

الادماج في الوظيفة العامة بين متطلبات سياسة التشغيل ومبدئي
المساواة والجدارة

Integration into the public service between the
requirements of employment policy and the principles of
equality and merit

د. حميش محمد*

hamiche.mohammed@univ-oran2.dz

جامعة وهران 2

تاريخ الاستلام: 2022/07/26 - تاريخ القبول: 2022/11/11 - تاريخ النشر: 2022/12/26

الملخص:

يعد الاهتمام بتوظيف المستفيدين من أجهزة المساعدة للإدماج المهني والاجتماعي توجها لسياسة التشغيل المعتمدة في مختلف أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، والكفيل بتوفير الرأسمال البشري الذي يعتبر عنصرا أساسيا في سير المرافق العامة، ينبغي من خلاله تحقيق أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة المتمثلة في المساواة والجدارة.

وفي إطار إدماج وتحويل العقود في الوظائف العامة لفائدة الفئات المعنية والمؤهلة، أولت الدولة اهتماما خاصا يكتسي طابعا استعجاليا بهدف إتمام العملية، قبل تاريخ حدده مسبقا.
الكلمات المفتاحية: ادماج؛ سياسة التشغيل؛ المساواة؛ الجدارة، الوظيفة العامة

Abstract:

Paying attention to the recruitment of beneficiaries of assistance schemes for professional integration (DAIP) and social integration of young graduates (PID), is an outcome of the employment policy in its economic and social dimensions, guaranteeing the supply human capital, which is the element essential for the development of public services. Through which should be achieved, the most important principles on which the public service is based, namely equality and merit,

Within of the integration and transfer of contracts to public functions for the benefit of the categories concerned and qualified, the State paid particular attention of an urgent nature in order to complete the process, before a date, which it had previously determined.

Keywords: employment policy; equality; Merit; public service

مقدمة

في إطار معالجة قضية إدماج وتوظيف المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل في مناصب قارة في المؤسسات والادارات العمومية، وكذا في القطاع الاقتصادي، أولت الدولة اهتماما خاصا يكتسي طابعا استعجاليا بهدف إتمام عملية الادماج قبل تاريخ 31 ديسمبر 2022.

وفي هذا الصدد تم احداث الأطر القانونية لهذه العملية، المتمثلة في كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08/12/2019 المتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني والادماج الاجتماعي

للشباب حاملي الشهادات¹، وجاءت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 2019/12/16 لتحديد كيفية تطبيق هذا المرسوم، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي²، حيث جاءت التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 10 مارس 2022 لتحديد كيفية تطبيق هذا المرسوم التنفيذي.

غير أنه في إطار تطبيق أحكام هذه المراسيم، تبقى أحيانا بعض الحالات محل استفسار، بما يحول دون فهم نصوصها، الأمر الذي يفرض الرجوع إلى بعض الأحكام العامة في مجال التوظيف بصفة عامة، انطلاقا من وضعيات المعنيين بالاستفادة من هذه العملية، وكذا الشروط العامة والخاصة للتوظيف وشروط الانتقاء وبعض الحالات التي قد يكون فيها العون المعني بعملية الإدماج، باعتبار أن معالجة قضية التشغيل والتوظيف تركز على المبادئ العامة للتوظيف من جهة، ومن جهة أخرى تهدف أيضا في الشق الاجتماعي في إطار مبادئ العدالة الاجتماعية لحل بعض المشاكل لاسيما شبح البطالة الذي طالما أرق الشباب الحامل للشهادات وخريجي المعاهد والجامعات.

وبالتالي يمكن طرح التساؤل التالي: هل يحقق هذا الاجراء من التوظيف المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة، أم هو طريق حتمي لسياسة التشغيل في بعدها الاجتماعي؟

- هل يمس هذا الإدماج بالمبادئ العامة للتوظيف؟

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76 لسنة 2019

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 11 لسنة 2022.

- هل هو نمط جديد من التوظيف؟

- ما مدى تجسيد المبادئ العامة للتوظيف في هذه العملية؟

لمعالجة هذا الاشكال سوف نتبع المنهج التحليلي والوصفي، من خلال أولا التطرق إلى النظام القانوني للأجهزة العمومية لترقية الشغل، وعليه نتناول بالدراسة نظام عقود ما قبل التشغيل للمستفيدين من هذا الادماج، وفي عنصر ثاني نتطرق إلى سياسة الإدماج في الوظيفة العامة من خلال التعرض إلى شروط التوظيف والحالات التي قد تعترض هذه العملية وكيفيات الادماج.

المطلب الأول: سياسة الشغل وأجهزة ترقية التشغيل

اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير ووضع هياكل متخصصة على المستوى الإداري سواء المركزي أو المحلي، بالإضافة إلى الوكالات المتخصصة الموضوعة تحت وصاية الوزارة الوصية، مكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل، وتوفير برامج للتشغيل لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب، والكفيلة بالاستثمار فيها كطاقات حية عاطلة عن العمل.

الفرع الأول. سياسة التشغيل

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE سياسة التشغيل على أنه: "مجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل انسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"³، وتتمثل في جملة التدخلات التي تقوم

³- سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 188.

بها السلطات العمومية في سوق العمل⁴، وتأخذ أبعاد متعددة الجوانب؛ منها الاقتصادي، والاجتماعي وما كذلك يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية.

أولاً- البعد الاقتصادي:

يطرح التساؤل هنا هل يساهم الشغل في تحقيق النمو الاقتصادي؟، ونظراً لاعتماد الرئيسي على الاقتصاد الريعي، يبقى الشغل كغيره من القطاعات غير منتج يغلب عليه الطابع الاجتماعي.

ومن هنا فإن سياسة التشغيل في الجزائر تبقى أحد أوجه الانفاق الحكومي، حيث يزيد حجم المبالغ المالية المخصصة لأليات الشغل بانتعاش الخزينة وبحدة الضغوط الاجتماعية الناتجة عن ارتفاع البطالة⁵.

إذا كانت أليات التشغيل المبينة على الشغل المأجور تهدف الى تأهيل العاطلين واكتسابهم الخبرة وقابلية الإدماج في الحياة المهنية، إلا أنها يغلب عليها الطابع الاجتماعي والموجه خاصة لعديهي المؤهلات والطبقة غير النشطة، وعدم التناسق مع السياسات الاقتصادية وسوق العمل في بعدها الاقتصادي⁶.

للسياسة الاقتصادية تأثير على سوق العمل، غير أنها لا تستهدفه بصورة مباشرة، لأنها تستهدف العملية الإنتاجية والاستثمارية عموماً، في حين تهدف سياسة الشغل إلى معالجة الاختلالات التي تطرأ على سوق العمل بصورة مباشرة.

⁴ - زواويد لزهارى، بونقاب مختار، طواهرى عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح) المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان 8201، ص 46.

⁵ - مدلس شكري، أليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة من 2000-2014، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد لخضر، بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018، ص 01.

⁶ - المرجع نفسه، ص 01.

من خلال تطوير الشغل وتسهيل إدماج وإعادة إدماج الأفراد الذين يواجهون صعوبات على مستوى سوق العمل، كما تهدف أيضا إلى تقليص معدل البطالة، لكن يبقى يحكم هذه الأخيرة منطق اقتصادي يعبر عن حاجة المؤسسات الإنتاجية إلى اليد العاملة التي تستجيب لخطتها الإنتاجية، والاستثمار في الثروة البشرية والتي تعتبر الرأس المال البشري، لترقية نشاطات التنمية لاسيما في المناطق أو المجالات غير الكافية أو غير المستغلة، كما تعطي الفرص للمؤسسات ومساعدتها على التوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية⁷.

ثانيا- البعد الاجتماعي:

تهدف سياسة التشغيل في بعدها الاجتماعي للقضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، وما قد يترتب عن ذلك من تداعيات اجتماعية كالفقر، الانحرافات والآفات الاجتماعية.

لقد تبنت الجزائر برامج لترقية الشغل بعد الارتفاع الحاد في معدل البطالة وسط الشباب حاملي الشهادات، الى جانب التدفق المستمر للخريجين الجامعيين إلى سوق العمل، كمتنافس للشباب الجامعي، وأهميته كبرنامج قائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة من خلال بطاقة تسيير البطالة من جهة، ومن جهة أخرى لتكوين وإعادة تحسين المعارف لاسيما خلال فترة التشغيل-الادماج.

انطلاقا من الحق في العمل كأحد الحقوق الأساسية التي تكفلها الدساتير وتقرها الدول والمواثيق الدولية⁸، والذي يشمل حق كل فرد في أن تتاح له إمكانية

⁷- المرجع نفسه، ص 62، 63.

⁸- تنص المادة 6 (1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وقيام الدول باتخاذ التدابير المناسبة لصون هذا الحق، حيث ورد الحق في العمل ضمن الإعلان الخاص بمبادئ منظمة العمل الدولية وأهدافها في نصت المادة 02 على أنه: "لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والامن الاقتصادي وتكافؤ الفرص"⁹.

كما نصت المادة 06 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية على إلزام الدول بالاعتراف بهذا الحق والحرية في استعماله وممارسته، وإلزامها باتخاذ تدابير فنية وتدريبية وسياسات تشريعية¹⁰. وانطلاقا من النصوص والمواثيق الدولية التي تشكل التزاما على الدول المصادقة على هذه المواثيق، فقد أقرته الدساتير الجزائرية المتعاقبة من خلال وضع القواعد العامة للحق في العمل، حيث يقع على عاتق الدولة وضع سياسات وبرامج محفزة للشغل، وجاء في نص المادة 66 من دستور سنة 2020 على أنه: "العمل حق وواجب ... يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.... تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل..."¹¹.

يقوم الحق في العمل على المبادئ العامة لاسيما مبدأ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص، هذه المبادئ التي تدخل ضمن مفهوم العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى عناصر أخرى والمتمثلة في الضمان الاجتماعي والتوزيع

⁹ - الإعلان الخاص بمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في

الدورة 26 بتاريخ 10 ماي 1944 بفيلا دلفيا المرفق لدستور منظمة العمل الدولية.

¹⁰ - مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة مستغانم، العدد 07، جوان 2019، ص 165.

¹¹ - التعديل الدستوري لسنة 2020، ج ر العدد 82 لسنة 2020.

العادل للموارد والأعباء¹². وتعتبر العدالة الاجتماعية مطلباً رئيسياً لكافة الشعوب تسعى لتحقيقه للحد من الفجوات بين طبقات المجتمع وترسيخ مبدأ التعايش السلمي والحد من التمييز بين المواطنين سواء بسبب الدين أو الجنس أو النوع أو السن أو الثقافة أو غيره، فمفهوم العدالة الاجتماعية هو منح كل شخص ما يستحقه، ولكن تكمن الأزمة في تحديد ما يستحقه كل فرد¹³.

لتحقيق العدالة الاجتماعية يتطلب توافر العديد من العوامل والمقومات منها؛ عدالة التكافؤ التي تظهر لدى الأفراد المنتمين إلى جماعة معينة، ممن يدركون أنفسهم بوصفهم وحدة واحدة، إذ يشترك الجميع في تقاسم المخرجات بالتساوي¹⁴. فالإنصاف أو العدالة مبدأ يأخذ بعين الاعتبار الحاجات المتباينة وكيفية تحقيقها للوصول لنتائج متساوية أو للحصول على ذات الفرص، ولذلك فإن توفير الحق في العمل والشغل في إطار تحقيق هذا المبدأ يبقى يرتكز على تحديد شروط وضوابط الالتحاق بالشغل أو الوظيفة خاصة تلك التي تعتبر كفيلة بإثبات الشروط الخاصة بالتوظيف لاسيما المؤهل أو الشهادة. إذن يبقى الهدف الأساسي لسياسات التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما ونوعاً، بما يحقق تقليص حجم البطالة والتخفيف من حدة الفقر، على أن يستوفي المنصب المستحدث شروط العمل اللائق في إطار توفير عدالة الفرص للجميع.

¹² - voir le lien : https://democraticac.de/?p=59997#_ftn6

¹³ - العدالة الاجتماعية في مصر 2010 مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، القاهرة 2016، ص 6. أنظر الرابط: <https://hrdoegypt.org/wp-content/uploads/2015/02/social-justice.pdf>

¹⁴ -voir le lien : <https://www.feedo.net/Society/SocialInfluences/ManAndSociety/SocialJustice.htm>

من بين السياسات المنتهجة في التشغيل، تم احداث أجهزة للإدماج الاجتماعي، ولإدماج حاملي الشهادات لسد احتياجات التوظيف المحلي، وتم العمل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 19-336 السابق الذكر على إدماج الأعوان المستفيدين في أجهزة المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات في أسلاك ورتب الوظيفة العامة من جهة، ومن جهة أخرى لتحويل عقود المستفيدين من عقود جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي أو ما يسمى بالشبكة الاجتماعية التي تندرج في إطار تطبيق المرسوم التنفيذي الذي يحدد شروط وكيفية تحويل عقود نشاط الإدماج الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة، لشغل مناصب عمل بالتوقيت الجزئي في إطار أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-308.

الفرع الثاني. النظام القانوني للأجهزة العمومية لترقية التشغيل

تعددت البرامج الموجهة لتوفير الشغل للشباب، بداية ببرنامج تشغيل الشباب الذي انطلق عام 1988، ثم جهاز الإدماج المهني للشباب، ويعتبر التوجه نحو تفعيل تدابير جديدة خاصة بعقدي تكوين تشغيل، وإدماج اقتصادي، كإجراءات تحفيزية اتخذتها الدولة للتكفل بالشباب من حاملي الشهادات ومساعدتهم على الاندماج المهني والاجتماعي، بالتنسيق مع أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الاقتصادية، والغاية منه اكتساب الخبرة المهنية وتعلم حرفة تساعدهم على ولوج عالم الشغل بطريقة سهلة.

كما تعتبر صيغة عقود ما قبل التشغيل (CPE) من بين الصيغ الأولى التي برمجتها الحكومة لدعم الشغل المأجور¹⁵، لتمكين حاملي الشهادات من اكتساب

¹⁵ - أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن إدماج المهنيين الشباب ذوي شهادات التعليم العالي.

خبرة مهنية تمكنهم من الولوج إلى عالم الشغل، والذي أصبح يسعى فيما بعد منحة ادماج حاملي الشهادات (PID)، والموجه للشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سامي على الأقل، والذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بالإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات¹⁶.

كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم بالإطار القانوني المحدد لكيفية تطبيق عقد تكوين تشغيل، وتمكين الشباب المدمج من تكوين تكميلي أو رسكلة في المؤسسات المستخدمة لتحسين مؤهلاتهم، حيث يتم تسيير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل¹⁷ بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل، ويهدف إلى:

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين،
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب،
- لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف¹⁸.

يوجه هذا الجهاز (DAIP) إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

¹⁶- المرسوم التنفيذي رقم رقم 127-08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 يتعلق بالإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر العدد 23 لسنة 2008.

¹⁷- الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

¹⁸- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، ج ر العدد 22 لسنة 2008.

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، المستفيدين من عقود التكوين المهني (CIP).

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، المستفيدين من عقود (CFI)¹⁹.

بالإضافة فئة أخرى للموجهين لدى مؤسسات القطاع الاقتصادي، المستفيدين من عقد الشغل المدعم (CTA).

حيث ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية، بينهما ينصب المستفيدون من عقود التكوين إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاع النشاط وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين، بينما يتم تنصيب المستفيدين من عقد الشغل المدعم لدى مؤسسات القطاع الاقتصادي.

حيث تأخذ علاقة العمل في إطار هذا البرنامج شكل التزام ثلاثي الأطراف، يتم بين المؤسسة المستقبلية طرفا أولا، ومندوب وكالة التشغيل طرفا ثانيا، والمعني المستفيد طرفا ثالثا، يخضع للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول والمتضمنة في بنود العقد.

¹⁹ - أنظر المادة 03، المرجع نفسه.

وتأخذ هذه العقود نوعين من العقود؛ عقود موجهة للمؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة، وعقود للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية خاصة بالقطاع الاقتصادي، حيث يستفيد العون المعني من مساهمة المستخدم بالإضافة إلى الأجرة الشهرية المتمثلة في مساهمة الدولة.

من جهة أخرى ودائما في إطار برامج ترقية التشغيل، سبق وأن أوجدت صيغتا الشبكة الاجتماعية وكذلك تشغيل الشباب كما سبق الذكر، غير أنه حاليا تم ادماج الصيغتين السابقتين في صيغة وحيدة وهي عقد الإدماج الاجتماعي (DAIS) والموجه أساسا إلى الفئة بدون مستوى أو مؤهل.

المطلب الثاني: عملية الإدماج في الوظيفة العامة

تقوم الوظيفة العامة على مجموعة من المبادئ العامة يمكن ايجازها في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، سنتطرق أولا إلى مبدأ المساواة من خلال تناول شروط الإدماج العامة والخاصة، ثم إلى كيفية الإدماج ومدى تجسيد مبدأ الجدارة في هذه العملية.

الفرع الأول. شروط الإدماج ومدى تجسيد مبدأ المساواة

التطرق إلى مدى اعمال مبدأ المساواة في ظل عملية الإدماج، يقتضي منا تناول الشروط العامة والخاصة في ظل كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 والمرسوم التنفيذي رقم 22-85.

أولا-شروط الإدماج في ظل المرسوم التنفيذي رقم 19-336:

من الشروط العامة التي ينبغي توفرها في أي مترشح للوظيفة العامة، وفقا لأحكام المادة 75 من الامر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر

2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم²⁰، هو ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية، وإثبات الوضعية القانونية إتجاه الخدمة الوطنية، والتمتع بالقدرة البدنية والذهنية وإثبات المؤهلات المطلوبة لشغل الرتبة أو المنصب المعني.

بالإضافة إلى الشروط الخاصة التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 19-336 السابق الذكر، حيث حدد الأعوان المعنيين بتدابير هذا الإدماج، فحسب المادة 01 و02 منه، هم الاعوان الذين يزاولون نشاطهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات والمتواجدين في وضعية الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية بتاريخ 31 أكتوبر 2019، وكذلك حيازة المستفيد من عقد إدماج في إطار جهاز المساعدة.

ثانيا- شروط تحويل العقود في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22-85:

على خلاف العملية الأولى فإن المستفيدين من عملية تحويل عقود التوظيف في ظل هذا المرسوم يتم من خلال تحويل عقودهم الأصلية في إطار جهاز النشاط الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي، لأن الأعوان المعنيين هنا هم الذين كانت لديهم عقود (DAIS) جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي والذين لم يستفيدوا من عملية الإدماج التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 19-336 السابق الذكر.

من الشروط الخاصة التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 22-85 السابق الذكر، هو تحديد الأعوان المعنيين بتدابير تحويل العقود، المتواجدين في

²⁰ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 61 لسنة 2007.

وضعية نشاط إلى غاية 31 ديسمبر 2021 والمتحصلين على عقود جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي، وهو ما نصت عليه المادة 02 من ذات المرسوم بالنسبة للشروط العامة، فقد وضحت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 001 المؤرخة في 10 مارس 2022 جملة من الشروط لاسيما المذكورة في المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم²¹، وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي²²، حيث يمكن تلخيص جملة هذه الشروط في ضرورة التمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية، وإثبات الوضعية القانونية إتجاه الخدمة الوطنية، والتمتع بالقدرة البدنية والذهنية وإثبات المؤهلات المطلوبة لشغل المنصب المطلوب، وخلو صحيفة سوابقه العدلية من ملاحظات تنافي وممارسة منصب الشغل المطلوب.

وذكرت التعليمات السابقة أيضا بعض الشروط الخاصة للتحويل والتي يؤهل للاستفادة من عملية تحويل عقود المسجلين في جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي الذين قد تم فسخ عقودهم بسبب الاستفادة من معاش التقاعد المنقول الذي يقل مبلغه عن 75% من الأجر المرجعي، شريطة تقديم وثيقة تثبت تخليهم عن هذا المعاش المنقول لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن في الولاية، وكذلك الذين تم توقيف عقودهم بسبب الوفاء بالتزامات الخدمة

²¹- مرجع سابق.

²²- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 لسنة 1997.

الوطنية أو المعاد استدعاؤهم في إطار الاحتياط، أو بسبب ممارسة عمدة انتخابية.

ثالثا-مدى تجسيد مبدأ المساواة:

يأخذ مبدأ المساواة إطاره الدولي من مختلف المواثيق الدولية التي ساهمت في إزالة عقبات التمييز لاسيما بين الرجل والمرأة، وكان الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1948 بمثابة الحجر الأساسي الذي حارب أشكال التمييز بين الجنسين²³، وقد تضمن تعديل دستور سنة 2020 الجزائري في مادته 68 مبدأ التناصف بين الرجل والمرأة في سوق التشغيل، بما لا يقطع شكا لتبني مبدأ المساواة بقوة وتأكيد هذا المبدأ الذي تم النص عليه في المادة 67 من الدستور نفسه على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة...".

يقصد بمفهوم المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة عدم التمييز بين المترشحين الذين هم في نفس المراكز القانونية، لا على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الانتماء الأيديولوجي أو السياسي.

لكن هذا المفهوم لا يؤخذ على إطلاقه، فالمساواة تكون نسبية اعتبارا لاستثناءات قد تتعلق بوضعيات تجعل المترشحين غير معنيين بالتوظيف أو تجعلهم في وضعيات امتياز؛ كالذين كان لهم موقف سلبي أو معادي للثورة، أو امتياز يتعلق بقدماء المجاهدين، مع مراعاة الشروط المتعلقة بالاستعداد البدني

²³ - بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، طبعة 2019، الجزائر، ص 71

وواجبات المفروضة في بعض الوظائف²⁴، ومثال ذلك إلزامية الخدمة الوطنية للرجل دون المرأة.

وتكريسا لهذا المبدأ الدستوري، جاء الأمر رقم 03-06 المتضمن بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 27 ليؤكد أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية. وكرست المادة 74 من القانون نفسه هذا المبدأ في الالتحاق بالوظيفة العامة²⁵.

لقد جاءت عملية ادماج المستفيدين من جهازي مساعدة الادماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات لتتبع سياسات سابقة لطي ملف الادماج المهني.

وإذا كان الحجم الهائل للمستفيدين من هذه العملية في الالتحاق بالوظيفة العامة يطرح استفسارات حول مختلف الشروط التي ذكرها المرسوم التنفيذي رقم 19-336 والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 سالفتي الذكر، بما يحقق مبدأ المساواة في الادماج أمام نفس هؤلاء المستفيدين، فما هو مصير غير المعنيين من هذي العملية وغير المعنيين بهذا المرسوم التنفيذي، لاسيما المتحصلين على الشهادات وخريجي المعاهد الذين لم تتح لهم فرص الحصول على عقد ادماج في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP) أو (PID)، كما لم تتح لهم فرص مسابقات التوظيف خلال هذه الفترة قبل الانتهاء من عملية الادماج، والتي بسببها

²⁴- المرجع نفسه، ص 78.

²⁵- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي الهام للوظيفة العمومية، ج ر العدد لسنة 2006.

تم تجميد العمل بنمط التوظيف الخارجي واستغلال المناصب المحررة والشاغرة كأولوية لعملية الإدماج، وكذلك ما مصير المستفيدين من عقود المساعدة على الإدماج الاجتماعي (DAIS) التابعين للنشاط الاجتماعي، وكذلك الأمر بالنسبة للمستفيدين من عقود الشغل المدعم في القطاع الاقتصادي، والذين لم يمسه المرسوم التنفيذي رقم 19-336 والذين هم في وضعية نشاط؟

للإجابة عن هذه التساؤلات؛ فإن هذه العملية الخاصة بالإدماج لا تعتبر طريقة للتوظيف بالمفهوم الضيق، وإنما هي عملية استثنائية أخذت طابعا خاصا، أما بخصوص الحالة الثانية للمستفيدين من عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) التابعين للنشاط الاجتماعي، فقد تم التكفل بها من خلال إعادة إصدار المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وجاءت التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 10 مارس 2022 لتحديد كيفية تطبيق هذا المرسوم.

أما بخصوص لمستفيدين من عقود الشغل المدعم في القطاع الاقتصادي فحسب نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 فإنه يتم إدماجهم حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل، غير أنه لم تتطرق إليها التعليمية الوزارية المشتركة ولم تحدد بعد كيفية الإدماج فيها.

الفرع الثاني. كيفية الإدماج ومدى تجسيد مبدأ الجدارة

تطرقت نصوص وأحكام كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 إلى كيفيات الإدماج في رتب ومناصب وفقا لمستوى التأهيل؛ وتجسيدها لهذه العملية وفقا لقرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 20

نوفمبر 2019 تتم عملية الادمج على مراحل، حسب الأقدمية المكتسبة في أجهزة الادمج المهني أو الاجتماعي، على تمتد على مدار ثلاث سنوات، حددتها التعليم الوزارية المشتركة، كما تم تمديد عملية الادمج إلى غاية سنة 2023:

- بعنوان السنة المالية 2019 يدمج الاعوان المستفيدون إلى غاية 31 أكتوبر 2019، أقدمية تفوق أكثر من ثماني سنوات؛

- بعنوان السنة المالية 2020 يدمج الاعوان المستفيدون إلى غاية 31 أكتوبر 2019، أقدمية فعلية تتراوح من ثلاث إلى ثماني سنوات؛

- بعنوان السنة المالية 2021 يدمج الاعوان المستفيدون إلى غاية 31 أكتوبر 2019، أقدمية أقل من ثلاث سنوات²⁶.

كما تطرقت نصوص وأحكام كل من المرسوم التنفيذي رقم 22-85 والتعليم الوزارية المشتركة رقم 01 إلى كفاءات تحويل عقود جهاز نشاط الادمج الاجتماعي إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وتتم عملية تحويل العقود على مراحل، حسب الأقدمية في جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي.

أولاً-كيفية الادمج وكيفية تحويل العقود:

أ-كيفية الادمج:

بالنسبة لعملية الادمج الخاصة بأعوان جهازي المساعدة على الادمج المهني وحاملي الشهادات، فإنه يتم تعيينهم بالدرجة الأولى في المؤسسة أو الإدارة الأصلية التي تم تنصيبهم الأولى فيها، أو عند الاقتضاء في مؤسسة أو إدارة تابعة لنفس القطاع أو لقطاع آخر، بناء على قرار اللجنة المركزية أو الولائية التي يتم

²⁶- التعليم الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16-12-2019 المحددة لكفاءات تطبيق المرسوم رقم 19-

إنشاؤها لهذا الغرض لمتابعة تنفيذ عملية الإدماج ودراسة الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة²⁷.

ويتم تنصيبهم بصفة متربص أو متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل في المناصب التي توافق مؤهلاتهم، في رتبة أو منصب يوافق الشهادة أو التأهيل عن تنصيبهم، ويخضع الأعوان لفترة التربص أو الفترة التجريبية حسب القوانين الأساسية التي تسيّر الرتبة أو منصب الإدماج، على أن يتم ترسيمهم أو تثبيتهم حسب الحالة وفقا للشروط وحسب الكيفيات المنصوص عليها أيضا في القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم كل قطاع إداري.

ولرفع بعض الغموض، لاسيما حول معنى التنصيب هنا، فتوضح التعليمات رقم 25 أن التنصيب في الرتبة أو المنصب الموافق لمستوى التأهيل يتم على أساس التنصيب والتعيين الأولي، في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وبالتالي فإنه لا يعتد بالشهادة أو المؤهل التي تحصل عليه الأعوان المعنيون بعد تنصيبهم الأولي.

كما يحدث في بعض الحالات التي يوجد فيها الاعوان المستفيدون من عقد الإدماج المهني أو الاجتماعي لا تتوفر على رتب أو مناصب توافق تخصص المعني، فيدخل هنا دور اللجنة المركزية أو الولائية في هذه الحالة في إطار موازنة أو معادلة أو تقريب المنصب المشغول، ومثال ذلك: العون الذي استفاد من عقد الإدماج المهني أو الاجتماعي لدى مؤسسة عمومية للصحة، متحصل على شهادة تقني سامي في الفلاحة، فإنه يدمج في إحدى رتب الموظفين المعادلة أو المتقاربة للمنصب المشغول، بالدرجة الأولى لدى إدارة تنصيبه أو تعيينه الأولي أو لدى

²⁷ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336، مرجع سابق.

مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لوزارة الصحة، أو لدى وزارة أخرى تتوفر على رتب أو مناصب يكون تخصص المعني مطلوباً للإتحاف بها، وذلك بقرار من اللجنة²⁸.

ب-كيفية تحويل العقود:

بالنسبة للمستفيدين من جهاز نشاط الادمج الاجتماعي، فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 27/02/2022 المحدد لشروط وكيفية تحويل عقود جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، وجاءت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 لتحديد كيفية تحويل هذه العقود إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي.

فيما يخص الأعوان ضمن هذا الجهاز، يتم تحويل عقودهم على أساس ملف إداري، يكلف مدراء النشاط الاجتماعي والتضامن في الولاية بتقديمه وإرساله إلى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، ويتم تحويل هذه العقود من باب أولى على مستوى الإدارة المستخدمة، وبصفة استثنائية على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، أو لدى القطاع الاقتصادي الذي يعبر عن احتياجاته، في إطار إعادة الانتشار، ويكون ذلك بموجب اللجنة الولائية المذكورة سابقاً²⁹، ويخضع الأعوان المستفيدون من تحويل العقد إلى فترة تجريبية، ويثبت إذا كانت الفترة التجريبية مجدية وذلك وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-308.

²⁸- أنظر التعليمات الوزارية المشتركة رقم 25، مرجع سابق.

²⁹- أنظر التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 10 مارس 2022 المحدد لكيفية تطبيق المرسوم رقم

ثانيا-مدى تجسيد مبدأ الجدارة؟

يأخذ مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة مفهوما واسعا، ولم يعرفه المشرع الجزائري في مختلف القوانين والتشريعات الوطنية الخاصة بالوظيفة العمومية، لكن ما يأخذ من مفهوم هذا المعيار هو تضمنه على عناصر الجدارة الأخلاقية، الصحية، والمهنية، التي تعتمد عليها القوانين كعناصر أساسية لتولي الوظائف العمومية، فقد نصت المادة 80 من الأمر 06-03 المذكور سابقا أن الالتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادات أو الفحص المهني.

يوجد عدة تعريفات فقهية لهذا المبدأ، حيث يعرفه البعض على أنه "ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة"³⁰ وهو بذلك أفضل المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة على أساس الكفاءة والمقدرة، من خلال التزام الإدارة بالضوابط الإجرائية التي تقرها القوانين والتنظيمات في عملية التوظيف، لضمان مبدأ آخر وهو تكافؤ الفرص والتنافس لتولي الوظائف العامة والترقيات، وجعل التعيين يتم على أساس اختيار أصحاب القدرة والكفاءة³¹.

وفقا للشروط والكيفيات السابقة لإجراء عملية الإدماج؛ فإن هذه العملية أخذت طابعا استثنائيا خاصا، وبالتالي فهي لم تراعى إلى حد ما جانب الجدارة بالمعنى الفني، لانتقاء أحسن المترشحين، لكنها أخذت بجانب من مظاهر هذا

³⁰- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 7

³¹- أنظر، غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، العدد 02، سبتمبر 2019، ص 13 وما بعدها.

المبدأ؛ والمتمثل في اعتماد اللجان المركزية أو الولائية التي تنشأ لدى الإدارات المعنية بالإدماج، في انتقاء المستفيدين على أساس دراسة الملف الإداري لجميع الأعوان المستفيدين من أجهزة الادماج المهني والاجتماعي، على مراحل، لتحديد القائمة النهائية للمترشحين المقبولين، على أنه في حالة وجوب الفصل بين المترشحين في الادماج، يتم اللجوء إلى اعتماد معايير الانتقاء المنصوص عليها بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة، لاسيما تطبيق أحكام المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

غير أنه وبالنظر لطبيعة عملية الادماج فإن المترشحين للإدماج لا يخضعون إلى إجراء مقابلة مع لجنة الانتقاء المعمول بها في المسابقة على أساس الشهادة، حيث يتم في ظل غياب مقرر فتح المسابقة ترتيب المترشحين للإدماج حسب درجة الاستحقاق الأولية والأفضلية اعتماد معيار تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة؛

بمعنى أن إدماج الأعوان في أسلاك ورتب الوظيفة العمومية يقتضي أن يتم بصفة مباشرة في حالة تساوي عدد الأعوان مع عدد المناصب المالية المخصصة للإدماج، أما في حالة ما إذا كان عدد المناصب المالية أقل من عدد المستفيدين فإنه يلزم الفصل بين الأعوان المترشحين باتخاذ معايير الانتقاء المتعارف عليها في مجال التوظيف، والتي تشمل أساساً: تطابق الشهادة، الخبرة المهنية، أقدمية الشهادة، معدل المسار المهني...إلخ.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أن الادماج في هذه الحالة يتم بعد ترتيب المعنيين وبناء على مجموع النقاط المحصل عليها حسب درجة الاستحقاق، وهذا الترتيب لا

نراه يمثل تكريسا لمبدأ الجدارة ما دام أنه تم على أساس معايير عادية ودون إجراء مسابقة أو اختبار.

كما أنه في بعض الحالات لعملية الإدماج كما أشرنا سابقا، وكذلك في حالة بعض الرتب الآيلة للزوال، وفي إطار إضفاء المرونة اللازمة على عملية الإدماج، خولت التعليمات الوزارية رقم 25 في فصلها الثالث، للجنة الولائية صلاحية إقرار إدماج العون في رتبة متقاربة مع المنصب الذي كان يستغله سابقا، ومثال ذلك كالترخيص لحامل شهادة مهندس دولة في العلوم الزراعية فرع تكنولوجيا التغذية الزراعية لاعتبارات تقارب التخصص مع المهام المنوط للمعني بسلك مفتش رئيسي في النظافة والنقاوة العمومية والبيئة إدماجه في الرتبة.

حالات أخرى تثير مبدأ الجدارة، وهي التوظيف في المناصب والرتب الأقل من الشهادة المتحصل عليها من طرف المترشح للإدماج، لاسيما الإجراء الذي بادرت به وزارة التربية والتعليم من خلال استحداث منصب "مشرف تربية" بالتعليم الابتدائي إلى طالبي الإدماج المنتسبين إلى قطاع التربية والرغبين في الالتحاق بمناصب أقل رتبة من مستويات تأهيلهم وفقا للتعليمات رقم 9904 الصادرة بتاريخ 2020/10/27 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري³²، والذي من خلاله تم الترخيص للمستفيدين حملة شهادات الليسانس، مهندس دولة، والماستر، من التنازل عن طريق تقديم تعهد كتابي يتضمن قبول الإدماج في رتبة مشرف تربية الأقل تصنيف من مؤهلام العلمية.

أما بخصوص تحويل عقود الأعوان وفقا للشروط والكميفيات السابقة لإجراء عملية تحويل العقود، فإنه يتم الاعتماد في العملية حسب الأقدمية في

³² - voir le lien : <https://www.echoroukonline.com> –le 16/06/2022

جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي، هذا الجهاز الذي كان موجه للفئة بدون تأهيل بصفة عامة، إلا أنه لمعالجة بعض الحالات للأعوان المستفيدين والذين أثبتوا مستوى علي أو تأهيل، وإعمالاً لمبدأ الجدارة والكفاءة فإنه تم اعتماد تحويل عقود المستفيدين إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي في منصب الشغل وفقاً للمستوى أو التأهيل المطلوب وفقاً لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المذكور سابقاً.

الخاتمة:

جاء كل من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 2019/12/08 المتضمن ادمج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادمج المهني والادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والمرسوم التنفيذي رقم 22-85 المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، كتتويج لسياسات سابقة للتشغيل المتضمنة برامج المساعدة على الادمج المهني والاجتماعي، ولوضع إطار قانوني يكتسي طابعاً استثنائياً وخصوصاً، من خلاله يتم إدماج وتحويل عقود المستفيدين من برامج الادمج المهني والاجتماعي في رتب ومناصب قارة في المؤسسات والادارات العمومية.

هذا الإجراء يهدف لمحاولة القضاء على ظاهرة البطالة التي طالت الشباب حاملي الشهادات، ومن أجل استثمارهم كرأسمال بشري، لاسيما الذين اكتسبوا الخبرة المهنية والكفاءة في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، وادماجهم في الوظيفة العامة؛ كإجراء لا يدخل ضمن أنماط التوظيف العادية، لكنه يحقق في

طياته إلى حد ما المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة والمتمثلة في المساواة والجدارة.

وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- عملية الإدماج وتحويل العقود تستهدف الاعوان المستفيدين من برامج المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي فقط، والذين هم في وضعية الخدمة.
 - عملية الإدماج وتحويل العقود هي عملية استثنائية وخاصة ولا تعتبر نمط من أنماط التوظيف المعمول بها في الوظيفة العامة، وإن كانت تستعمل بعض الوسائل والأليات نفسها المعمول بها في التوظيف.
 - عملية الإدماج وتحويل العقود هي عملية ظرفية ومحددة بتاريخ مسبق.
 - عملية الإدماج وتحويل العقود تجسد نوعا من المساواة بين الفئات المستفيدة من برامج المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي، لكن تبقى مجحفة في حق الفئات الأخرى التي لم تستفد ولم تتح لها الفرصة في المشاركة في أنماط التوظيف التي جمدت بسبب إتمام عملية الإدماج.
 - عملية الإدماج وتحويل العقود لا تحقق مبدأ الجدارة بالمعنى الفني الدقيق، طالما أن انتقاء المترشحين لا يتم عن طريق المسابقة، وإن كان في طياته موجهه للأعوان الذين استفادوا من خبرات مهنية في المؤسسات والادارات العمومية ما يؤهلهم للوظيفة العامة.
- ومن الاقتراحات التي يمكن أن نراها في هذه العملية؛
- ضرورة تامين الطاقات البشرية، من خلال توفير المناصب المالية التي تتوافق مع رتب ومناصب المستفيدين لإتمام العملية في الوقت المحدد.

-إتاحة الفرصة للخريجين الذين لم يستفيدوا من برامج المساعدة على
الادماج بالمشاركة بنسب مئوية في أنماط التوظيف من المناصب المالية
المفتوحة.

-توفير الإطار القانوني لإدماج الأعوان المستفيدين من عقود الادماج
المهني في القطاع الاقتصادي، على غرار المستفيدين لدى الإدارات العمومية.

قائمة المراجع:

1-التشريع:

- تعديل دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية سنة 2020، ج ر
العدد 82 لسنة 2020.
- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي الهام
للوطفة العمومية، ج ر العدد لسنة 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم 98- 402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن
إدماج المهنيين الشباب ذوي شهادات التعليم العالي.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة
بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة
العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات
توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتهم
والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر العدد 61
لسنة 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني المعدل والمتمم، ج ر العدد 22 لسنة 2008.
 - المرسوم التنفيذي رقم رقم 127-08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 يتعلق بالإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر العدد 23 لسنة 2008.
 - المرسوم التنفيذي رقم رقم 336-19 المؤرخ في 2019/12/08 المتضمن ادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر العدد 76 لسنة 2019.
 - المرسوم التنفيذي رقم رقم 85-22 المؤرخ في 2022/02/27 المحدد لشروط وكيفيات تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى عقود محددة المدة بالتوقيت الجزئي، ج ر العدد 11 سنة 2022.
 - التعليمية الوزارية المشتركة رقم رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم رقم 336-19.
 - التعليمية الوزارية المشتركة رقم رقم 01 المؤرخ في 10 مارس 2022 المحددة لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم رقم 85-22.
2. المواثيق الدولية:
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:
 - الإعلان الخاص بمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة 26 بتاريخ 10 ماي 1944 بفيلا دلفيا المرفق لدستور منظمة العمل الدولية.
3. الكتب:

- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، طبعة 2019، الجزائر، سنة 2019.

- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

4. الرسائل والمذكرات:

- مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة من 2000-2014، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد لخضر، بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018.

5. المقالات:

- سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017.

- زواويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح) المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا، برلين، العدد 02، جوان 2018.

- مهدي بخدة، الحق في العمل في القانون الجزائري، مجلة حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة مستغانم، العدد 07، جوان 2019.

- غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، العدد 02، سبتمبر 2019.

6. مواقع الإنترنت:

- https://democraticac.de/?p=59997#_ftn6

- العدالة الاجتماعية في مصر 2010 مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، القاهرة

2016 الرابط: <https://hrdoegypt.org/wp-content/uploads/2015/02/social-justice.pdf>

<https://www.feedo.net/Society/SocialInfluences/ManAndSociety/SocialJustice.htm>

<https://www.echoroukonline.com>