

المسابقة كأداة لاحترام مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية : تحليل وآفاق .

أ . سلوى تيشات *

مقدمة :

عرفت دول العالم منذ القرن الحادي والعشرين عدة تغييرات ، مست الميادين الاقتصادية ، الاجتماعية ، والسياسية ، كما أدت إلى إعادة النظر في أسلوب تسيير الموارد البشرية للدولة ، أو ما يطلق عليه اسم الوظيفة العمومية ، والتي تعنى بإدارة شؤون موظفي الدولة منذ دخولهم إليها وإلى غاية تقاعدتهم وخروجهم منها ، إن التغييرات السريعة التي أصبح يعرفها القرن الحادي والعشرين أثرت بشكل أو بآخر على جميع الجوانب المتعلقة بالوظيفة العمومية لاسيما ما يتعلق بمهمة اختيار وتعيين الموظفين العموميين باعتبارها أولى المهام الملقة على عاتق الوظيفة العمومية والمحور الرئيسي الذي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياساتها التنموية التي يقع على عاتق الجهاز الإداري عبء تحقيقها.

أساليب اختيار وتعيين (توظيف) الموظفين العموميين اختلفت عبر الزمن وفي جميع الدول ، ولكنها كانت دائما تسعى إلى تحقيق المبادئ الأساسية للذين تقوم عليهما عملية التوظيف بالوظيفة العمومية ، وهما مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف العمومي.

الجزائر سعت ومنذ حصولها على السيادة الوطنية إلى تجسيد هذين المبدأين من خلال تبني نظام المسابقات كأساس للتوظيف العمومي ، ذلك لأن المسابقة تعتبر من أهم الطرق والوسائل المساعدة في الكشف عن الكفاءات البشرية ، غير أن الجزائر تخلت عن هذا النظام في فترة نهاية السبعينات وحتى منتصف الثمانينات ، ولكن نظرا للتجاوزات الخطيرة التي تمخضت عن نظام التوظيف العمومي الذي اتسم بالغموض في تلك الفترة عادت إلى تبني نظام المسابقات من جديد وهو ما دفعنا إلى طرح الإشكالية التالية :

هل المسابقة وسيلة مثلى لتجسيد المبادئ الأساسية للالتحاق بالوظيفة

* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

العمومية الجزائرية؟

تدرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية :

- ما هي المبادئ الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية؟
- ما هي أنواع مسابقات التوظيف العمومي في النظام الجزائري؟
- ما هي إيجابيات وسلبيات نظام المسابقات؟ وما هي آفاق التوظيف العمومي في الجزائر؟

قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة سيتم تنظيم العمل كما يلي :

أولاً : المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية.

قبل التطرق إلى مبادئ التوظيف بالوظيفة العمومية سنتطرق أولاً إلى مفهوم الوظيفة العمومية وذلك كالآتي :

1. مفهوم الوظيفة العمومية.

يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية ، وعلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة ، والنظام الذي تختاره لتحقيق غايتها ، يمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين ، هذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف العمومي بعمله ، كما قد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة العمومية والاهتمام بمشاكله وحياته المهنية ، وتطبيقاً لذلك فإن دراسة الوظيفة العمومية يجب أن تشمل دائماً على جانبين : جانب قانوني وآخر فني.

1.1 مفهوم الوظيفة العمومية في النظم المقارنة.

يسود مختلف دول العالم نظامان رئيسيان للوظيفة العمومية هما : نظام السلك الوظيفي نظام الاستخدام.

أ - نظام السلك الوظيفي (La fonction publique de la carrière) : ويطلق عليه أيضاً اسم نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة ، يسود هذا النظام في الدول الأوربية لأنه نشأ في فرنسا في نهاية القرن التاسع عشر ، وتعني الوظيفة العمومية في مفهومها المغلق أنها عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف ليستمر فيه حتى نهاية خدمته وإحالاته على التقاعد(بن عيسى الشريف عبد القادر ، 2008) (1) ، وهذا يعني أن الموظف العمومي لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة ، بل يحق للإدارة العمومية أن تستفيد من خدماته للقيام بعمل آخر ، يتميز هذا النظام بوجود خاصيتين أساسيتين :

وجود قواعد قانونية متميزة تحكم شؤون الموظفين العموميين ينظمها القانون (التشريع) ، أو التنظيم (اللوائح) ، ويطلق عليه عادة «القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية» ، وبهذا يعتبر المركز القانوني للموظف العمومي مركزاً تنظيمياً.

وجود نظام السلك الوظيفي أي النظام التدريجي للوظيفة العمومية ، حيث يلتحق الموظف العمومي من يوم تعيينه ويتدرج سلمه الوظيفي مرتقياً بصفة منتظمة حتى التقاعد بموجب قواعد الترقية.

ب. نظام الاستخدام : وهو ما يطلق عليه أيضاً نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة ، طبق هذا النظام لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، ووفقاً له لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة ، وإنما هي مجرد أنشطة واختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص ، وفيها لا يميز الموظفون عن عمال القطاع الخاص في الحقوق والواجبات الوظيفية ، كما أن علاقتهم بالإدارة هي علاقة تعاقدية ، والموظف هنا هو صاحب حق في هذه الوظيفة فقط ومصيره مرتبط بها ، بحيث أنه إذا تم إلغاؤها لأي سبب من الأسباب يكون من الجائز فصل الموظف الذي عين فيها دون أن يكون له حق مكتسب في النقل إلى وظيفة أخرى.

بعد تطرقنا لهذين النظامين المتناقضين يمكن القول أن الاختيار بينهما ليس بالأمر اليسير ، ذلك أن النظام يجب أن ينبع من البيئة التي سيطبق فيها فالنظام الأمريكي يناسب التفكير والحياة في الولايات المتحدة الأمريكية ، والنظام الأوربي يناسب الأوضاع والظروف في أوروبا ، وعليه فالمسألة ليست مسألة اختيار نظام بقدر ما هي دراسة للبيئة المحلية ، والمجتمع في الدولة للتعرف على أي النظامين يكون مناسباً للتطبيق.

ج. موقف المشرع الجزائري من النظامين : لقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المبني على مفهوم السلك الوظيفي باعتبار «أن الوظيفة العمومية في الجزائر هي مهنة تتميز بالدوام والاستقرار وتخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص ، وهو القانون العام للوظيفة العمومية» (محمد يوسف المعداوي ، 1988)⁽²⁾ ، وبذلك تكون الجزائر قد تبنت نفس النظام المطبق في فرنسا ، وذلك لأنها كانت عبارة عن مستعمرة فرنسية لذلك ورثت عنها النظام المغلق وأمدت العمل به بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962 ، ثم عملت بعد ذلك على تحديثه وتكييفه بما يتماشى مع الأهداف المسطرة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية محافظة على نفس المبادئ الأساسية للنظام المغلق.

اعتمد المشرع الجزائري تحديده لمفهوم الموظف العمومي والوظيفة العمومية ، في أول قانون ينظمها بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي ، حيث أقرن صفة الموظف بالوظيفة العمومية ، وهذا ما يؤكده نص المادة 01 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على : « يعتبر موظفين الأشخاص الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة... » (الأمر رقم 66 - 133) (3) ، أما بالنسبة إلى القانون رقم 78 - 12 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل والموظف ، وعلى العكس من ذلك فإن المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، قد فرق بين كل من الموظف والعامل وأخذ بنظام السلك الوظيفي في مواده 01 ، 02 ، 03 ، و 04 ، أخذنا فيها بالمفهوم الشكلي في تحديد مفهوم الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي ، أخذنا بنظام السلك الوظيفي ، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 04 من هذا الأمر والتي جاء نصها كما يلي : « يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية ورسم في رتبة في السلم الإداري ... » (الأمر رقم 06 - 03) (4).

نشير إلى أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 06 - 03 كرس اتجاه الحكومة في الأخذ بشيء من النظام المفتوح المبني على الأساس التعاقدية ، حيث عبر عنه في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان : الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، وخصص له المواد من 19 إلى 25 ، على الرغم من الرفض الذي لقيه هذا الاتجاه من طرف جميع الموظفين ، ومن نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

2. المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية.

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف ، وتمثل هذه المبادئ فيما يلي :

1.2. مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة ، والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة ، والمعلن عنها. ظهر هذا المبدأ لأول مرة أثناء الثورة الفرنسية للحد من الفوارق التي كانت سائدة بين المواطنين وتحقيق المساواة بينهم أمام القانون وأمام المسؤوليات العامة ، ومن ثم فتح أبواب تولي

الوظائف العمومية لكافة المواطنين ودون أي تمييز ومن أي نوع ، وقد استلهم مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789 ، والذي نص على هذا المبدأ في المادة 06 منه : « إن جميع المواطنين متساويين في نظر القانون ، فهم سواسية في الوصول إلى المراكز والوظائف تبعاً لإمكاناتهم ومن غير أي تفریق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب » (لوران بلان ، 1973) (5) ، بعدها أكدته المادة الرابعة من إعلان حقوق الإنسان الصادر سنة 1793 من الدستور الفرنسي وعممته كل دساتير العالم والمواثيق الدولية ، « ثم أقرته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 » (مصطفى الشريف ، 1981) (6) ، ومن ثم نصت الدساتير آنذاك على عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية ، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها (حمدي أمين عبد الهادي ، 1996) (7).

إن المفهوم الذي اتخذته مبدأ المساواة في أوروبا كان مفهوما قانونيا ولم يعرف تطبيقاً فعلياً لأنه كان يشترط فيمن يتقدم لشغل المناصب الشاغرة كل ما يتطلبه القانون من مؤهلات علمية ، في حين أن التعليم لم يكن متاحاً للجميع ، بل كان لا يزال يخضع لقيود اجتماعية ومادية ما جعل مبدأ المساواة القانوني مجرد مبدأ نظري. ومع مرور السنين عرف هذا المبدأ تحولا جذريا في الدول المتقدمة ، حيث انتقل من الميدان النظري إلى الميدان التطبيقي ، وأصبحت المساواة في تولي الوظائف العمومية فعلية ، وبهذا زال الاحتكار الوظيفي ، وقد كانت الدول الاشتراكية السباقة إلى التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة وفي جميع الميادين ، وخاصة في ميدان الوظيفة العمومية وكان ذلك بطريقة غير مباشرة من خلال تكريسها لمجانبة التعليم وإجباريته لكافة المواطنين ، هذا بالإضافة إلى إعلانها أن العمل حق وواجب لكل المواطنين القادرين ، وبهذا تكون قد أكدت رغبتها في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص ، وتحقيق المساواة الفعلية للالتحاق بالوظائف العمومية من خلال إنشاء القطاع العمومي ، الذي عمل على استيعاب كافة الطاقات البشرية ، وتوفير فرص العمل للمواطنين الراغبين والقادرين على العمل بالشكل الذي يحقق المساواة الفعلية بين المواطنين.

ومن الأمور الجديرة بالذكر هي مسألة المساواة بين المرأة والرجل في شغل وتولي الوظائف العمومية ، وفي هذا الصدد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية وأنه لا يجب التمييز بين الأفراد إلا على أساس الجدارة والاستحقاق ، لكن هذا المبدأ لم يطبق فعلياً إلى غاية صدور القانون العام للتوظيف العمومي الفرنسي الصادر سنة 1946.

تطبيق مبدأ المساواة في الجزائر .

ناضلت الجزائر كغيرها من الدول في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن ، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ، ومن أجل تجسيد ذلك نص الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 على أن : « تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد ، ومطلب من مطالب الاشتراكية » (الأمر رقم 76 - 57) (8) ، وأكد بعد ذلك دستور 1976 على مبدأ المساواة في المادتين 41 و 42 منه وأشار نفس الدستور في مادته 42 إلى تمتع المرأة بكل الحقوق الممنوحة للرجل ، كما أن دستور 1996 تضمن نصوصاً قانونية تجسد مبدأ المساواة تولى الوظيفة العمومية ، بالإضافة إلى أن النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية عملت على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي ، وذلك منذ الاستقلال وإلى غاية يومنا ، وهذا ما يؤكد نص المادة 05 من الأمر رقم 66 - 133 ، كما يؤكد نص المادة 74 من الأمر رقم 06 - 03 ، اللتان نصتا على أن الالتحاق بالوظيفة العمومية يخضع إلى مبدأ المساواة.

2.2 مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية .

يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها ، لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.

يعرف الأستاذ ثوريي مبدأ الجدارة على أنه : « أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة » (حمدي أمين عبد الهادي ، 1990) (9).

كما وضع الدكتور بهمري مفهوم هذا النظام من خلال خصائصه التي عددها فيما يلي :

- يقتصر التوظيف في الوظيفة العمومية على الموارد البشرية التي تتمتع بالقدرة والكفاءة اللازمة للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة العمومية.

- يتم تعيين لجنة محايدة ومستقلة يعهد إليها بمسؤولية تقدير مدى جدارة المترشحين المتقدمين واختيار أكفئهم.

يتم الاعتماد على المسابقة المفتوحة كأسلوب للكشف عن الكفاءات.

- الاعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للتنافس على الالتحاق بالوظائف العمومية الشاغرة المعلن عنها ، فالتمييز لا يكون إلا على

أساس الجدارة والاستحقاق.

- الاعتماد على مبدأ الدائمة في تقلد الوظائف العمومية وعدم ارتباطها بالحزب السياسي الحاكم.

- الاعتماد على مبدأ الجدارة عند القيام بعملية ترقية الموظفين العموميين.

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشك لسليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله : « إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها » (رناي فريد ، 2004 ، (10) لأنه بدون موظف كفء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعاد المحسوبية في التعيين ، وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام ، ثم إنه وسع مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام المواطنين دون التفرقة بينهم إلا بالكفاءة والاستحقاق ، ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات من جهة ، وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى.

- الامتحانات والمسابقات : يعتبر أسلوب الامتحانات والمسابقات أول

أسلوب عرفته البشرية لتطبيق مبدأ الجدارة وكان ذلك في « عصر إمبراطورية الصين القديمة » (محمد يوسف المعداوي ، 1988) (11) ، ووفقا لهذا الأسلوب يتم اختيار الموظفين بواسطة إجراء مسابقات عامة تتكون من مجموعة من الاختبارات التحريرية ، والعملية ، والشفوية ، والشخصية ، يتم بعدها إعداد قوائم بأسماء الناجحين في هذه المسابقات حسب ترتيبهم في الاستحقاق ومن ثم يتم تعيينهم في المناصب الشاغرة.

- إنشاء أجهزة شؤون التوظيف : في أواخر القرن التاسع عشر قامت الدول

الأنجلوسكسونية بإنشاء أجهزة مركزية أسندت إليها مهمة تنظيم شؤون التوظيف العمومي تحت اسم « لجان الخدمة المدنية » ، ويرجع سبب إنشائها إلى تعدد الأحزاب في هذه الدول وما ترتب عنه من صراع حزبي كان أثره واضحا على الوظيفة العمومية فيها ، هذا بالإضافة إلى اتساع نشاط الدولة وتنوعه مما جعل مهمة اختيار الموظفين العموميين وتعيينهم يشكل صعوبة فظهرت الحاجة إلى الاستعانة بأجهزة مركزية تضم خبراء ومتخصصين لتولي مهمة تنظيم مسابقات التوظيف ، وقد انتشر هذا النظام في الكثير من دول العالم.

- تطبيق مبدأ الجدارة في الجزائر : عملت الجزائر كغيرها من الدول على تبني مبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائماً أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها وإداراتها العمومية ، وهذا ما يظهر جلياً من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها العموميين ، وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 وإلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 ، وفي هذا الصدد تنص المادة 80 من الأمر رقم 06 - 03 على : « يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

- الفحص المهني...» (الأمر رقم 06_03) (12)

إن مسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق والوسائل المساعدة على الكشف عن الكفاءات البشرية ، فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف والموظف الكفء هو ذلك الموظف الذي يؤدي مهام وظيفته بالشكل المطلوب ، وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف إدارته في حدود المهام المنوطة به ، وبهذا فإن اعتماد نظام المسابقات كأسلوب للتوظيف كان الهدف منه هو اكتشاف مدى كفاءة المترشحين لشغل المناصب الشاغرة والمعلن عنها.

كما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة مركزية تتولى مختلف شؤون التوظيف ، وهذا تطبيقاً لنص المادة 55 من الأمر رقم 06 - 03 التي عدت هذه الأجهزة ، هذه الأجهزة هي الهيكل المركزي للوظيفة العمومية ، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، لجان المشاركة والطعن.

ثانياً : أنواع مسابقات التوظيف في النظام الجزائري.

تنقسم مسابقات التوظيف العمومي في النظام الجزائري إلى مسابقات خاصة بالتوظيف الخارجي ، وأخرى خاصة بالتوظيف الداخلي ، وفيما يلي سنوضح كلا منها :

1. مسابقات التوظيف الخارجي.

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66 - 133 ، والمادة 34 من المرسوم رقم 85 - 59 ، وكذا في المادة 80 من الأمر رقم 06 - 03 على مختلف طرق ، وكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وهي : مسابقات على أساس الاختبارات ، مسابقات على أساس

الشهادات ، الفحوص المهنية ، وفيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات ، كل على حدى :

1 1 التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات .

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق ، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفاصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية ، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة ، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين ، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها ، وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقاً لاحتياجات المنظمة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى عدد المناصب الشاغرة والمراد شغلها.

2.1. التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات .

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دوراً في التعيين ، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة كالطريقة الأولى ، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه ، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة ، ويعتمد هذا النمط من التوظيف على 05 معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 وتتمثل هذه المعايير في :

- 1 - ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- 2 - تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
- 3 - الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- 4 - الخبرة المهنية.
- 5 - نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار» (المرسوم رقم 95-293) (13)

3.1. التوظيف على أساس الفحوص المهنية .

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوص المهنية أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة ، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيراً عن الكيفية التي يتم بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس

الاختبارات ، تجري الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني.

1.1 مسابقات التوظيف الداخلي.

يعتبر الموظفون الحاليون بالمنظمة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في شغل المناصب الشاغرة لديها ، وعمليا يتم الحصول على الأفراد المناسبين داخل المنظمة عن طريق الترقية ، حيث تشكل الترقية دعامة أساسية في المسار المهني للموظف وحدثا هاما في حياته المهنية ، ويتجسد ذلك من خلال آلياتها (الترقية) التي تسمح بضمنان تساوي حظوظ الموظفين في الصعود إلى إحدى درجات السلم الوظيفي أو بتغيير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك إلى آخر ، فالترقية فضلا عن أنها حق من حقوق الموظفين فهي تشكل حافزا لتقديم الأحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي. ولما أدرك المشرع الجزائري أهمية الترقية بالنسبة للمنظمة والموظف أولاها أهمية كبيرة ففي النظام الجزائري نجد نوعين من الترقية : الترقية في الدرجة ، والترقية في الرتبة.

1.1.1 الترقية في الدرجة (L'avancement) :

تعني الترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة تعلوها مباشرة في ذات الرتبة ، ولقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها الأمر رقم 06 - 03 الذي نص في المادة 106 منه على هذا النوع من الترقية ، نشير إلى أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب ، كما أنها لا تعتبر أسلوبا للتوظيف.

الترقية في الرتبة (La promotion) :

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية ، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى ، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر ، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات. (بن أحمد عبد المنعم ، 2003) (14)

حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة ، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 06 - 03

الذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته 107 التي نصت على : « تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق امتحان مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل...» (الأمر رقم 06 - 03) (15) ، وعليه يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الانتقال من سلك إلى سلك آخر أو من رتبة إلى أخرى في نفس السلك ، وتم الترقية في الرتبة بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية ، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسبيقه وتفضيله لشغل المناصب الأعلى ، ويكون ذلك في الأصل بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة ، لكن هذا التقييم يتعين أن يكون موضوعي أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية الصالح العام ، وأن لا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية ، مثل : المحاباة والمحسوبية والجهوية والربح غير المشروع ، ومن أجل تفادي هذا النوع من الممارسات السلبية حدد المشرع الجزائري مجموعة الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف حتى يكون مؤهلاً للاستفادة من الترقية في الرتبة ، ولهذا نجد أن هناك أنواع عديدة لهذا النوع من الترقية ، أنواع الترقية في الرتبة نصت عليها المادة 107 من الأمر رقم 06 - 03 ، هذه الأنواع هي : الترقية على أساس الشهادة ، الترقية عن طريق التكوين المتخصص ، الترقية عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل ، الترقية عن طريق الامتحان المهني (زمور كمال ، 2010) (16).

تعتبر الترقية عن طريق الامتحان المهني النوع الوحيد الذي يتم بعد إجراء مسابقة ، ونظراً لأهمية هذا النوع من الترقية اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره ، وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المعدلة والمتممة بالتعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 ، تحدد كيفية تنظيم

المسابقات ، الامتحانات والاختبارات المهنية ، تهدف هذه التعليمات إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري المعمول به مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال وهذا قصد إعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم الإمكانيات والمؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى ، يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط ، وعلى رأسها شرط الأقدمية في الرتبة والتي يجب أن تبلغ خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية ، وهذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30 % من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي.

كانت هذه هي أنواع مسابقات التوظيف التي يتم تطبيقها في النظام الجزائري وحرصا على حسن سير هذه المسابقات من جهة وفي سبيل تحقيقها للهدف الذي وجدت من أجله (تحقيق مبدأي المساواة والجدارة في التوظيف) من جهة أخرى أحاطت الدولة الجزائرية عملية إجراء هذه المسابقات بشروط صارمة لا بد من احترامها من طرف الجهة المعنية ، وذلك لضمان التطبيق الفعلي والسليم لمبدأي المساواة والجدارة في التوظيف العمومي وتحقيق نوع من الشفافية والمصادقية من هذه الشروط نذكر مايلي : (عمر بايو ، 2000) (17)

- قرارات فتح المسابقات والتي ينبغي أن تبلغ بها مصالح الوظيفة العمومية في الآجال المحددة.

- ضرورة الإشهار عن المسابقات (في الصحف الوطنية ، عن طريق الإصاق في مركز الامتحان ، وكذا في المنظمة المعنية بعملية التوظيف ، على شبكة الأنترنت عل موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية) ، وذلك من أجل ضمان حق إعلام جميع المواطنين بمسابقات التوظيف قصد تمكنهم من الترشح لها.

- ضمان حق الطعن للمترشحين غير المقبولين.

- إجراء مسابقات التوظيف وتنظيمها يتم من طرف المنظمات العمومية للتكوين المتخصص التي حول لها القانون تنظيم مسابقات التوظيف العمومي ، والتي ينبغي أن تطبق جميع التعليمات التي أوردتها مصالح الوظيفة العمومية في دفتر الشروط منذ بداية المسابقة ، وإلى غاية انتهائها ، والإعلان عن النتائج النهائية لها.

ثالثا : التحليل ، الأفاق ، والنتائج.

1. التحليل.

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف العمومي خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقا لقانون تنظيمي لائحي ، وخلال المراحل التي مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال وإلى يومنا هذا عرفت معايير انتقاء الموظفين العموميين تطورا عبر الزمن ، وذلك تكيفا مع التغيرات التي مر بها المجتمع الجزائري ، فبعد الاستقلال مباشرة كانت عملية الالتحاق بالوظيفة العمومية تتم بطريقة عشوائية دون الاكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه ، وهذا راجع إلى أن الجزائر في ذلك الوقت كانت تعيش شغورا كبيرا في الوظائف العمومية بعد رحيل الفرنسيين الذين كان وجودهم مكثفا في المجال الإداري ، وعلى الرغم من إصدار العديد من النصوص القانونية في مجال الوظيفة العمومية خلال الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة ، والتي كانت تهدف إلى التخفيف من شروط التوظيف من أجل شغل أكبر قدر ممكن من المناصب الشاغرة من جهة ، والمحافظة على الأعوان العموميين من جهة أخرى في ظل الأجور الجذابة المقترحة من طرف المنظمات شبه العمومية والقطاع الخاص ، إلا أن الإدارة الجزائرية لم تتمكن من معالجة مشكل التوظيف بصفة مقبولة ، فهذه التدابير المتحيزة لا تعتبر إلا إجراءات مسكنة أو مهدئة أدت حتماً إلى انشقاق في التوازن العام للوظيفة العمومية في الجزائر ، وازدياد حركية الموظفين بالنظر لحساسيتهم تجاه المرتبات المختلفة والمتفاوتة ، وعلى الرغم من الصعوبات الكبيرة التي واجهت المديرية العامة للوظيفة العمومية بسبب قلة الموظفين إلا أنها لم تترك المجال لأن تتطور الأوضاع وتتفاقم إلى حد قد يعرض وضع سياسة كاملة شاملة للوظيفة العمومية للخطر ، وقد ساعد كثيرا صدور الأمر رقم 66 - 133 بتاريخ 02 جوان 1966 الذي دخل حيز التطبيق ابتداء من 01 جانفي 1967 في تسوية هذه المشاكل خاصة عندما حدد بوضوح الشروط الجديدة للتوظيف في كافة المناصب الدائمة في الإدارة العمومية ، كما حدد طرق التوظيف ، وقسمها إلى المسابقة عن طريق الاختبارات ، والمسابقة عن طريق الشهادات ، فأمام المشاكل الكثيرة التي تخبطت فيها الجزائر لسنوات عديدة بعد استرجاعها للسيادة الوطنية في مجال الوظيفة العمومية ، كان صدور هذا الأمر جد ضروري وحتمي « خاصة وأننا نعلم أن الدولة الجزائرية المستقلة حددت عدة أهداف سياسية ، اقتصادية ، واجتماعية ترمي إلى إعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي وضمان تنمية المجتمع في جميع الميادين ، ففي هذا الإطار كلف

دستور 1963 الدولة ببناء ديمقراطية اشتراكية فكان تنظيم السلطة يدور حول طبيعة الدولة المراد تأسيسها ، حيث أن نظام الوظيفة العمومية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تطور الدولة (Laouisi Abedlouahab, 2005) (18) ولكن بعد مضي أكثر من عشر سنوات من تطبيق الأمر رقم 66 - 133 ، ظهرت حدود تطبيق أحكامه ، نتيجة لعدة عوامل ، ومعطيات وتطورات ، خاصة منها التطورات الاجتماعية والاقتصادية ، فوجدت الإدارة العمومية نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساساً في النمو المتزايد للحرف والمهن التي تتطلب تخصصات بارزة في الإدارة العمومية والتي لا يمكن مواجهتها ومعالجتها بالتدابير القانونية الصارمة المعمول بها في الإدارة العمومية الجزائرية. كل هذه العوامل دفعت إلى التفكير في إصدار قانون جديد يحمل تدابير جديدة لمواجهة كل هذه الصعوبات ، فصدر القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، هذا القانون جاء كمحاولة لتوحيد عالم الشغل ، حيث جمع بين الموظف والعامل في التسمية بمفهوم شامل ألا وهو العامل ولم يفرق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما ، هذا القانون أيضاً جاء كمحاولة لإعطاء نفس جديد وتقديم حلول لمعالجة بعض السلبيات التي أفرزها الأمر رقم 66 - 133 السالف الذكر آنذاك ، ومختلف التأخرات التي سجلتها الإدارة العمومية ، وفي جميع الميادين بما فيها ما يتعلق بنظام التوظيف في المنظمات التي تخضع لقانون الوظيفة العمومية ، حيث تخلى هذا القانون عن نظام المسابقات وأعطى الحرية الكاملة للمسيرين لاختيار العمال الأكثر كفاءة حسب سلطتهم التقديرية ، ولكن ما حدث أن التوظيف في تلك الفترة اتسم بالغموض وابتعد تماماً عن مبدأ المساواة والجدارة ، حيث سادت المحسوبية والمحاباة ، وغيرها من الممارسات الفاسدة في التوظيف ، فتفاقت الأمور وانتقلت من سيئ إلى أسوأ وتدهورت حالة الإدارة العمومية الجزائرية. القانون رقم 78 - 12 الذي حاول توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه لم يفلح في ذلك ، وهذا نظراً لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي العمومي ، ولذلك أصبح من الضروري التفكير في وضع قانون جديد يفصل بين عمال المؤسسات ولإدارات العمومية وغيرهم ممن يمارسون أنشطة تختلف عن أنشطتهم ، فجاء المرسوم رقم 85 - 59 الذي ميز بين العامل الذي يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية ، والعامل الذي يمارس نشاطه خارج هذا الإطار ، وبالتالي إخضاعه للقواعد العامة الخاصة بالموظفين ، حيث أدرجه في وضعية قانونية أساسية إزاء الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها ، وحدد طرق إلحاقه بالوظيفة العمومية بأربع طرق هي :

المسابقة على أساس الاختبارات ، المسابقة على أساس الشهادات ، الاختبارات ، والفحوص المهنية ، عن طريق التوظيف المباشر ، ما نلاحظه أن المرسوم رقم 85 - 59 عاد إلى تبني نظام المسابقات كأساس في الالتحاق بالوظيفة العمومية من جديد ، واستمرت الجزائر في العمل بهذا المرسوم إلى غاية 2006 وهي سنة صدور الأمر رقم 06 - 03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي جاء القانون ليحل محل المرسوم رقم 85 - 59 الذي تجاوز وقته لأنه صدر في عصر الاقتصاد الموجه ، ولم يكيف مع التطورات الحديثة في الجانب التنظيمي والوظيفي للمنظمات والإدارات العمومية وأساليب التسيير الحديثة ، لكل هذه الأسباب جاء الأمر رقم 06 - 03 ، الذي ألقيت على عاتقه ضرورة احتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية ومعالجة الاختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية ، بدءا من مجال تطبيقه مروراً بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية ، وصولاً إلى إنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية ، حيث تضمن الأمر رقم 06 - 03 العديد من التغييرات ، هذه التغييرات مست جميع الجوانب المتعلقة بالوظيفة العمومية ، وركز جهوده نحو التحكم النوعي والكمي في الموارد البشرية ، محافظاً على نفس نظام التوظيف ألا وهو نظام المسابقات غير أنه أحاط عملية إلحاق الموظفين العموميين بالوظيفة العمومية بإجراءات أكثر صرامة وفرض رقابة شديدة على مسيري الإدارات العمومية.

اعتمدت الجزائر على نظام المسابقة في الالتحاق بالوظيفة العمومية لأنها رأت في هذا النظام الأنسب لتحقيق مبدأي المساواة والجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ، وهذا نظراً للإيجابيات التي يحققها هذا النظام كما قامت باتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل أن تتم هذه العملية في ظروف تضمن تحقيق الشفافية والمصداقية ، وبالتالي تحقق كفاءة التوظيف ومن هذه التدابير نذكر مايلي :

- ✓ جعل التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية يقتصر على مرة واحدة في السنة.
- ✓ تقييد عملية التوظيف في الوظيفة العمومية بنصوص قانونية ، هذه النصوص تحدد جميع الإجراءات التي تمر بها عملية التوظيف في كل مرحلة من مراحلها.
- ✓ التركيز على نمط المسابقة على أساس الاختبار بالنسبة للتوظيف الخارجي.
- ✓ إلغاء الاختبارات الشفهية والاقتصار فقط على الاختبارات الكتابية.
- ✓ إلغاء حق الطعن في الامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به المترشحون.
- ✓ إلغاء التصحيح الثاني للاختبارات والاكتفاء بتصحيح واحد.
- ✓ على مستوى التوظيف الداخلي ألغى الترقية عن طريق التأهيل المهني

لأنها ليست مبنية على التقييم الحقيقي والموضوعي لمؤهلات الموظفين. ✓ وفي سبيل التأكد من فعالية عمليات التوظيف التي تقوم بها الإدارات العمومية والتأكد من كفاءة الموظفين الجدد تحت التجربة ومدى قدرتهم على تحمل مسؤولية وأعباء الوظيفة المسندة إليهم ، مددت المديرية العامة للوظيفة العمومية ابتداء من سنة 2006 فترة التربص ووحدها بالنسبة لجميع الرتب ، حيث مددتها لتصبح سنة كاملة بعدما كانت تتوزع على ثلاث وتأثر هي 03 ، 06 ، و 09 أشهر حسب طبيعة الرتبة ، لأن فترة التربص ما هي إلا امتداد لعملية الاختيار ، إذ أنها تمثل اختبارا عمليا لقدرات الشخص على أداء العمل بكفاءة وقدرته على التأقلم مع ظروف العمل واستعداده للتعامل مع زملائه ، ورؤسائه ، ومرؤوسيه.

إن التدابير التي تم اتخاذها من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية كان الهدف منها التقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف لأن المجتمع الجزائري مريض بالمحسوبية والمحاباة ، وهذا ما أشار إليه رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة في خطابه الذي توجه به إلى المواطنين يوم 29 ماي 1999 : «...إن الدولة مريضة ، معتلة ، إنها مريضة بممارسة المحاباة ، مريضة بالمحسوبية ، والتعسف بالنفوذ والسلطة ، وعدم جدوى الطعون والتظلمات ، مريضة بالامتيازات التي لارقيب لها ولاحسيب ، مريضة بتبذير الموارد العامة ، وبنهبها بلاناه ولا رادع ، كلها أعراض أضعفت الروح المدنية لدى الأفراد والجماعات ، وأبعدت القدرات... وهجرت الكفاءات ، ونفرت أصحاب الضمائر الحية ، والاستقامة ، وحالت بينهم ، وبين الإسهام في تدبير الشؤون العامة ، وشوهت مفهوم الدولة ، وغاية الخدمة العمومية ما بعده تشويه...» (المساء ، 1999) (19).

إن اعتماد الجزائر على أسلوب المسابقات كنظام للتوظيف العمومي واتخاذها للتدابير المذكورة أعلاه ساهم في :

- التركيز على نمط التوظيف عن طريق المسابقات وخاصة المسابقات على أساس الاختبار ، في التوظيف الخارجي يجمع في الاختيار بين المؤهلات اللازمة في الموظفين والمعرفة العلمية ، أي انه يجمع بين الخبرة الإدارية وبين الدراسة العلمية النظرية ، ومن ثم يحقق مقتضيات الإدارة الحديثة التي تجمع ما بين الخبرة والدراسة ، فضلا عن كون هذا الأسلوب يحقق اعتبارات الإدارة الحديثة في الاختيار فإنه يتفق تماما مع الأصول الديمقراطية لأنه يحقق مبدأ تكافؤ الفرص ويقيم المساواة في التوظيف.

- جعل التوظيف في الإدارة العمومية يتم مرة واحدة في السنة من شأنه أن

يجعل المسير أكثر دقة وحذرا في التنبؤ باحتياجات إدارته من الموارد البشرية ، مما يقود إلى الرشادة في التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.

- تقييد عملية التوظيف بنص قانوني أدى إلى التقليل من السلوكات الانتهازية لبعض المسيرين ، فما نلاحظه أن الدولة الجزائرية لا تثق بمسيري الإدارات العمومية ، لهذا عمدت إلى تقييد عمليات التوظيف التي يقومون بها بنصوص قانونية ولم تترك لهم كامل الحرية في اختيار موظفيهم لأن ترك الحرية لهم سوف يجعل الوظيفة العمومية تحيد عن مبدأي الجدارة والمساواة في التوظيف.

- قيام مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بإلغاء الاختبارات الشفهية والإبقاء فقط على الاختبارات الكتابية كان الغرض منه تفادي المحسوبية والمحابة في التوظيف ، وإضفاء نوع من الشفافية والمصداقية وإعطاء جميع الموظفين الذين تتوافر فيهم الشروط العامة للتوظيف فرصة للالتحاق بالوظيفة العمومية.

لكن على الرغم من كون أسلوب المسابقات يعتبر من أهم الأساليب في مجال تحقيق فعالية نظام التوظيف ، إلا أن هناك العديد من العيوب التي تشوب هذا الأسلوب ، كما تشوب التدابير التي تم اتخاذها من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية في هذا المجال والتي نذكر منها مايلي :

- تقييد عملية التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية بنص قانوني ، وجعله خاضعا للإجراءات والتعليمات التي تحددها المديرية العامة للوظيفة العمومية ، يحول دون قيام المسير بأي مبادرة من شأنها أن تسهم في زيادة فعالية هذه العملية ، فهذا التقييد للمسير لا يجعل منه مسيرا وإنما يجعل منه مجرد آلة منفذة لإجراءات وتعليمات لم يشارك حتى في وضعها ، وأي خطأ في تنفيذ هذه الإجراءات يعني عدم مشروعية المسابقة ، وبالتالي إلغائها مما يؤدي إلى بقاء مناصب العمل المعنية شاغرة.

- تمر عملية التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية بإجراءات معقدة وطويلة ، فكل قرار أو مقرر يضعه المسير خلال أي مرحلة من مراحل التوظيف لابد أن تطلع عليه مصالح الوظيفة العمومية وتصادق عليه وهذا يتطلب وقتا كبيرا.

- اقتصار عملية التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية على مرة واحدة خلال السنة حتى في حالة ظهور مناصب شاغرة ، وظهور الحاجة إلى موظفين جدد بصفة مفاجئة فإن المسير لن يكون بمقدوره القيام بعملية توظيف جديدة ، هذا من شأنه أن يتسبب بمشكلة للمسير ويؤثر على حسن سير العمل بالإدارة العمومية.

- إن إلغاء حق الطعن في الامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به

المترشحون قد يفسح المجال لظهور بعض السلوكيات الانتهازية والتلاعب بنتائج المسابقة، كما أن إلغاء التصحيح الثاني للاختبارات يقلل من مصداقية نتائج المسابقة ويسمح بالتلاعب بالنتائج، وبالتالي عدم مصداقية عملية التوظيف.

- إن جعل عملية التوظيف مقيدة بعدد المناصب المالية الممنوحة من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية قد لا يكون في صالح المؤسسات والإدارات العمومية، لأن عدد المناصب المالية الممنوحة قد لا يعكس الاحتياجات الحقيقية للإدارة المعنية.

- إلغاء الاختبارات الشفهية في مسابقات التوظيف والإبقاء فقط على الاختبارات الكتابية لا يساعد في الكشف عن الخصائص الشخصية والسلوكية للمتشحين، فمن خلال الاختبار الشفهي يمكن اكتشاف بعض الجوانب التي لا تستطيع الاختبارات الكتابية الكشف عنها خاصة تلك المتعلقة بشخصية الفرد، وميوله، وسماته، وتوافقه الاجتماعي، كما تمكن الاختبارات الشفهية من الحكم على مظهر الشخص والتحقق من توافر شروط معينة من الناحية المظهرية قد تتطلب الوظيفة توافرها.

- لا يمكن اعتبار مسابقات التوظيف الفاصل الوحيد الذي يحدد لنا بصفة دقيقة كفاءة المترشحين، حيث أن مضمون ومحتوى المواد التي يمتحن فيها هؤلاء المترشحين ليست إلا مجرد امتحانات تشبه الامتحانات الأكاديمية أو المدرسية، وبالتالي لا تكشف لنا عن الكفاءات الحقيقية، ضف إلى أن تنظيمها يترتب عليه تكلفة مالية ومادية كبيرة مقابل المساهمات الرمزية للمترشحين، كما أنه يستغرق وقتا طويلا ويحتاج إلى جهد كبير.

1. الآفاق.

لقد أدركت الحكومة الجزائرية وجود العديد من النقائص التي تشوب الأساليب والإجراءات المتبعة في التوظيف العمومي، خاصة فيما يتعلق ببطء الإجراءات الجاري العمل بها حاليا، وتركيز مختلف المسابقات على التوظيف على أساس الاختبارات مما همش ذوي الشهادات، وكذا اللجوء إلى مسابقات وطنية مما يجعل الناجحين لمنصب عمل في ولاية معينة ينتمون إلى ولاية أخرى، الأمر الذي نتج عنه غيابات الموظفين، زيادة على مشكل الآجال المطلوبة لفتح مسابقات التوظيف التي ينجر عنها دائما سقوط الحق في المناصب المالية، وفي سبيل تحسين الأوضاع والجيلولة دون "سرقعة المناصب"، أصدر الوزير الأول السيد أحمد أويحيى التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011، أقر من خلالها عددا من التدابير المتعلقة بمراجعة طرق

الالتحاق بالوظيفة العمومية ، وتمثل هذه التدابير في : (20)

- ستصبح كل مؤسسة مسؤولة عن عمليات التوظيف التي تخصصها بعنوان الوظيفة العمومية ، إذ تتوقف كل عملية للتوظيف على شرط وجود المنصب المالي ذي الصلة لفائدة المؤسسة أو الإدارة المعنية ، ويجب أن يحترم مبدأ التوظيف مساواة المواطنين في الالتحاق بمناصب الوظيفة العمومية ، واحترام كل الشروط البيداغوجية أو شروط المؤهلات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لكل سلك من أعوان الوظيفة العمومية ، وفي السياق نفسه اشترطت الحكومة على القطاعات العمومية الحصول وحسب الحالة ، بصفة قبلية أو لاحقة على التأشيريات ذات الصلة التي تسلمها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- إلغاء كل توظيف ثبت عدم وجود منصب مالي له.

- اعتماد مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية قبل نهاية 2011، ففي سياق الإجراءات الجديدة التي أعلنتها الحكومة في ملف التوظيف ، الذي أصبح يعد هاجسا بسبب الإضرابات التي تعقب كل مسابقة توظيف ، وعمليات التزوير التي تشوب بعضها ، أكدت السلطات الوصية أن الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية لم تعد تشكل أسبقية لكل مؤسسة أو كل إدارة عمومية ، للشروع في إجراء التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ، حيث سيتعين مستقبلا على المديرية العامة للوظيفة العمومية والمصالح المختصة لوزارة المالية ، والدوائر الوزارية كل فيما يخصها ، القيام قبل 31 ديسمبر 2012 بضبط مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية ، حيث يمكن لكل مسؤول عن مؤسسة أو إدارة عمومية بعد أن يضع دفتر ميزانيته الخاصة ، أن يقوم بإطلاق عملية التوظيف بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة ، على أن يتم لاحقا الموافقة على هذا الدفتر من قبل إدارة الوظيفة العمومية التي لا تتوقف إجراءات التوظيف. بالمقابل ، يتم الإبقاء على المناصب المالية المفتوحة حديثا والاعتمادات ذات الصلة لمدة 12 شهرا بعد السنة المالية وعلى صعيد متصل ، يتعين على كل مؤسسة أو إدارة عمومية حسب التدابير الجديدة للتوظيف ، أن تقوم بنفسها وفي حدود المناصب المالية الشاغرة التي تتوفر عليها ، بتوزيع دفعات المستخدمين الذين ينبغي توظيفهم عن طريق المسابقة ، وعن طريق المسابقة على أساسا لاختبار وكذا عن طريق الترقية الداخلية ، حيث وحال قيامها بنفسها بتحديد هذا التوزيع تعلم الإدارة المعنية المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- اعتماد معايير جديدة للانتقاء بين حاملي الشهادات المطلوبة في إطار التوظيف دائما ، قررت الحكومة منح المؤسسات العمومية والإدارات مسؤولية

الإعلان عن مسابقات التوظيف في ظل احترام المعايير البيداغوجية والشهادات أو الخبرة المحددة بموجب كل قانون أساسي خاص لأسلاك الموظفين ، حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية من تلقاء نفسها بتنظيم المسابقة بما في ذلك تحديد الاختبارات ، التصديق على النتائج عندما يتعلق الأمر بمسابقة على أساس الاختبار ، كما يمكن للإدارة بناء على طلبها أن تستعين بمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية أو أية مؤسسة أخرى للتكوين ، وأن تكون مجمل الأعمال والإجراءات المرتبطة بتنظيم مسابقات وإجراءات التوظيف من قبل المؤسسات والإدارات العمومية محل تأشيرة في وقت لاحق وحسب الحاجة ، من طرف كل من المراقب المالي ومفتش الوظيفة العمومية.

- لاتعيين لموظفين من خارج الولايات المعنية بالتوظيف ، حيث قررت الحكومة في إطار القضاء على البطالة المحلية ، حصر مسابقات التوظيف في الولايات المعنية بالمناصب المالية.

- أفادت الحكومة بخصوص المناصب المؤقتة ، أنه عندما تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تحضر لعمليات التوظيف ، تتوفر أصلا على مستخدمين في وضعية متعاقدين وتتوفر فيهم الشروط البيداغوجية أو شروط الخبرة المحددة في النصوص التنظيمية ، يجب أن تعتمد طريقة المسابقة على أساس الشهادة ، وفي هذه الحالة يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تتخذ بنفسها كل الترتيبات ، وهو ما من شأنه تجسيد السياسات العمومية للتوظيف المتعلقة بتوظيف ذوي الشهادات الشاغلين لمناصب مؤقتة.

إذن كانت هذه مختلف التدابير المنتظر تطبيقها في المستقبل من أجل تحسين نظام التوظيف العمومي في الجزائر.

2. نتائج الدراسة.

من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية :

- إن الانتقاء على أساس المسابقة المعمول به حاليا كمبدأ عام للالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية يهتم باختبار الكفاءة المهنية للمترشحين بغض النظر عن الجوانب الأخرى له ، والتي يمكن الوقوف عليها من خلال إجراء محاورات مع المترشحين ، فطرق وكميات التوظيف المعمول بها حاليا في النظام الجزائري لاتأخذ بعين الاعتبار بعض العناصر الهامة في التوظيف مثل : شخصية المترشح وطباعه وقدرته على تولي وممارسة الوظيفة العمومية ، بالإضافة إلى أنها لاتولي الجانب الأخلاقي للمترشحين الرعاية والاهتمام الكافي ، والذي يمكن التأكد منه

من خلال إجراء تحقيق إداري وأخلاقي سابق ، وفي هذا الإطار تكتفي إدارتنا ومؤسساتنا العمومية بنسخة من الصحيفة القضائية للمترشحين ، وعليه يمكن القول أن « موضوع ومضمون الامتحانات المقترحة على المترشحين لاتلعب دورا فعالا في إبراز المميزات الأخلاقية والقدرات الشخصية للمترشح ، وبالتالي لاتستجيب لطموحات الإدارة العمومية » (H-Cherhabil, 1998) (21)

- على الرغم من المجهودات التي بذلتها الجزائر في مجال إصلاح نظام التوظيف إلا أنها غير كافية ، فالتوظيف في الجزائر لايزال عشوائيا لأننا مازلنا نوظف من أجل أن نوظف ، دون أن نضع اعتبارا لمبدأ وضع الشخص المناسب في المنصب المناسب ، وهذا راجع إلى عدم نجاعة أساليب اختيار وتعيين الموظفين العموميين الذي يعتمد على نظام المسابقة على أساس الاختبار بالدرجة الأولى ، مما لايسمح باكتشاف الجوانب المتعلقة بشخصية المترشح من جهة ، كما يسمح بتسرب الممارسات الفاسدة في التوظيف كالصداقة والقرابة من جهة أخرى ، وهو الأمر الذي يحول دون تطبيق مبدأ الجدارة ، كما أن الإجراءات الصارمة التي فرضتها المديرية العامة للوظيفة العمومية على مسيري المنظمات والإدارات العمومية تسببت في بطء سيرورة عملية التوظيف ، وهذا ما أدى بالمسؤولين إلى إعادة النظر في نظام التوظيف من جهة ، والعمل على جعل إجراءات التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية تتمتع بمرونة أكبر ، وهذا ما يظهر جليا من خلال التدابير التي أقرها الوزير الأول أحمد اويحي من خلال التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011.

- يمكن القول أن التعليم الجديدة التي أصدرها الوزير الأول تتضمن اعترافا صريحا ببطء وتعقد إجراءات التوظيف والمنسوب إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية ، وهي في الحقيقة بريئة منه ، لأن الإجراءات المقصودة هي نتاج لنظام قانوني قائم بذاته ، وليس المديرية العامة للوظيفة العمومية إلا جهازا من أجهزة الدولة مكلفة بوضع تصورات وطرق التطبيق لقانون الوظيفة العمومية ، من أجل إرساء وظيفة عمومية عصرية ومتطورة ، ومتجانسة في الوقت نفسه مع النظام القانوني القائم في الدولة ، وبالتالي فإن هذه التعليم تؤكّد بداية استدرار الخلل الواقع في المنظومة القانونية ، ومحاولة وضع بدائل جديدة ، وفي تحقيق سبيل ذلك جاءت هذه التعليم لتعيد للمؤسسات والإدارات العمومية لدورها الرئيسي في التوظيف ، وهو تصحيح لدور الأمر بالصرف في مجال الموارد البشرية بتذكيره بأنه الفاعل الرئيسي في عمليات التوظيف ، وأن دور أجهزة الرقابة يبقى مكتملا ومقوما.

في الأخير يمكن القول أن نظام المسابقات ليس نظاما سيئا ويمكن أن

يكون الوسيلة المثلى لتحقيق مبدأي الجدارة والمساواة في التوظيف العمومي ، لكن ليس بالطريقة التي يطبق بها في الجزائر سواء من حيث مضمون مسابقات التوظيف التي لاتولي الجانب المتعلق بشخصية المترشح والجانب المتعلق بأخلاقه الاهتمام الكافي ، في حين أنهما الجانبان الأكثر أهمية والأكثر حساسية ، أو من جانب إجراءات التوظيف الكثيرة ، المعقدة ، والبطيئة التي تفرضها المديرية العامة للوظيفة العمومية ، والتي قيدت مسيري المؤسسات والإدارات العمومية وحالت دون قيامهم بأي مبادرة من شأنها أن تساهم في جعل نظام التوظيف أكثر فعالية ، ونحن في هذا الصدد لانلقي اللوم على المديرية العامة للوظيفة العمومية لعدم ثقتها بمسيري المؤسسات والإدارات العمومية لأنها حين تركت لهم كامل الحرية انتقلت حالة التوظيف العمومي من السيئ إلى الأسوء ، حيث استغل أصحاب الضمائر الميتة الوضع لتسريب الممارسات الفاسدة في التوظيف ، ولذا فعلى المديرية العامة للوظيفة العمومية أن تفوض بعض الصلاحيات لمسيري المؤسسات والإدارات العمومية ولكن في نفس الوقت تحيطهم بالرقابة الكافية وأن يكون مضمون هذه الرقابة ليس على مدى تطبيق الإجراءات واحترام النصوص القانونية ولكن المساءلة على النتائج المحققة أي الانتقال من منطق الوسائل إلى منطق النتائج.

الخاتمة :

خطت الجزائر خطوات هامة في مجال إصلاح نظام التوظيف في الوظيفة العمومية ، فمن خلال التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف العمومي عملت في كل مرة على تجاوز وتفادي الأخطاء والمطبات التي كان يعاني منها نظام التوظيف في كل مرحلة ، وهذا ما تؤكدته الإجراءات التصحيحية التي عرفها نظام التوظيف العمومي منذ الاستقلال ، وإلى غاية صدور التعليم رقم 01 المؤرخة في 11/04/2011 ، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ، وهو ما يجعلنا نتفاءل أن الجزائر تسير قدما نحو تطبيق المناجمنت العمومي الذي يعتمد أساسا على محاكاة قواعد التسيير المطبقة في القطاع الخاص ، عليها تتخلى يوما عن النظام البيروقراطي الذي يسيطر على سير مؤسساتنا وإدارتنا العمومية ، وتتوصل إلى إقامة إدارات عصرية ، ومواكبة للتغيرات التي أصبح يعيشها عالمنا المعاصر ، وتقدم خدمات ترضي تطلعات المواطنين وطموحاتهم.

قائمة المراجع والهوامش :

- 1 - بن عيسى الشريف عبد القادر ، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة إدارة الجمارك) ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2008 ، ص 84.
- 2 - محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988 ، ص 31.
- 3 - الأمر رقم 66 - 133 ، المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 16 ، الصادر في 8 جوان 1966 ، ص 547.
- 4 - الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 ، ص 04.
- 5 - لوران بلان ، الوظيفة العامة ، ترجمة أنطوان عبده ، الطبعة الأولى ، مطبعة عويدات ، بيروت ، 1973 ، ص 48.
- 6 - مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 1981 ، ص 87.
- 7 - حمدي أمين عبد الهادي ، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية ، دار الفكر العربي القاهرة ، 1966 ، ص 283.
- 8 - الأمر رقم 76 - 57 المؤرخ في 05 جويلية 1976 ، المتضمن نشر الميثاق الوطني ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الصادر بتاريخ 30 جويلية 1976 ص 898.
- 9 - حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون موظفي الدولة ، مرجع سبق ذكره ، ص 58.
- 10- رناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة تيزيوزو ، 2004 ، ص 40.
- محمد يوسف المعداوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 08.
- 11 - الأمر رقم 06 - 03 ، مرجع سبق ذكره ، ص 09.
- 12 - المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 المؤرخ في 30/09/1995 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية ، ص 08.
- 13- بن أحمد عبد المنعم ، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، فرع الإدارة والمالية العامة ، جامعة الجزائر ، 2003 - 2004 ، ص 17.
- 14 - الأمر رقم 06 - 03 ، مرجع سبق ذكره ، ص 10 .
- 15- مقابلة مع السيد «زمور كمال» ، رئيس مصلحة التنظيمية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ، 2010/02/21.
- 16 - عمر بايو ، المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية ، ملتقى حول الوظيفة العمومية ، مكتبة الحامة ، الجزائر ، 29 - 30 ماي 2000 ، ص 48 - 49.
- Laouisi _ 17 Abedelouahab, communication sur les dispositifs statutaires dans la fonction publique algérienne, séminaire Algérie _Français hôtel el aurassi, du 03 octobre 2005. P 09.
- 18- خطاب رئيس الجمهورية ، السيد عبد العزيز بوتفليقة ، المساء ، جريدة يومية ، العدد 661 ، الصادر بالجزائر بتاريخ 31 ماي 1999 ، ص 03 .
- 19- [http : //bensroul.mam9.com/t53-17-topic](http://bensroul.mam9.com/t53-17-topic), consulté le 21/06/2011 à 9 : 00h.
- 20- H .Cherhabil, le recrutement dans la fonction publique algérienne, _ 18 idara, volume 08, n°02, Algérie, 1998, p123.

