

المحور الثالث

أنظمة الوظيفة العمومية

يوجد نظامان أساسيان للوظيفة العامة في عالمنا المعاصر، واللذين يحددان طبيعة الوظيفة العامة ومفهومها، وهذان النظامان هما:

- (01) نظام الوظيفة (le régime de l'emploi) أو الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة.
- (02) نظام المهنة أو السلك الوظيفي الدائر، أو نظام الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة (le régime de carrière).

وفي الفقه العربي يطلق البعض على النوع الأول نظام الاحتراف، وعلى الثاني نظام المناصب، وهذا التقسيم له مبرراته على ضوء وجود أسس اجتماعية وأخرى اقتصادية وإيديولوجية، والتي بررت وجود كل واحد من هذين النظامين، واللذين ترتكز عليهما الوظيفة العامة في تحديد خصائصها ومميزاتها، انطلاقاً من كون الوظيفة العامة لا ترتبط بالدولة فقط، وأيضاً بنظامها السياسي والعقائدي والفلسفة السائدة .

أولاً : المفهوم المادي أو الموضوعي للوظيفة العامة (النظام المفتوح):

النظام المفتوح هو النظام الذي يعتبر الوظيفة العامة كمهنة عادية ولا تميز لها عن المهن الأخرى، وتكون علاقة العمل بين الإدارة وأعاونها تعاقدية ومن الممكن فصمها من كلا الطرفين.

وطبقاً لهذا المفهوم أن الوظيفة العامة تعتبر كغيرها من المشروعات، وهذا النظام لا يفرق بين الموظف العام وبين سائر العمال أو الأجراء، كما أن موظفيها لا يشكلون طبقة معزولة عن المجتمع ومنفصلة عنه مثلما نجده في نظام السلك الوظيفي، ويوجد هذا النظام أساساً في الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، البرازيل، سويسرا، والاتحاد السوفيتي (سابقاً) .

1- خصائص النظام المفتوح :

- أن التركيز يكون منصبا على العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات، إلى جانب ما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه، إذ يعطي جانب الأهمية للوظيفة التي يشغلها العامل باعتبارها مجموعة محددة من المسؤوليات والواجبات الملقة على عاتقه، ثم يتم البحث عن الموظف الذي تتوفر فيه المؤهلات والخبرات اللازمة لشغلها ، و تراعى الخبرات و المؤهلات سواء عند التعيين لأول مرة أو في حالة الترقية من وظيفة لأخرى أعلى منها .

- أن مصير الموظف يرتبط بهذه الوظيفة التي يشغلها، بحيث أنه لو قدر لهذه الوظيفة أن تلغى، فالموظف يفقد عمله بالتبعية، والإدارة من حقها وفقاً لهذا النظام أن تستغني نهائياً عن خدمات هذا الموظف ولو دون خطأ منه، فهو ليس عاملاً في سلك وظيفي دائم، بل

اختير للقيام بأعباء وظيفة معينة، والتي تعتبر من خلال هذا المفهوم إطارا مستقلا وقائما بذاته "emploi spécifique".

- أن فكرة الترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى لا وجود لها في هذا النظام ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية إذا أراد موظف الانتقال من وظيفة إلى أخرى أعلى منها فalsبيل الوحيد هو استيفاء شروط ومؤهللات الوظيفة الجديدة، ولا يعتبر شغله لها ترقية.
- أن الوظيفة العامة حسب المفهوم المفتوح هي ليست مهنة ولكنها عمل متخصص يقوم به فرد من الأفراد في ظروف مثل تلك التي تتم فيها المشروعات الخاصة ، وبالتالي يجب أن تراعى متطلبات كل وظيفة شاغرة للالتحاق بها، ولذلك تتناسب مناهج التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتي مع هذا الوضع حيث عرفت مناهج التعليم بشدة تخصصها وتشعب فروع الدراسة بها وذلك من أجل إعداد مسبق لموظفين على درجة عالية من التخصص الفني .

2- مزايا النظام المفتوح:

- ترتيب الوظائف ترتيبا موضوعيا .
- تناسب الاجر مع متطلبات الوظيفة .
- تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين .
- يكفل جميع متطلبات التوظيف ، لأن ميزانية الوظائف تحضر على اساس موضوعي.
- سهولة الرقابة .
- ينمي روح المنافسة بين الموظفين .
- هو نظام يتماشى وحاجيات الادارة كما وكيفا ، فالإدارة توظف من أجل سد حاجيات نوعية معينة.
- أن هذا النظام بسيط رغم ما يفرضه على الادارة من أعباء خاصة ، بحيث يتطلب إعادة نظر مستمرة في تصنيف الوظائف و ترتيبها .

3- عيوب النظام المفتوح:

- ان هذا النظام يجعل الموظف يعيش في حالة عدم الاستقرار النفسي ، كونه مهدد في أي وقت بإنهاء مهامه ، عكس ما هو الحال عليه في النظام المغلق .
- أن هذا النظام لا يمكن تطبيقه في كل مكان وزمان ، فالإدارة العامة ليست مجال عمل للمتخصصين فقط ، فهي تتضمن مناصب عمل لا يمكن شغلها الا بعد اكتساب خبرة طويلة في ممارسة الوظيفة.

- أن هذا النظام يتلائم مع الدول الكبرى الرأسمالية .

ثانيا : المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية (النظام المغلق):

يقوم النظام المغلق على اساس المفهوم الشخصي الذي يركز اهتمامه على الموظف و ما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به ، و خلافا للنظام المفتوح الذي يعتبر الوظيفة العمومية مصلحة ، فان النظام المغلق يعتبرها مهنة للمتمين اليها مسار مهني متنوع تحكمه النصوص التشريعية والتنظيمية ، ويسود هذا النظام في دول اوريا بصفة عامة ، وفي بريطانيا بصفة خاصة ، ويتكون هذا النظام من عنصرين اساسيين هما : القانون الاساسي و الاطار المهني .

و المقصود بالقانون الاساسي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الاخرين، وانما لقواعد خاصة تخولهم حقوقا و تفرض عليهم واجبات وذلك بموجب نصوص تشريعية وتنظيمية بصفة انفرادية ، وهذا النظام يحوي قواعد مغايرة لتلك القواعد التي تنطبق على غيرهم من العاملين والمستخدمين العاديين، غير أن هذا لا يحول دون تمتع بعض الفئات من الموظفين بأنظمة خاصة استثنائية لاعتبارات موضوعية تتعلق بطبيعة وظائفهم أو أجهزتهم ، وتبعاً لذلك فإن هذا الوضع الخاص والتميز لفئة الموظفين فكرته وفلسفته تخرجه من دائرة الأجراء أو أولئك العمال العاديين، والذين يخضعون لأحكام قانون العمل ، وفي مقابل ذلك فإن هؤلاء الموظفين كون أن لهم نظاما خاصا، فهم ملزمون بالخضوع لقواعد خاصة، في إطار تلك العلاقة الوظيفية القائمة بين الموظف والإدارة العامة، كمثال مبدأ الحياد والابتعاد عن المؤثرات السياسية التي قد تمس الدور الجوهري لهذا الأخير، إلا بموافقة الإدارة العامة مع وجوب الإخطار المسبق .

كما لا يستطيع الموظف أن ينهي العلاقة الوظيفية بصفة انفرادية ، الا باتباع اجراءات خاصة ، كما يعود الفصل في النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الاداري .

أما بالنسبة للاطار المهني و الذي يقتضي أن يشغل الموظف مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة خلال مساره المهني ، كما أنها تتميز الوظيفة بأنها سلك دائم (la carrière) ، وهو ما يطلق عليه بالاطار (le cadre) ، وهذا يعني أن الموظف لا يلتحق بالإدارة لشغل منصب معين ولمدة محددة، ولكن ليلتحق بنظام وظيفي منتظم ومتدرج بحيث يلتحق الموظف -مبكرا- بوظيفته، ويستمر بها إلى غاية تقاعده ، وفي أثناءها يتدرج ويترقى وفق نظام محدد ، لكن من غير الارتباط بوظيفة محددة إذ يرجع الأمر في تحديد الاحتياجات وفقا للسلطة التقديرية للإدارة وتزداد أهمية الوظائف ومسؤوليتها كلما صعد درجات السلم الوظيفي وزادت تبعاً لذلك أهمية الوظيفة التي يشغلها .

1- خصائص النظام المغلق:

- أن هذا النظام يهدف الى اصفاء طابع الديمومة الوظيفية والتي تقتضي الانصراف وتفرغ الموظف لخدمة الادارة ، وعدم السماح له بالانفتاح المهني الا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة.
- أن سياسة اختيار الموظفين تقوم على اساس اختيار افراد مؤهلين علميا ، بعد اجراء الامتحانات والمسابقات المعدة لذلك .
- عدم ارتباط الموظف بوظيفة معينة ، بحيث يمكن للإدارة أن تلحقه بأية وظيفة داخل الاطار العام للفئة التي ينتمي اليها ، وبذلك فان الغاء الوظيفة لا يقتضي بالضرورة فصل الموظف.
- أن الموظف في هذا النظام يكون على دراية تامة حول حقه في الترقية الى وظيفة أعلى عند توافر شروطها .

2- مزايا النظام المغلق:

- أن هذا النظام يشجع نحو الصالح العام لدى الموظفين ، حيث يجعل تحت تصرف الادارة اشخاصا مشبعين بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة و الاخلاص والتفاني .
- توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به .
- أن هذا النظام يتلائم مع وضعية البلدان النامية ، بحيث يساعد على ضمان الاستقرار داخل الاجهزة الادارية وعلى الزيادة من كفاءة الموظفين .

3- عيوب النظام المغلق:

- أنه أكثر تعقيدا من النظام المفتوح ، وذلك لأنه يسعى إلى تحقيق التوافق بين احتياجات المرفق وضرورة نيل كل موظف حظه، وهو أمر بالغ الصعوبة ، هذا إلى جانب عبئ إعداد وتدريب الموظفين مما يظهر مدى التعقيد والدقة في سير الوظيفة العامة وفقا لهذا النظام .
- أنه يلزم الادارة على تنظيم اطار مهني دقيق ومعقد ، كثيرا ما يصعب عليه التوفيق بين مقتضيات المصالح الادارية ورغبات الموظفين .
- أن هذا النظام يكرس روح الاتكالية ويقضي على روح الابتكار.
- يكرس الروتين الاداري .

في الاخير نستنتج أن النظام المفتوح يطغى عليه الطابع التجاري ، بينما النظام المغلق يستلهم مبادئه من التنظيم العسكري ، فالموظف كالجندي يكرس حياته في الخدمة مرتقيا من درجة لأخرى بصفة منتظمة ، كما أنه لا يوجد أي بلد يتبنى أحد النظامين دون أن يمزجه بالنظام الاخر .

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من النظامين (النظام المفتوح والنظام المغلق):

تبنت الجزائر غداة الاستقلال المفهوم الشخصي للوظيفة العامة على غرار غالبية بلدان العالم الثالث، الذي كان سائدا في الحقبة الاستعمارية من خلال قانون 1946 ، و أمر 1959 ، وقد كان لتبي التركيبة الموروثة عن هذا النظام الاثر الواضح على مختلف النصوص التنظيمية و التشريعية ومنها على الخصوص التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية المتأثر بأحكام الامر الفرنسي لعام 1959 و الذي كان امتدادا لقانون 1946 ، وقد عمد المشرع الجزائري في سنة 1962 على اصدار قانون يكرس العمل بالتشريع الفرنسي الا ما يتعارض مع السيادة الوطنية .

وقد ورد في عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الامر 03/06 الذي قدمته الحكومة للبرلمان من أجل المصادقة عليه : " اذ تم في هذا السياق الاحتفاظ بصفة الموظف لكل مستخدم يمارس مهامه باسم الدولة ليبقى نظام المسار المهني مهيمنا مع دعمه بالأشكال القانونية الاخرى لعلاقات العمل " .

ويتضح مما سبق أن المشرع الجزائري قد تبني النظام المغلق اساسا من خلال نص المادة 04 من الامر 03-06 " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري ... " ، ومن مزايا النظام المفتوح استثناء من أجل تكيفه وتحديثه بما يتماشى و الاهداف المسطرة للإدارة الجزائرية .

وقد تم مراعاة جملة من الاهداف للأخذ بالنظام المغلق :

- المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمرارها .
- تكريس ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية ، كرد فعلي عن حرمان الاهالي من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الاستعمارية.

ومن مظاهر الاخذ بالنظام المغلق:

- وجود فكرة القانون الاساسي للموظفين .
- وجود فكرة الحياة المهنية للموظفين .
- خاصية الترسيم التي يتميز بها النظام المغلق (طبقا لنص المادة 04 من الامر 03/06).
- خاصية الترقية من رتبة لرتبة أعلى منها التي يستفيد منها الموظف خلال مساره المهني(المادة 05 من الامر 03/06).

أما مظاهر الاخذ بالنظام المفتوح فهي:

- تكريس نظام التعاقد الى جانب التوظيف الدائم (المواد من 19 الى غاية 25 من الامر 03/06).

- خضوع التوظيف بالنمط المفتوح لنظام قانوني خاص حددت قواعده بالمرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 2007/09/29 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و قواعد تسييرهم و النظام التأديبي المطبق عليهم.

المحور الرابع:

الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

نظرات للمكانة التي يحظى بها الموظف العمومي في النظام الاداري ، وجب اعطاء عملية انتقاء المترشحين لتولي الوظائف العامة مبادئ تكفل حقهم في المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية ، و اختيار أكفأ المترشحين .

وبالرجوع لتشريع الوظيفة العمومية الجزائري نجد أن اعوان الدولة في نظام الوظيفة العمومية ينقسمون الى ثلاثة فئات : المؤقتون ، المتعاقدون ، و الدائمون ، وهذه الفئة الاخيرة هي التي تعيننا بالدراسة ، بحيث نتطرق الى مبادئ التوظيف (اولا) ثم الى شروط التوظيف (ثانيا) ثم الى طرق الالتحاق بالوظائف العامة (ثالثا) على النحو التالي:

اولا: مبادئ التوظيف:

1- مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة:

تكريسا لمبدأ المساواة في تولية الوظائف العامة ، فقد تم النص عليه ضمن المواثيق الدولية وهو ما جاء في المادة 06 من اعلان الحقوق لعام 1789 التي تنص على ما يلي: " المواطنون متساوون أيض في الالتحاق بكافة الوظائف العمومية دون أي تمييز إلا فيما يتعلق بالكفاءات والمواهب " ، أيضا ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تبنته المجموعة الدولية سنة 1948، حيث نصت المادة 21 منه على أنه: "يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده" حيث ارتقى هذا المبدأ إلى مرتبة المبادئ الدستورية كما هو الحال في الجزائر، بحث تم تكريسه منذ دستور 1963 الى غاية تعديل 2016 ، كما تم النص عليه في تشريع الوظيفة العمومية ، وهو ما جاء في نص المادة 74 من الامر 03/06 : يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " .

ويقتضي مبدأ المساواة ، ضمان الادارة احترامه و السهر على تفادي ممارسة اي تمييز غير موضوعي بين المترشحين ، أي على الفوارق المتعلقة بالأصل أو الانتماء السياسي ، او الآراء الفلسفية أو الجنس ، أو المعتقد ...، فهي ممارسات ومعايير منبوذة تتنافى وحقوق وكرامة الانسان و الوظيفة عموما.

كما أن المساواة تقتصر على الذين يشغلون مراكز قانونية متساوية حيث يتوقف شغل الوظائف على كفاءات ومؤهلات كل شخص .

وغني عن البيان أن بعض شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية كشرط السن أو المؤهل العلمي لا يتعارض مع مبدأ المساواة ،

2- مبدأ الجدارة (الاستحقاق) في اسناد الوظيفة :

يعتبر مبدأ الاستحقاق مكملًا لمبدأ المساواة ، فإذا كان هذا الأخير يقتضي تكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظائف العمومية ، فإن المعيار الموضوعي الذي يحقق هذا التكافؤ هو الجدارة و الاستحقاق من خلال اختيار أكفأ المترشحين .

لتحقيق الفعالية وتحسين الأداء انطلاقًا من مبدأ الجدارة، هذا المبدأ الذي يعرفه فقهاء الإدارة بأنه المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس من الصلاحية وليس على أساس المحاباة، وذلك كله من أجل تحقيق النجاعة في العمل الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق المساواة الوظيفية أو المهنية .

ويجد هذا المبدأ أساسه في المواد 79 ، 81 من الأمر 03/06 ، بالإضافة إلى الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في الإدارات العمومية ، وفيما يلي نتطرق للشروط العامة للتوظيف ثم للشروط الخاصة على النحو التالي:

ثانيا : الشروط العامة للتوظيف:

على غرار باقي التشريعات المقارنة وضع المشرع الجزائري شروطا معينة في المترشح لشغل الوظيفة الادارية، وهي التي يطلق عليها تسمية الشروط العامة للتوظيف، بحيث أنه لا يمكن أن يطلق أمر الترشيح للوظائف العامة دون قيد، وشروط التوظيف هذه توصف بكونها شروط عامة وهي تختلف باختلاف الدول، وقد حدد القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري الشروط العامة للتوظيف و أجملها في المادة 75 منه، حيث نصت على ما يلي: "لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية ،
- أن يكون متمتعًا بحقوقه المدنية ،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها ،
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ،
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها " .

وفيما يلي نستعرض هذه الشروط وهي كالتالي:

1- الجنسية :

قصرت أغلب تشريعات دول العالم حق تولي الوظائف العامة على الوطنيين دون سواهم ، كون الوظائف العامة هي حق من الحقوق السياسية للمواطن ، حيث تسعى الدولة إلى حماية وتأمين مبدأ "التضامن الوطني فيها"، من تسرب الأجانب إلى صفوف الوطنيين المشكلين لهذا التضامن الوطني، لأن فيه خطر محقق على كيان الجماعة الوطنية ومساس بالمصلحة العليا للبلاد، نظرا لافتقارهم الشعور بالولاء نحو الدولة ، ومن ثم كان الأصل في الوظائف العامة أن تقتصر على الوطنيين فقط.

ان اشتراط الجنسية لا يقتصر على الموظفين فحسب ، بل يتعداه ليشمل كافة اعوان الدولة ، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الفكرة كغيره من الدول ، من خلال نص المادة 25 من الامر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. ، و التي تضمنت استثناء على القاعدة التي تشترط انقضاء عامين على التجنس بالجنسية الجزائرية من أجل تولي الأجانب الوظائف العامة في الجزائر، حيث استثنت الأجانب الذين شاركوا في الثورة الجزائرية، ويتعلق الاستثناء الثاني بمجموعة الأشخاص الذين شغلوا وظائف عامة عند صدور هذا القانون، ولم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في 1966/12/31، وبمجيء قانون الوظيفة العامة بتاريخ 1966/06/08 أتيحت لهم الفرصة لاكتساب الجنسية الجزائرية .

هذا ويلاحظ أن المادة 31 من المرسوم رقم 59/85 اكتفت بالإشارة إلى شرط الجنسية على وجه الإطلاق ودون أي قيد يتعلق بها للقبول في الوظائف العامة بنصها على أنه: " لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة إلا إذا توفر ما يلي : 1- أن يكون جزائري الجنسية .. "، لكن جاء في فقرتها الاخيرة أن القوانين الاساسية الخاصة هي من تحدد عند الاقتضاء شروط الاقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للالتحاق ببعض اسلاك الموظفين، وهذا بخلاف ما جاء في الامر 133/66 الذي اشترط اقدمية سنتين في مادته 25، وهو ما دفع البعض إلى إثارة إشكالية هذا الاختلاف، غير أن شرط مدة سنتين يبقى هو الساري المفعول، كون الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية أعلى مرتبة من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وسارت على نفس المنحى احكام الامر 03/06 و التي اكتفت بالنص على شرط حيابة الجنسية الجزائرية عند الترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية دون ربطه بشروط اخرى من خلال نص المادة 75 منه .

2- ان يكون متمتعاً بحقوقه المدنية:

يسري هذا الشرط على كافة اعوان الدولة ويتعلق الامر بحسن السيرة والسلوك ، كما يعني ايضا التمتع بالحقوق المدنية ، الحق في أن ينتخب وينتخب ، و من حمل أي وسام ، او أن يكون شاهدا امام القضاء أو أن يندب كخبير .. الخ .

وبالرجوع الى قانون العقوبات نجد أن المشرع الجزائري قد نص على الحرمان من الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية طبقا لنص المادة 09مكرر1 وهي العزل أو الاقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة .

للإشارة أن المادة 25 فقرة 2 من الامر 133/66 أكدت أنه يجب أن يكون المرشح متمتعا بحقوقه السياسية، لكي يكون جديرا بمهام الخدمة العامة ، كما نصت المادة 24 من ذات القانون على أنه: "لا يقبل في الوظيفة أي شخص كان موقفه أثناء حرب التحرير مناهضا لصالح الوطن".

وعملا بذلك ، أن الادارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة المترشح قبل واثناء التحاقه بالوظيفة ، وبصدور المرسوم 59/825 المتضمن القانون الاساسي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية أدرج شرطا جديدا يتمثل في الزام المؤسسات و الادارات العمومية بإجراء تحقيق اداري سابق للتوظيف طبقا لما جاء في الفقرة الاخيرة من نص المادة 38.

غير أن اشتراط إجراء التحقيق الاداري المسبق لا يعني جميع الاسلاك ، بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الاساسية الخاصة ، وسارت على النهج احكام الامر 03/06 من خلال الفقرة الثانية من المادة 77 منه و التي خولت القوانين الاساسية الخاصة توضيح تحديد عند الحاجة الاسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق اداري مسبق عند الترشح لتولي الوظيفة العمومية ، وبذلك اصبحت الادارات و المؤسسات العمومية تكتفي بشهادة السوابق القضائية .

3- خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافي مع الوظيفة العمومية:

تفاديا لكل التأويلات التي قيلت بشأن هذا الشرط ، جاءت احكام الامر 03/06 صريحة في اشتراط خلو شهادة السوابق القضائية للمترشح للوظيفة العمومية لأية ملاحظات من خلال الفقرة الثالثة من نص المادة 75 .

4- أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية :

لم تشترط المادة 4/75 وجوب أداء التزامات الخدمة الوطنية، بل اكتفت فقط من المترشح بأن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية ، وحسب القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية ، فان الوضعية تكون اما بتأدية واجب الخدمة الوطنية أو الاعفاء منها أو التأجيل لسبب قانوني ، فهذا لا يمنع قبوله في الوظيفة العامة، غير أن هناك بعض الإدارات تشترط أن يكون المترشح معفى نهائيا من التزامات الخدمة الوطنية أو أن يكون قد أداها وذلك من أجل تفادي أي انقطاع أو شغور في منصبه بعد التحاقه بالعمل.

5- أن تتوفر لدى المترشح السن القانونية و القدرة البدنية والذهنية :

حدد المشرع الجزائري الحد الأدنى للسن القانونية للعمل بوجه عام بستة عشرة (16) سنة كاملة بموجب نص المادة 15 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، كما حددت المادة 78 من الامر 03/06 الحد الأدنى للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة ، وذلك بهدف الحرص على التوحيد بين السن القانونية للتوظيف والسن القانونية للانتخاب وكذا السن الجنائية .

إلا أن الملاحظ على نص المادة 25 من الامر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في فقرتها الثالثة لم تحدد سنا معينة، واكتفت فقط بالنص على وجوب توفر هذا الشرط، وكذلك الشأن بالنسبة للمرسوم 59/85 في مادته 31 .

إضافة إلى شرط السن، فقد أدرج المشرع الجزائري في ذات المادة شرطا جدها يرتبط ارتباطا جوهريا وأساسيا بأعباء الوظيفة العامة، بحيث نص على وجوب توفر شرط الصحة الجيدة لممارسة الوظيفة، وذلك في المادة 5/75 من الامر 03/06 بصفة عامة دون التنصيص على مواصفات اللياقة البدنية المطلوبة شأنها شأن المادة 4/31 من المرسوم 59/85 التي نصت على أنه من شروط التوظيف التي لا يقبل دونها المرشح: "أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة" .

وتأكيدا على ما جاء في نص المادة 5/75 ، نصت المادة 76 من نفس الامر على أنه : " يمكن للإدارة عند الاقتضاء ، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض اسلاك الموظفين " .

وقد صدر المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 فيما يتعلق باللياقة البدنية للقبول في الوظائف العامة ، حيث نص على أنه "لا يعين في وظيفة عامة من لم يقدم للإدارة:

- شهادة طبية صادرة من طبيب أخصائي محلف في الطب العام تثبت خلو المرشح من أي مرض أو عاهة لا تلائم مقتضيات الوظيفة.

- شهادة صادرة من طبيب الأمراض الصدرية، تثبت خلو المرشح من إصابته بالسل أو شفاؤه النهائي منه".

كما نشير إلى أن المادة 04 من ذات المرسوم تنص على أنه عند إجراء تعيين موظفين في بعض الوظائف جبرا بواسطة مؤسسة للتعليم الخاص، فإن الفحوص الطبية تتم عند القبول في تلك المؤسسة، وتناول المرسوم إلى جانب ذلك تنظيم وعمل اللجان الطبية المكلفة بفحص هؤلاء الموظفين .

غير أن جملة هذه الشروط الصحية تتباين وتختلف من وظيفة إلى أخرى، فبعض الوظائف تشترط مقدرة جسمانية أو قوة إبصار حادة كوظيفة الشرطي من خلال متطلبات نشاطه ليلا ونهارا، وهناك وظائف أخرى تزيد عنها بشروط أخرى مثل قوة الأعصاب وأخرى مثل الطول والعرض، وبالتالي فهذا الشرط هو شرط جوهري وأساسي لا يمكن أن يشتمل على استثناءات بإعفاء بعض الطوائف من الوظائف العامة .

غير أن شرط القدرة الذهنية والبدنية هذا لا يعني استبعاد ذوي الاحتياجات الخاصة من شغل بعض الوظائف العمومية ، وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة تلزم المؤسسات و الإدارات العمومية بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي نسبة 01% وفقا لما جاء في القانون 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم.

6- أن يكون لدى المترشح المؤهلات المطلوبة :

أشارت إلى شرط المؤهل العلمي المادة 25 من الأمر 133/66 والمادة 3/31 من المرسوم 59/85 ، والمادتين 5/75 ، 79 من الامر 03/06 حيث اشترطت على من يتقدم لشغل الوظيفة إثبات مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل، وترك أمر تحديد المستوى العلمي أو مستوى التأهيل للقوانين الخاصة لاختلاف مجموعات الوظائف وفئاتها والتي تضمن الكفاءة والجدارة لأداء واجبات الوظيفة العامة، ويقصد بالمؤهل العلمي اشتراط أن يكون المرشح للوظيفة حاصلًا على درجة علمية من مستوى ونوع معين (كشهادة الدكتوراه أو الماجستير، أو شهادة الليسانس أو شهادة مدرسية للسنة الثالثة ثانوي ...)، ويمكن الإشارة في هذا الباب بأن اشتراط المؤهل العلمي لا يتنافى البتة مع مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة .

ثالثا: الشروط الخاصة للتوظيف:

حسب نص المادة 76 من الامر 03/06 و التي تنص على ما يلي: " يمكن للإدارة عند الاقتضاء ، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض اسلاك الموظفين " ، وجاء في نص المادة 77 من نفس الامر " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة ، عند الحاجة ، ونظرا لخصوصيات بعض الاسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 اعلاه .

كما يمكنها أن تحدد الاسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق اداري مسبق " .

من خلال النصين المذكورين ، نستنتج أن الشروط الخاصة للتوظيف تختلف باختلاف متطلبات الوظائف المراد شغلها ، ولتوضيح ذلك نأخذ على سبيل المثال بعض القوانين الأساسية الخاصة :

1- المرسوم التنفيذي 106/11 المؤرخ في 2011/03/06 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية ، و الذي يضع شروطا خاصة لالتحاق بسلك أعوان الحماية المدنية من خلال نص المادة 49 منه :

- ألا تقل القامة عن 1.75 م للمترشحين و 1.65م للمترشحات ،
- ألا تقل حدة الرؤية للعينين عن 20/15 وحدة الرؤية للعين الواحدة عن 10/07 دون استعمال العدسات أو النظارات من قبل المترشحين و المترشحات ،
- ألا يحمل المترشح أو المترشحة أية علامة وشم ،

- أن تكون نتائج التحقيق الإداري المسبق حول المترشح أو المترشحة ايجابية ،
- أن يجتاز المترشح أو المترشحة الفحص الطبي و النفساني المنظم من قبل ادارة الحماية المدنية بنجاح .

رابعاً: طرق التعيين في الوظيفة العمومية :

تكريسا لمبدأي المساواة والجدارة ، اتخذت المنافسة كطريق أصلي عام للالتحاق بالوظائف العامة ، إذ تكرر ذلك بوضوح في نص المادة 80 من الامر 03/06 وهي اربعة طرق : المسابقة على اساس الاختبارات ، المسابقة على اساس الشهادات ، الفحص المهني ، التوظيف المباشر ، وسنتناول هذه الطرق على النحو التالي:

1- المسابقة عن طريق الاختبارات :

ترتكز على المسابقة أساسا على الجدارة والكفاءة التي يجب أن تتوفر في شخص الموظف ليحوز على قبول الإدارة واختيارها له كموظف عام، وبطريقة المسابقة يتم اختيار صفوة العناصر الصالحة للقيام بأعباء الوظيفة، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة

و تتميز المسابقات التي تتم عن طريق الاختبارات بالخصائص الآتية :

- وجوب أن يكون عدد المناصب الشاغر والمطلوب شغلها أقل من عدد المترشحين للمسابقة.
- وجوب إجراء المسابقة في مدرسة أو معهد خاص.
- وجوب إعداد قائمة للمترشحين مرتبين حسب جدارتهم، ويتم ذلك من طرف لجنة امتحانات مستقلة عن الإدارة.

وتتميز هذه الطريقة في التوظيف بصعوبتها ودقتها إجرائيا كون المرشح للوظيفة مطلوب منه اجتياز اختبار كتابي أو شفهي ، أو كليهما ، في مؤسسات محددة قانونا كمراكز التكوين الإداري أو الجامعة، أو معاهد التكوين المتخصصة وغيرها.

وتخضع طرق التوظيف لأحكام المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية وإجراءاتها ، و الذي يحدد الاطار التنظيمي المتضمن نوع الاختبارات ومعاملاتها ومدتها وكيفية إجراءاتها بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة وعن الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد اخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

2- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين:

تطبيقا لنص المادة 2/80 من الامر 03/06 و التي جعلت المسابقة على اساس الشهادات يخص بعض الاسلاك ، نصت المادة 1/3 من المرسوم التنفيذي 194/12 السالف

الذكر على ما يلي: "...يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على اساس الشهادات".

والمقصود بالمسابقة على اساس الشهادة وهي التي يكون فيها الاختيار بين المترشحين على اساس المؤهل العلمي و الخبرة المكتسبة و الاعمال المنجزة بغرض انتقاء افضل العناصر لشغل المناصب المالية المفتوحة ، وفي هذا الاطار تطبيقا لنص المادة 05 من القرار المؤرخ في 2019/12/05 السالف الذكر ، و التي حددت معايير الانتقاء وكذا سلم التنقيط .

وما يلاحظ على هذا القرار أنه عدل المعايير وكذا التنقيط المعمول بهما سابقا بالمنشور رقم 07 المؤرخ في 2011/04/28 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادات في رتب الوظيفة العمومية .

وتخص المسابقة على اساس الشهادات بعض الاسلاك المؤهلة ومن تطبيقاتها ما نصت عليه المادة 34 من المرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 2008/08/03 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالأستاذ الباحث و التي جاء فيها: "يوظف بصفة استاذ مساعد قسم ب بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- عن طريق المسابقة على اساس الشهادة ، الحائزون على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها "... ، ويخضع الانتقاء في المسابقة على اساس الشهادة لعدة معايير :
- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك او الرتبة .
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة .
- الاعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- تاريخ الحصول على الشهادة .
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

لكن المسابقة على اساس الشهادات قد تخص بعض الحالات لبعض الاسلاك ذات المؤهلات العادية وهو ما نصت عليه المادة 2/3 من المرسوم 194/12 و التي جاء فيها: " غير أنه عندما تشغل المؤسسة أو الادارات العمومية المعنية ...أعوانا متعاقدين أو اعوانا يمارسون في اطار جهازي المساعدة على الاندماج المهني أو الاندماج للشباب حاملي الشهادات المستوفين للشروط القانونية الاساسية المطلوبة ، فان التوظيف يتم عن طريق المسابقة على اساس الشهادات " .

4- الفحص المهني:

يقصد بالفحص المهني طبقا لما ورد في نص المادة 3/80 من الامر 03/06 و احكام المرسوم التنفيذي 194/12 ، أن اختيار الاحسن بناء على الكفاءة المهنية ، وغالبا ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الاسلاك التي تتطلب كفاءة مهنية عملية أو تطبيقية لممارسة مهام وظائف التحكم و التنفيذ أي المجموعتين (ج) و(د).

5- التوظيف المباشر:

حسب نص المادة 4/80 فان التوظيف المباشر هو الطريقة التي يتم فيها التوظيف مباشرة من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة ، ومن امثلة التوظيف المباشر ، المتخرجين من المدارس العليا (المدرسة العليا للأساتذة) ، و المدرسة الوطنية للإدارة .

خامسا: اجراءات التوظيف:

تتمثل اجراءات التوظيف في كيفية اجراء المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية ، وفي هذا الخصوص اعلنت احكام الامر 03/06 كيفية تنظيم المسابقات و اجراءها على التنظيم ، بموجب نص المادة 82 منه .

وتطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي 194/12 المشار اليه اعلاه ، و الذي بين كيفية تنظيم واجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، ان المؤسسات و الادارات العمومية بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية يمكنها الشروع تحت سلطة الوزير المختص في فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، الى غاية تنصيب الناجحين .

سادسا: انعقاد العلاقة الوظيفية:

يتم انعقاد العلاقة الوظيفية بين المترشح الناجح في المسابقة أو الامتحان في التعيين و التربص و الترسيم كإجراءات عام تخص معظم الاسلاك الوظيفية العمومي ، نوضح ذلك كما يلي:

1- التعيين :

يعين المترشحون الناجحون في مناصبهم مباشرة كمتربصين ، بحيث يصدر في حقهم قرارات او مقررات تعيين من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين ، ويحتوي قرار او مقرر التعيين على الخصوص : اسم ولقب المترشح الناجح ، منصب العمل ، الصنف ، الرقم الاستدلالي الادنى في الرتبة، السلك ، ... الخ ، وتبلغ نسخ من قرارات او مقررات التعيين الى السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي في اجل اقصاه عشرة (10) ايام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها.

ويترتب على التعيين انعقاد العلاقة الوظيفية بين المترشح الناجح و الادارة المعنية ، ويكتب بذلك صفة "متربص" ، وبالتالي يخضع للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العمومية ما عدا بعض الاحكام التي يتمتع بها الاعوان المرسمين فقط .

2- التربص:

طبقا لنص المادة 83 من الامر 03/06 السالف الذكر ، و التي جاء فيها : " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص .

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الاساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة" ، من خلال هذا النص نجد ان القاعدة العامة في التوظيف ان يتم تعيين المترشح الناجح بصفة متربص في رتبته ، غير انه جعل استثناء على هذه القاعدة مفادها أن يتم الترسيم فور التعيين مباشرة بالنسبة لبعض الاسلاك التي تنص قوانينها الاساسية على ذلك.

كما أن مدة التربص كانت تختلف قصرا وطولا بحسب الرتب ، فهي ثلاثة اشهر بالنسبة للموظفين المرتبين في السلم من 01 الى 09 ، وستة اشهر بالنسبة للموظفين المرتبين في السلم من 10 الى 13، وتسعة اشهر للموظفين المرتبين في السلم من 14 الى 20 ، غير انه بصدر الامر 03/06 السالف الذكر نجد ان المشرع الجزائري أخذ بمدة تربص واحدة وهي سنة و التخلي عن الطرق السابقة في تحديد مدد التربص حسب اختلاف الرتب ، وذلك من خلال نص المادة 84 التي جاء فيها: " يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، ويمكن بالنسبة لبعض الاسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته" .

واذا كان حسب نص المادة 84 المذكور ، أن مدة التربص هي سنة واحدة وهذا ما أخذت به أغلب القوانين الاساسية الخاصة ، الا أن البعض منها خرج عن هذه القاعدة ، كما هو الشأن للقانون الاساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين و القنصلين نص على ان مدة سنتين كاملتين.

هذا ، ويمكن أن ينص القانون الاساسي الخاص لبعض الاسلاك أن تتضمن مدة التربص تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة المعين فيها ، و الذي ينتهي بامتحان تقدر فيه مؤهلات المتكون يدخل في تقييم العون المتربص .

ومن خلال ما سبق ذكره ، يمكن القول أن المتربص في مركز قانوني غير مستقر ، بين الموظف المرسم و العون المتعاقد المؤقت ، فاذا تم ترسيمه بعد انتهاء فترة التربص يكتسب صفة الموظف باث رجعي من تاريخ التعيين ، أما اذا اخفق في التربص ، فيتم إما إخضاعه لفترة تربص أخرى وبنفس المدة لمرة واحدة ، واما تسريحه دون اشعار مسبق او تعويض طبقا

لنص المادة 85 من الامر 03/06 السالف الذكر ، وهذا بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .

3- الترسيم:

بعد أن تتكامل مدة التربص بالنجاح ، وبعد تقديم طلب الترسيم من قبل العون المتربص المعني و اقتراح ترسيمه من طرف السلطة السلمية المؤهلة ، و بناء على التقرير الذي يعده الرئيس السلمي الى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ، و التي تبت في الطلب .

جاء في نص المادة 04 من الامر 03/06 السالف الذكر : " الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " . من خلال النص نجد أنه استعمل مصطلح موظف ، و الاصح هو العون المتربص ، لأن اكتساب صفة الموظف لا تتم الا بعد الترسيم .

وكان من الاجدر اعتماد الصياغة التالية : الترسيم هو الاجراء الذي تتخذه السلطة المؤهلة بموجب قرار او مقرر ، يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته ، وبذلك يكتسب صفة الموظف .

وعليه فبعد الترسيم يصبح العون المتربص موظفا له كافة الحقوق التي يتمتع بها سائر الموظفين فيحق له الترشح لعضوية اللجان ، ويمكن أن يوضع في وضعية من الوضعيات الاساسية للموظف كالانتداب و الاحالة على الاستيداع ، و حالة خارج الاطار .