الوثائق الموجودة في الملف و طبيعته.

ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف من طرف لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لديها صلاحية التعيين ، و التي يتعين عليها البت في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 5أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة.

1. ج. إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

تجرى الامتحانات و المسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 194/12 ، و يمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية ، و في حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطلا ، و يتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة

1. د. إعلان النتائج

يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل ، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/05 ، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات و الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، و في حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات

كما أشار المشرع أنه تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية ، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام.

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

2. الانتخاب

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين ألد الناخبين ألد المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة ، و هذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية ، إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء و أعضاء المجالس المنتخبة الوطنية و المحلية ، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن شغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوب ملائم ، لما في هذا الأسلوب من عيوب تتلخص في عدم قدرة الناخب على اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة لأنه سوف يتأثر بالحملة الانتخابية ، كما أن هذا الأسلوب لا يضمن حياد و نزاهة الموظف لأنه سوف يلبي احتياجات ناخبيه ، و يفضل مصلحتهم على المصلحة العامة للجمهور .

و تجدر الإشارة إلى أن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون العضوي 10/16 المتعلق بالانتخابات.

و الذي تضمن العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل الوظائف المعنية

3. التوظيف المباشر

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس و معاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا ، و نظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس و المعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية و اللياقة الصحية و الأدبية و السن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف ، حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي هذه المدارس و المعاهد ، و لذلك يجب

تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس أو المعاهد ، و عدد الوظائف الخالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين و ذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة و قد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات ، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة .

الفرع الثاني : ضوابط خاصة باكتساب صفة الموظف

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية و التنظيمية في مجال انتقاء المترشحين لوظيفة عمومية ، و التحاقهم بمناصب عملهم في الوقت و المكان المحدد لهم ، يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه إما بصفة متربص في رتبته للوظيفة العمومية ليتم ترسيمه فيما بعد ، أو دون الخضوع لفترة تربص.

أولا : التعيين والترسيم

رغم أن هناك من الفقه من لا يفرق بين التعيين والترسيم ، إلا أن الممارسة العملية أوجدت فروقات بين النوعين ، نبينها تبعا عند دراسة كل جزء على حدى

1. التعيين

التعيين هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار و الاستمرار على المنصب الإداري ، كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء للوظيفة العامة و اكتساب الصفة ، كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام، حيث يركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية لالتحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي و يتم التعيين أساسا بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية

لا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة 04 من الأمر 03/06 إلا بعد تعيينه في وظيفة عامة دائمة ، و رسم في رتبة في السلم الإداري وفقا أحكام المادة 83 من قانون الوظيفة العمومية حيث عرف القانون الموظف على أنه " كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري.

1.أ. التعيين في وظيفة عامة دائمة بصفة متريص

يقصد بوضع الموظف تحت التمرين أو تحت التربص أن يكون الموظف تحت رقابة و إشراف الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة يطلق عليها فترة التمرين أو التربص ، و ذلك للوقوف على مدى صلاحيته لممارسة العمل المسند إليه و قدرته على تحمل مسؤوليات و أعباء الوظيفة المعين فيها ، ومدى تكيفه و اندماجه مع زملائه ورؤسائه و تحدد مدة التربص كأصل عام بسنة كاملة تحسب من تاريخ التعيين ، و تعد هذه الفترة مدة خدمة فعلية ، حيث تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة أو في الدرجات و للتقاعد

إن كل تعين في رتبة وظيفية يتم وجوبا في شكل تعين بصفة متريص ، بمعنى أن العون المعين حديثا في الرتبة أو السلك مطالب بقضاء فترة تمرين أو تربص إجبارية بعد التعيين

1.ب. التعيين في وظيفة عمومية دائمة دون الخضوع لفترة التربص

تعتبر هذه الوضعية استثناء عن الأصل العام ، حيث و بالنظر إلى دواعي عملية و علمية بحتة مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب ، نص المشرع استثناء على إمكانية النص في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة

2. الترسيم

هو عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين ، والتي يتأكد من خلالها ديمومة الوظيفة العامة حيث أنه خلال فترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص ، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء و مسؤوليات الوظيفة المعين بها ، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و ذلك بعد انتهاء فترة التربص.

حيث ذهب المشرع الجزائري للقول أنه يتم اقتراح ترسيم المتريص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ، و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ولا بد من الإشارة إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين و ممثلي الإدارة المستخدمة ، و تندرج في صلاحياتها العديد من المهام ، من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المتريصين

و يقتضي التسجيل في قائمة التأهيل المذكور أعلاه إلى إعداد قائمة تضبط فيها أسماء و ألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم . و هنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالخيار بين أمور ثالث ، إما قبول ترسيم المتريص في رتبته ، أو إخضاعه لفترة تريض أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة ، أو تسريح المتريص دون إشعار مسبق أو تعويض

ثانيا : الانتماء لقطاع الوظيف العمومي

لمشرع الجزائري لم ينص علي هذا الشرط صراحة ، و لكنه يعتبر تحصيا حاصل لما ورد من أحكام الامر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة، حيث تم تحديد مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية ، عند الإشارة في أحكامه أنه يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية باستثناء القضاة و المستخدمين المدنيون للدفاع الوطني و مستخدموا البرلمان ، بمعنى أن المرشح للترسيم يجب أن يكون موظفا قي إحدى القطاعات الوظيفية من مؤسسات و إدارات عامة.