

الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03

Joining public employment in Algeria under Order 06-03

نصيرة بلعيد¹

¹ المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة (الجزائر)، belabid.nacira@cu-tipaza.dz

تاريخ النشر: 2024/06/01

تاريخ القبول: 2024/05/19

تاريخ الإرسال: 2024/04/17

الملخص:

قام المشرع الجزائري بإصدار مجموعة من القوانين التي تنظم وتسير علاقة الموظف بالإدارة وتبين لنا كليات وشروط التوظيف في الجزائر، ولعل أهمها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون العام الأساسي للتوظيف العمومية، والذي من خلاله قام بإضفاء طابع تنظيمي إجرائي يحدد كليات الالتحاق بالوظيفة العمومية في المؤسسات والإدارات العمومية، أي يحدد لنا النظام والليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر، وذلك عن طريق المرور بمجموعة من الخطوات القانونية من أجل التحاق الموظف العمومي بوظيفته، ولعل أهم الليات التي اعتمدها المشرع الجزائري في الالتحاق بالوظيفة العمومية تتمثل في المسابقات وكذا الفحوص المهنية، والتي يتم تنظيمها وتسييرها من قبل المؤسسات والإدارات العمومية طبقا لما نص عليه القانون.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الإدارة العمومية، المسابقات.

Abstract:

The Algerian legislator issued a set of laws that regulate and conduct the employee's relationship with the administration and show us the modalities and conditions of employment in Algeria. Perhaps the most important of them is Order No. 06-03, which contains the basic general law for public employment, through which it gave a procedural regulatory character that determines the methods of joining public employment in institutions. And public administrations, that is, defines for us the system and legal mechanisms approved by the Algerian legislator in order to join the public service in Algeria, This is done by going through a set of legal steps in order for a public employee to join his job. Perhaps the most important mechanisms adopted by the Algerian legislator in joining the public job are competitions and professional examinations, which are organized and conducted by public institutions and departments in accordance with what the law stipulates.

Key words: employment, public administration, competitions.

مقدمة:

توجب ضرورة الحياة على الفرد اللجوء إلى شغل وظيفة ما وهذا من أجل تلقي راتب يقضي مقابل الوظيفة التي يشغلها من أجل تسيير شؤون حياته.

وتطلق صفة الموظف على كل عون تم تعيينه لشغل وظيفة عمومية تتصف بالديمومة ويتم ترسيمه فيها وفقا لسلم اداري¹، ويمكن تعريف الموظف العمومي بأنه كل فرد يقوم بالمساهمة في خدمة مرفق عمومي بحيث يكون تحت إدارة الدولة له، أو من قبل أحد أشخاص القانون العام ويتم ذلك عن طريق شغل هذا الفرد لمنصب دائم ويكون وفقا للتنظيم الإداري المعمول به في ذلك المرفق.² وتعتبر الوظيفة العمومية ذلك المنصب الذي يشغله الموظف ويتصف بالديمومة ويقوم بمجموعة من النشاطات والمهام الإدارية طبقا لما ينص عليه القانون ويتلقى اجرا شهريا على تأديته للمهام والنشاطات المخولة له.

ونجد قانون الوظيفة العمومية في الجزائر قد شهدت تطورا ، وذلك من خلال مروره على عدة مراحل، مرحلة ما قبل الاستقلال التي تميزت بانعدام التوازن والاستقرار ضمن الأجهزة الإدارية، مرحلة انتقالية تمتد 1962 الى 31 ديسمبر 1966، مرحلة الإصلاح والتنظيم انتهت بتجهيز القانون الأساسي في جوان 1966 والقوانين الأساسية الخاصة التي نشر معظمها في 31 ماي 1968، وصولا الى مرحلة إعادة النظر في النظام.³ ولقد جاء الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقدم لنا المشرع الجزائري مجموعة من المواد التي تنظم المسار المهني للموظف، وأهمها وضح لنا كيفية الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهو موضوع محل الدراسة وعليه نطرح الإشكالية التالية؟ كيف يتم الالتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الامر 03-06؟ وماهي الإجراءات القانونية المتبعة في ذلك؟ ولمعالجة هذه الاشكالية استوجب علينا اتباع المنهج التحليلي والمنهج الاستقرائي وذلك من خلال تحليل احكام بعض المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع بالإضافة الى استقراء النصوص القانونية وبعض المراسيم ، وعليه قمنا بتقسيمه كالآتي:

المبحث الأول: الآليات المعتمدة للالتحاق بالتوظيف

المبحث الثاني: أنماط التوظيف في الجزائر

المبحث الأول: الآليات المعتمدة للاتحاق بالتوظيف

ترتكز الوظيفة العمومية أساسا على مبادئ أساسية أقرتها الاتفاقيات الدولية وكذا الدستور الجزائري يتم اتخاذها كمعايير للاتحاق بالوظيفة العمومية بالإضافة إلى ذلك يجب ان تتوفر في المترشحين مجموعة من الشروط للاتحاق بالوظيفة العمومية اقرها المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03. وعليه سنتطرق إلى المبادئ المعتمدة للاتحاق بالوظيفة العمومية (المطلب الأول) ثم إلى الشروط المقررة قانونا للاتحاق بالتوظيف (المطلب الثاني)

المطلب الأول : المبادئ المعتمدة للاتحاق الوظيفة العمومية

نجد مبادئ التوظيف تركز على مبدأين: مبدأ مساواة المواطنين في الدخول إلى الوظيفة العمومية ومبدأ الاستحقاق.

الفرع الأول: مبدأ مساواة المواطنين في الدخول إلى الوظيفة العمومية

لقد تم فرض وجود هذا المبدأ في مختلف البلدان وهذا راجع لما جاء في اعلان حقوق الانسان والمواطن والذي صدر عن الثورة الفرنسية في 1789 ، ولقد قامت المجموعة الدولية بتبنيه في الإعلان العالمي لحقوق الانسان وذلك في سنة 1948، ونجد الماد 21 منه قد اقرت على انه لكل شخص الحق في الدخول على قدم المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية التابعة لبلاده.⁴

فالمساواة بين الافراد للاتحاق بالوظيفة العمومية تعتبر مظهر من مظاهر المساواة امام القانون والمساواة ونجد مدلول مبدأ المساواة ينصرف إلى معنيين المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف، فنجد المساواة القانونية تعني عدم تمييز او تفضيل فئة على فئة أخرى ب في شغل الوظيفة العامة ، أما المساواة الفعلية فيقصد بها فتح فرص التوظيف للمواطنين جميعا، بالرغم من اختلاف المدلولين فان مبدأ المساواة في التوظيف يقصد به كل فرد يكمن له أن يستفيد من الحقوق والواجبات التي تتضمنها القواعد القانونية المعتمدة في الوظيفة العامة عندما تتوفر في ذلك الفرد الشروط المنصوصة للاتحاق بالوظيفة العمومية.⁵

وعليه وجب التعامل مع كل المترشحين للاتحاق بالوظيفة العمومية بموضوعية والابتعاد عن جميع المعايير الذاتية التي قد تحدث الميل الى مترشح ما على حساب مترشح آخر، ومبدأ المساواة للاتحاق

بالوظيفة العمومية نجد لديه صورتين: مبدأ المساواة بين الجنسين، ومبدأ احترام الآراء، أما مبدأ المساواة بين الجنسين يعرفه الأستاذ عمار بوضياف مبدأ المساواة هو عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة والتي يكون أساسها الانتماء العرقي أو الجنسي أو الرأي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختلفة⁶، ولعل فكرة المساواة بين الجنسين ترجع الى اتفاقية سيداو أي اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة حيث جاء نص المادة 01 من اتفاقية سيداو يوضح لنا المقصود بمصطلح التمييز ضد المرأة : أي تفرقة او ابعاد المرأة او القيام بتقييد المرأة على أساس الجنس ويكون الغرض من ذلك عدم تمكين المرأة من ممارسة لحقوقها⁷ ولقد نص على ذلك مختلف دساتير الدولة بالإضافة الى قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 27 منه⁸

اما الصورة الثانية فتتمثل في عدم التمييز بسبب الآراء، ويمكن اعتبار أيضا عدم التمييز بين المترشحين للاتحاق بالتوظيف استنادا إلى آراءهم السياسية أو النقابية أو الدينية مظهرا من مظاهر مبدأ المساواة، وبغض النظر عن آرائهم يعتبر هذا المبدأ مبدأ دستوري عام، صرحت به كل الدساتير الجزائرية كما صرحت بحرية المعتمد، ومن ثم فان هذه القاعدة لا يمكن الخروج عنها الا بناء على نص قانوني⁹.

الفرع الثاني: مبدأ الجدارة والاستحقاق للاتحاق بالتوظيف

إن الدستور الجزائري لم يقم بتعريف مبدأ الجدارة للاتحاق بالوظيفة العمومية صراحة، ونجده قد اكتفى بالنص على مبدأ المساواة في الاتحاق بالتوظيف، مما أدى إلى دسترة مبدأ الجدارة بصفة ضمنية، والمساواة المقصودة هي المساواة القانونية، التي تعني أن لكل مواطن الحق في الاتحاق بالوظائف العمومية بشرط أن يتوفر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات، وما هذه الشروط والمؤهلات إلا ترجمة لمبدأ الجدارة أي الصلاحية عند الاتحاق بالوظيفة العمومية، كما أن القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تعطيه هي الأخرى تعرفا لمبدأ الجدارة للاتحاق بالوظيفة العمومية واكتفت فقط بالإشارة اليه في بعض نصوصها بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد ترك مهمة تعريف مبدأ الجدارة للفقهاء¹⁰. فمن الصعب إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الجدارة للاتحاق بالوظيفة العمومية، لان الجدارة صفة ذاتية في الشخص، يعرف الأستاذ توربي الجدارة على أنها: " أسلوب اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة." أما برناد روزن فيعرفها على أنها: " ذلك النظام الذي يوفر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة

وإخضاعهم للمسائلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأن الجدارة ماهي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز.¹¹

المطلب الثاني: الشروط المقررة قانونا للاتحاق بالتوظيف

نظرا لما تتميز به الوظيفة العامة من أسرار ومعلومات خطيرة ترتبط بالدولة والمجتمع في مجال الأمن والاقتصاد والسياسة الخارجية، فإنه كان من الواجب أن توضع تلك الوظيفة بين يد شخص تتوفر فيه البواعث الوطنية، وهذا ما يجعله حريصا على تحقيق مصلحة دولته.¹²

جاء في نص المادة 1375¹³ مجموعة من الشروط الواجب توفرها في المترشح المقبل على الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي سنتعرف عليها وفقا للاتي بيانه:

الفرع الأول: الشروط العامة الواجب توفرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية

أولا: أن يتمتع المترشح للوظيفة العمومية بالجنسية الجزائرية

يعتبر إثبات الجنسية شرطا أساسيا لا للدخول إلى الوظيفة العمومية فحسب ولكن أيضا للاحتفاظ بصفة الموظف وفي حالة اكتساب هذه الجنسية عن طريق التجنس تقرن معظم التشريعات هذا الشرط بحد أدنى من الأقدمية حتى تتحقق من تحلي المعني بالأمر بكل الامتيازات المرتبطة بحق المواطنة.¹⁴

إن التمتع بالجنسية يعتبر شرطا لدخول الوظيفة العامة في جل التشريعات عبر العالم، ويقصد بالجنسية عند جانب من الفقهاء انها تلك الرابطة السياسية والقانونية تقيد انتماء الفرد إلى شعب الدولة على اعتباره عنصرا من العناصر المكونة لها، ويرى فقهاء اخرون أن الجنسية نظام قانوني يكفل التوزيع للأفراد في مختلف دول العالم، فتولي الوظيفة العمومية حق اقره ويحميه الدستور، ويجدر الإشارة الى أن المشرع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط إعفاء صفة " جزائري الجنسية" بالولادة بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دوليا، هما رابط الإقليم والدم.¹⁵

وطبقا للدستور الجزائري فإن الجنسية الجزائرية معرفة طبقا لما ينص عليه القانون. ويحدد هذا الاخير شروط اكتسابها ، والاحتفاظ بها ، أو فقدانها، أو التجريد منها.¹⁶

نصت المادة 75 من القانون 03-06 على اشتراط الجنسية الجزائرية على المترشح المقبل على اجراء المسابقة واعتبرتها شرط جوهرى، واعتبرت المادة 06 من قانون الجنسية انه " يعتبر جزائريا الولد المولود من اب جزائري وام جزائرية"¹⁷ ، غير أنه ما يعاب عن هذا الشرط أن المشرع الجزائري لم يحدد ان كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة.

ثانيا: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

تعرف الحقوق المدنية على انها حقوق يتمتع بها الفرد كإنسان ويستوي في ذلك ان يكون وطنيا أو أجنبيا، وهذا النوع من الحقوق يتقرر لحماية الفرد في حريته وتمكينه من مزاولته نشاطه.¹⁸ كما يقصد بها الحقوق المخولة للمواطنين، التي لا يمكن سحبها الا عن طريق القانون او بقرار صادر عن المحكمة¹⁹ وللتأكد من مدى تمتع المترشح لوظيفة عمومية حقوقه المدنية يشترط عليه تقديم صحيفة السوابق القضائية المطلوبة قصد الوقوف على عدم حرمان المعني بالأمر من هذه الحقوق بمقتضى حكم قضائي.²⁰

ثالثا: خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتعارض مع ممارسة الوظيفة المطلوبة

يعتبر هذا الشرط مرتبط بالشرط المتعلق بتمتع المترشح للاتحاق بوظيفة عمومية بالحقوق المدنية، بل أكثر من ذلك فهو امتداد له، وانطلاقا من المعطيات المرتبطة بصفيحة السوابق القضائية واثارها، يمكن القول أن المشرع الجزائري أراد التأكيد على أن الإشارة إلى الادانات المقيدة في صفحة السوابق القضائية المقدمة من قبل المترشح لا يمكن أن تشكل بأي صفة مانعا للتوظيف، إلا إذا تعلق الأمر على سبيل المثال بترشح مواطن محكوم عليه نهائيا بجريمة الاختلاس أو السرقة لشغل وظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العمومية²¹، وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في احدى ارسالياتها بقولها " إن وجود ملاحظات على صفيحة السوابق العادلة ليس من شأنه الحيلولة بصفة الية دون توظيف صاحب الصحيفة، في احدى الوظائف العامة اذ يتوقف ذلك على طبيعة الأفعال المرتكبة من قبل المعني ومدى تنافيتها مع المهام المرتبطة بالوظيفة المطلوب شغلها+، وكذا تأثيرها على حسن السير الطبيعي للإدارة، ويتم تقدير ذلك بالدرجة الأولى من قبل الإدارة التي لها سلطة التعيين على ضوء هذه الاعتبارات"²²

رابعا: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

إضافة الى نص المادة 75 من الأمر 03-06 والتي نصت على هذا الشرط، فلقد نصت أيضا المادة 7

من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 9 اوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية على انه كل مواطن لم يتم بتبرير وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية فانه لا يستطيع من الاستفادة من التوظيف في القطاعين العام والخاص ، أو أن يقوم بمزاولة مهنة أو نشاطا حرا، فالوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية حسب هذا القانون تكون إما بتأدية الخدمة الوطنية، أو الاعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني، ويتم إثبات إحدى هذه الحالات بوثيقة تسلم من قبل السلطات العسكري المختصة.²³

وهذا ما جاء في تعليمة رئيس الحكومة الصادرة في شهر ماي 2008، والتي تتعلق بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، يجب على المترشحين البالغين عشرون سنة فأكثر أن يقدموا وثيقة عند تقديم طلب التوظيف تثبت وضعيتهم القانونية تجاه الخدمة الوطنية، محددتا تلك الوثيقة ان كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى. ولقد قام الوزير الأول بتأكيد ذلك من خلال تعليمة حديثة في هذا المجال على أنه يجب ان يوضع حد لهذه الممارسة، وان لا يشترط اثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية الا في الوقت الذي يتم فيه اعداد عقد التوظيف او مقرر التعيين، أي عند اعلان النجاح النهائي للمترشح مما يسمح بتشجيع الشباب ومساعدتهم في جهودهم على الاندماج في عالم الشغل.²⁴

خامسا: أن تتوفر في المترشح شرط السن و كذا القدرة البدنية والذهنية بالإضافة إلى المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة

يعتبر عند المشرع الجزائري السن الدنيا للالتحاق بالتوظيف هو بلوغ المترشح سن ثماني عشرة 18 سنة كاملة،²⁵ كما اعتبرت المادة 79 ان الالتحاق بالرتبة يتوقف على اثبات التأهيل بشهادات أو اجازات او مستوى التكوين.²⁶

1- شرط السن للالتحاق بالوظيفة : نصت المادة 78 من الامر 06-03 على أن السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية هي 18 سنة كاملة، ويتم اثبات ذلك بتقديم المترشح للوظيفة العمومية شهادة ميلاد.²⁷ في الوقت الذي كان فيه الامر في الماضي متروكا للاجتهد لتحديد السن الدنيا.²⁸

2 - شرط القدرة البدنية والذهنية: يقصد بالقدرة البدنية والذهنية الصلاحية الصحية أي اثبات السلامة من الناحية البدنية والذهنية وعدم إصابة المترشح للوظيفة العمومية بعجز أو/و إعاقه تحول دون قيامه على أحسن وجه بأعبائه: ويعتبر هذا الشرط جوهرى لتولي الوظيفة العمومية، وعليه فكل مترشح لشغل

وظيفة عمومية يطلب منه امداد الإدارة بشهادة طبية. وتجدر الإشارة الى ان الإعاقة البدنية لا تمنع صاحبها من الترشح للالتحاق ببعض الوظائف العمومية وهذا ما اشارت المادة 24 من القانون 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم²⁹

3- شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق المترشحين بالوظيفة: يتوجب على المترشح للحصول على وظيفة عمومية ان يقدم للإدارة أو المؤسسة المنظمة للمسابقة ما يثبت انه يحوز الشهادة أو الاجازة او المستوى المطلوب الذي يؤهله للالتحاق بالرتبة المقصودة في المسابقة.³⁰

الفرع الثاني: الشروط الخاصة الواجب توفرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية

هناك مجموعة من الشروط الخاصة تعنى بها بعض الاسلاك دون سواها نظرا لخصوصيتها وتتمثل فيما يلي:

1- اجراء التحقيق الإداري: يشكل التحقيق الإداري أحد الشروط الخاصة ببعض الأسلاك نظرا

لخصوصيتها، نصت عليه المادة 77 من الأمر رقم 03-06، وبالرجوع الى القوانين الأساسية الخاصة التي اخذت بهذا الشرط نجدها مختلفة في توقيت اجراء التحقيق، فالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون مثلا نص على أن التحقيق الإداري يكون قبل الترسيم، والقانون الأساسي الخاص بموظفي الامن الوطني نص على انه يكون قبل التعيين، أما القانون الأساسي الخاص بموظفي الإدارة المكلفة بالشؤون الدينية فنص على انه يكون اثناء التربص بالنسبة الى منتوج التكوين المتخصص.³¹ وأما بالنسبة لمحتوى وظيفة التحقيق الإداري المسبق، فلم تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة المطلاع عليها، إلا أنها اشترطت أن تكون نتائج التحقيق إيجابية، وفي حالة ما اذا كانت نتائج التحقيق سلبية يمنع توظيف المترشح ، أو يسرح إذا كان في فترة تربص، أما بخصوص الجهة المختصة بإجراء التحقيق الإداري المسبق فلم تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة المطلاع عليها أيضا، وفي الواقع تقوم به مصالح الأمن بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف، ويوجه الطلب الى المصالح المذكورة عبر مكتب التحقيق الكائن مقره في الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.³²

2- الفحص الطبي: نصت المادة 76 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه بإمكان

لإدارة، عند الحاجة، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض اسلاك الموظفين،³³ يبدو أن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي لم يكتفي بالشهادات الطبية المثبتة للقدرة البدنية، وأوجب الفحص الطبي نظرا لخصوصية بعض وظائف أسلاك الموظفين التي تتطلب لياقة صحية عالية لأدائها، فالمرشح للوظيفة في سلك الأمن الوطني مثلا يخضع لفحص طبي دقيق، فأى مرض يتم اكتشافه يتنافى مع ما تتطلبه وظيفته من لياقة وصحة عالية يجعله غير مؤهل صحيا وبالتالي يرفض ملف توظيفه³⁴

المبحث الثاني: طرق التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وإجراءاته

ان الاتحاق بالوظيفة العمومية اوجب على المشرع القيام بتنظيمه وفق أنماط مختلفة بحسب المستوى العلمي لكل شخص بالإضافة الى تنظيمه لكافة الإجراءات المتعلقة بسير عملية التوظيف. وعليه سننظر إلى طرق التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المطلب الأول) والى اجراءاته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: طرق التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

لقد نص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ المساواة المنصوص عليه في نص المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتكريس هذا المبدأ يؤدي الى موضوعية نظام الاتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية وعليه فان اختيار أنماط الاتحاق بالتوظيف يخضع الى التمييز بين نمطين للتوظيف، التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي³⁵.

الفرع الأول: التوظيف الخارجي

حددت المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³⁶ كيف يتم التوظيف الخارجي والذي سنتعرف عليه وفقا للاتي بيانه:

أولا: المسابقات على أساس الاختبار

إن نظام المسابقات من أكثر الطرق تداولاً في شغل الوظيفة العامة، لأنه يتطلب النزاهة والأمانة ويؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم، وتسند إلى لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب جدارتهم، فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في

الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثم تزويد الإدارة بأكفأ العناصر وأفضلها، ومن أجل تحقيق تلك الأهداف يجب مراعاة ضوابط خاصة بالإعلان عن المسابقات.³⁷

ويقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات بالقيام بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين وذلك من أجل شغل الوظيفة العمومية بالإضافة الى التأكد من جدارتهم لشغل ذلك المنصب.³⁸

ونجد المسابقة على أساس الاختبار تتخذ صورا وأشكالا مختلفة، فقد تكون اختبارات كتابية أو شفوية أو الاثنين معا، فالاختبارات الكتابية هي تلك الاختبارات التي توضع فيها الأسئلة كتابيا ويقوم المتسابق بتدوين الإجابة، وقد تتبع باختبار شفوي يهدف إلى استخلاص حكم عام على شخصية المترشح، يأخذ في الغالب شكل مقابلة مع هيئة الاختبار.³⁹

ثانيا: المسابقة على أساس الشهادة

جاء في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 انه يمكن الالتحاق بالوظائف العمومية، عن طريق المسابقة على أساس الشهادات⁴⁰ ولقد تم تأكيد توظيف على أساس المسابقات فيما نصت عليه التعليم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2020.

حيث أقرت هذه التعليم على أنه طبقا لمقتضيات التسيير عدد مناصب التوظيف ، فانه بإمكان المؤسسات والادارات العمومية توظيف الموظفين عن طريق المسابقة على أساس الشهادات أو على أساس الاختبارات أو عن طريق الفحص المهني.⁴¹

ثالثا: الفحص المهني:

ويتم اختيار أحسن المترشحين القادرين على ممارسة مهام وظائف محددة حيث يتم اختيار الكفاءة المهنية للمترشحين المقبلين على شغل المنصب المالي الشاغر، وأغلب الأسلاك التي تخضع لهذا النوع من التوظيف تنتمي إلى المجموعة (ج) و (د).⁴² ولقد حددت المجموعة (ج) و(د) في الشبكة الاستدلالية للمرتبات بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304⁴³.

رابعاً: التوظيف المباشر

يتم التوظيف المباشر عن طريق مجموعة من الضوابط حددتها لنا المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء فيها بأنه يكون التوظيف مباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.⁴⁴

ومنه تستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومتطلبات تلك الوظائف، وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقاً لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتكوين لها، وبعد الاستقلال اتخذت الجزائر سياسة التكوين وعليه نجد الدولة قد شرعت في إنشاء شبة من المدارس التطبيقية كلفت بإعداد المترشحين للوظائف العمومية من ذلك:

المدرسة الوطنية للإدارة، مراكز التكوين في الميدان الشبه الطبي والفلاحة والاشغال العمومية، المدرسة الوطنية لإدارة السجون، المعهد الوطني لكتاب الضبط، مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك، مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب.⁴⁵

ولقد أوجبت التعليم رقم 30 المؤرخة في 04 نوفمبر 2003 ضرورة إخضاع عملية التصديق على توظيف المترشحين، منتج التكوين المتخصص، إلى تقديم مجموعة من الوثائق والمتمثلة في:

محضر اعلان النتائج النهائية لمسابقة، محضر اللجنة المكلفة بانتقاء الموظفين ، محضر لجنة نهاية دورة التكوين ممضي من طرف مصالح الوظيفة العمومية.⁴⁶

الفرع الثاني: التوظيف الداخلي

يقصد بالترقية في الرتبة كل تغيير يطرأ على المركز القانوني للموظف وينقله من الفئة الوظيفية الحالية على الوظيفة الأعلى منها، ونظام الترقية في الرتبة يعتبر من الدعامات الأساسية لنظام التوظيف، ومحفزاً أساسياً للموظفين لبذل المزيد من الجهد قصد الظفر بالترقية التي ترفع وتساعد بالموظف في السلم الإداري وتؤدي إلى زيادة سلطاته، وكل ترقية تقابلها زيادة في الراتب، ونظراً لأهمية الترقية في الرتبة في المسار المهني للموظف العام فقد حرصت التشريعات الوظيفية على تضمين النصوص التي تحكمها ومنها المشرع الجزائري،⁴⁷ أما طرق الترقية فقد نصت عليها المادة 107 من القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية وتكون اما على أساس الشهادة ، أو بعد تكوين متخصص، أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، أو على سبيل الاختيار وذلك ؟ عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل.⁴⁸

أولاً: الترقية على أساس الشهادة

جاء في نص 107 من الامر 03-06 أن الترقية على أساس الشهادة يستفيد منها كل موظف تحصل على شهادة خلال مساره المهني،

وينبغي التذكير أن مبدأ الترقية على أساس الشهادة يكون بالانتقال من رتبة الى رتبة الأعلى وهذا لما جاء به الأمر 03-06 في مادته 107.⁴⁹

ثانياً: الترقية بعد مزولة تكوين متخصص

إن التكوين المتخصص يتم في احدى المراكز كما يمكن ان يتم على مستوى مدارس التكوين المتخصص،⁵⁰ ويستفاد من الترقية في هذا النوع بعد الخضوع للتكوين المتخصص في احدى المراكز او في احدى المدارس الخاصة بالتكوين المتخصص.⁵¹

ثالثاً: الترقية بعد النجاح في امتحان أو فحص مهني.

يستفيد من ذلك الموظفين الذين أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص للاستفادة من الترقية بعد النجاح في الامتحان أو الفحص المهني.⁵² يجب الإشارة الى أهمية هذه الصيغة في الاستفادة من الترقية كونها تعتبر محفزة للموظف ودافعة له للقيام بالتكوين الذاتي.⁵³

رابعاً: الترقية على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل

يتم الاستفادة من الترقية في هذه الحالة للموظفين الذين لديهم الاقدمية المطلوبة ولكن يستفيد منها بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، وتجدر بنا الإشارة الى أنه لا يستطيع الموظف ان يقوم بالتسجيل في قائمة التأهيل لمرتين متتاليتين.⁵⁴ طبقا لما جاء في نص المادة 98 من القانون الأساسي للوظيف العمومي فإنه يجب خضوع الموظف للتقييم وبناء عليه يتم ترقيته.⁵⁵

المطلب الثاني: الإجراءات المعتمدة للاتحاق بالتوظيف

جاء المرسوم التنفيذي رقم 12-194 محددًا لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ومن خلاله نجيز الإجراءات التي تمر بها عملية التوظيف والتي تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية هي التي لها الحق في فتح المسابقات والفحوص المهنية وذلك عن طريق قرار أو مقرر صادر عنها. ومن خلاله يتم تحديد مايلي:

الأسلاك والرتب المراد من أجلها فتح تلك المسابقة أو اتلفحص المهني، توضيح أنماط التوظيف، بالإضافة الى تعيين عدد المناصب المالية التي تم فتحها، وضع مجموعة من الشروط القانونية الخاصة بالمشاركة في المسابقات والفحوص، تحديد عدد الاختبارات ومدتها والتاريخ المقرر لفتح التسجيلات وموعد انتهائها، بالإضافة الى تحديد لجنة الانتقاء للمسابقة طبقا لما هو منصوص في المادة 18⁵⁶ وما يفهم من نص المادة 18 انه يتم اجراء مقابلة على أساس الشهادة أمام لجنة انتقاء.⁵⁷

الفرع الثاني: الاشهار

تم تحديد اجل سبعة أيام كحد اقصى يتم من خلاله اشهار المسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ الحصول على المطابقة، ويتم الإعلان في مواقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذلك يتم عن طريق الإعلان في الصحف المكتوبة أو عن طريق الملصقات أو بوسائل أخرى تكون ملائمة للإشهار وهذا ما جاء في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194

الفرع الثالث: استقبال ملفات المترشحين والقيام بدراسة الملفات.

يبدأ استقبال ملفات المترشحين وايداعها ابتداء من اليوم الأول الذي تم الإعلان عن تلك المسابقة في الصحف المكتوبة أو الإعلان عن طريق الملصقات، أما المدة المحددة لفترة التسجيلات فنقدر على الأقل بخمسة عشرة يوم عمل، وعلى الأكثر بثلاثين يوم، وذلك ابتداء من اول اعلان مكتوب في الصحافة أو اللصاق، ويتم تسجيل ملفات المترشحين في سجل خاص يتم ترقيمه والتأشير عليه، كما يجب بعد ان يتم إيداع الملفات استلام وصل يحدد فيه اسم ولقب المترشح وعدد الوثائق التي تضمنها ملفه، وبعدها تقوم

السلطة التي لها صلاحية التعيين من اعداد قائمة المترشحين المقبولين والمرفوضين للمشاركة في المسابقة والفحص المهني، بعدها تقوم المؤسسة او الإدارة بإعلام المترشحين بقبولهم او رفضهم وذلك عن طريق رسالة فردية، او الاصاق او باي وسيلة أخرى وذلك في اجل لا يقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ اجرا المسابقة او الفحص المهني او الامتحان⁵⁸. أما المترشحين غير المقبولين فلهم الحق في وضع طعن امام السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتم الرد على الطعن من قبل هته السلطة في مدة خمسة أيام على الأقل قبل اجراء⁵⁹.

الفرع الرابع: اجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

رغبة في تخفيف مشقة عناء التنقل للمترشحين المقبولين لاجتياز المسابقات والفحوص المهنية فانه يتم اجراء هذه المسابقات الخاصة بالمنصب الذي هو مطلوب شغله داخل إقليم الولاية التي بها هذا المنصب، اما المسابقات الوطنية فيمكن اجراء المسابقة داخل الإقليم أو خارجه، هذا طبقا لما جاء في المادة 06 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

أولاً: اجراء المسابقة على أساس الشهادات

يتم في هذا النوع من المسابقات بالقيام بدراسة ملفات المترشحين المقبولين لاجتياز المسابقة من قبل الإدارة أو المؤسسة المعنية، وبتنقيط معايير الانتقاء، ويتم أيضا اجراء مقابلة للمترشحين، وتقوم اللجنة التي لها صلاحية التعيين بإنشاء لجنة انتقاء والتي تقوم بإجراء المقابلة للمترشحين⁶⁰

ثانياً: اجراء المسابقة على أساس الاختبارات والفحوص المهنية

تقوم المؤسسات العمومية للتكوين بتنظيم هذه المسابقات والفحوص المهنية كما جاء في المادة 19 من المرسوم التنفيذي 12-194، كما يجب أن تضمن هذه المؤسسات التي من الممكن تأهيلها كمركز امتحان تكويننا أو تعليما في التخصص⁶¹.

الفرع الخامس: اعلان النتائج واستدعاء الناجحين

أولاً: اعلان النتائج

01- اعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية.

حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المفتوحة يتم تحديد قائمة الناجحين على الترتيب من بين المترشحين الذين حازو على معدل يساوي على الأقل عشرة من عشرون، دون ان يحصل المترشح على علامة اقصائية. وهذا لما جاءت به 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

02- بـغ هـ بميجباح بمديوبائت م نجسبهبث غمي وشبش بمضوبببث وبغربذ كثرباو
بـخجبيظ:

يتم تحديد قائمة الناجحين من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من قبل السلطة الوصية أو من طرف ممثل احدهما هذا لما جاء في المادة 27 من المرسوم التنفيذي 112-194. أما المادة 28 منه فقد جاء فيها تعد لجان النجاح قائمة تشمل الاحتياط وذلك من اجل استبدال المترشحين في حال ما تخلف احد المترشحين عن الالتحاق بالمنصب، ويمكن استعمال القائمة الاحتياطية في الفترة الممتدة ما بين المسابقتين، فصلاحيه هذه القوائم تنتهي بصفة تلقائية ابتداء من تاريخ فتح المسابقة للسنة الموالية.

ثانياً: استدعاء الناجحين

يجب على المترشحين المقبولين للالتحاق بالمنصب أو الالتحاق بالتكوين ابتداء من تاريخ تبليغهم بمقرر التعيين وذلك في أجل شهر واحد، وفي حال انقضى الاجل دون التحاقهم يتم استبدالهم بقائمة الاحتياط حسب الترتيب.⁶²

الفرع السادس: الرقابة وتقييم الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها.

حدد المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مهام الرقابة الخاصة بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية يمكن لمصالح الوظيفة العمومية القيام بالرقابة بصفة فجائية أو مبرمجة وذلك من اجل الرقابة او التدقيق في الوثائق، وكذا التأكد من مطابقة إجراءات سير المسابقات وإعلان النتائج للتنظيم المعمول به وتقوم

هذه المصالح بإعداد تقرير ترسله الى كل من المؤسسة او الإدارة الى السلطة الوصية، بالإضافة الى مراكز الامتحان عند الاقتضاء.⁶³

خاتمة:

بعد التطرق الى الموضوع محل الدراسة والتمثل في الاتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية تم استخلاص مجموعة من النتائج أهمها: انه للاتحاق بالوظيفة العمومية وجب المرور بمراحل عدة تطرقنا لأهمها بداية بالتعرف على مبادئ التوظيف وكذا الشروط القانونية الواجب توفرها في المترشح من شوط عامة وأخرى خاصة، وبعدها تم التعرف على أنماط التوظيف من توظيف داخلي واخر خارجي وصولا الى الجانب الاجرائي من خلال التعرف على كيفية فتح مناصب شغل في كل مراحلها وصولا الى اعلان نتائج التوظيف.

وبعد دراسة هذا الموضوع نستخلص منه مجموعة من الاقتراحات نوجزها في الاتي بيانه:

- 1- إن عملية التوظيف لما لها من أهمية وجب توفير جميع الإمكانيات للقائمين على عملية التوظيف من اجل تسهيل مهامهم.
- 2- توفير التكنولوجيات الحديثة للقائمين على عملية التوظيف من أجل تسهيل مهامهم.
- 3- وجوب اخضاع عملية التوظيف لأشخاص مؤهلين للقيام بها على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.
- 4- وجوب تقديم تكوين بصفة دورية للموظفين القائمين على عملية التوظيف خصوصا حين صدور أوامر، مراسيم، تعليمات او مناشير جديدة من خلال هذا التكوين يتم التوزيع للموظفين كيفية العمل بها، قصد التحكم في المستجدات.
- 5- وجوب التقيد بمبدأ المساواة في الاتحاق بالوظيفة العمومية.

الهوامش

¹ المادة 04 ف 01 من القانون رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية /ج ر العدد 46، لسنة 2006.

² رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، ص 15.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2013، ص 37 و38.

⁴ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 130.

⁵ يسرى بوعكاز، " تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 السنة الجامعية 2015-2016، ص 15 و16.

⁶ أحمد بودريالة، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية، " دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، مقال منشور بمجلة حوليات التي تصدر عن جامعة الجزائر 1، المجلد 35 العدد 3 لسنة 2021، ص 29.

⁷ المادة 01 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو).

⁸ جاء في نص المادة 27 من الأمر 06-03 ما يلي: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم و بسبب أيظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية "

⁹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 18.

¹⁰ نفس المرجع، ص 19 و20.

¹¹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 20 و21.

¹² عبد القادر ضياف وفاطمة الزهراء الفاسي، شرط الجنسية في تولي الوظائف العليا في الجزائر مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 11 العدد 2-الجزائر، ص 325 و326.

¹³ تنص المادة 75 من القانون رقم 06-03 " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتها بحقوقه المدنية
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتفى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها..

¹⁴ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 131.

¹⁵ عبد القادر ضياف وفاطمة الزهراء الفاسي، المرجع السابق، ص 321.

¹⁶ المادة 36 من دستور 2020.

- ¹⁷ المادة 06 من الامر رقم 01/05 الصادر بتاريخ 27 فبراير 2005 والمتضمن قانون الجنسية الجزائري
- ¹⁸ سعد لقيب ، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد22 المجلد الثاني، الجزائر، ص 102
- ¹⁹ نور الدين سوداني، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 16 العدد 1،2003، الجزائر، ص 702.
- ²⁰ سعد لقيب، المرجع السابق،+،× ص 102
- ²¹ نور الدين سوداني، المرجع السابق،ص 702
- ²² سعد لقيب، المرجع السابق، ص 103.
- ²³ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 702.
- ²⁴ سعد لقيب ، المرجع السابق، ص 103.
- ²⁵ المادة 78 من القانون رقم 06-03.
- ²⁶ المادة 79 من القانون رقم 06-03.
- ²⁷ نور الدين سوداني ، المرجع السابق، ص 703
- ²⁸ سعد لقيب، المرجع السابق، ص 104.
- ²⁹ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 703.
- ³⁰ سعد لقيب، المرجع السابق، ص 104
- ³¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، مارس 2017،ص 151 و152
- ³² مراد بوطبة ، المرجع السابق، ص 152.
- ³³ المادة 76 من الأمر 06-03.
- ³⁴ مراد بوطبة، المرجع السابق، ص153.
- ³⁵ سعد لقيب، المرجع السابق، ص 104.
- ³⁶ جاء في نص المادة 80 من الأمر 06-03. "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:
- المسابقة على أساس الاختبارات.
 - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
 - الفحص المهني.
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوبا عليه

- في القوانين الاساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.".
- ³⁷ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 117.
- ³⁸ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 117.
- ³⁹ يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 118.
- ⁴⁰ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق ل 25 أبريل سنة 2013 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ولإجرائها. الجريدة الرسمية العدد 22، 2012.
- ⁴¹ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 711.
- ⁴² نفس المرجع، نفس الصفحة.
- ⁴³ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. الجريدة الرسمية العدد 61، 2007.
- ⁴⁴ المادة 80 من الأمر 06-03.
- ⁴⁵ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 711
- ⁴⁶ المنشور رقم 30/ المديرية العامة للتوظيف العمومي، المؤرخ في 04 نوفمبر 2003 المتعلق بإجراء توظيف منتوج التكوين المتخصص.
- ⁴⁷ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 712.
- ⁴⁸ المادة 107 من الأمر 06-03.
- ⁴⁹ المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة.
- ⁵⁰ نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 713.
- ⁵¹ سعد لقيب، المرجع السابق، ص 107.
- ⁵² نور الدين سوداني، المرجع السابق، ص 713.
- ⁵³ سعد لقيب، المرجع السابق، ص 107
- ⁵⁴ المادة 107 من الامر 06-03.
- ⁵⁵ المادة 98 من الأمر 06-03.
- ⁵⁶ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

⁵⁷ جاء في نص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مايلي: " يسند إجراء المقابلة في المسابقة على أساس الشهادات إلى لجنة انتقاء، وتتكون هذه اللجنة زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا من عضوين(2) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية للالتحاق بالرتبة المراد شغلها".

⁵⁸ المواد 13 ، 14 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

⁵⁹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

⁶⁰ تعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 13 و14.

⁶¹ تعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 14

⁶² التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 19.

⁶³ تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، ص 19 و20.

المراجع:

أولا: القوانين

1- الأمر رقم 01/05 الصادر بتاريخ 27 فبراير 2005 والمتضمن قانون الجنسية الجزائري

2- الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 2006.

3- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. الجريدة الرسمية 61، 2007.

4- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق ل 25 أبريل سنة 2013 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية ولإجرائها. الجريدة الرسمية العدد 26، 2012.

5- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1441هـ الموافق 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، 2020. دستور 2020.

ثانيا: الاتفاقيات الدولية

1- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو) انضمت اليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي 51/963 المؤرخ 02 رمضان 1416 الموافق 22 يناير 1996.

ثالثا: الكتب

1- حباني رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية لاحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، الجزائر.

رابعا: التعليمات والمناشير

1- المنشور رقم 30/ المديرية العامة للتوظيف العمومي، المؤرخ في 04 نوفمبر 2003 المتعلق باجراء توظيف منتج التكوين المتخصص.

2- تعليمية رقم 01/ المديرية العامة للتوظيف العمومي، مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012. + المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها.

3- المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

2- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر.

خامسا: الاطروحات والمذكرات

1- بوطة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، مارس 2017

2- يسرى بوعكاز، " تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر تخصص الدولة والمؤسسات العمومية كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 السنة الجامعية 2015-2016،

سادسا: المقالات

1- بودريالة أحمد ، مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية، " دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"، مقال منشور بمجلة حوليات التي تصدر عن جامعة الجزائر 1، المجلد 35 العدد 3 لسنة 2021.

-
- 2-سوداني نور الدين ، النظام القانوني للاتحاق بالوظائف العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 16 العدد 1،2003، الجزائر.
- 3-ضياف عبد القادر والفاسي وفاطمة الزهراء ، شرط الجنسية في تولي الوظائف العليا في الجزائر، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد 11العدد 2- الجزائر.
- 4-لقيب سعد ، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية العدد22 المجلد الثاني، الجزائر.