

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

## Appointment at public service according to Algerian law

غنية سطوطح

المركز الجامعي مرسلي عبد الله تيبازة، (الجزائر)، stoutahg@gmail.com

الاستلام: 2022-07-24 القبول: 2023-01-19

## ملخص:

حدد المشرع الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص المترشح لشغل منصب معين في الوظيفة العمومية ولم يترك للإدارة الحرية في ضبط وتحديد هذه الشروط. وتعد هذه الشروط عامة تسري على الجميع دون تمييز تطبيقا لمبدأ المساواة. غير أنه قد تتوفر هذه الشروط في كل المترشحين ويتعدد المتقدمون للوظيفة العمومية بحيث يزيد عددهم على عدد المناصب المفتوحة أو الوظائف الشاغرة المراد شغلها، وهنا يتدخل المشرع بوضع أساليب متنوعة تختلف باختلاف المنصب المراد شغله تلجأ الإدارة إليها لاختيار الموظفين ورغم اختلاف وتباين هذه الأساليب فإنها تهدف إلى اختيار أصلح المترشحين لشغل الوظائف العمومية.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية-الموظف-الشروط-المسابقات-الفحص المهني-الانتخاب

**Abstract:**

The legislator specified the conditions that a person running for a certain position in the public office must meet and did not leave the administration the freedom to set and define these conditions. These conditions are considered general and apply to everyone without discrimination in application of the principle of equality. However, these conditions may be met by all candidates, and there are many applicants for public office so that their number exceeds the number of open positions or vacancies to be filled. Selection of the most suitable candidates for public office.

**Keywords:** public service - employee - conditions - competitions - professional examination - election

المؤلف المراسل: غنية سطوطح: [stoutahg@gmail.com](mailto:stoutahg@gmail.com)

## 1. مقدمة

لقد بات التوظيف شغلا شاغلا للباحثين عن عمل لا سيما حاملي الشهادات منهم، ويعد تولي الوظائف العمومية حقا دستوريا للمواطنين، إلا أن هذا الحق لا يكون دون ضوابط موضوعية وقانونية.

وينص الدستور الجزائري على مساواة جميع المواطنين في تقلد الوظائف العمومية، غير أن هذا المبدأ مقيد بضرورة توافر شروط قانونية في المترشح الراغب في الالتحاق بالوظيفة العمومية لضمان قدرته وكفاءته على تحمل أعبائها، ومن هذه الشروط ما هي شروط عامة يجب توافرها في كل الوظائف ومنها ما هي شروط خاصة تتعلق بطبيعة كل وظيفة وحسب ما تحدده الإدارة المعنية.

وعندما تتوافر الشروط القانونية في المترشحين للالتحاق بالوظيفة العمومية تكون هناك إجراءات أخرى لاختيار المترشح المناسب للمكان المناسب تختلف باختلاف الأسلوب الذي يتم التوظيف به.

وتتمثل إشكالية البحث فيما يلي: ما هي الشروط الواجب توافرها للالتحاق بالوظيفة العمومية

وكيف تتم المفاضلة بين من تتوفر فيهم الشروط واختيار موظفي الدولة؟

ولالإجابة على هذه الإشكالية تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتناسبهما مع الدراسة وتم تقسيم البحث إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول شروط التعيين في الوظيفة العمومية، ويتضمن المبحث الثاني طرق التعيين في الوظيفة العمومية.

## 2. شروط التعيين في الوظيفة العمومية

يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة (الدستور، 2020، ج ر 82) في الالتحاق بالوظيفة العمومية (أمر، 03-06، ج ر 46) غير أن ذلك ليس على إطلاقه بل تشترط التشريعات الوظيفية عادة توافر عدد من الشروط لتولي الوظائف العمومية (نواف كنعان، 2009، ص 45) وتهدف هذه الشروط في مجملها إلى ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في الوظيفة العمومية على القيام بأعبائها تحقيقا للصالح العام (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 48) وتحقيقا لمبدأ الاستحقاق وتمثل هذه الشروط حسب المادة 75 من الأمر 06-03 في الجنسية، السن، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، اللياقة الصحية، الصلاحية الأخلاقية، إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية، الكفاءة العلمية والفنية، وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث بتقسيمه إلى خمسة مطالب يتضمن كل مطلب شرطا من الشروط المذكورة.

## 1.2 شرط الجنسية

اشترط القانون فيمن يتقلد وظائف الدولة أن يتمتع بجنسيتها وسندرس في هذا المطلب مضمون شرط الجنسية في الفرع الأول، ثم الجنسية في المسؤوليات العليا والوظائف السياسية في الفرع الثاني.

### 1.1.2 مضمون شرط الجنسية

نصت المادة 36 من الدستور على أن الجنسية معرفة بالقانون، وأن القانون يحدد شروط اكتساب الجنسية الجزائرية، والاحتفاظ بها، أو فقدانها، أو التجريد منها.

يشترط للتعيين في الوظيفة العمومية تمتع المترشح للوظيفة بجنسية الدولة، وهذا ما ينص عليه المشرع الجزائري في المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي تقضي بأنه لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم يكن جزائري الجنسية.

ولا يجوز للأجانب تولي الوظائف العمومية إلا في حالات محدودة وعند عدم توفر المواطنين المؤهلين وعند الضرورة وبعقود مؤقتة تتضمن شروطا خاصة ولعل السبب الذي يبرر اشتراط هذا الشرط في أية دولة هو أن مواطنو الدولة وأبناء شعبها أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الدولة كالاتحاق بالوظائف العمومية وهم أقدر من غيرهم على تفهم حاجات المواطنين والتعامل معهم، كما يفترض فيهم أن يكونوا أكثر إخلاصا وولاء لدولتهم من الأجانب (محمد علي الخلايلة، 2015، ص49).

وجاءت عبارة الجنسية الجزائرية على إطلاقها في النص، ولم يبين المشرع من خلالها إن كانت جنسية أصلية أو مكتسبة، غير أنه نص في الدستور على وظائف عليا لا يمكن أن يقلدها إلا من يحمل الجنسية الجزائرية الأصلية فقط وهذا ما يدل على أن بعض الوظائف يجوز شغلها من طرف المتجنس بالجنسية الجزائرية (المادة 67 من دستور 2020)

ويميز القانون بين المواطن الأصلي والشخص المتجنس بجنسية الدولة ولا يميز لهذا الأخير تولي الوظائف العمومية أو البعض منها، إلا بعد انقضاء فترة من الزمن بقصد التحقق من ولاء المتجنس وإخلاصه للدولة التي يريد الحصول على جنسيتها (نواف كنعان، 2009، ص 47).

وقد نص الدستور الجزائري على أن كل المواطنين سواسية أمام القوانين ولا يميز بينهم بسبب المولد أو العرق، أو الجنس أو الرأي أو أي شرط آخر شخصي أو اجتماعي (المادة 37 دستور 2020).

ويستفيد من ضمانات المساواة بين المواطنين كل من تجنس بالجنسية الجزائرية حيث يتمتع بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من تاريخ اكتسابه للجنسية (الأمر، 70-86، جر 15).

ويضمن الدستور هدف المؤسسات في ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات (المادة 35 من دستور 2020) وكذا ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل (المادة 68

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

من دستور (2020)، ويضمن المساواة بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون (المادة 67 من دستور 2020).

### 2.1.2 الجنسية في المسؤوليات العليا والوظائف السياسية

إن التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، كرئاسة الجمهورية، أو المناصب التي يتولى القانون تحديد قائمتها (المادتين 67 و87 من دستور 2020).

حسب المادة 87 من الدستور يشترط في المترشح لرئاسة الجمهورية أن يتمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية فقط، ويثبت الجنسية الجزائرية للأب والأم، وألا يكون قد تجنس بجنسية أجنبية.

كما صدر القانون رقم 01-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017 (قانون، 2017، ج 02)، الذي حدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها الذي صدر تطبيقا للمادة 63 من التعديل الدستوري السابق وتقابلها المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020. وحددت المادة الثانية من هذا القانون قائمة المسؤوليات والوظائف على النحو التالي:

" -رئيس مجلس الأمة،

- رئيس المجلس الشعبي الوطني،

- الوزير الأول،

- رئيس المجلس الدستوري،

- أعضاء الحكومة،

- الأمين العام للحكومة،

- الرئيس الأول للمحكمة العليا،

- رئيس مجلس الدولة،

- محافظ بنك الجزائر،

- مسؤولو أجهزة الأمن،

- رئيس الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات،

- قائد أركان الجيش الوطني الشعبي،

- قادة القوات المسلحة،
- قادة النواحي العسكرية،
- كل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم"

تتطلب هذه الوظائف، لا سيما الوظائف ذات الطابع الأمني أو العسكري أو الدبلوماسي أو الوظائف السياسية العليا، وغيرها ضرورة المحافظة على أسرار الدولة، وعدم البوح بالمعلومات الرسمية التي يطلع عليها الموظف أثناء قيامه بعمله، وحتى بعد انتهاء مدة خدمته، لذلك فإن إشغال الوظائف من قبل المواطنين، يضمن المحافظة على أسرارها لتمتع هؤلاء المواطنين بالشعور الوطني، وتقيدهم بالواجبات الملقاة على عاتقهم(خالد خليل الظاهر، 1993، 206).

## 2.2 التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

يشترط كذلك في المرشح للوظيفة العمومية التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وهذا ما سندرسه في هذا المطلب بتقسيمه إلى فرعين، نتطرق في الفرع الأول إلى التمتع بالحقوق المدنية ونتطرق في الفرع الثاني التمتع بالحقوق السياسية.

### 1.2.2 التمتع بالحقوق المدنية

يسري هذا الشرط على كافة الوظائف العمومية، حيث يجب أن يكون المترشح للوظيفة العمومية متمتعاً بحقوقه المدنية.

فالحقوق المدنية هي التي تثبت لكل شخص وضرورية له ومقررة لحمايته في كيانه وحرية لتمكينه من مواولة نشاطه كالحق في الحياة وحرية المعتقد وحرية التعاقد، وغالبا ما تفقد عند سلب الحرية والحكم بها كعقوبة تكميلية عند ارتكاب بعض الجرائم(مولود ديدان، 2005، ص 51 و52).

### 2.2.2 التمتع بالحقوق السياسية

الحقوق السياسية هي تلك الحقوق التي تمنح للشخص لتمكينه من أن يساهم في إدارة شؤون بلده وتثبت للشخص باعتباره عضوا في دولة سياسية، مثل حق الانتخاب والترشح وتولي الوظائف العامة، وحرية التعبير، والاجتماع وغيرها(مولود ديدان، 2005، ص 51 و52).

لم تنص المادة 75 من الأمر رقم 06-03 على تمتع المترشح بحقوقه السياسية ولكن بما أنها نصت على ضرورة التمتع بالحقوق المدنية فمن باب أولى التمتع بالحقوق السياسية حيث أن هذه الأخيرة غالبا ما يحرم منها الشخص

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

كعقوبة مكاملة للعقوبة الأصلية لذلك اشترط المشرع في المادة 75 ألا تحمل شهادة السوابق القضائية للمترشح للوظيفة ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

### 3.2.3.2 الصلاحية الأخلاقية

تعتبر الصلاحية الأخلاقية (الصلاحية الأدبية) من أهم شروط التعيين في الوظائف العمومية لضمان حسن سير هذه الوظائف تحقيقا للمصلحة العامة، فلا بد من توافر الثقة في الموظف العمومي، ويجب أن يتحلى بالأخلاق الكريمة، وأن يكون مؤتمنا على مصالح المواطنين (نواف كنعان، 2009، 52). وتبين الصلاحية الأخلاقية من خلال إثبات حسن السيرة والسلوك وعدم الحكم بجناية مخلة بالشرف والأمانة وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول، وعدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي وهذا ما سنتناوله في الفرع الثاني.

### 1.3.2.2 حسن السيرة والسلوك وعدم الحكم بجناية مخلة بالشرف والأمانة

فيجب أن يكون المترشح للوظيفة العامة محمود السيرة والسلوك وإن كان هذا الشرط غير وارد ضمن الشروط الواجبة للتوظيف في المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أنه يمكن أن يستنتج من خلال الواجبات القانونية المفروضة على الموظف من حيث أنه يجب عليه ممارسة مهامه بكل أمانة والحفاظ على ممتلكات الإدارة والحفاظ على الملفات والمستندات والوثائق الإدارية وعلى ممتلكات الإدارة، والحفاظ على السر المهني (المواد 41 و 48 و 49 و 50 من الأمر رقم 06-03).

غير أن الصعوبة تكمن في وضع المعيار المعتمد لتحديد حسن السيرة والسلوك من عدمه وفي جميع الأحوال لا يجوز الحكم على شخص ما بسوء سيرته وسلوكه استنادا إلى شائعات وأقويل وإنما لا بد من الاستناد على وقائع محددة (محمد علي الخلايلة، 2015، 52).

ونظرا لصعوبة إثبات شرط حسن السيرة والسلوك فإنه يعتمد على ما يحتويه ملف المترشح من بيانات خاصة بسلوكه (نواف كنعان، 2009، 54)، خاصة شهادة سوابقه القضائية والتي يشترط المشرع ألا تحمل ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها (المادة 75 من الأمر رقم 06-03)، ولذلك تشترط التشريعات الوظيفية عموما (بركات موسى الحواتي، 2007، ص 52) عدم سبق الحكم بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأخلاق العامة كالسرقة، الرشوة، التزوير... والتي تعد الإدانة بها دليلا قاطعا على أن المترشح ليس أهلا لتولي الوظيفة العمومية التي تتطلب قدرا معيناً من الاستقامة والسلوك السوي (نواف كنعان، 2009، ص 55).

مع الإشارة إلى أن هذا المانع يعد مانعا مؤقتا مرتبطا بإجراء رد الاعتبار الذي يستفيد منه المحكوم عليه وإذا استفاد منه المترشح جاز له الالتحاق ببعض المناصب في الوظيفة العمومية (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 54).

### 2.3.2 عدم سبق الفصل من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي

وإلى جانب عدم وجود سوابق قضائية يشترط لتولي الوظيفة العمومية في إطار الصلاحية الأخلاقية ألا يكون الشخص المترشح للوظيفة قد سبق فصله تأديبياً من طرف السلطة التأديبية المختصة والتي تتمثل عادة في المجالس التأديبية التي تتشكل داخل الوزارات أو المصالح أو الهيئات العامة أو المؤسسات التي يحكمها قوانين وأنظمة وظيفية خاصة بها، على اعتبار أن هذه العقوبة التأديبية هي عقوبة قاسية ولا تفرض على الموظف إلا إذا ارتكب مخالفة جسيمة (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 55) إلا أن حظر تعيين الشخص في الوظائف العمومية يكون مؤقتاً، إذ يزول ذلك الحظر بمضي مدة معينة من تاريخ الفصل تحددها القوانين ذات الصلة بالوظيفة العمومية (جاكولين تحسين عمرية، 2014، ص 27).

وتشدد بعض التشريعات الخاصة بالنسبة لبعض الوظائف فلا تجيز تعيين من سبق فصله بحكم أو قرار تأديبي حتى ولو رد إليه اعتباره، نظراً لحساسية وخطورة هذه الوظائف (جاكولين تحسين عمرية، 2014، ص 27).

### 4.2 شرط إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

نصت كل القوانين المتعاقبة المنظمة للوظيفة العمومية على شرط تسوية الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية، سواء بأدائها أو الإغفاء منها بصفة قانونية وتشترط الخدمة الوطنية على الرجال دون النساء في الحالات العادية التي تمر بها البلاد (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 48).

وعرفت المادة الأولى من القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية (القانون رقم 06-14، ج ر 48) هذه الأخيرة على أنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني وبينت المادة الثانية منه المقصود بالدفاع الوطني ونصت بأنه تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور التي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا المحافظة على وحدة البلاد وسلامة ترابها.

وتعد الخدمة الوطنية إجبارية وتدخل تحت عنوان الأعباء العامة ذات الطابع الوطني وتؤدي بالشكل العسكري في هياكل الجيش الشعبي الوطني لمدة 12 شهراً بصفة مستمرة ولقد نصت المادة السابعة من القانون 06-14 أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في قطاع عام أو خاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاوله مهنة إلا بعد إثبات وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

أما المادتين 154، 155 من الأمر رقم 03-06 فتوضحان أحقية كل مترشح لم تسو بعد وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية في الالتحاق بوظيفة عمومية ومباشرة مهامه عقب نجاحه إذ يوضع المعني عند استدعائه لأداء الخدمة الوطنية في "وضعية الخدمة الوطنية" ويحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات إلا أنه لا يستفيد من حق

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

الراتب، وعند نهاية فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماجه بأولوية في رتبته الأصلية بقوة القانون حتى ولو كان زائدا عن العدد المطلوب في الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة (رشيد حباني، 2006، ص 11).

### 5.2 شروط السن والقدرة والتأهيل

من الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العمومية بلوغه السن القانونية والقدرة البدنية والذهنية للممارسة الوظيفة وكذا التمتع بالمؤهلات العلمية والفنية الكافية، وبناء على ذلك نقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نتطرق في الفرع الأول إلى شرط السن، وفي الفرع الثاني شرط القدرة، وفي الفرع الثالث شرط التأهيل.

#### 1.5.2 شرط السن

يشترط فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة أن يكون بلغ سننا معينة للتأكد من أنه على درجة من النضج والإدراك بما يؤهله لتحمل أعباء العمل الوظيفي (رشيد حباني، 2009، ص 48) والمسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية، ويحدد السن الأدنى للالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بثمانية عشر (18) سنة كاملة (المادة 78 من الأمر رقم 03-06) أما بالنسبة للحد الأقصى فتحدد السن متروك للإدارة بحسب كل وظيفة، كما يشترط في ذات الوقت أن يكون المترشح للوظيفة قد تجاوز سنا معينة بحسب ما تحدده القوانين الخاصة، يحول دون الاستفادة من خدماته بالشكل المطلوب (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 50).

ويختلف شرط السن في حده الأدنى وفي حده الأعلى من دولة إلى أخرى وأحيانا داخل الدولة من وظيفة إلى أخرى (بركات موسى الحواتي، 2006، ص 50) وحتى فيما يتعلق بالحد الأدنى فإن بعض الأنظمة الوظيفية الخاصة لا تتقيد بسن الثامنة عشر كوظيفة القضاء لا سيما عند ما يرتبط الالتحاق بالوظيفة بشهادة جامعية معينة (محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص 51).

والملاحظ أن تحديد السن بثمانية عشر (18) سنة لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المحدد في القانون المدني بتسعة عشر (19) سنة كاملة حيث تعتبر تصرفات الصبي المميز دائرة بين النفع والضرر وتخضع لإجازة الولي (الأمر 75-58، ج ر 78).

#### 2.5.2 شرط القدرة (اللياقة الصحية)

اللياقة الصحية من الشروط الواجب توافرها في المرشح حتى يتمكن من الالتحاق بالوظيفة العمومية وتطرق المشرع إلى هذا الشرط في المادة 75 من الأمر رقم 03-06 تحت عبارة القدرة البدنية والذهنية، وسندرس في هذا الفرع مضمون شرط القدرة، ثم إثبات القدرة البدنية والذهنية في العنصرين المواليين.

##### 1.2.5.2 مضمون شرط القدرة

يشترط للالتحاق بالوظيفة العامة، توفر المترشح على القدرة البدنية والذهنية وذلك بأن يكون المترشح صحيح الجسم والعقل حتى يتمكن من القيام بأعباء وظيفته وتقديم الخدمة للمواطنين، وحرصا على عدم انتقال العدوى



بين المواطنين، وكذا عدم المطالبة بالعطل المرضية حتى لا تتعطل المرافق وتختلف درجة اللياقة المطلوبة من وظيفة إلى أخرى، فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من الصحة مثل الوظائف العسكرية، في حين وظائف أخرى يجوز توظيف فيها حتى ذوي الإعاقات الجسدية إذا لم تمنعه هذه الإعاقات من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها(سميحة لعقابي بشير الشريف، 2014، ص50).

ويعد شرط المقدرة الذهنية جديدا مقارنة بقوانين الوظيفة العمومية السابقة وتم استحدثه بموجب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 إلا أن هذا الأمر لم يحدد مضمونه ولا كيفية إثباته.

### 2.2.5.2 إثبات القدرة البدنية والذهنية

يتم إثبات القدرة البدنية والذهنية عادة بشهادات طبية تسلم من قبل طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد سلامة المعني من الأمراض والعياهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية أخرى صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفاؤه منه(مرسوم 66-144، ج ر 46).

وقد نصت المادة 76 من الأمر رقم 03-06 على إمكانية أن تنظم الإدارة عند الاقتضاء الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

كما أوضح المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 09 أفريل 2006، بأن " المترشحين المعفيين من واجب الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالأسلاك والرتب المعنية، بسبب عدم استفتائهم شرط الأهلية البدنية"(سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، ص49).

### 3.5.2 شرط التأهيل

تشتراط الكفاءة العلمية والفنية في المترشح للوظيفة العمومية إذ يجب أن تتوفر لديه المؤهلات العلمية من شهادات وإجازات أو تكوين متخصص والخبرة المطلوبة لشغل وظيفة ما والتي تضمن توافر الكفاءة اللازمة للقيام بالعمل وهذا ما تتفق عليه جميع التشريعات وإن اختلفت الصيغ أو الأسلوب المعبر به(محمد علي الخلاليلة، 2015، ص56).

كما تشترط بعض القوانين الوظيفية فيمن يشغلها الالتحاق بدورات تدريبية في مجال المهنة التي سيلحق بها الموظف وعلى نحو تضمن معه الإدارة قدرة الشخص المترشح للوظيفة على القيام بالمهام الفنية التي ستوكل إليه(بركات موسى الحواتي، 2006، ص53).

وقد نص المشرع الجزائري على شرط التمتع بالمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة من خلال المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما أكد من خلال القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم على ضرورة المراعاة في التوظيف مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية من الجدارة

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

والإنصاف والكفاءة، وكذا الإجراءات المناسبة لاختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد (المادة 03 من القانون رقم 06-01).

كانت هذه الشروط العامة والحد الأدنى لتقلد الوظائف العمومية مع مراعاة الشروط الخاصة المتواجدة في النصوص القانونية الخاصة نظرا لخصوصية بعض الأسلاك، منها شرط الفحص الطبي للتوظيف من طرف الإدارة المعنية بالتوظيف، وإجراء التحقيق الإداري المسبق والإقامة وغيرها.

### 3. أساليب اختيار الموظفين

تختلف طرق اختيار الموظفين العموميين من دولة إلى أخرى وأحيانا داخل الدولة ذاتها من وظيفة إلى أخرى ويمكن أن تشمل طرق اختيار الموظفين حسب المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المسابقات الوظيفية، الفحص المهني، والتوظيف المباشر كما يتم التعيين في بعض الوظائف بطريق الانتخاب. ولدراسة هذه الأساليب قسمنا هذا المبحث إلى أربع مطالب.

### 1.3 المسابقات الوظيفية

يقوم أسلوب المسابقات الوظيفية على أساس اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة عن طريق ما تعقده الإدارة المختصة من امتحانات توظيف تتناسب مع مستلزمات الوظائف المطلوب شغلها للتحقق من توافر الصلاحية، وتعد هذه الطريقة من أفضل طريق الاختيار لشغل الوظائف العمومية بما يحقق مصلحة الدولة بأن يشغل الوظيفة العمومية الأجدر والأكفأ ويحقق التساوي بين الأفراد في التمتع بفرصة الالتحاق بالوظيفة العمومية (نواف كنعان، 2009، ص 64، محمد علي الخلايلة، 2015، ص 59)، ويضمن عدم تحيز الإدارة إذا ما طبق تطبيقا سليما وتكون المسابقة على نوعين مسابقة على أساس الاختبارات والاختبارات المهنية وأخرى على أساس الشهادة (المادة 80 من الأمر رقم 06-03)، ويتم تنظيم المسابقات في إجراءاتها وتناجها عن طريق التنظيم بحسب الوظيفة المعنية (المادة 82 من الأمر رقم 06-03)، ويتم فتح المسابقة بالإعلان عنها وإشهارها باللغة العربية والفرنسية في الجرائد، المؤسسة أو الإدارة المعنية ومقر مركز الامتحان إذا تعلق الأمر بمسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحانات المهنية أما إذا تعلق الأمر بأسلاك أخرى فان الإشهار يتم عن طريق إصاق الإعلان على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة والإدارة المعنية وكذا مركز الامتحان كما يتم الإشهار عبر مواقع الإنترنت ويعتبر الإخلال بإجراء الإعلان عن مسابقة اعتبار هذه الأخيرة غير شرعية، كما يجب نشر محضر دراسة ملفات الترشيح الذي يتم عن طريق لجنة الانتقاء في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية متضمنا قائمة بأسماء المترشحين المقبولين أو المرفوضين منها (سميحة لعقابي بشير الشريف، 2014، ص 60، وما بعدها).

سنتناول في هذا المطلب المسابقة على أساس الاختبارات في الفرع الأول، وتتناول المسابقة على أساس الشهادة في الفرع الثاني.

### 1.1.3 المسابقة على أساس الاختبارات

تتم المسابقة على أساس الاختبارات بإجراء امتحانات كتابية أو شخصية وتكون شفوية (المقابلات)، وتعني الامتحانات الكتابية خضوع الراغب في التوظيف إلى امتحان يجيب فيه على أسئلة متعددة في موضوعات مختلفة أما الامتحانات الشخصية أو المقابلات فتعني مقابلة المتقدمين للالتحاق بوظيفة معينة مع لجنة فنية، حيث تجرى بينهم مناقشة موجهة لتحقيق الغرض المقصود عن طريق مقابلتهم وجها لوجه في جو يسمح بظهور الكثير من خصائص هؤلاء الأفراد كالذكاء والقدرة على التفكير وطلاقة التعبير وغيرها من الأمور التي تكشف عن شخصية المتسابق ومدى تناسبه مع المنصب المتسابق من أجله (نواف كنعان، 2009، ص 66).

وتجدر الإشارة إلى أنه يتم تحديد نوع الاختبارات ومعاملاتها ومدتها وكيفية إجرائها بموجب قرار إداري يحدد الإطار التنظيمي لهذا النوع من المسابقة (مرسوم تنفيذي، 12-194، ج ر 26).

### 2.1.3 المسابقات على أساس الشهادة

يكون في المسابقة على أساس الشهادة المنصب من حق صاحب أعلى درجة علمية المثبتة من خلال الشهادة المقدمة، وفي حال تساوي المترشحين، يتم الاعتماد على معايير ثانوية تتمثل في تقدير الشهادة، أقدمية الشهادة، المترشح الأكبر سنا على الترتيب، أو الاختبارات المهنية فيتم بتطبيق حسب درجة الأولوية المقاييس التالية: معدل الاختبارات الكتابية، معدل الاختبار الذي له أكبر معامل، وفي حالة إذا لم يتم الفصل بين المترشحين المتساوين رغم تطبيق هذه المقاييس يؤخذ حسب الأولوية بتقدير الشهادة أو المؤهل وأقدمية الشهادة، المترشح الأكبر سنا، وبالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والأقدمية في الرتبة، الأقدمية العامة للمترشح الأكبر سنا بالنسبة للامتحان المهني (سميحة لعقابي بشير الشريف، 2014، ص 67).

لم يعرف المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السابق الذكر المسابقة على أساس الشهادة، إلا أنه جعل من هذا الطريق للتوظيف طريقا أساسيا بل أوجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية إذا كانت تشغل أعوانا متعاقدين أو أعوانا في إطار جهازي للمساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

وأكد هذا الأمر التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 20 فيفري 2013 بشكل صريح (التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013).

ووضعت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 12-194 جملة من المعايير للانتقاء على أساس الشهادة تتمثل فيما يلي:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة في المسابقة.

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين.
  - الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
  - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط.
  - تاريخ الحصول على الشهادة.
  - نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.
- تجدر الإشارة إلى أنه تتوقف المفاضلة بين المتسابقين على نتائج المسابقة وترتيبهم وفقها. إن أسلوب المسابقة بنوعها لاختيار الموظفين يعتبر من أجمع الأساليب للاختيار متى تمت المسابقة بشفافية ودون تحيز لأحد المترشحين.

### 2.3 شرط الفحص المهني

سندرس في هذا المطلب المقصود بالفحص المهني في الفرع الأول، ثم ندرس إجراء الفحص المهني في الفرع الثاني.

#### 1.2.3 المقصود بالفحص المهني

لم يعرف المشرع من خلال المادة 80 من الأمر رقم 06-03 ولا المرسوم التنفيذي رقم 12-194 "الفحص المهني"، وزيادة على غياب التعريف أورد الأمر مصطلحين مشابحين وهما الاختبار المهني في المادة 81، و"الامتحان المهني" في المادة 107. والسؤال المطروح هو هل هذه المصطلحات لها نفس الاستعمال؟ والملاحظ أن المشرع استعمل مصطلح الفحص المهني عند التطرق إلى شروط التوظيف في المادة 75، واستعمل مصطلحي الفحص المهني والامتحان المهني عند التطرق إلى الترقية في المادة 107 وهذا يدل على أن الفحص المهني يختلف عن الامتحان المهني ويتأكد ذلك أكثر بقراءة المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

ويهدف أسلوب التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفراف (ب، ج، د) المحددة بموجب المادة الثامنة من قانون الوظيفة العمومية (رشيد حبابي، 2006، ص 54).

#### 2.2.3 إجراء الفحص المهني

أسلوب الفحص المهني يدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي (الترقية الداخلية) ويتم بإجراء الاختبارات في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز امتحان، كما يوكل مسؤولو هذه المراكز اختيار مواضيع الامتحان وتصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان المقصود بالاختبار.

وكمثال للفحص المهني كمنظومة خارجية بالنسبة للعمال المهنيين، وسائقي السيارات والحجاب حيث يمر هذا الأسلوب من التوظيف بالإعلان عن فتح وتنظيم الفحص المهني، وذلك بعملية الإشهار عن طريق إصاق الإعلانات على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعلى مستوى مركز الامتحان. ثم تجرى اختبارات تطبيقية أو كتابية و/أو شفوية حسب المناصب المذكورة كأمثلة.

### 3.3 أسلوب التوظيف المباشر

أسلوب التوظيف المباشر هو الطريقة التي يتم بها اختيار الموظفين العموميين في بعض الوظائف دون اجتياز مسابقة معينة أو امتحان مهني أو فحص مهني من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، أو في وظائف أخرى يحدد القانون هذا الأسلوب لتوليها. ولتوضيح هذا أسلوب التوظيف المباشر نقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول المقصود بالتوظيف في الفرع الأول، ونتناول سلطة التعيين في الفرع الثاني.

#### 1.3.3 المقصود بالتوظيف المباشر

تعني هذه الطريقة تمتع السلطة الإدارية العليا بجزية اختيار الموظفين لشغل وظائف معينة، حيث تعتبر الثقة هي المعيار الأساسي في اختيارهم وتطبق عادة بالنسبة للوظائف العليا التي يخضع الاختيار لشغلها لاعتبارات سياسية والثقة الشخصية فيمن يشغلها حيث يسهم من يتولى هذه الوظائف في رسم السياسات العامة والإشراف المباشر على تنفيذها ولا بد أن تكون هذه الطريقة في الاختيار محددة بضوابط حتى لا تشمل المحسوبية والمحاباة في شغل الوظائف العمومية (نواف كنعان، 2009، ص 70).

#### 2.3.3 سلطة التعيين

يتجسد أسلوب التوظيف المباشر في سلطة التعيين الممنوحة لرئيس الجمهورية بموجب الدستور وقد نصت المادة 15 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر على الوظائف العليا بأنها "ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".

تتعلق هذه الوظائف بالمصالح العليا للأمة التي يغلب عليها الصبغة السياسية أكثر من الصبغة الإدارية. ويكون التعيين هو نمط الاختيار في هذه الطريقة والمعهود به إلى السلطة المؤهلة حيث نصت المادة 16 من الأمر رقم 06-03: "يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية المؤهلة".

وسلطة التعيين في الوظائف العليا موزعة بين رئيس الجمهورية والوزير الأول بموجب الدستور والقاعدة العامة أن سلطة التعيين في وظائف الدولة مخولة أصلا كاختصاص عام للوزير الأول لتنفيذ برنامجه إلا ما حولته النصوص لرئيس الجمهورية كاستثناء (محمد الصغير بعلي، 2004، ص 99).

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

حيث يعين رئيس الجمهورية بموجب مراسيم رئاسية في الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور وكذا الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة (المواد 91 و 92 و 104 من دستور 2020)، ولا يجوز له تفويض سلطته في التعيين إلى الوزير الأول (المادة 93 من دستور 2020).

كما يتمتع الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة بسلطة التعيين في وظائف الدولة على اختلافها وله حق التفويض بعد موافقة رئيس الجمهورية (المادة 112 من دستور 2020)، تسهيلات للعمل الإداري، غير أن سلطته في التعيين واسعة ويجب ألا تمس الصلاحيات الممنوحة لرئيس الجمهورية بهذا المجال (محمد الصغير بعلي، 2004، ص 109).

وعلى الرغم من أن سلطة التعيين في بعض وظائف الدولة مخولة إلى الوزير الأول إلا أنه يمكن لهذا الأخير اللجوء عمليا إلى تفويض الوزير في ممارسة سلطة التعيين بالنسبة لمستخدمي الإدارة المركزية للوزارة المعنية (محمد الصغير بعلي، 2004، ص 109).

غير أن حرية الإدارة المطلقة في اختيار الموظفين تعد طريقة معيبة، إذ يمكن أن تقوم على أساس العلاقات الشخصية والعواطف أو الاعتبارات السياسية والنفوذ السياسي، كما أن اتباعها يؤدي إلى افساد الجهاز الإداري وإصابته بالمحسوبية والانتهازية والهبوط بمستوى الموظفين، كما أن هذه الطريقة تؤدي إلى شيوع ظاهرة الرشوة من أجل التعيين في الوظيفة العمومية مما يؤدي إلى افتقار عنصر الجدارة والصلاحيات في تولي الوظائف، فضلا عن إخلال هذا الطريقة بمبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين، ومنافاتها لمبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة وهو أحد المبادئ الدستورية الأساسية الذي يجب احترامها والعمل بمقتضاها (جاكولين تحسين عمرية، 2014، ص 55).

### 4.3.4 المطلب الرابع: أسلوب الانتخاب

نتناول من خلال هذا المطلب مضمون أسلوب الانتخاب في الفرع الأول، وتقدير أسلوب الانتخاب في الفرع الثاني.

#### 1.4.3 مضمون أسلوب الانتخاب

يعد أسلوب الانتخاب كطريقة للتعيين في الوظيفة العمومية تعزيرا للنهج الديمقراطي ومشاركة المواطنين في وضع القرار العام (محمد علي الخلايلة، 2015، ص 58).

ويقصد بالانتخاب اختيار أشخاص لشغل وظائف معينة بواسطة أغلبية الناخبين المعيّنين، ويتم اختيارهم لعهد انتخابية محددة قد تكون قابلة للتجديد حسب المنصب المعني (نواف كنعان، 2009، ص 63).

ومن الوظائف التي يتم التعيين فيها بطريق الانتخاب، منصب رئيس الجمهورية حيث ينتخب هذا الأخير بالأغلبية المطلقة في دور أو دورين عن طريق الاقتراع العام المباشر والسري، لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (محمد الصغير بعلي، 2004، ص 93).

### 2.4.3 تقدير أسلوب الانتخاب

إن أسلوب الانتخاب لاختيار الموظفين يتصف بأنه ذو طابع ديمقراطي ويسمح للشعب بالاختيار بين المرشحين لشغل الوظائف العمومية، غير أنه بالمقابل تشوبه عدة عيوب، فهو لا يقود غالباً إلى اختيار أصح المرشحين لتولي الوظيفة من ناحية الكفاءة العلمية والمهنية، كما قد يتأثر الاختيار فيه باعتبارات سياسية وشخصية ودعائية، إضافة إلى أن المنتخب يتأثر في الغالب في ممارسته لوظيفته بميول ورغبات جمهور الناخبين مما يفقده الأسلوب الموضوعي في العمل (محمد جمال الذنبيات، 2003، ص 299)، علاوة على أن الانتخابات تكلف الخزينة العمومية أموالاً لتسيير العملية الانتخابية من خلال تسخير الوسائل المادية والبشرية (جاكولين تحسين عمري، 2014، ص 58).

## 4. خاتمة:

نظم المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى الوظيفة العمومية، من مختلف جوانبها ووضع شروطاً مختلفة تتمثل في شرط الجنسية، التمتع بالحقوق المدنية، خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، الوضعية القانونية للمتقدم تجاه الخدمة الوطنية وكذا شرط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها، وإذا ما توافرت هذه الشروط في الراغب في الوظيفة حق له الترشح للمنصب المفتوح.

ونص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على طرق لاختيار الموظفين وصورها، المسابقات الوظيفية، والفحص المهني، والتوظيف المباشر، والانتخابات، لكن بالرغم من كل القواعد القانونية الموضوعية بحسب كل طريقة للاختيار فإنها تظل ناقصة في ظل عدم التطبيق النزيه لها وتظل شفافية الاختيار مشكوك فيها في ظل الثغرات القانونية، ويقى الضمان الوحيد لحسن الاختيار حياد الجهة الإدارية المكلفة بالانتقاء والتزامها بما يضعه القانون من معايير وضوابط موضوعية وقانونية لاختيار الأكفأ والأقدر على المسؤولية.

## 5. قائمة المراجع:

### المؤلفات

1- د. بركات موسى الحواتي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي: دراسة قانونية تحليلية مقارنة،

منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، طبعة 2006.

## التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري

- 2- د. بركات موسى الحواقي، تشريعات الوظيفة العامة في العالم العربي: دراسة قانونية تحليلية مقارنة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، طبعة 2007.
- 3- خالد خليل الظاهر، 1993، القانون الإداري: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- 4- رشيد حبابي، 2006، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاح، روية، الجزائر، 2012.
- 5- د. سميحة لعقابي بشير الشريف، 2014، المساواة في تقلد الوظيفة العامة: المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 6- أ.د نواف كنعان، 2009، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 7- أ.د محمد الصغير بعلي، 2004، القانون الإداري، دار هومة، الجزائر.
- 8- محمد جمال الذنبيات، 2003، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 9- أ.د محمد علي الخلالية، 2015، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 10- أ. مولود ديدان، 2005، مقرر وحدي: المدخل للعلوم القانونية ونظرية الحق، الطبعة الأولى، دار النجاح للكتاب، الجزائر.

### المذكرات الجامعية

### الماجستير

- 1- جاكولين تحسين عمري، 2014، التعيين في الوظيفة العمومية: دراسة مقارنة (مذكرة ماجستير)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

### النصوص القانونية



- 1- التعديل الدستوري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في 2020/12/30.
- 2- الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 1970/12/15 المتضمن قانون الجنسية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 01-05 المؤرخ في 2005/02/27، الجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 2005/02/27.
- 3- الأمر 75-58 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 1975/09/30، المعدل والمتمم.
- 4- القانون رقم 01-06 المؤرخ في 2006/02/20، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية المؤرخة في 2006، المعدل والمتمم.
- 5- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.
- 6- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 2014-08-09، المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، المؤرخة في 2014/08/10.
- 7- القانون رقم 17-01 المؤرخ في 10 /01/ 2017، يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، الجريدة الرسمية العدد 02، المؤرخة في 2017/01/11.

#### المراسيم:

- 1- المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 1966/06/08.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26، المؤرخة في 2012/05/03.