

المورد البشري المؤهل والنزاهة كأحد متطلبات تحقيق التنمية المحلية المستدامة

The qualified and impartial human resource as one of requirements for achieving sustainable local development

سغيرية راشا*، مخبر الآليات القانونية للتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية

بودواو، جامعة امحمد بوقرة - بومرداس -

r.seghiria@univ-boumerdes.dz

بوطبة مراد، مخبر الآليات القانونية للتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية بودواو، جامعة

امحمد بوقرة - بومرداس -

m.boutebba@univ-boumerdes.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023/07/12 تاريخ قبول المقال: 2023/10/12 تاريخ نشر المقال: 2023/11/30

الملخص:

مضمون هذه الدراسة تتمحور كفكرة أولى حول كفاءة المورد البشري، من خلال الحديث عن التكريس القانوني لها للمورد البشري المعين و المنتخب، أي ما إذا كان النص القانوني يتطلب ذلك، فضلا عن ذلك سوف تكون دراسة لمختلف أنواع التكوين التي يمكن للمورد البشري أن يتلقاها في مساره الوظيفي.

في المقابل، الفكرة الثانية سوف تكون بالحديث عن ضمانتين تضمن نزاهة المورد البشري، تتمثل الأولى في شفافية الالتحاق بالوظيفة العمومية من خلال التطرق للشفافية في شروط التوظيف، وكذا الاعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف. في حين تتلخص دراسة الضمانة الثانية في أخلاقيات الوظيفة العمومية من خلال دراسة تطبيقاتها في القوانين، مع ضرورة الحديث عن توصية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بخصوص النزاهة.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري، مؤهل، نزاهة، التنمية المحلية المستدامة، التنمية المستدامة.

Abstract:

The content of this study revolves as a first idea on the human resource competence, by talking about the legal framework, which it stipulates for the competence of appointed and elected human resource, that is, whether the legal text requires that, in addition it will be a study of the various types of training that a human resource can receive in his career path.

The second idea is about two guarantees that guarantee the integrity of the human resource. The first is the transparency of joining the public

* المؤلف المرسل

office, by addressing transparency in terms of employment, as well as relying on objective criteria in employment. the second guarantee is summarized in the ethics of the public service by studying its applications in the laws, with the need to talk about the recommendation of Organization for Economic Cooperation and Development regarding integrity.

Key words: human resource, qualified, impartial, sustainable local development, sustainable development.

المقدمة:

تعد التنمية المحلية أحد أهم أركان التنمية المستدامة الشاملة, ومؤخرا أصبحت من أهداف أغلب الحكومات, وهي من متطلبات تحقيق المساواة و العدالة في توزيع الثروات بين الأجيال, كما أنها تعتبر وسيلة لمجابهة تحديات المجتمع من خلال أبعادها الأربعة التي تتمثل في البعد الاقتصادي الذي غايته زيادة الثروة الاقتصادية ودمج كل الإنتاج المحلي في النشاط الاقتصادي, أما البعد الاجتماعي مضمونه هو التوزيع العقلاني للثروات بين أفراد المجتمع لمحاربة الفقر و التخلف, بالنسبة للبعد البيئي فيتمحور حول ضرورة المحافظة على الموارد الطبيعية المحلية لتعيش الأجيال الحالية مع عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة, بالنسبة للبعد البشري فهو يتطلب أن يتسم العنصر البشري بالكفاءة و كذا النزاهة ليستطيع مواكبة التغيرات و التطورات على مستوى الإدارة المحلية.

فالمورد البشري هو أحد الأعمدة الإدارية العمومية لما له من دور كبير في تحقيق التنمية في الدولة ; على اعتبار أن العنصر البشري المؤهل يعكس بالإيجاب على تحسين الخدمة العمومية², ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الأداء الوظيفي المتميز, وما يضمن ذلك هو ما تمتلكه الموارد البشرية من مؤهلات تمكنه من القيام بمختلف الأنشطة بكفاءة, هذه المؤهلات هي في الأصل ترجمة لعدة مراحل من التدريب والتكوين, وعليه ولضمان المردودية العالية في الأداء الوظيفي, لا بد من تطبيق استراتيجية أساسها الانتقاء الجيد, فمن خلال هذا الأخير يمكن للإدارة جلب الكفاءات البشرية المؤهلة والنزيهة والتي تنعكس على الأداء الوظيفي بشكل مباشر³ كون أن المورد البشري الكفاء و النزاهة يعد من أساسيات الإدارة وتنميتها.

يكتسي موضوع المورد البشري المؤهل والنزاهة كأحد متطلبات التنمية المحلية المستدامة أهمية كبرى من خلال الدور الذي يؤديه ضمن تطوير المؤسسة ومنه تحسين الخدمة العمومية وعليه تتحقق التنمية المستدامة.

و ما زاد أهمية الموضوع هي التحديات المعاصرة مع التطور المتسارع و ظهور ما يعرف بالإدارة الإلكترونية, لذلك ظهرت أهمية تنمية قدرات الموظف والتي أصبحت حتمية تفرضها شروط نجاح الاستراتيجيات المستقبلية المتمثلة في تجويد الخدمة العمومية .

لعل اهتمام الباحث و رغبته في تناول موضوع معين عما سواه هو في الحقيقة مبني على اعتبارات ذاتية ترتبط بشخص الباحث، و توجه اهتماماته بحكم الميل نحو موضوعات معينة ، و أخرى موضوعية ترتبط بمواصفات موضوع الدراسة من حيث قيمته العلمية، و كذا حداثة الموضوع.

بالنسبة للأسباب الذاتية هو الاهتمام بموضوع كيفية تحقيق التنمية بشكل عام وهذا لن يتأتى إلا من خلال المورد البشري المؤهل الذي يكون على دراية بكل ما يواكب المستجدات في الشأن المحلي ، والنزاهة التي تعتبر أهم صفة في المورد البشري المحلي لتحقيق التنمية المحلية بشكل خاص فهذا الذي دفعني كباحثة بمحاولة المساهمة العلمية في موضوع تحقيق التنمية المحلية ، عن طريق البحث في أساسها من خلال التطرق للتكوين والنزاهة .

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية هو أن تكوين المورد البشري و نزاهته يعتبران حجر الأساس لأي تقدم أو تطوير محلي ، فبدونه لا يمكن تحقيق المراحل البعيدة للتنمية المحلية فالتطرق لهذا الموضوع من الجانب القانوني يشكل أهمية كبيرة ، بالإضافة الى عنصر الجودة في الموضوع ، ومحدودية الدراسات والأبحاث التي تعنتي به.

استطلاعاً للموضوع يتحتم علينا مناقشة الإطار القانوني الذي يضم كفاءة ونزاهة المورد البشري سواء المعين أو المنتخب وتحليل المواد المتعلقة به للوصول الى مدى مساهمة الكفاءة والنزاهة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، وهو ما يدفعنا لطرح الإشكالية التالية :

كيف ساهم الإطار القانوني لكفاءة و نزاهة المورد البشري في تحقيق التنمية المحلية المستدامة ؟

لتحقيق أهداف هذا الموضوع و للإحاطة بهذه الدراسة سوف يتم الاعتماد بصفة أساسية على المنهج الوصفي ، من خلال جمع الأفكار وتحليلها وشرحها للوصول إلى نتائج، وهو ما فرضته العديد من عناصر هذا الموضوع التي تستوجب وصفاً دقيقاً من جهة وتحليلاً من جهة أخرى.

وباعتماد خطة تتكون من مبحثين ومطلبين :

يتضمن المبحث الأول التكريس القانوني لتأهيل المورد البشري الذي تم دراسته وفق مطلبين ، عنوان المطلب الأول التكوين القاعدي المطلوب في المورد البشري، في حين يتضمن المطلب الثاني التكوين المستمر للمورد البشري.

أما بالنسبة للمبحث الثاني فمضمونه نزاهة المورد البشري أساس تحقيق التنمية المحلية المستدامة ، وهو الآخر تم تقسيمه لمطلبين ، مضمون المطلب الأول شفافية الانتحاق بالوظيفة العمومية كضمانة لنزاهة المورد البشري والمطلب الثاني يتمحور حول أخلاقيات الوظيفة العمومية كضمانة لنزاهة المورد البشري.

1- التكريس القانوني لتأهيل المورد البشري :

سوف نتناول في هذا المحور التكوين القاعدي للمورد البشري المعين والمنتخب أي مستوى التأهيل المطلوب فيهم كمرحلة أولى ، هذا كفكرة أولى ، أما بالنسبة للفكرة الثانية سيتم التطرق للتكوين المستمر .

1.1- التكوين القاعدي المطلوب في المورد البشري :

سوف يتم التطرق في هذه الفكرة، ما إذا تم اشتراط الكفاءة في المورد البشري المحلي سواء المعين أو المنتخب لإمكانيته الترشح للانتخاب بوظيفته.

1.1.1- مدى توفر شرط التأهيل في المورد البشري المنتخب :

تتضمن هذه الفكرة دراسة مدى توفر شرط التأهيل في أعضاء المجلس الشعبي البلدي و الولائي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

1.1.1.1- في أعضاء المجالس الشعبية البلدية و الولائية :

بالرجوع الى القانون العضوي للانتخابات المعدل والمتمم وتحديدا في نص المادة 184 من الأمر رقم 01-21 المتضمن القانون العضوي للانتخابات، المعدل والمتمم بالأمر رقم 10-21⁴، نجد أنها لم تتضمن شرط الكفاءة أو مستوى يؤهل المترشح لممارسة مهامه، وكذلك نفس الأمر بالرجوع لنص المادة 65 من الأمر رقم 13-21 المؤرخ في 31 اوت 2021 المعدل والمتمم لبعض أحكام القانون رقم 10-11 المتضمن قانون البلدية، لم تنص هي الأخرى على شرط التأهيل لتولي منصب عضوية المجلس الشعبي البلدي أو الولائي.

يمكن أن يفسر غياب شرط الكفاءة على أن كل المواطنين سواسية في الحق في الترشح المكفول دستوريا طبقا للمادة 56 من التعديل الدستوري تجسيدا لمبدأ المشاركة⁵، في المقابل لا يمكن الأخذ بهذا التبرير، لأن اشتراط الكفاءة لا يعني خرق مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، وإنما يعد إعمالا وتفعيلا له لأنه يركز اختيار الأفضل من بين المرشحين الممنوحين فرصا متساوية من الناحية القانونية. ومن ناحية أخرى فإن مبدأ المساواة يدعم مبدأ الاختيار حسب الكفاءة لأن المساواة لا تكون إلا بين المتساويين في نفس الظروف والشروط طبقا لقاعدة تماثل المراكز القانونية.

2.1.1.1- في رؤساء المجالس الشعبية البلدية و الولائية :

بالرجوع للأمر 13-21 الذي يعدل ويتمم بعض أحكام القانون رقم 10-11 المتعلق بالبلدية⁶، والتي تقابلها المادة 59 من قانون الولاية⁷ بنفس المضمون لرئيس المجلس الشعبي الولائي يمكن استخلاص ما يلي :

من خلال قراءتنا لمضمون المادة نلاحظ انها أكثر وفرة في الاحكام فأورد عدة احتمالات، مما أظهر توسيع مبدأ المشاركة ومبدأ الشفافية أيضا على عكس ما تم إقراره في المادة 65 من القانون سالف الذكر قبل التعديل، حيث اختصرت الطريق مباشرة وحصرت مجال الرئاسة في متصدر القائمة. كما أجابت المادة 65 المعدلة على احتمال قد يطرأ ومفاده أنه في حالة تساوي الأصوات المحصل عليها ; يعلن الفائز المترشح الأكبر سنا والملاحظ أنه تم تغيير بالنسبة للسن في التعديل الجديد على عكس ما كان في السابق أن الفائز المترشح يكون الأصغر سنا في حالة تساوي الأصوات، وهذا لإعطاء المشرع أهمية أكبر لشؤون

البلدية شأنها شأن الولاية على أساس أنهم إدارات عمومية تهتم بمصلحة شؤون المواطن , لكن وبالرغم من هذه الأهمية نلاحظ أن المادة أغفلت هي الأخرى عن اشتراط الكفاءة للترشح لرئاسة المجلس الشعبي البلدي , فمهما كان شرط الكفاءة مهم في الترشح لعضوية المجلس الشعبي البلدي , فاشتراطه في رئاسة المجلس الشعبي البلدي يعد أكثر أهمية , فله المسؤولية الأولى لخلق التنمية المحلية , وهذا لن يكون إلا باكتسابه المؤهلات وتكوينه , فلا يمكن أن يكون رئيس المجلس الشعبي البلدي غير كفاء ولم يتلق التكوين الكاف لاعتباره رئيس البلدية , و يسير شؤون البلدية ويحقق التسيير الجوارى الفعال .

ونفس الأمر بالنسبة لرئيس المجلس الشعبي الولائي بالرغم من أهميته نلاحظ غياب اشتراط الكفاءة فيه , كيف لا فهو تارة ممثل المجلس أمام الوالي , وهمزة وصل بين المجلس والمواطنين في الولاية تارة أخرى .

2.1.1- مدى توفر شرط التأهيل في المورد البشري المعين :

سوف يتم التطرق لدراسة مدى توافر شرط الكفاءة لأصحاب المناصب و الوظائف العليا وكذلك للعنصر البشري في الوظيفة العمومي .

1.2.1.1- في أصحاب الوظائف و المناصب العليا :

تضمنها الأمر 03-06⁸ من خلال المادة 17 التي مفادها أن شروط التعيين لهذه الفئتين يكون عن طريق التنظيم .

1.1.2.1.1- أصحاب الوظائف العليا :

قبل الحديث عن الإطار القانوني لمدى توفر شرط الكفاءة لتعيين الموظفين في الوظائف العليا الذي يعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة وهو ما نصت عليه المادة 16 من الأمر 03-06⁹ , وجب أولاً تحديد أصحاب الوظائف العليا في الإدارة المحلية , وهو ما جاء به المرسوم التنفيذي 90-227 في مادته الأولى التي جاءت في مضمونها أنه تحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية بالإدارة المحلية بما يلي : " الوالي , رئيس قسم أو مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم بمرسوم , الكاتب العام للولاية , مفتش عام بالولاية , رئيس دائرة , رئيس ديوان الوالي ."¹⁰

وبالرجوع لنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226¹¹ , اعتبرت المادة شرط الكفاءة والنزاهة كشرطين لتعيين كل موظف في وظيفة عليا في الدولة , إذ هذين الشرطين يتمثلان أساسا في أن يكون الموظف بمستوى تأهيل لمدة خمس سنوات على الأقل على مستوى المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية أو الخاصة أو مارس مهنة أو نشاطا حرا في مجال ذي صلة بمهام الوظيفة العليا المطلوب شغلها .

على هذا الأساس سوف نأخذ الوالي على سبيل المثال لدراسة شرط الكفاءة المتعلقة به .

يعتبر الوالي أعلى سلطة إدارية وسياسية بالولاية , كما يعد من المناصب السامية أو العليا للدولة حيث يعين من طرف رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي طبقا للمادة 92 من التعديل الدستوري 2020¹² ,

حيث توافر شرط الكفاءة المطلوبة في تعيين الوالي أحد مقومات العنصر البشري الكفاء الذي يساهم في تحقيق التسيير الجوارى الفعال ومنه تحقيق التنمية المستدامة، إذ معيار النزاهة والكفاءة المنصوص عليها في المادة المذكورة سابقا تتمثل أساسا أن يكون بمستوى تأهيل لمدة خمس سنوات على الأقل على مستوى المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية أو الخاصة أو مارس مهنة أو نشاطا حرا في مجال ذي صلة بمهام الوظيفة العليا المطلوب شغلها.

2.1.2.1.1- أصحاب المناصب العليا :

سوف نتطرق لأصحاب المناصب العليا في الولاية والبلدية .

1.2.1.2.1.1- في الولاية :

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 17-60 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها ¹³، من خلال المادة 02 التي تحدها فيما يلي: "...أمين عام دائرة، ملحق بالديوان، رئيس مصلحة، رئيس مكتب."

وكذلك المواد 3,4,5 التي تتضمن شروط تعيين المناصب العليا المذكورة سابقا أكدت على أن الموظفين الذين يتم تعيينهم للمنصب العالي لإدارة الولاية يجب أن يكونوا مرسمين و ينتمون على الأقل إلى رتبة متصرف رئيسي، مهندس رئيسي أو رتبة معادلة لها و يثبتون سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، محددة في كل مادة على حسب المنصب العالي الذين ينتمون إليه و كذلك الذين ينتمون إلى رتبة متصرف مهندس دولة أو رتبة معادلة لها يجب أن يثبتون سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة كل على حسب المنصب ¹⁴ .

وعليه هذه المواد بينت أن التعيين في المناصب العليا للولاية من الضروري أن تكون للموظف الذي سوف يتم تعيينه خبرة لسنوات معينة بحيث يكتسب من خلالها كفاءة تمكنه من التنصيب في المنصب العالي.

2.2.1.2.1.1- في البلدية :

بالرجوع للمرسوم التنفيذي 91-26 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلدية¹⁵، ومن خلال ما تضمنه الفصل الأول من الباب الرابع المعنون بالمناصب العليا في الإدارة البلدية في المادة 117 منه التي تحدد قائمة المناصب العليا " ¹⁶ نجد أن المادة بينت أنه لكي يعين الأمين العام في منصب عال في البلدية وجب أن تكون له أقدمية يكتسب من خلالها كفاءة تؤهله لتولي المنصب .

2.2.1.1- في العنصر البشري للتوظيف العمومي :

بالرجوع للأمر 06-03، نصت المادة 75 ¹⁷ منه لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

"أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها."¹⁸

نلاحظ أن المادة اشترطت مجموعة من المؤهلات للمورد البشري في الوظيف العمومي للالتحاق بالوظيفة.

2.1- التكوين المستمر للمورد البشري :

سوف يتم التطرق في هذه الفكرة لدورات التكوين وتحسين المستوى.

1.2.1- دورات التكوين :

نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-194¹⁹ على أنه: "تتضمن دورات التكوين :

التكوين المتخصص، التكوين التحضيري لشغل منصب."

1.1.2.1- التكوين المتخصص :

نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال المادة 107 منه، بحيث يتم من خلال هذا التكوين ترقية الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى في نفس السلك أو إلى السلك الأعلى مباشرة²⁰، و يمكن فيها الموظفين من القيام بدورات تكوينية وهذا لتحسين المعارف و اكتساب الكفاءات كما هو مكرس في القوانين الخاصة التي تحكم مختلف أسلاك الموظفين والذي يكون مرهونا بالمتطلبات التي يستدعيها كل سلك من الأسلاك المختلفة للموظفين، على أن يكون في إطار احتياجات الهيئة المستخدمة .

حيث نصت المادة 08 ف 1 من نفس المرسوم على أن التكوين المتخصص هو " كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بقصد التوظيف المباشر في رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة."²¹

2.1.2.1- التكوين التحضيري لشغل منصب :

وهو ما جاءت به المادة 09 من نفس المرسوم²² على أنه: "...كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص²³ أو التعيين في منصب عال²⁴ أو في منصب متخصص²⁵ ."

2.2.1- دورات تحسين المستوى :

تضمنته المادة 10 من نفس المرسوم²⁶ على أنه: " تتضمن دورات تحسين المستوى :

-التكوين أو دراسات التخصص، التكوين التحضيري للمسابقات للمسابقات أو الامتحانات والفحوص المهنية، تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى ."

في هذا النوع يتم تطوير كفاءات الموظفين حيث تتمثل في تلك التي تكون داخليا أو تلك التي تتم في الخارج وهو ما جاء به المرسوم الرئاسي 14-196²⁷، بالإضافة للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 05 افريل 2017 المتعلقة بتحسين المستوى بالخارج صادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

كخلاصة القول بالنسبة لفكرة الكفاءة المطلوبة في المورد البشري المحلي، هو أنه بالرغم من أهمية المجالس المنتخبة إلا أنه هناك غياب لشرط الكفاءة، سواء بالنسبة للمجالس الشعبية البلدية و الولائية، فضلا عن رؤساء المجالس الشعبية البلدية الذين يشكلون حجر الأساس في تحقيق التسيير الجوّاري الفعال و منه تحقيق التنمية، وكذا رئيس المجلس الشعبي الولائي الذي يعد أساس المجلس، على اعتبار أنه ممثل أمام الوالي و أمام المواطنين .

في المقابل بالنسبة للمورد البشري المعين نلاحظ أنه إجمالاً أقر ضرورة وجود مجموعة من المؤهلات لتعيينهم .

2- نزاهة المورد البشري أساس تحقيق التنمية المحلية المستدامة :

النزاهة هي تجرد السلوك البشري من تقديم أي خدمة خاصة للمواطنين للحفاظ على شخصه من جهة وعلى منصب عمله من جهة أخرى وعملاً تحقيقاً للمصلحة العامة للمجتمع²⁸، وعليه للحديث عن جانب النزاهة في المورد البشري وجب التطرق لضمانات نزاهته لتجسيد التنمية المحلية المستدامة، بالنسبة للضمانة الأولى هي شفافية الالتحاق بالوظيفة العمومية، أما بالنسبة للضمانة الثانية؛ أخلاقيات الوظيفة العمومية.

1.2- شفافية الالتحاق بالوظيفة العمومية كضمانة لنزاهة المورد البشري :

حماية الوظيفة العمومية يعد أمراً ضرورياً، وهذا من خلال ضمان الشفافية في التوظيف، وأيضاً من خلال الاعتماد على معايير موضوعية في التوظيف، دون الإخلال بالشروط العامة فيه لضمان توظيف عنصر بشري كفاء ونزيه، الذي يعد أساس استمرار الوظيفة العمومية، وعليه سوف يتم التطرق للشفافية في شروط التوظيف وكذلك للمعايير الموضوعية في التوظيف.

1.1.2 - الشفافية في شروط التوظيف :

الأصل في تشريعات الوظيفة العمومية أنه يتم وضع الشخص في منصب تتلاءم وقدراته وكذا المنصب الذي يلتحق به، وهذا ما يعكس تطور الدولة²⁹، على اعتبار أنه مستواها يتحدد بوعي موظفيها، فمصطلح الموظف العمومي يرتبط بمصطلح مكافحة الفساد ارتباطاً وثيقاً، فمكافحة الفساد في التوظيف العمومي يجب كخطوة أولى ضمان إجراءات شفافة للالتحاق به³⁰.

على هذا الأساس تركزت اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بمكافحة الفساد تنظيم شروط التوظيف للتشريع الداخلي لكل دولة³¹، وهذا ما نجده منصوص عليه في نص المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، التي تضمنت مجموعة الشروط الواجب توفرها نذكرها على النحو الآتي:

"... أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً 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 السن³²، والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها³³.

وجبت الإشارة أنه من غير الممكن ان يضاف شرط آخر لم ينص عليه هذا القانون وهذا لتمييز وقبول فئة عن أخرى، لأنه يعد خرقاً للقانون، لكن استثناء، القوانين الخاصة تلك التي تشترط لتوظيف فئة معينة شروط إضافية أخرى لأهمية المنصب وحساسيته في الدولة³⁴.

2.1.2- الاعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف :

بغرض ضمان شفافية التوظيف، لا بد من الاعتماد على مبادئ لانتقاء أحسن للعنصر البشري، حيث تتمثل في مبدأ المساواة كفكرة أولى ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية كفكرة ثانية.

1.2.1.2- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية :

يعد مبدأ المساواة من الضمانات لكل الحقوق والحريات حيث تم النص عليه في أغلب دساتير العالم على اعتبار أن له أهمية كبيرة ضمن المبادئ الدستورية لمعظم الدول³⁵.

"المقصود بمبدأ المساواة عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة ويوجدون في ظروف وأحوال واحدة، وعليه لا ينصرف مفهوم المساواة إلى المساواة بين الناس، لأن ذلك في الواقع يؤدي إلى عدم المساواة، فالمساواة لا تعني التطابق، وإنما تعني المساواة في المعاملة القانونية لأصحاب المراكز القانونية و المتماثلة³⁶.

1.1.2.1.2- أساس مبدأ المساواة :

تضمنت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وكذلك الدساتير الجزائرية المتعاقبة لاسيما التعديل الدستوري الأخير، بالإضافة إلى مختلف التشريعات مبدأ المساواة فهو من أهم المبادئ الدستورية التي تبنى عليها مختلف الحقوق والحريات³⁷.

1.1.1.2.1.2- الأساس الدستوري :

أقرت الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال على مبدأ المساواة على أنه مبدأ دستوري³⁸، وعليه سوف يكون الحديث عن التعديل الدستوري 1996 وكذا التعديلات التي جاءت بعدها لهذا الأخير.

1.1.1.1.2.1.2- التعديل الدستوري 1996:

نصت المادة 29 من الفصل الرابع المعنون بالحقوق والحريات على مبدأ المساواة حيث تضمنت ما يلي: " كل المواطنين سواسية امام القانون , و لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه الى المولد , أو العرق, أو الجنس, أو الرأي, أو أي شرط أو ظرف آخر , شخصي أو اجتماعي." وكذلك ما تضمنته المادة 51 أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."³⁹

الملاحظ على هذا الدستور أنه جاء بمبدأ آخر له علاقة بمبدأ المساواة في التوظيف وأقر المشرع أنه مبدأ مكمل له وهو مبدأ حياد الإدارة⁴⁰ التي تضمنته المادة 23، حيث نصت على أنه: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون".⁴¹

2.1.1.1.2- في التعديل الدستوري 2016:

تم النص على مبدأ المساواة بشكل عام في ديباجة الدستور ف، 10 أن الشعب الجزائري يناضل في سبيل الحرية والديمقراطية حيث نصت على: "... ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات أساسها مشاركة كل جزائري و جزائرية في تسيير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة...."⁴²، ثم أقره بشكل عام في الالتحاق بالوظائف العمومية،⁴³ حيث نصت المادة 32 من الفصل الرابع المعنون بالحقوق والحرية على أنه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، بشخصي أو اجتماعي." و المادة 63 نصت أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".⁴⁴

وعليه فالتعديل الدستوري من خلال هذه المواد أظهر ضرورة تجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالتوظيف لكل المواطنين لإزالة كل ما يمكن أن يحول لعدم ضمان المساواة في حقوقهم وحريةهم أمام المؤسسة⁴⁵، و ما زاد من إثبات ذلك هو نص المادة 69 التي اقرت أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل..."⁴⁶

3.1.1.1.2- في التعديل الدستوري 2020:

سار التعديل الدستوري الأخير على نفس منوال التعديل السابق من خلال النص على مبدأ المساواة في الديباجة، إلا أن الإضافة التي جاء بها في هذه الأخيرة هي إلزام تمسك الشعب الجزائري بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 وكذا الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر⁴⁷، وهو ما جاء في ف 16 من الديباجة⁴⁸ ما يؤكد على المساواة في تولي الوظيفة، وأقره أيضا بصورة عامة مثلما كان عليه في التعديل الدستوري 2016، لكن بإضافة لكل المواطنين الحق في حماية متساوية.

2.1.1.2.1.2- الأساس التشريعي (في الأمر 06-03 المتمم):

تم تكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية في المادة 74 أنه "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية"⁴⁹، في هذا الإطار تم اشتراط في المادة 75 شروط قانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية فهي ضمانات لتحقيق المساواة بين المراكز القانونية التي سوف تشغل الوظيفة العمومية و هذا لاختيار العنصر البشري الكفاء بينهم⁵⁰، في حين اعتبر الأمر 06-03 المتمم أن مبدأ الحياد من شروط تحقيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية وهو ما تضمنته المادة 41 منه أنه: "على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز".⁵¹

وعليه من خلال ما تم ذكره يعد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية من أهم المبادئ الدستورية، على اعتبار أن تطبيقها يحقق الشرعية و منه النزاهة في التوظيف، لهذا وجب على الإدارات العمومية العمل بهذا المبدأ مع التقيد بمبدأ الحياد الذي هو مكمل له.⁵²

2.1.2.1.2- مضمون مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية :

سوف يتم التطرق لنقطتين تتمثلان في مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العمومية و التعيين من السلطة المختصة في الوظيفة العامة.

1.2.1.2.1.2- مبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة العمومية :

معنى هذا المبدأ أن كل المواطنين لهم الحق في شغل الوظيفة العمومية لمن توافرت فيه الشروط للولوج لهذه الوظيفة من كفاءات و مؤهلات.⁵³

2.2.1.2.1.2- التعيين في الوظيفة العمومية يكون من السلطة المختصة :

من الضروري أن التعيين في الوظيفة العمومية أن يكون بطريقة مشروعة لا تخالف القانون، معناه أن يكون بطريقة شرعية وهذا بقرار صادر عن السلطة المختصة قانونا كالوزير الأول، فالأداة القانونية لإنشاء المركز القانوني للموظف العمومي هي قرار تعيينه و لمشروعيته يجب صدوره من السلطة المختصة قانونا.⁵⁴

2.2.1.2- مبدأ الجدارة في تولي الوظيفة العمومية :

سوف يتم التطرق لتعريف مبدأ الجدارة وكذلك لأساسه القانوني .

1.2.2.1.2- تعريف مبدأ الجدارة :

عرف برنارد روزن الجدارة على أنها : "ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم، وترفيحهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة، وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز، والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد."⁵⁵

ما يلاحظ على هذا التعريف أنه عرف من جانب القدرة والبقاء ولم يتطرق في تعريفه للجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية.⁵⁶

أما بالنسبة للدكتور أنور احمد أرسلان فقد عرفه على أنه : "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين و الاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، وبغض النظر عن أية اعتبارات أخرى."⁵⁷

في هذا التعريف نلاحظ أنه تم اظهار الشق السلبي لمبدأ الجدارة من خلال ضرورة غياب المحسوبية و في المقابل الاعتماد على معايير مبدأ الجدارة .

من خلال هذين التعريفين يمكن تعريف مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية على أنه اختيار الموظف العمومي على أساس الكفاءة والقدرة، مع اجتناب المحسوبية والمحاباة.

2.2.2.1.2- أساس مبدأ الجدارة :

يتمثل الأساس القانوني لمبدأ الجدارة دولياً في الميثاق الدولية وداخلياً في أحكام الدستور والأمر 03-06 المتمم.

1.2.2.2.1.2- على المستوى الدولي :

كان التوظيف قبل الثورة الفرنسية مبني على المحاباة أي غياب المساواة ما أدى برجال الثورة تغيير هذا الوضع و العمل على زرع المساواة و إنهاء التمييز بين المواطنين للالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا باختيار الأجدد منهم ,وهو ما نصت عليه المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن 1789⁵⁸ ,حيث جاء في هذه المادة أن كل المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة دون أي تمييز آخر غير ذلك الذي يميز كفاءتهم وجدارتهم ,بعدها تم تعميم هذا المبدأ ليشمل معظم الميثاق الدولية منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 ,حيث تضمنت المادة 21 منه ف 2 على أنه لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده⁵⁹.

وكذلك نفس الأمر بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 الذي أقر في المادة السابعة منه أنه من حق العمال التمتع بشروط عمل عادلة ومنها التساوي في فرص الترقية دون الاخضاع لأي اعتبارات إلا تلك المتعلقة بالكفاءة والأقدمية⁶⁰...

يتبين من خلال هذا الأساس الدولي أنه قد كرس مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية وهو ما يظهر للدول ضرورة الأخذ بهذا المبدأ ,فالجزائر ملزمة بما جاء في النصوص الدولية كون المعاهدات تشكل جزء مهم في المنظومة القانونية.

2.2.2.2.1.2- على المستوى الداخلي :

أولت المنظومة القانونية الوطنية أهمية لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا بالنص عليها سواء بصفة صريحة أو ضمنية .

1.2.2.2.2.1.2- الأساس الدستوري :

يمثل الدستوري الأعلى في هرم تدرج القواعد القانونية كيف لا وهو يتضمن المبادئ العامة للدولة التي تسير عليها ,ومنها تلك المتعلقة بمجال التوظيف ,وعليه سوف يكون الحديث عن التعديل الدستوري 1996 وكذا التعديلات التي جاءت بعدها.

أكد التعديل الدستوري على مبدأ الجدارة من خلال المادة 51 منه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " ⁶¹. من خلال عبارة "غير الشروط التي يحددها القانون " نجد أن المؤسس الدستوري ترك أمر تفصيلها للتشريعات الوظيفية، حيث أقرت المادة كما تمت الإشارة سابقاً صراحة على مبدأ المساواة وضمناً على مبدأ الجدارة من خلال العبارة الأخيرة للمادة، حيث يتوقف تحقيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية بتحقيق الشروط المحددة قانوناً التي تتضمن الجدارة والكفاءة.

بالرجوع للتعديل الدستوري 2016 نلاحظ أنه أكد على هذا المبدأ بنفس المضمون من خلال المادة 63 منه ⁶²، وكذلك الأمر بالنسبة للتعديل الدستوري 2020 من خلال المادة 67، إلا أن هذه الأخيرة أضافت استثناء المتعلق بالمهام والوظائف السيادية والأمن الوطنيين ⁶³.

من خلال ما سبق يمكن القول أن مبدأ الجدارة أصبح مبدأ دستورياً متضمناً في معظم الأنظمة القانونية بصفة صريحة كانت أو ضمنية مما يجبر على احترامه تطبيقاً لمبدأ الشرعية.

2.2.2.2.1.2- الأساس التشريعي :

أقرت المادة 80 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية المعدل والمتمم على أنه "يتم الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق :

-المسابقة على أساس الاختبارات،المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لأسلاك بعض الموظفين" ⁶⁴. جعلت هذه المادة من المسابقة أحد مظاهر مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والجدير بالذكر أنه عند تتبع المواد المتعلقة بهذا الأمر نخلص إلى القول أنه لم ينص على الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية بل تعدى ذلك إلى المسار الوظيفي وذلك في تقييم الموظف من خلال نص المادة 99 من الأمر 03-06 المتمم، التي جاءت في مضمونها أنه من معايير تقييم الموظف هو الكفاءة المهنية وكذلك نفس الأمر بالنسبة لترقية الموظف فتكون بامتحان مهني أو بعد تكوين متخصص وهو ما جاءت به المادة 107 منه.

3.2.2.2.1.2- الأساس التنظيمي :

باعتبار أن المسابقة هي أحد معايير مبدأ الجدارة وحسب ما نصت عليه المادة 82 من الأمر 03-06 المتمم على أنه: " تحدد كفاءات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه عن طريق التنظيم ". في هذا الإطار تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ⁶⁵ المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، وتضمنت المادة 36 من هذا الأخير على أنه لتوضيح كيفية تطبيق المرسوم تصدر تعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فعلاً صدرت التعليمية الوزارية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013. ⁶⁶

ما يمكن قوله في هذه النقطة أن المشرع لم يأتي بأي جديد بخصوص تعديل مضمون المسابقة، فاكتمل بالمسابقة الكتابية أو الشفهية أو تلك التي تكون على أساس الشهادة .

3.1.2- علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية :

يعد مبدأ المساواة مظهر من مظاهر الديمقراطية، فالمساواة في التوظيف هو مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون من جهة، وفي الحقوق والحريات العامة من جهة أخرى، ويتمحور معنى مبدأ المساواة حول فكرتين أساسيتين، تتمثل الأولى في المساواة القانونية والثانية في المساواة الفعلية⁶⁷.

المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية في مفهومه القانوني الذي ظهر في فرنسا كأول مرة هو عدم تمييز أي فئة على أخرى للالتحاق بالوظيفة، معناه أنه متى توافرت الشروط القانونية والمطلوبة للالتحاق بشغل الوظيفة وهذا لضمان مبدأ تكافؤ الفرص، وكانت العبرة من وراء المساواة القانونية هو محاولة محو الاحتكار في الالتحاق بالوظيفة الذي كان حكرًا على طبقة معينة في أوروبا آنذاك، إلا أن تطبيق هذا في الواقع أدى إلى عدم تحقيق مساواة فعلية ويعود ذلك لعدم تساوي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطبقات الفقيرة مقارنة بالغنية، وهو السبب الرئيسي الذي يعود لظهور فكرة المساواة الفعلية التي تتضمن إعطاء الفرصة لجميع المواطنين في التوظيف، حيث تقوم الدولة بإصلاحات من خلالها يكون للجميع الحق للالتحاق بالوظائف العمومية دون وجود عوائق مالية كانت أو اجتماعية⁶⁸.

من خلال ما سبق يمكن إظهار العلاقة بين مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة من خلال :

- أن المساواة المتحدث عنها هي المساواة بمفهومها النسبي التي تسمح للجميع بشغل الوظيفة العمومية دون تمييز بين الفئات إلا تلك المتعلقة بشروط الكفاءة والجدارة وليست تلك بمفهومها المطلق التي تؤدي إلى عدم تحقيقها⁶⁹.

- مبدأ الجدارة هو الذي يفصل التعارض بين المساواة القانونية والواقعية، فالمسابقة في الالتحاق بالوظيفة العمومية هي النقطة المشتركة بين مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة في التوظيف؛ فمن جهة المسابقة تظهر كفاءة ومؤهلات المورد البشري في تولي الوظيفة العمومية ومن جهة أخرى لكل المواطنين الحق في الالتحاق بها دون تمييز⁷⁰.

2.2- أخلاقيات الوظيفة العمومية كضمانة لنزاهة المورد البشري :

تقوم مختلف التشريعات المقارنة بوضع أساسيات أخلاقية من واجب الموظف التحلي بها ضمن ما يعرف بمدونة قواعد السلوك الوظيفي، وهي عبارة عن وثيقة تصدرها الدولة تحدد مجموعة من القيم والسلوكيات،

وكذا على ما هو غير مرغوب في محيط الوظيفة⁷¹ ، وعليه سوف نتطرق لأخلاقيات الوظيفة في التشريع الجزائري وكذلك لمضمون توصية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن النزاهة العامة.

1.2.2- أخلاقيات الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري :

توجب الإشارة في هذا الإطار أنه تمت مصادقة الجزائر على غرار مجموعة من دول العالم على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004⁷² ، كذلك اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد⁷³ ، و الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد⁷⁴ ، بالإضافة إلى ذلك تم إصدار القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته⁷⁵ .

1.1.2.2- أخلاقيات الوظيفة العمومية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المتمم :

من خلال هذا الأمر أظهر المشرع حتمية إرساء اخلاقيات الوظيفة العمومية كمبدأ عام⁷⁶ في المادة الأولى ضمن الفقرة الثانية : "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة."⁷⁷

يعد مبدأ الاخلاقيات هدف للقيام بالوظائف بأنواعها ، فعندما يكون الموظف مخلص ومتفاني في وظيفته يكون قد حقق أحد مبادئ الوظيفة العمومية والقانون الإداري المتمثل في مبدأ الولاء للدولة ويعني ذلك الرابط الانتمائي الشعوري القوي الذي يربط المواطن بدولته ، وهذا هو الغرض من استعمال مصطلح "الدولة" في هذه المادة ، فالظاهر أن المصطلح له دلالة دستورية أكثر منها إدارية خاصة وأتينا في الوظيفة العمومية ، فكان من الأحسن استعمال مصطلح أكثر دلالة يكون منسجما مع الهدف الأصلي المتمثل في تحقيق المصلحة العامة ، ألا وهو مصطلح الإدارة العامة بمعنى المؤسسات العمومية وهو ما نص عليه المشرع في مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية ضمن المادتين 2 و 3⁷⁸ .

يبقى أن نشير إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري جاء بمجموعة من الأحكام المرتبطة بأخلاقيات الموظف ضمن الفصل المتعلق بواجبات الموظف⁷⁹ ، فقد نصت المادة 41 على وجوب أن يمارس الموظف مهامه بكل أمانة وبدون تحيز . كما نصت المادة 42 على أنه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة . وكذلك ضرورة الالتزام بالسر المهني وفق ما جاءت به المادة 48 ، وتتضمن المادة 54 : "يمنع الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه ."⁸⁰

2.1.2.2- أخلاقيات الوظيفة العمومية في القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم :

تحدث هذا القانون على أساسيات جد مهمة مرتبطة بالأخلاقيات ، فقد تحدثنا المادتين 7 و 8 منه على مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين، فالمادة 7 تنص على أنه : "من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والامانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها، لا سيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الاطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية."

أما المادة 8 فتقضي بأن : "يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عادي. "

إن الحاجة لأخلاقيات الوظيفة العمومية تعتبر أكثر حتمية في حالة ما إذا كانت النصوص القانونية والتنظيمات غير واضحة في تحديد واجبات الموظف التي تتناسب و أهداف الوظيفة ، هذا ما يؤكد على ضرورة إقامة مدونة لأخلاقيات الوظيفة العمومية تظهر البعد الأخلاقي للموظف لتحقيق النزاهة ؛فهذه المدونة تعد بمثابة خطوة مهمة تؤدي لتنظيم العلاقات الوظيفية ، فمن الضروري التأكيد على الموضوعية العلمية التي توجب فصل العوامل الذاتية عن الإدارة ،فنتممين هذه الاخلاقيات تشكل رهانا لتطوير نوعية الخدمة التي أساسها النزاهة والتي تؤدي بالضرورة مرفق عام ذو كفاءة ونزاهة.⁸¹

في هذا الإطار تم إصدار مدونة أخلاقيات مهنة القضاء من قبل المجلس الأعلى للقضاء يوم 23 ديسمبر 2006 التي أقرت أنه يجب على القاضي أن يلتزم بالنزاهة والحياد والتجرد و كذلك بالقواعد التي تهدف لتحقيق العدالة والمساواة.⁸²

بالإضافة لمدونة أخلاقيات الشرطة التي جاءت بمجموعة من المبادئ تلزم الشرطي بأدائها عند أداء مهامه⁸³.

2.2.2- توصية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بخصوص النزاهة العامة :

إن المجلس بالنظر إلى المادة 5 من اتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بتاريخ 14 كانون الأول / ديسمبر 1960، وبالنظر إلى توصية المجلس بشأن تحسين جودة اللوائح الحكومية ،وبالنظر لما بذلت الأمم المتحدة من جهود لمكافحة الفساد وتعزيز الحوكمة الرشيدة، التي نصت عليها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وخطة التنمية المستدامة للعام 2030 التي اعتمدها الأمم المتحدة، وتلك التي بذلتها منظمات دولية وإقليمية أخرى، يعترف بأن النزاهة، التي هي إحدى ركائز البنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هي حجر الأساس في النظام العام للحوكمة الرشيدة، وإذ يعترف بأن تشجيع النزاهة تختلف بنسبة كبيرة بين بلد لآخر بسبب درجة المخاطر التي تتصل بالنزاهة العامة و كذا الأطر القانونية والثقافية لكل بلد ،و يعتبر المجلس أن إعطاء أهمية للنزاهة العامة ؛ هي مسؤولية الحكومة على جميع مستوياتها بولاياتها المختلفة⁸⁴.

بخصوص اقتراح لجنة الحوكمة العامة لغرض هذه التوصية يوافق على استخدام التعاريف التالية:

- "تشير النزاهة العامة إلى التوافق المتناسك بين القيم الأخلاقية والمبادئ والمعايير المشتركة، والالتزام بها لحماية المصلحة العامة وإعطاء الأولوية لها على حساب المصالح الخاصة في القطاع العام."⁸⁵

- "يشمل القطاع العام السلطات التشريعية والتنفيذية والإدارية والقضائية وموظفيها العموميين، سواء كانوا معينين أو أم لا، سواء كانوا يعملون في وظيفة دائمة منتخبين، يتلقون أجرا أو مؤقتة على المستويات الحكومية المركزية."⁸⁶

-الالتزام في القطاع العام بتعزيز النزاهة العامة والحد من الفساد، ولا سيما من خلال :

*التأكد من أن نظام النزاهة العامة يدعم ويراقب ويطبق النزاهة العامة، الذي يشمل الإدارة العامة وإطار الحوكمة بالمفهوم الواسع.

- تعزيز القطاع العام القائم على الجدارة والحوكمة الرشيدة وقيم الوظيفة العمومية من خلال :

*ضمان إدارة موارد بشرية قائمة على أساس مبدأ الجدارة والشفافية، وتخفف من سوء استخدام السلطة او التعسف فيها.

*ضمان إقامة نظام موضوعي أساسه النزاهة و المساواة في التوظيف .

- تكوين وتدريب الموظفين العموميين لتطبيق معايير النزاهة العامة يكون من خلال :

*تزويد الموظفين العموميين طيلة حياتهم المهنية بمعلومات وإجراءات وقواعد وهذا للحفاظ على مظاهر النزاهة العامة وجعلها قابلة للتطبيق في مكان العمل⁸⁷ .

كخلاصة القول يمكن القول أن الشفافية في شروط التوظيف وكذا اخلاقيات الوظيفة العمومية هي من أهم ضمانات تحقيق النزاهة في المورد البشري ،حيث يساهمان مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة في انتقاء جيد لمورد كفاء ونزيه يساهم في تحريك عجلة التنمية ،فضلا عن أخلاقيات الوظيفة العمومية التي نص عليها الأمر 03-06 المتمم المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ،وكذا القانون 01-06 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ،فهي الأخرى خطوة أساسية لتحقيق النزاهة في الخدمة العمومية و بالتالي تحقيق التنمية .

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل لحتمية توفر شرطي الكفاءة والنزاهة معا في المورد البشري، على اعتبار أن المورد البشري المؤهل والنزيه يعد من الركائز الأساسية للدفع بعجلة التنمية المحلية، وهذا من خلال مجموعة من النتائج تم استخلاصها :

-عدم اشتراط القانون العضوي للانتخابات المعدل والمتمم كفاءة في المترشح لعضوية المجلس أو لرئاسة المجلس .

-الإطار القانوني الذي يحكم الوالي اشترط مستوى تأهيل تعليمي وخبرة على اعتبار أن الوالي ممثل ومندوب الحكومة، فتعيين والي كفاء ونزاهة معناه له الخبرة في تسيير الشأن المحلي ومعرفة حاجيات المنطقة ومنه لا محالة تحقيق التنمية المحلية المستدامة .

-الشفافية في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والاعتماد على المعايير الموضوعية في التوظيف من الضمانات التي تضمن اختيار مورد بشري كفاء ونزاهة.

-مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة يعدان من الأساسيات سواء دوليا أو داخليا لانتقاء أفضل مورد بشري كفاء ونزاهة يساهم في تحقيق التنمية المحلية .

-الجميع الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية دون تمييز، إلا تلك التي تشترط الكفاءة؛ فاللتحاق للجميع في هذه الأخيرة حتى الذين لا تتوافر فيهم المؤهلات يؤدي إلى خرق مبدأ المساواة بحد ذاته .

-ضمان النزاهة ليس مقترن بمدونة أخلاقيات الوظيفة العمومية، بل الأمر مرتبط بالتطبيق الفعلي لما تتضمنه هذه المدونات، فما الغرض من وجود نص دون تطبيق⁸⁸ .

-تحقيق النزاهة في المورد البشري بالإضافة لوجود النص القانوني هو ضرورة وجود إرادة الدولة و الإرادة الاجتماعية وهذا للقضاء على كل ما يمكن أن يكون خارج هذا الإطار، وتفعيل مبادئ الحوكمة الرشيدة التي تقوم على النزاهة وسيادة القانون وهو ما تم النص عليه في توصية مجلس منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE⁸⁹ .

ويمكن اقتراح جملة من التوصيات :

-ضرورة اشتراط الكفاءة لتولي منصب رئيس المجلس الشعبي البلدي.

-إضافة شرط النزاهة وحسن السيرة في منصب رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي، لأنه لتحقيق التنمية المستدامة لا تكفي فقط وجود المؤهلات، فالكفاءة بدون تطبيق بشفافية وبدون توفر حسن السيرة في العنصر البشري لا تكون هناك تحقيق تنمية محلية، بل لا بد من توفر العنصرين مجتمعين لتحقيق المورد البشري الكفاء والنزاهة، الذي يعتبر من أهم المتطلبات في دفع عجلة التنمية المحلية.

الهوامش:

¹-غريبي احمد، (أبعاد التنمية المحلية وتحدياتها في الجزائر)، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة يحي فارس المدينة، المجلد 04، العدد الأول، أكتوبر 2010، ص01

²- ثامر قويدري، (كفاءة المورد البشري من الاستقطاب إلى التطوير)، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، العدد الخامس، جانفي، 2021، ص121.

³-المرجع نفسه.

⁴-الرجوع للمادة 184 من الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021 المعدل والمتمم بالأمر رقم 21-10 المؤرخ في 16 محرم عام 1443 الموافق 25 غشت سنة 2021 المتضمن

القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر العدد 17، المؤرخة في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021.

⁵- د. بوطبة مراد، مدى توافق مستوى تأهيل رئيس المجلس الشعبي البلدي والوالي مع متطلبات التنمية المحلية، ملتقى وطني افتراضي حول "دور المورد البشري في تحقيق التنمية المحلية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية (مخبر الآليات القانونية للتنمية المستدامة)، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، المنعقد يوم 03 جانفي 2022، ص 13.

⁶- الرجوع للمادة 65 من الأمر رقم 21-13 المؤرخ في 22 محرم عام 1443 الموافق 31 غشت سنة 2021 يعدل ويتم بعض أحكام القانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يونيو سنة 2011 والمتعلق بالبلدية، ج ر العدد 67، المؤرخة في 22 محرم عام 1443 الموافق 31 غشت سنة 2021.

⁷- القانون 07-12 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير سنة 2012، يتعلق بالولاية، ج ر العدد 12، المؤرخة في 7 ربيع الثاني عام 1443 الموافق 29 فبراير سنة 2012.

⁸- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006 المتمم بالقانون رقم 22-22 المؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر 2022.

⁹- المرجع نفسه.

¹⁰- المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990، المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات و الهيئات العمومية، ج ر العدد 31 المؤرخة في 06 محرم عام 1411.

¹¹- المؤرخ في 25-07-1990 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج ر العدد 31 المؤرخة في 06 محرم عام 1411، المعدل والمتم بالمرسوم التنفيذي رقم 21-214 المؤرخ في 8 شوال عام 1442 الموافق 20 مايو سنة 2021، ج ر العدد 41 المؤرخة في 22 شوال عام 1442 الموافق 3 يونيو سنة 2021.

¹²- مرسوم رئاسي 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر العدد 82 المؤرخة في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020.

¹³- المرسوم التنفيذي رقم 17-60 المؤرخ في 8 جمادى الأولى 1438 الموافق 5 فبراير 2017 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 23-65 المؤرخ في 14 رجب 1444 الموافق 5 فبراير 2023، ج ر العدد 07، المؤرخة في 10 جمادى الأولى عام 1438 الموافق 7 فبراير سنة 2017.

¹⁴- المرجع نفسه.

¹⁵- المرسوم التنفيذي 91-26 المؤرخ في 17 رجب عام 1411 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1991، ج ر العدد 06، المؤرخة في 21 رجب عام 1411 الموافق 6 فبراير سنة 1991.

¹⁶- المرجع نفسه.

¹⁷- الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22، مرجع سابق.

- 18-الأمر 03-06 المتمم بالقانون 22-22، مرجع سابق .
- 19-المرسوم التنفيذي 194-20 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 43، المؤرخة في 7 ذو الحجة عام 1441 الموافق 28 يوليو سنة 2020 .
- 20-الأمر 03-06 المتمم بالقانون 22-22، مرجع سابق.
- 21-المرسوم 194-20، مرجع سابق.
- 22-المرجع نفسه.
- 23-الرجوع للمادة 84 من الامر 03-06 المتمم بالقانون 22-22، وكذلك التعليمات رقم 02 المؤرخة في 3 يناير 2009 التي تحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التريص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .
- 24-في هذا النوع من التكوين يمكن للإدارة عقد اتفاقيات خارجية بهدف إجراء تكوين لموظفيها على حسب احتياجاتها المستقبلية، ويكون هذا التكوين لفئة معينة من الموظفين الذين لهم شروط معينة تحددها .
- 25-في هذا الإطار صدرت التعليمات رقم 45 المؤرخة في 1 ديسمبر 2008 تحدد كفاءات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية .
- 26-المرسوم 194-20، مرجع سابق.
- 27-المرسوم الرئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، ج ر العدد 42، المؤرخة في 11 رمضان عام 1435 الموافق 9 يوليو سنة 2014 .
- 28-انظر، مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المبادئ والقيم الأخلاقية ومعايير السلوك الوظيفي جزء من منظومة الشفافية والنزاهة،
- اطلع عليه بتاريخ 2023-03-29 .
- 29- بوادي مصطفى، (حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر)، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة د. مولاي الطاهر - سعيدة، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، فيفري 2020، ص 119 .
- 30-المرجع نفسه، ص 118، 119 .
- 31-بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 119 .
- 32-انظر المادة 78 من الامر 03-06 المتمم حيث تم تحديد السن للالتحاق بالوظيفة العمومية ب18 سنة، مرجع سابق.
- 33-الأمر 03-06 المتمم بالقانون 22-22، مرجع سابق.
- 34-بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 119 .

- ³⁵-شوقي بركاني, (مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العام), مجلة العلوم الإنسانية, جامعة أم البواقي, العدد الثامن, الجزء الثاني, ديسمبر 2017, ص31 .
- ³⁶-علي مجيد العكيلي, لمي علي الظاهري, سمير داود سلمان, بحوث دستورية, المركز القومي للإصدارات القانونية, الطبعة الأولى, القاهرة, 2015, ص47-54 نقلا عن شوقي بركاني, المرجع نفسه, ص31 .
- ³⁷-محمد يحيوي نبيل, داسي نورة (مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-), مجلة الرسالة للدراسات والبحوث القانونية, جامعة العربي تبسي تبسة, المجلد 07, العدد 02 أبريل 2022, ص847 .
- ³⁸-المرجع نفسه.
- ³⁹-مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق 7 ديسمبر سنة 1996, يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996, ج ر العدد 76 المؤرخة في 27 رجب عام 1417.
- ⁴⁰-محمد يحيوي نبيل, داسي نورة, مرجع سابق, ص848.
- ⁴¹-مرسوم رئاسي رقم 96-438, المرجع السابق.
- ⁴²-قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري, ج ر العدد 14 المؤرخة في 27 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 7 مارس سنة 2016.
- ⁴³-محمد يحيوي نبيل, داسي نورة, مرجع سابق, ص849 .
- ⁴⁴-قانون 16-01, المرجع السابق.
- ⁴⁵-محمد يحيوي نبيل, داسي نورة, مرجع سابق, ص849.
- ⁴⁶-قانون 16-01, مرجع سابق.
- ⁴⁷-محمد يحيوي نبيل, داسي نورة, مرجع سابق, ص849 .
- ⁴⁸-مرسوم رئاسي 20-442, مرجع سابق.
- ⁴⁹-الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22, مرجع سابق .
- ⁵⁰-محمد يحيوي, داسي نورة, مرجع سابق, ص850 .
- ⁵¹-الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22, مرجع سابق.
- ⁵²-سميحة لعقابي بشير الشريف, المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات, دار الجامعة الجديدة, (دون طبعة), الإسكندرية, 2014, ص43 نقلا عن محمد يحيوي, داسي نورة, مرجع سابق, ص850 .
- ⁵³-انظر, عبد القادر الشخلي, النظام القانوني للجزاء التأديبي, دار الفكر للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى, عمان, 1983, ص177, نقلا عن شوقي بركاني, مرجع سابق, ص32.
- ⁵⁴-انظر محمد نصر محمد, المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون, مكتبة القانون والاقتصاد, الطبعة الأولى, الرياض, 2013, ص18-21 نقلا عن شوقي بركاني, مرجع سابق, ص33 .

⁵⁵-إبراهيم علي الملحم ،قاسم محمد ضرار ،(سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة) ،مجلة الإدارة العامة ، معهد الادارة العامة ،المجلد 24 ،العدد 47 ، 1985 ،ص42 نقلا عن بن يحي علي ،معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري،مذكرة ماستر،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر بسكرة،2019، ص14.

⁵⁶-بن يحي علي،المرجع السابق،ص14.

⁵⁷-بن يحي علي ،مرجع سابق،ص15 .

⁵⁸- DECLARATION OF HUMAN AND CIVIC RIGHTS OF 26 AUGUST 1789,article 6:

"The Law is the expression of the general will. All citizens have the right to take part, personally or through their representatives, in its making. It must be the same for all, whether it protects or punishes. All citizens, being equal in its eyes, shall be equally eligible to all high offices, public positions and employments, according to their ability, and without other distinction than that of their virtues and talents." ,

https://www.conseilconstitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/anglais/cst2.pdf

12-01-2023 ,13:00.

⁵⁹- Universal Declaration of Human Rights ,article 21§2 : "... Everyone has the right to equal access to public service in his country..." ,

<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf> ,15-01-2023 ,10:45 .

⁶⁰- INTERNATIONAL COVENANT ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, article 7:"... Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence..." , https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf ,30-03-2023,14:45.

⁶¹- مرسوم رئاسي رقم 96-438 ،مرجع سابق .

⁶²- قانون رقم 16-01 ،مرجع سابق .

⁶³- مرسوم رئاسي 20-442 ،مرجع سابق .

⁶⁴-الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22 ،مرجع سابق .

⁶⁵-مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ، العدد 26 المؤرخة في 11 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 3 مايو سنة 2012 .

⁶⁶-متعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .

⁶⁷-بن يحي علي ،مرجع سابق ،ص45 .

- 68- انظر بن يحي علي ,مرجع سابق,ص45-46 .
- 69- انظر يحي علي ,مرجع سابق ,ص46 .
- 70- انظر يحي علي ,مرجع سابق ,ص46 .
- 71- عبد المالك المخلافي,مدونة السلوك الأخلاقي ..مفهومها ومقاصدها ,صحيفة رسالة الجامعة,كلية إدارة الاعمال ,جامعة الملك سعود <https://rs.ksu.edu.sa/issue-1249/298> , تم الاطلاع يوم 2023-03-30 على 50: 6 .
- 72-مرسوم رئاسي رقم 04-128 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003 , ج ر العدد26 ,المؤرخة في 5 ربيع الأول عام 1425 الموافق 10 ابريل سنة 2004 .
- 73-مرسوم رئاسي رقم 06-137 مؤرخ في 11 ربيع الأول عام 1427 الموافق 10 أبريل سنة 2006 ,المتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الافريقي لمنع الفساد ومكافحته المعتمدة بمابوتو في 11 يوليو سنة 2003 , ج ر العدد 24 المؤرخة في 17 ربيع الأول عام 1427 الموافق 16 أبريل سنة 2006 .
- 74-مرسوم رئاسي رقم 14-249 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1435 الموافق 8 سبتمبر سنة 2014 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد المحررة بالقاهرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2010 , ج ر العدد 54 المؤرخة في 26 ذو القعدة عام 1435 الموافق 21 سبتمبر سنة2014.
- 75-المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 المتمم بالأمر 10-05 المؤرخ في 16 رمضان عام 1431 الموافق 26 غشت سنة 2010 ,المعدل والمتمم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 2 رمضان عام 1432 الموافق 6غشت سنة 2011 . في هذا الإطار وجبت الإشارة للقانون رقم 22-08 مؤرخ في 4 شوال عام 1443 الموافق 5 مايو سنة 2022 الذي يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها , ج ر العدد 32 المؤرخة في 13 شوال عام 1443 الموافق 14 مايو سنة 2022 ,وهذا لارتباطها به ,حيث انها قامت بإلغاء المواد من 17 الى 24 .
- 76- انظر جبيري محمد, (أخلاقيات الوظيفة العمومية) ,مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ,جامعة الجلفة,المجلد الثاني عشر ,العدد الأول , 2019 , ص 94 .
- 77-الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22 ,مرجع سابق.
- 78-انظر جبيري محمد,المرجع السابق ,ص 94,95 .
- 79- انظر عروس كوثر, (أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته) ,مجلة القانون والتنمية,جامعة طاهري محمد بشار,جوان 2020 ,ص82.
- 80-الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22 .
- 81-انظر جبيري محمد ,مرجع سابق,ص101-102 .

⁸²-مداولة تتضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء

26-03- تاريخ الاطلاع https://droit.mjustice.dz/sites/default/files/deontol_mag_ar.pdf

2023: على 12:30.

⁸³-قرار مؤرخ في 23 ربيع الأول عام 1439 الموافق 12 ديسمبر سنة 2017 , يحدد قانون أخلاقيات الشرطة .

⁸⁴- Public integrity a strategy against corruption ,OECD(Organization for Economic Cooperation and Development) ,recommendation of the council on public integrity, <https://www.oecd.org/gov/ethics/recommendation-public-integrity>,14-08-2022,8:00.

⁸⁵-Ibid.

⁸⁶-Public integrity a strategy against corruption, Op.cit.

⁸⁷- Public integrity a strategy against corruption, Op.cit.

⁸⁸-انظر عروس كوثر,مرجع سابق,ص87.

⁸⁹-انظر عروس كوثر ,مرجع سابق,ص87.