



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محند أولحاج البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون العام



:

## معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري

تحت إشراف :

د/ علي معزوز

من إعداد الطلبة:

➤ أكساس منور

➤ جبار أسامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة البويرة	د. سعودي عمر
مشرفا	جامعة البويرة	د. علي معزوز
ممتحنا	جامعة البويرة	أ. كورغلي مصطفى

السنة الجامعية: 2023/2022

بإقامة  
شكرا

نشكر الله عز وجل الذي منحنا الصبر وتجاوز الصعوبات لإنجاز هذا العمل  
في بادئ الأمر تقدم بحالص الشكر الى الأستاذ الدكتور علي  
معزوز الذي كان لنا الشرف العظيم أن يتقبل متابعة عملنا المتواضع،  
أتمنى أن يكون له أسمى عبارات الشكر والتقدير لتوجيهاته ونصائحه  
البناءة حفظه الله وإطالة عمره.

كما تقدم بشكر لجميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية على وجه  
الخصوص قسم قانون المتخصص في القانون الإداري بجامعة البويرة.  
نحن أيضا نفتقد هذا المنصب لشكر:

زملائنا في قسم القانون ماستر 2 قانون إداري دفعة 2023  
وفي النهاية كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد  
حتى بشعور نبيل.

# إهداء

الحمد لله و الشكر لله الذي وفقنا و أعاننا لإكمال هذه  
المذكرة و التي نطوي بها تعب و سهر الليالي لنلخص بها مشوارنا في  
هذا العمل.

اهدي هذا العمل النجوم التي أنارت طريقي:

❖ الى من دفعني الى طريق العلم و المعرفة

❖ الى التي من كرمها الرحمان يذكرها في القرآن الى

اللطيفة و العزيزة يا أمي الغالية.

❖ الى سندي و ضميري لضربات قلبي اليك يا أبي الحنون

لمن أراني ما هو أجمل من الحياة يا أخواتي.

❖ الى من كانوا ملجئي و ملاذي

❖ لمن ذاقت معهم أجمل اللحظات

❁❁❁ منور ❁❁❁

# أهدى هذا العمل إلى

أهدى هذا العمل

إلى

- الوالدين الكريمين وحفظهما الله.
- وإلى كل أفراد أسرتي.
- إلى كل الزملاء والزميلات، ومن كانوا يرفقتني  
ومصاحبتني أثناء الدراسة.
- وإلى كل من لم يخنر جهداً في مساعدي.
- وإلى كل من ساهم في تلقيني وتعليمي ولو بحرفه  
في حياتي الدراسية.

أسامة

# قائمة المختصرات

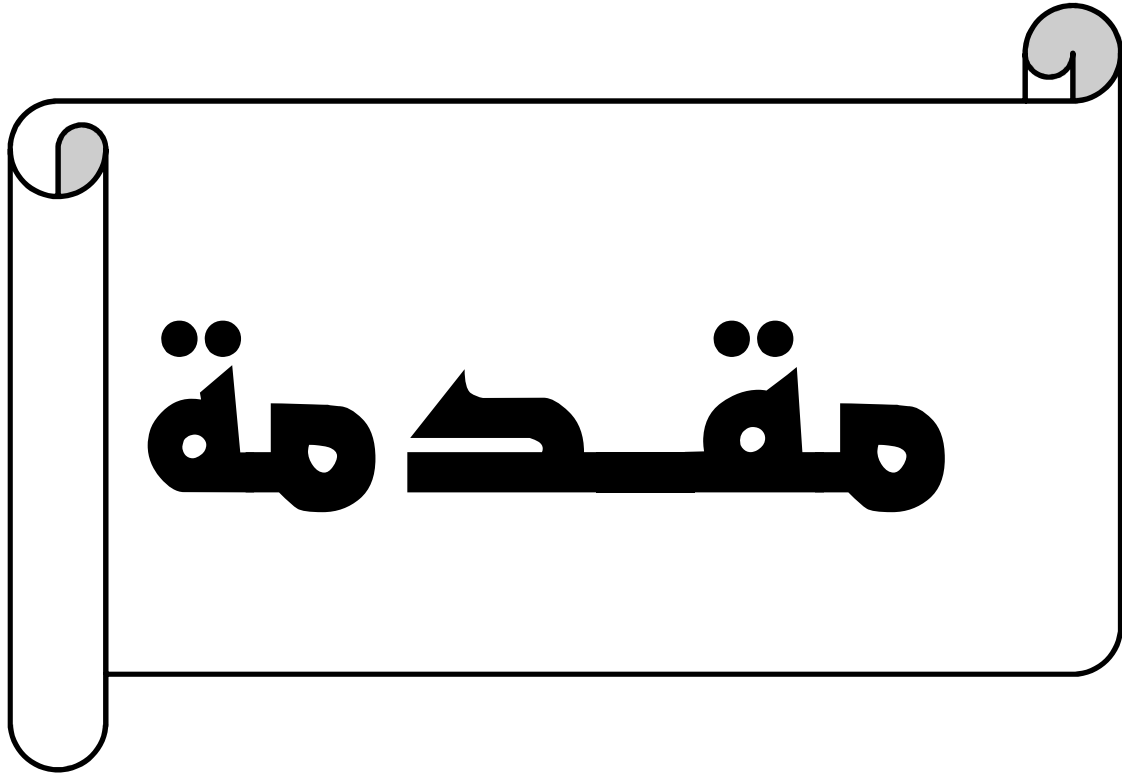
➤ - ج . ر : جريدة رسمية

➤ - د.س : دون سنة النشر

➤ د.ط: دون طبعة

➤ ص : صفحة

➤ Office des publications universitaires : O. P .U



إنّ معظم الأنظمة الوظيفية تعتمد في اختيار الموظفين على أساس القدرات والكفاءات التي يمتلكها المترشحين لشغل الوظيفة العامة، ومدى قدراتهم على تسيير وإدارة المرافق العامة، وذلك من خلال إسناد الوظيفة إلى الموظف الذي يثبت جدارته وكفاءته خلال المسابقات التي تنظم أثناء التوظيف وترقية الموظف الكفو، بغض النظر عن الأقدمية التي قضاها في المنصب أو الأقدمية التي يجوزها منافسه مادام اجتياز المسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحانات بكل جدارة والتفوق على منافسيه الأقدم منه في المنصب، غير أنه إذا كان الموظف لا يمتلك الكفاءات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة العامة سواء كان خلال فترة التجربة أو بعدها، فإنه يفقد هذه الوظيفة، لذلك ظهر معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة الذي يعتبر من المبادئ الأساسية التي أقرتها مختلف الأديان السماوية والقوانين الوضعية ومنها التشريع الجزائري .

ويجيد هذا المبدأ أصله وتاريخه في الحضارات القديمة وعلى رأسها الحضارة الصينية حيث طبق من خلال التوظيف عن المسابقة في عهد الإمبراطور "تانج" سنة 618، وتم الأخذ به من طرف الأنظمة القانونية الوضعية بعد ذلك، فإن هذا المعيار مقيد بالشريعة الإسلامية واعتبره من مبادئها الأساسية للتوظيف في القرن 14، وتأسيس الجدارة في الاختيار للوظيفة العمومية على قوله تعالى: « قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ »<sup>1</sup>. فهذه الآية القرآنية تشير إلى أنّ الجدارة أو الصحة كأساس لإسناد الأفعال وأساس عالمي للاختيار، وإنما تعتمد على عمل في حد ذاته أو على وظيفة معينة، كما تجد الجدارة في الاختيار أساسها القرآني أيضا في قوله تعالى: « إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ »<sup>2</sup>. فهذه الآية تخاطب الأمراء أن يحققوا رغباتهم التي أوكّلها الله لهم من أمر الرعية وأبرزها ائتمنوا عليه هو إسناد المناصب إلى أصلها والجدرين بها فيمثل بذلك اختيار الأصلح التزاما على عاتق ولاة الأمر .

وقد كانت بريطانيا هي أول من أخذ هذا المعيار في إطار النظم الأوروبية لأول مرة سنة 1855، وقبل هذا التاريخ كان الاختيار للوظيفة العمومية فيها يخص الحرية المطلقة للإدارة

1- الآية 26/ سورة القصص.

2- الآية 57-58/ سورة النساء.

فشاعت المحسوبية والمحاباة فصدر مرسوم تاريخ 21 ماي 1955 مرسوم يقضي بإنشاء لجنة الخدمة اليمنية تتكون من ثلاثة أعضاء ، توكل لها مهمة إجراء الامتحانات لشغل الوظائف العامة، ثم أخذت فرنسا بهذا المعيار سنة 1882 في إطار الجمهورية الثالثة ، ثم تكرر هذا سنة 1945 عندما عهد الرئيس الفرنسي "شارل ديغول" إلى أحد مستشاري مجلس الدولة بالتداول مع لجنة خاصة للقيام بمهمة الإصلاح الإداري . أما النظام الأمريكي فقد كانت فيه الوظائف غنائم توزع على أنصار الحزب الفائز في الانتخابات وكان التعيين فيها يخضع لحرية الحكومات المطلقة . ومع القرن العشرين بدأ هذا المعيار في الانتشار بين التشريعات الوظيفية وذلك يتبين أن مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية مبدأ عريق يجعل من الكفاءة والقدرة معيار لاختيار الموظف العام بحيث أصبح في وقتنا المعاصر آلية فعالة تنتبها معظم النظم القانونية المقارنة.

ويتحقق مبدأ الكفاءة من خلال الاعتماد على التوظيف العام والمنافسة الأفقية (الترقية) حيث تصبح المنافسة بتكافؤ الفرص لجميع الموظفين المترشحين في هذا المنصب مع استبعاد الموظفين غير الممثلين لعدم الكفاءة لشغل الوظيفة العامة.

### أهمية الموضوع:

معيار الجدارة أساس لاختيار الوظائف العامة من حيث الأداء لا تعتمد فعالية الوظائف الإدارية في تحقيق على كفاءة الأنظمة الإدارية الفعالة المطبقة فقط، بل إنها تعتمد أكثر على كفاءة من أوكلت إليه لتنفيذه لأنها بلا موظف مؤهل لا تزال الإدارة التي تطورت أنظمتها غير قادرة على تحقيق أهدافها.

تتجلى أهمية الموضوع أنه يناقش أحد الموضوعات الرئيسية المتعلقة بالموارد البشرية والتي قد أصبح أهم عامل في الإنتاج لأنه مسؤول عن تحريك العوامل الأخرى سواء كانت المادية أو المالية، لذلك أصبحت الموارد البشرية ثروة ثمينة لا بد من استغلالها واستثمار فيها فتحقيق الإدارة تعتمد أهداف حاكمها على مدى نجاحها في اختيار وانتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة يجب العمل على مبدأ الجدارة والاستحقاق في شغل الوظائف الشاغرة.



**صعوبات البحث:**

تتمثل في قلة المراجع المتخصصة في معيار الجدارة أو في تولي الوظيفة العامة وأنّ بعض مراجعها قمنا بشرائها وكانت هناك بعض المجالات التي تتعلق بمعيار الجدارة التي تناولناها في هذا الموضوع.

**أهداف الموضوع:**

يهدف موضوع بحثنا إلى تحقيق المصلحة العامة، فإن اختيار الموظف على الكفاءة يؤدي بالضرورة إلى تطبيق مبادئ أخرى كمبدأ المساواة، مبدأ حياد الإدارة بحيث يكون التفصيل الوحيد لمن له المهارة والقدرة والمؤهل الأعلى.

**أسباب اختيار الموضوع:**

إنّ اهتمامنا بهذا النوع من المواضيع يعود ذلك إلى أسباب ذاتية وهي المتعلقة مباشرة بالحياة اليومية نتيجة الاتصال بمختلف المواقف العامة التي من خلالها تحدد للموظف جودة الوظيفة العمومية وبالتالي فالجدارة في الوظيفة العمومية مسألة ضرورية وملحة. وهناك أسباب موضوعية التي تبرز من تلك الأهمية التي اشرنا إليها سابقا بالإضافة إلى أنّ هذا المعيار موضوع متعلق بالخدمة العامة في الجزائر.

**المنهج المتبع:**

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لدراسة موضوع الجدارة في التحاق بالوظيفة العمومية من الناحية الشكلية والتطبيقية، واعتمدنا على المنهج التحليلي القانوني كمنهج لمعالجة العناصر الأساسية التي يتضمنها البحث من خلال تحليل النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمبدأ الجدارة في تولي الوظيفة العمومية.

**الإشكالية:**

ومن هذا المنطلق تبلورت إشكالتنا على النحو التالي:

كيف تصرف المشرع الجزائري في إدراج الجوانب النظرية لمعيار الجدارة في تولي

الوظائف العامة قصد تحقيق مبدأ المساواة من الناحية العملية ؟

ومن خلال طرح الإشكالية قمنا بتقسيم هذه الدراسة وفق ما يلي:

الفصل الأول تحت عنوان " معيار الجدارة في قلب مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة" ويتضمن مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه مفهوم معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة والمبحث الثاني مظاهر مبدأ الجدارة في الآثار المترتبة على تعيين في الوظائف العامة. أما الفصل الثاني فقد خصصناه للحديث عن تطبيق معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة في القانون الجزائري، حيث قسمناه إلى المبحث الأول الذي يحمل عنوان " معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية(الأصل والاستثناء). في حين جاء المبحث الثاني " معيار الجدارة في المسار الوظيفي. أما الخاتمة فقد جاءت حوصلة لجملة النتائج التي توصلنا إليها في هذه المذكرة.

# الفصل الأول

## الفصل الأول : معيار الجدارة في قلب مبدأ المساواة في تولي

### الوظائف العامة

نظرا لأهمية الجدارة واعتمادها كأساس لشغل المناصب الإدارية بعد أن كان هناك الكثير من الوساطة السياسية والمحسوبية التي أدت إلى فساد هذه الأجهزة ، ومن أجل البحث في هذا الموضوع لا بد من دراسة المبدأ ومعالجته. الجدارة في احتلال منصب عام بمفهومها (المبحث الأول) ثم مظاهر التعيين للوظائف العامة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة:

مبدأ الجدارة في تولي منصب عام هو أحد المبادئ والمعايير الأساسية للتوظيف في جميع الأنظمة القانونية النظامية. ظهر هذا المعيار بعد نضال طويل من قبل الشعوب لمحاولة القضاء على مظاهر اللامساواة والمحسوبية ، ثم يتطلب الحديث عن تعريف هذا المعيار وخصائصه في (المطلب الأول) وأنواعه في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: تعريف معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة

#### وخصائصه:

نظرا لأهمية مبدأ الاستحقاق في تولي الوظيفة العامة ، حيث أصبح مبدأ عالميا اليوم ، من الضروري التطرق إلى تعريفه ، ومن ثم خصائصه.

#### الفرع الأول: تعريف معيار الجدارة:

لم يعرف المشرع الجزائري مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة، غير أنه توجد العديد من التعريفات الفقهية منها: " يعتبر أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة".<sup>1</sup>

لم ينص الدستور الجزائري على معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية صراحة ولم يعط تعريفا له، وإنما اكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية ن

1- غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد4، العدد02، الجزائر، 2019، ص12-13.

الأمر الذي يؤدي إلى دسترة معيار الجدارة بصفة ضمنية، غير مباشرة، حيث أنّ المساواة المقصودة هي المساواة القانونية".<sup>1</sup>

إنّ عدم وجود تعريف تشريعي لمبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف العامة أمر طبيعي، لأنّ مهمة التشريع هي وضع القواعد العامة والمجردة التي يتم تطبيقها عند توفر شرطها، وترك مهمة التعريف لكل من الفقه والقضاء.

- قدّم "برناند روزن" تعريفا للجدارة بأنها: "ذلك النظام الذي يوفر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم وترفيعهم والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والآداء، وأنّ الجدارة ما هي إلاّ النقيض لأنّ نظام آخر يحمل عناصر التحيز والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد".<sup>2</sup>

ما نلاحظه من هذا التعريف أنه لم يبين معيار الجدارة لتقلد الوظيفة العمومية بل اكتفى بالإشارة إلى مسار الموظف بالمهنة وبين أنّ بقائه هو مرتبط بقدرته على الأداء.

وكما حدد فقهاء الإدارة العامة، فإنّ هذا المبدأ هو الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم يتم على أساس الكفاءة وليس على أساس المحسوبية، وقد حددته محكمة القضاء الإداري المصرية، على هذا النحو تقول الكفاءة والجدارة صفات شخصية في الشخص تتكون من عدة عناصر، بما في ذلك تلك المتعلقة بدرجة المعرفة بالمعلومات من بينها تلك المتعلقة بالذكاء، والاستعداد الجيد للعمل، والاهتمام به، والتفاني به، والعناية به.<sup>3</sup>

لقد عرّف الأستاذ "توريي" معيار الجدارة على أنه "طريقة اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة".<sup>4</sup>

1- علي بن يحيى ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، الجزائر، 2018-2019، ص13.

2- بشير الشريف شمس الدين ، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2010-2011، ص20.

3- ساعد جريدة ، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص18-19.

4- بن يحيى علي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، نفس المرجع السابق، ص14.

ما يمكن ملاحظته في هذا التعريف هو أنه لم يتوقف عند شرح أو تحديد معيار الجدارة، بل ذكر فقط كيفية اختيار الموظفين، وركز أكثر على الشكل الإيجابي للمعيار وأهم شكله السلبي.

أمّا بالنسبة إلى الفقه الإداري العربي، عرف الدكتور " أنور أحمد رسلان " المبدأ بأنه "الطريقة التي تقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في مناصبهم على أساس الجدارة أو الكفاءة وحدها ، ودون اعتبار لأي اعتبارات أخرى".<sup>1</sup>

يمكن تعريف مبدأ الجدارة على أنه تلك الطريقة أو النظام الذي يمنح الإدارة الفرصة لاختيار أفضل الموظفين وأكثرهم تأهيلاً لتولي المناصب العامة والاحتفاظ بها.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: خصائص معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة:

يتميز مبدأ الاستحقاق في الوظيفة العامة بعدة خصائص من أهمها:

- 1-الصفة الضمنية ، والتي تعني أن الكفاءة عميقة ومتجذرة في شخصية الفرد بشكل كافٍ يمكنها من التنبؤ بالسلوك في كثير من الحالات والسهام الوظيفية.
- 2- العلاقات السببية معناها أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تنتبأ بالتصرف والأداء.<sup>3</sup>
- 3- أن موضوع عرض كفاءة المرشحين لتولي المناصب العامة منوط بهيئة محايدة ومستقلة تدعمها آليات قانونية تضمن نزاهتها وحيادها، ويتم الترقية على أساس الجدارة والكفاءة وليس على أساس الجدارة المحسوبة والمحباة.
- 4- يتطلب تطبيق مبدأ الجدارة الاحتفاظ بالموظفين في الوظيفة على أساس كفاءتهم في أداء واجباتهم المهنية ، وفي المقابل يتم فصلهم على أساس عدم الكفاءة المهنية.<sup>4</sup>
- 5- شرح الدكتور البهمري بعض خصائص الجدارة وهي:
  - يتم الاعتماد على المنافسة المفتوحة كطريقة لتحديد الكفاءات.
  - الاعتماد على مبدأ الاستحقاق عند القيام بعملية ترقية الموظفين العموميين.

1-بشير الشريف شمس الدين، مبدأ الجدارة في تقاد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص20.

2- أحسن غربي، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص13

3- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص29.

4- أحسن غربي، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص14.

- الاعتماد على مبدأ الدوام في تولي المناصب العامة وعدم الارتباط بالحزب السياسي الحاكم.

- الاعتماد على مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين للتنافس.<sup>1</sup>

- المعيار المرجعي يعني أن الكفاءة يمكن أن تنتبأ بشخص جيد أو غير جيد في القيام بعمل ما ، وفقاً لمعيار أو خصائص معينة.

المعيار المرجعي مهم جدا في تعريفنا للجدارة. لا تعتبر الخاصية ميزة إلا إذا أشارت إلى شيء ذي معنى في العالم الحقيقي. إن الخاصية أو الشهادة التي لا تؤدي إلى اختلاف في الأداء ليست ميزة ولا ينبغي استخدامها لتقييم الأفراد. المعايير الأكثر استخداماً في دراسات الكفاءة هي:<sup>2</sup>

(أ) - الأداء الفعال: معناه الحقيقي هو عادة "أدنى مستوى مقبول" من العمل أو المستوى الأدنى الذي لا يعتبر الموظف دونه مؤهلاً لإنجاز هذا العمل.

(ب) - الأداء المتفوق: يُعرّف إحصائياً بانحراف معياري واحد فوق متوسط الأداء، وهو ما يعادل تقريباً المستوى الذي حققه صاحب الأداء الأعلى بين عشرة أشخاص في مجال عمل معين.

### المطلب الثاني: أنواع معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة:

مبدأ الجدارة يعني أن اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم يجب أن يعتمد على كفاءتهم ، بعيداً عن المحسوبية. هناك ثلاثة أنواع من هذا المعيار تثبت بها الجدارة الوظيفية ، وهي الكفاءة الصحية والأخلاقية والمهنية.

1- سلوى تيشات ، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص33-34.

2- خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، غرداية الجزائر، 2019-2020، ص20.

### الفرع الأول: الجدارة الأخلاقية:

يعتبر الموظف العام ممثلاً للسلطة والوصي المخلص لمصالح الدولة ومواطنيها ، فيجب أن يكون حسن الأخلاق والسمعة الحسنة ، فهذان شرطان لشغل الوظيفة والبقاء فيها ، و كسب ثقة واحترام المواطنين.<sup>1</sup>

- نصت تشريعات العمل (الوظيفة) على أن توافر الصلاحية الأخلاقية في الترشح لوظيفة له معياران ، أحدهما إيجابي ، يتمثل في حسن السلوك والسمعة ، والآخر سلبي ، يتمثل في حقيقة أن الموظف لم يُفصل سابقاً من العمل. الخدمة كإجراء تأديبي ، أو حكم عليه بعقوبة في شكل جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.

#### - أولاً: حسن السمعة:

يعتبر شرط السمعة الحسنة من الشروط التي يصعب تحديدها، حيث قد تفرض الإدارة على مرشح للوظيفة بسبب سوء التقدير الذي قد يصاحب تقييم بعض معتقداته وأفكاره الشخصية أو المهنية.<sup>2</sup>

وقد حاول القضاء الإداري، المقارن تعريف لحسن السمعة والسيرة بالقول: "بأنها ما عرف به المرء أو عرف عنه صفات حميدة أو غير حميدة، تتناقلها الألسن وتقر في الأذهان على أنها صحيحة".

أما المحكمة الإدارية العليا بمصر فقد عرفت حسن السمعة:

"لا يلزم أن تكون الأدلة على السمعة السيئة أو الصفات الحسنة دليلاً قاطعاً على توافرها أو توافر أي منها ، ولكن يكفي في هذا الصدد وجود أدلة قوية أو شكوك تثير الشك حول أي من سمتين المذكورتين أن يتسم الموظف بأنه لا يتمتع بسمعة طيبة"<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، فنجد أنّ الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قد أورد شرط حسن السمعة في المادة 02/25 بنصها" لا

1- خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص22.

2- علي بن يحيى ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني، الجزائري، مرجع سابق، ص36.

3- بشير الشريف شمس الدين، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص31.



يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يتمتع بحقوقه الوطنية، وحسن السيرة والأخلاق...<sup>1</sup>

ونفس الأمر بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.<sup>2</sup>

أما في ظل الأمر رقم 03/06 فقد تمّ الاستغناء على هذا الشرط وتعويضه بشرط عدم وجود تنافى جزائي، بموجب المادة 03/75 التي تنص " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوافر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات

المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".<sup>3</sup>

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على شرط أحسن السمعة في الأمر 03/06، لكن يعد شرطاً ضرورياً للالتحاق بالوظيفة العمومية ولا يوجد أي مانع أمام الإدارة لإقصاء مترشح ذو أخلاق تنافى مع الوظيفة المراد شغلها.

1- المادة 02/25 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج.ر. العدد 46، صادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

1- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13، مؤرخة في 24 مارس 1985.

3- انظر المادة 75 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. العدد 46، مؤرخة في 16 جويلية 2006.

**- ثانياً: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً:**

إذا كان موضوع السمعة الحسنة شرطاً لتولي الوظيفة العامة والاستمرار فيها ، فإن شرط عدم الفصل من الخدمة لأسباب تأديبية هو شرط لتولي الوظيفة العامة فقط ، وهذا الشرط يفترض أن المرشح لأن المنصب الجديد سبق له أن تقلد أياً من المناصب العامة ثم فصل منه لأسباب تأديبية مما يمنعه من الالتحاق بها.<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم 133/66 قد نص على شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً في المادة 55-15 التي قررت أن العزل من الوظيفة يمكن أن ينتج عنه منع من التوظيف في الإدارات العمومية.<sup>2</sup>

أما في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد نصت المادة 185 منه على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".<sup>3</sup>

**ثالثاً: عدم وجود تنافي جزائي:**

ينص تشريع العمل كشرط لإثبات الأهلية الأدبية لطالب الوظيفة أنه لم يسبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة ، لأنه بهذه الصفة ثبت أنه غير لائق أخلاقياً لشغلها. منصب عام.

قد عرفت محكمة القضاء الإداري المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 27 ديسمبر 1971 بأنها: "تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء والاحتقار، ويعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع، دنيء النفس ساقط المروءة، فالشرف والمروءة ليس لهما مقياس ثابت محدد، بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية، والمثل

1- خديجة عبيد، نورة مناد، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، نفس مرجع سابق، ص 23-24.

2- انظر المادة 55 الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

3- انظر المادة 185 من الأمر رقم 03/06، نفس المرجع السابق.

العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائدة في المجتمع"<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف ونص فقط على وجوب أن يكون الشخص حسن السيرة والأخلاق.<sup>2</sup> وفي نفس الإطار سار المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مادته 03/31.<sup>3</sup> أما الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد استحدث هذا الشرط ونص عليه في المادة 04/75 منه والتي تنص "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة

#### المراد الالتحاق بها.<sup>4</sup>

والمشار إليه في هذا النص أنه اشتمل على شرط بشكل عام دون تفصيل، حيث لم يحدد طبيعة الملاحظات الواردة في شهادة الاجتهاد القضائي للمرشح ، سواء كانت تتعلق بجنايات أو جنح ، وكذلك الحال بالنسبة للعقوبات الموقوفة. سواء كانت تندرج في حالة عدم الاتساق أم لا ، كما أغفل معالجة قضية إعادة تأهيل المحكوم عليه جنائياً.<sup>5</sup>

يجب إبراز البعد الأخلاقي في شروط التعيين في الوظائف العامة ، وفي الترقية ، حيث أن البعد الحقيقي للتوظيف والترقية يقوم على القيم الأخلاقية. لا يمكن تحقيق الكفاءة المهنية ،

1- بشير شريف شمس الدين ، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، نفس المرجع سابق،ص35.

2- المادة 03/25 من الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

3- المادة 03/31 من المرسوم رقم 59/85، نفس المرجع السابق .

4- انظر المادة 04/75 من الأمر رقم 03/06، نفس المرجع السابق.

5- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، نفس المرجع سابق،ص4.

إلا إذا كانت هناك التزامات أخلاقية أثناء التوظيف تبرر قبول المرشح وبعد التوظيف تبرر استمرار الموظف في تولي المناصب العامة. وترقيته إلى مراتب أعلى.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الجدارة المهنية والصحية

#### أولاً: الجدارة المهنية:

تتشرط معظم قوانين ولوائح الوظيفة العامة وفرة في المؤهلات الفنية أو العلمية في طالب الوظيفة ، والتي تختلف من حيث مستواها باختلاف فئات ومجموعات الوظائف ، وذلك لضمان قيام الموظف بالعمل. على أفضل وجه.<sup>2</sup>

#### 1- الجدارة العلمية:

الجدارة الأكاديمية من الشروط الضرورية لمرشح الوظيفة العامة أن يكون حاصلاً على درجة علمية بمستوى معين ، وتختلف الدرجة المطلوبة باختلاف الوظائف. تتطلب الوظائف مثل الوزراء والقضاة وأساتذة الجامعات وغيرهم درجة عالية من التأهيل الأكاديمي ، على عكس الوظائف البسيطة والمهنية التي لا تتطلب مؤهلاً. علم عظيم.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإنه لم ينص على شرط المؤهل العلمي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966، أما المرسوم رقم 86/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نص على الشرط في المادة 04/31 منه ضمن الشروط العامة للتوظيف.<sup>3</sup>

وفي ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده قد نص على هذا الشرط في المادة 06/75 منه<sup>4</sup>، وقد أحسن المشرع عندما ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، كما نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن المشرع قد اعتبر الجدارة العلمية شرطاً عاماً لتولي الوظائف العمومية، تاركاً أمر تفصيلها وتحديد درجاتها إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي.

1- أحسن غربي ، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، نفس مرجع سابق، ص15

2- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مرجع سابق، ص43

3- انظر المادة 04/31 من المرسوم رقم 59/85. نفس المرجع السابق

4- المادة 06/75 من الأمر رقم 03/06 نفس المرجع السابق

## 2- الجدارة العملية:

يقصد به البراعة الشديدة في التخصص ، والتي تنتج غالبًا عن طول الممارسة المرتبط أحيانًا بالموهبة الذاتية ، كما هو المقصود بالممارسة المسبقة لوظائف معينة لفترة زمنية معينة.<sup>1</sup>

وبالنسبة لهذا الشرط في التشريع الجزائري، فقد جاء في نص المادة 06/75 من الأمر رقم 03/06 عام 2006 عند نصه على المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية دون تحديد لها، وبذلك فهي تشمل بالإضافة للمؤهل العلمي عنصر الخبرة المهنية التي قد تشترطها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك الموظفين العموميين.

## ثانيا: الجدارة الصحية:

يعني أن المرشح يجب أن يتمتع بجسم سليم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء الوظيفة العامة بشكل منتظم وأن يكون خالياً من الأمراض الجسدية والعقلية والمعدية والعصبية ، ولكن هذا صعب للغاية ، وتتنوع لياقته الصحية. من وظيفة إلى أخرى ، ويثبت ذلك بشهادة طبية يقدمها طبيب في التخصص المطلوب ، مثل الطب العام ، وطب الصدر ، وطب العيون، والأمراض العقلية. ومع ذلك ، فإن هذا الشرط مرن ومتغير وفقاً لنوع الوظيفة المراد شغلها.<sup>2</sup>

لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الصلاحية الصحية في التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، وكذلك في المرسوم رقم 59/85 ونص الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على هذا الشرط في المادة 06/75 منه.<sup>3</sup>

1- خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص25.

2- أحسن غربي ، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص15.

3- انظر المادة 06/75 من الأمر رقم 03/06، نفس المرجع السابق.

من جهة أخرى نصت المادة 24 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين من الالتحاق ببعض الوظائف العامة طالما لا تتنافى إعاقتهم مع الوظيفة المراد شغلها.

في تقديرنا ، كان على المشرع أن ينص على هذا الحق المعترف به للأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الأساسي الذي ينظم الوظيفة العامة ، للتأكيد على أهميته من ناحية ، وضمان تطبيقه على المستوى العملي من ناحية أخرى.

## المبحث الثاني: مظاهر مبدأ الجدارة في الآثار المترتبة على توظيف في الوظائف العامة.

يترتب على تعيين الموظف في منصبه جملة من الحقوق تقابل أعباء الوظيفة العامة الملقاة على عاتقه، ويتضح لنا أهم الحقوق والامتيازات التي يستفيد منها الموظف العام. نتطرق في هذا المبحث على علاقة معيار الجدارة بغيره من معايير الوظيفة العمومية (المطلب الأول) ثم آثار مبدأ الجدارة في التعيين في الوظيفة العامة (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: علاقة معيار الجدارة بغيره من معايير الوظيفة العمومية.

إن التوظيف في الوظيفة العمومية مقيد بعدة مبادئ أساسية تحكم وتؤطر هذه العملية من هذه المبادئ : مبدأ المساواة، مبدأ حياد الإدارة ودائمة الوظيفة مما يطرح تساؤل حول علاقة مبدأ الكفاءة (الجدارة) بغيره من مبادئ الوظيفة العمومية.

### الفرع الأول: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة.

بإمكاننا القول أنّ لا توجد حقوق وحرّيات ما لم توجد مساواة، فمبدأ المساواة يعني تلازم حتمي بحيث لا يمكن ان يكون احدهما دون الآخر (مبدأ الجدارة) ولهذا يمكن أن يكون أساس قيام الحقوق والحرّيات العامة كافة، ونظرا لهذه الأهمية فإنه بحاجة للحماية فبالرجوع إلى الدساتير ومختلف الأنظمة القانونية الديمقراطية نجدها نصّت على مبدأ المساواة ، وهو ما لم يخالفه المؤسس الدستوري الجزائري بموجب نصوص واضحة وبالرجوع إلى الدستور 2016 يتوصل إلى أن المؤسسة الدستورية قد نصت على مبدأ المساواة وكرسه في عدة مجالات "المساواة أمام القانون" فجمع المواطنين طائفة واحدة دون تمييز لأحدهم عن الآخر في تطبيق القانون والمساواة أمام القضاء في الحقوق والواجبات في تقلد وظائف الدولة.<sup>1</sup>

### أولا: تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية:

يعد مبدأ المساواة الإطار العام الذي يحكم الوظيفة العمومية ، فهو حجر الزاوية في كل تنظيم للحقوق والحرّيات العامة كما يؤكده التشريع ، الفقه، والقضاء.

1- وردية العربي ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفق التعديل الدستوري الجزائري 2016، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 04، ص10.

- التعريف التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية:

يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية مبدأ دستوري تم النص عليه في الباب المتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري ، كونها الأساس الذي تستمد منه كل المنظومة القانونية شريكها.<sup>1</sup>

(أ)- التعريف الفقهي لمبدأ المساواة في تولد الوظيفة العمومية:

حاول الفقه تحديد مضمون المبدأ في تولي الوظيفة العمومية لقصور التعريف التشريعي ونقص من الدراسات المتخصصة في مجال الوظيفة العمومية .

1- لغة: يقصد بها المماثلة أو المبادلة والتكافؤ في القيمة والقدر والمثابرة.

2- اصطلاحاً: يقصد بمبدأ المساواة عدم التمييز وتكافؤ الفرص بمعنى أن « من حق كل شخص توافرت فيه الشروط التي تتطلبها القواعد القانونية المقررة ن يستفيد من الحقوق والخدمات التي ترتبها هذه القواعد في حالة توافر هذه الشروط»<sup>2</sup>

كما عرفت بمفهومه القانوني التي ظهرت لأول مرة في فرنسا بأنها عدم تفضيل أي طبقة على غيرها من شغل الوظيفة العمومية متى توافرت فيمن يتقدمون لشغلها كل ما يتطلبه القانون من الشروط عامة ومجردة بما يتيح فرص متكافئة لجميع مواطنين في التقدم لشغل الوظائف العامة.<sup>3</sup>

ويقتضي أن يتم الإعلان عنها بالنشر حتى يتسنى للجميع التقدم لشغل الوظائف

العامة.<sup>4</sup>

1- د/ محمد يحيوي نبيل، مبدأ المساواة وتطبيقاته في الوظيفة العمومية دراسة قانونية تحليلية، مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 07، العدد 02، الجزائر، 2022، ص84، ص85.

2- محمد السيد الدماحي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي، حق المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 01، مصر، 1973، ص96، (نقلا عن شمس الدين بشير الشريف، نفس المرجع السابق).

3- بشير الشريف شمس الدين ، مبدأ الجدارة في تولد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2010-2011، ص41.

4- شحاتة ابو زيد، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 2001، ص255 وما بعدها.



وبصفة عامة يعتبر مبدأ المساواة حجر من الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد وهو مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون.<sup>1</sup>

ولهذا المبدأ مفهومان أساسيان أولهما قانوني وهو يعنى السماح لكل شخص تتوافر فيه الشروط القانونية المقررة لتوظيف بالتحاق بالوظيفة العامة ولا يجوز الحرمان منها، وثانيهما وهو يعنى في إطار تطبيق إتاحة فرص التعليم لجميع مواطنين للحصول على المؤهل العلمي والفني اللازمين كحد أدنى لشغل الوظائف العمومية.

وعلى الرغم من هذا ينصرف مدلوله على معنيين هما المساواة القانونية والمساواة الفعلية وهي كالآتي:

### 1- المساواة القانونية في التوظيف:

ويقصد به عدم تفضيل أي طبقة على غيرها في شغل الوظيفة العامة ينحصر في هذا توفر الشروط القانونية لطالبي شغلها دون تمييز طبقي أو اجتماعي، فلا يقتصر تطبيقه على تعيين في الوظيفة العمومية بل يتعداه إلى مختلف أوضاع المركز القانوني للموظف من خلال متابعته لمسار المعني لهذا ما تسمى بالمساواة الوظيفية.<sup>2</sup>

### 2- المساواة الفعلية في التوظيف:

إنّ المساواة الفعلية في تولي الوظيفة هي تلك التي تساوي بين الأفراد الموجودين في مراكز قانونية مساوية ولا تساوي بين الأفراد الموجودين في مراكز قانونية مختلفة اي يجب أن تجعل هنا اعتبارا لواقع الحياة أفراد المجتمع المختلفة.<sup>3</sup>

1- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1984، ص05.

2- شحاتة أبو زيد ، نفس المرجع السابق ، ص268.

3- دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، ذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2017، ص13.

كما يقصد بها المساواة الحسابية أو المساواة بطريقة ربانية بين الناس ، لأن ذلك في الواقع يؤدي إلى عدم المساواة فالمساواة لا تعني تطابق وإنما تعني المساواة في المعاملة القانونية لأصحاب مراكز القانونية .

### (ب)- التعريف القضائي لمبدأ المساواة:

استقر قضاء المحكمة الدستورية المصرية على أنّ المقصود بالمساواة ليس المساواة الحسابية وإنما هي وضع شروط موضوعية تعد بها المراكز القانونية التي يتماثل فيها الأفراد أمام القانون وفقا للسلطة التقديرية للمشرع ومقتضيات المصلحة العامة.<sup>1</sup>

ومن جهة أخرى فتحديد مفهوم المساواة يمكن للفقهاء والقضاء ان تلعب دورا هاما في

تحديده والمساواة التي تتأرجح بين الحق وكل من الهدف والمصلحة العامة.<sup>2</sup>

ثانيا: مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دساتير الجزائر:

أكدت جميع الدساتير الجزائرية منذ الاستقلال على مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة واعتبارها

كحق لكل مواطن جزائري تتوافر فيه الشروط التي يحددها القانون وهي على النحو الآتي:

(أ)- مبدأ المساواة في التحاق بالوظيفة العمومية في دستور 1963.:

- يعد الدستور 1963 أول دستور بعد الاستقلال ، حيث عمد المؤسس الدستوري

الجزائري إلى إلغاء كل الأحكام القضائية والنصوص ذات الصفة التمييزية ، وقد نص في المادة

10 منه على أن: " من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل أنواع التمييز " لتأتي

المادة 11 موافقة لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كما أكدت المادة 13 على مبدأ "

مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات" .<sup>3</sup>

1- عبد الفتاح، موسوعة مراد لأحكام الدستورية العليا، جزء6، دار الفكر القانونية ، مصر 1996، ص425.

2- سميحة لعقابي ، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة(المظاهر والضمانات)، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2014ص27.

3- الدستور الجزائري لسنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 جريدة رسمية عدد 64 المؤرخ في 6 سبتمبر 1963.

**ب)- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دستور 1976:**

وقد عرف دستور 1976 دعماً للحقوق السياسية إذ نص في مادتيه 41، و45 على تحقيق المساواة الفعلية وضمان الدولة لحقوق المرأة سواء السياسية الاقتصادية أو الثقافية منها.<sup>1</sup>

**ج)- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دستور 1989:**

في مجال الوظيفة العامة نصت المادة 44 منه على أن "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي ودون أية شروط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"<sup>2</sup>.

**د)- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دستور 1996:**

لما حصل تعديل الدستوري نص على مبدأ المساواة في نص المادة 29 التي تقابلها المادة 28 من دستور 1989، والمادة 51 التي تقابل المادة 48 من دستور 1989 كما أعلن على مبدأ الحياد الإدارة مكملاً لمبدأ المساواة.<sup>3</sup>

**هـ)- مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دستور 2016:**

أما بالنسبة لتعديل دستور 2016 نجد أنه قد نص على مبدأ المساواة في ديباجة ثم أكده بصورة عامة في الالتحاق بالوظيفة العامة بحيث نصت المادة 32 منه على: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"<sup>4</sup>.

1 - دستور الجزائري 1976 المؤرخ في 19/11/1976، ج.ر عدد 94 مؤرخة في 24/11/1976.

2- دستور الجزائري المؤرخ في 23/02/1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28/02/1989، ج.ر عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

3- دستور الجزائري المؤرخ في 28/11/1996 المعدل والمتمم، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، ج.ر عدد 76، المؤرخة في 08/12/1996.

4 - تعديل دستور 2016 بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 ج.ر عدد 14، مؤرخة في 07/03/2016.

## (و) - مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية في دستور 2020:

واصل التعديل الدستوري 2020 على المنوال نفسه حيث نجده قد نص على مبدأ المساواة في ديباجته غير أنّ الجديد في الديباجة هو إقرار وتأكيد تمسك الشعب الجزائري بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 وكذا الاتفاقيات الدولية الأخرى التي صادقت عليها الجزائر ولتي تؤكد كلها على مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة.

كما تضمنت المادة 67 من تعديل دستور 2020 على استثناء جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن للمواطنين.<sup>1</sup> أما الرقم 03/06 نص في المادة 74 على أنه "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"<sup>2</sup>.

## ثالثا: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة:

وتكمن علاقة مبدأ المساواة بمبدأ الجدارة في تولي الوظيفة العمومية كمثل الروح من الجسد، فبدونه لا تقوم المساواة في مجال التوظيف، لأنه يهدف إلى إعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي طغت في عمليات التوظيف.<sup>3</sup> ولتكريس هذا المبدأ (مبدأ المساواة) فلا بد من احترام مبدأ آخر لا يقل عنه أهمية وهو متكامل ومتصل معه إلا وهو مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية وهو الذي يشترط تطبيق عدم الأخذ بالاعتبارات الشخصية والاجتماعية باعتماد كل ما يقرره ويحدده القانون من منشورات واعتبارات لضمان النزاهة والكفاءة في تولي الوظيفة. لذلك تظهر علاقة بين المبدئين من خلال أن الجدارة هي الحد الفاصل والمعيار الذي يسمح بتجاوز التعارض بين المساواة القانونية والواقعية للتوظيف كما يعتبر مبدأ المساواة في التوظيف عن طريق المسابقة لالتقاء الجوهرية لمبدأ الجدارة ومبدأ المساواة في التوظيف، فالمسابقة تكشف عن مدى جدارة

1- تعديل الدستوري بموجب مرسوم رئاسي 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، ج.ر عدد 82، لمؤرخة في 2020/12/30.

2- المادة 74، الأمر رقم 03/06 نفس المرجع السابق.

3- د/ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012،

وصلاحية الشخص العمومي في نفس الوقت تتيح لكل المواطنين الالتحاق بالوظيفة على قدم المساواة.<sup>1</sup>

مما سبق يظهر بوضوح علاقة الجدارة بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

**الفرع الثاني: علاقة معيار الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بمعيار حياد الإدارة ودائمة الوظيفة:**

إنّ لمعيار الجدارة علاقة وثيقة بمبادئ الوظيفة العمومية الأخرى غير مبدأ المساواة الذي ذكرناه سابقا وقد كرس المشرع هذه العلاقة من خلال النص على ما يلي:

**أولاً: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ حياد الإدارة في تولي الوظيفة العمومية.**

بعد صدور دستور 1989 عرفت المنظومة القانونية عدة تغييرات منذ الاستقلال مما أدى إلى مراجعة عدة مواضيع أهمها إقرار مبدأ حياد الإدارة.  
(أ) - **تعريف مبدأ حياد الإدارة:**

يعني الابتعاد عن المحسوبية والشخصية في اختيار الأفراد للوظائف المعلن عنها وتعيينهم وضرورة إتباع أسس علمية سلمية في هذا المجال.<sup>2</sup>  
ولهذا المبدأ معنيين أو مفهومين:

- **المعنى السلبي:** وذلك يتمثل في اجتناب الموظف كل ما من شأنه التأثير على نشاطه الإداري والالتزام بعدم الانسياق للعواطف والميول الشخصية.

- **المعنى الإيجابي:** يتمحور حول المشاركة في الحياة السياسية الموضوعية بحيث يشمل الامتناع والموضوعية في ذات الوقت.<sup>3</sup> . كما يعرف مبدأ حياد الإدارة بأنه: "نوع من الغياب على مستوى النصوص الرسمية بسبب الأوضاع السياسية التي عاشتها الجزائر في ظل الدساتير السابقة صاحب غياب لمبدأ على الصعيد العلمي".<sup>4</sup>

1- بشير الشريف شمس الدين، نفس المرجع السابق، ص53.

2- مصطفى عليان ربيعي ، العمليات الإدارية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2010، ص132.

3- مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، 2011، ص40/2012.

4- بشير الشريف شمس الدين، نفس المرجع السابق، ص55.

أما المشرع الجزائري لم يعط تعريف للمبدأ، مما يستوجب الرجوع إلى الفقه للحصول على مدلوله (مفهومه).

#### (ب) - التعريف الفقهي لمبدأ الحياد للإدارة:

الحياد مصطلح أصله من الكلمات اللاتينية (NEUTRALIES) وهي عدم الميل إلى أي جهة من الجهات أو الحزب دون الآخر أما الإرادة الامتناع فتعني الموضوعية والتي تطلق على مجموعة الأشخاص الذين يقدمون حجج موضوعية لا تتغير طبقاً لرغبات الشخصية أو للميول الشخصي.<sup>1</sup>

#### (ج) - مبدأ حياد الإدارة في تولي الوظيفة العمومية ضمن دساتير الجزائر:

في التشريع الجزائري نسجل عدم ظهور المبدأ في دستور 1976، لأنه يتعارض مع واجب الالتزام تجاه التيار الاشتراكي، وفي هذه الإطار، يقول الأستاذ بوسماح عن هذا المبدأ أنه: "عرف نوعاً من الغياب على مستوى النصوص الرسمية بسبب الأوضاع السياسية التي عاشتها الجزائر في ظل الدساتير السابقة صاحب غياب للمبدأ على المستوى العملي"<sup>2</sup> وفي ظل الدستور 1989، ظهر هذا المبدأ بصورة ضمنية فقط، حيث يستشف من بعض النصوص الواردة فيه (مواد 22 و 28 من هذا الدستور). ثم جاء دستور 1996 ليكرس هذا المبدأ حياد الإدارة صراحة ضمن أحكامها بمقتضى نص المادة 23 منه والتي تنص "عدم تمييز الإدارة يضمّن القانون" وسايره في ذلك الأمر رقم 03/06 بموجب المادة 42 منه.

وقد برزت المظاهر التي يظهر فيها أعمال مبدأ الحياد الإدارة مسألة الالتحاق بالوظائف العمومية بحيث لم تعد الوظيفة العمومية مصورة على طائفة معينة من المواطنين كما كان الأمر سابقاً، وإنما الآن أصبحت حقا دستوريا يتمتع به كل المواطنين على قدم المساواة ولا تفضيل بينهم أو التمييز أو اختلاف بعضهم البعض إلا لاعتبارات الجدارة والكفاءة.

#### (د) - علاقة مبدأ الحياد الإدارة بمعيار الجدارة في تولي الوظيفة العمومية:

تكمن العلاقة بين هذين المبدئين أو المعيارين (مبدأ الحياد الإدارة ومبدأ الجدارة) في:

1- مريم لبييد، نفس المرجع السابق، ص 45.

2 - MOHMED BOUSSOUMAH' l'entreprise socialiste en Algérie ,O.P.U alger,p466 et suivant

- إنَّ مبدأ حياد الإدارة هو مبدأ متفرع من مبدأ الجدارة لأن الموظف لا يمكن أن يتسم بالحياد والنزاهة في أداء وظيفته غلا إذا كان قد شغل الوظيفة لاعتبارات تتعلق بجدارته وكفاءته ، أما إذا دخل الوظيفة لاعتبارات المحاباة والمحسوبية والاختبارات السياسية فإنه سوف يبقى مرهونا بها في تعامله مع المواطنين وفي تعاطيه مع الشؤون السياسية في الدولة.<sup>1</sup>

- نصّت المادة 41 من الأمر 03/06 على مبدأ الحياد بأنه من متطلبات مبدأ المساواة لالتحاق بالوظيفة العامة" على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز" فالحياد واجب من الواجبات الأساسية للموظف الممثل لإدارته كرسه قبل المرسوم التنفيذي 94/93 وفي نص المادة 16 بقوله: " يلتزم المستخدمون المذكورين في المادة الأولى أثناء ممارسة وظائفهم بواجب عدم التحيز لاسيما في علاقتهم مع الجمهور"<sup>2</sup> .

وبالتالي فإنّ كل موظف ملزم بتأدية مهامه علما أنّ المادة 41 من الأمر 03/06 التي كانت صريحة وركزت على الأمانة بدون تحيز.

ولا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ حياد الإدارة لأنهما مبدأين للالتحاق بالوظيفة العامة لا يتنافى أبدا وفرض مؤهلات شغل الوظيفة العمومية.

**ثانيا: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ دائمية الوظيفة العمومية في تقلد الوظيفة العمومية:**

لقد ساد مبدأ دائمية الوظيفة في الحضارات القديمة وكان الهدف منه هو استثمار الطبقات العليا في المجتمع للأشراف ولرجال الدين، حيث كان يشغل وظائف الدولة العليا مدى الحياة، ثم أصبح الهدف منه إقرار هذا المبدأ هو السير الحسن للوظيفة العمومية بانتظام . وقبل ظهور هذا المبدأ كان هناك ما يسمى بمبدأ تأقيت الوظيفة والذي سوف نتطرق إليه:

**(أ) - نظرية تأقيت الوظيفة العامة:**

ظهرت هذه النظرية في أمريكا وكان أشد المؤيدين لها الرئيس الأمريكي "جاكسون" الذي عرفت سياسته في تأقيت الوظيفة العمومية بفرض نظم الغنائم بالديمقراطية الأنجلوساكسونية

1-جمال الدين سامي ، المنازعات الوظيفية العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر 2005، ص227، ( نقلا عن شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق).

2- المرسوم التنفيذي 93/54 مؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية واجرائاتها، ج.ر العدد11، صادرة في 17فيفري1993.

فحسب منطق الرئيس فإن دائمية الوظيفة يخلق لدى الموظفين شعورا بأنها ملكية خاصة لهم فيشغلونها لحسابهم الخاص، ثم إن مبدأ المساواة يقتضي الأخذ بتأقيت الوظيفة حتى تتاح لكل المواطنين فرص شغلها كما أنّ الديمقراطية تتطلب المساواة بين الوظائف السياسية والوظائف الإدارية من حيث تأقيت مدة الخدمة . إنّ هذه الحجج التي صاغها الرئيس "بكسون" لا تتفق في الحقيقة مع أصول الإدارة العامة، وكان الفرض منها فقط لم تقنين نظام الغنائم الذي كان سائدا في أمريكا آنذاك. ذلك أنّ مبدأ دائمية الوظيفة لا يعني بالضرورة أنّ الموظف سينظر إليها بعين الملكية الخاصة ويشغلها لصالحه. مادام هذا الأخير محكوم بقوانين وأخلاقيات الوظيفة العمومية. أما القول بضرورة المساواة الوظيفة السياسية والإدارية فهو غير مبرر لأن تأقيت الوظيفة يصلح للوظائف السياسية دون الإدارية نظرا لطابعها المتقلب.<sup>1</sup>

(ب) - مفهوم مبدأ دائمية الوظيفة:

### 1- التعريف الفقهي لمبدأ دائمية الوظيفة:

وهو ما أكد عليه مجلس الدولة الفرنسي صراحة حيث يقضي بأن: "يستخلص من التحقيق ومن الشروط ومن الظروف أنّ الطاعن يشغل وظيفة سكرتير لجنة التحكيم الأجرة لمدينة نبولي فذلك لا يعتبر كأنه شاغل للوظيفة الدائمة".

بمعنى أن مبدأ دائمية الوظيفة تعرف على أنّها انقطاع الموظف لخدمة الدولة فلا تكون استعانتها بمعارضة ، بل أن يتفرغ لخدمتها بتعيينه في وظيفة دائمة، فدوام الوظيفة لا يتعلق بكون أداء الموظف لعمله يكون يوميا أو شهريا وإنما المهم هو استمرارية هذا العمل لكونه يتعلق بمرفق العام يقدم حاجات خاصة وعلى نحو مستمر.<sup>2</sup>

فديمومة الوظيفة شرط لضمان استمرارية خدمة المرفق العام وديمومته فالعبرة بالمدة التي يقضيها الموظف لمنصب عمله بل بديمومة الوظيفة وبغض النظر عن من يتولاها.

1- أمين حمدي عبدالهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، الفكر العربي، ط3، القاهرة، 2000، ص65.

2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة فس ظل الأمر 03/06 القوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر النشر والتوزيع، ط1، الجزائر 2015، ص22.



## (2) - تعريف مبدأ دائمية الوظيفة (شامل العام):

يقصد بدائمية الوظيفة «اتخاذ الخطوات لجعل التوظيف العام عملا له قيمة مدى الحياة مع فتح الباب ودخول الوظيفة العامة لاجتذاب الرجال والنساء ذوي المقدرة والخلق في مراحل الشباب واتاحة فرصة التراقي وتخدم الوظائف الممتازة شرفة»؟ وتتمثل مزايا هذا المبدأ في أنه يضمن حياة مهنية مستقرة للموظفين من خلال أخذه بنظام التقاعد، كما يتيح لهم فرصة التنمية وتطوير من خلال اعتماد نظام التدريب المستمر مما يؤدي ذلك إلى تزويد أداة الموظفين مؤهلين ومختصين وأخذت نظم الوظيفة مبدأ دائمية الوظيفة (الجزائرية) وذلك من أجل مزاياها وهو يعتبر مبدأ مكمل لمبدأ الجدارة فلا يمكن استغناء عن واحد منهما.<sup>1</sup>

ويتجلى ذلك وضع شروط صعبة في الشخص للالتحاق بالوظيفة وهي كالاتي: 2:

- قضائه فترة ترصص معينة لاختبار قدراته.<sup>3</sup>

- وبعد ذلك يتم ترسيم بموجب قرار تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>4</sup>

- وبعد فترة من العمل في الإدارة العمومية يستفيد الموظف العمومي من نظام

### الترقية.<sup>5</sup>

وهذه هي مقومات مبدأ دائمية الوظيفة، كما أن المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نصت على أن الموظف هو من عين وظيفة عمومية دائمية وهو تبني صحيح لمبدأ دائمية الوظيفة من طرف المشرع الجزائري.

### (ج) - علاقة معيار الجدارة بمبدأ دائمية الوظيفة العمومية:

تتجلى العلاقة بين مبدأ الجدارة في التوظيف بمبدأ دائمية الوظيفة العمومية بوضوح من خلال اعتماد النظام الذي يأخذ دائمية الوظيفة على أسلوب المسابقة في الالتحاق بالوظيفة العمومية دون أي اعتبارات أخروية بالتالي يضمن حق التوظيف لجميع المواطنين دون التمييز

1- د/هاشمي خرفي ، نفس المرجع السابق، ص146.

2- انظر المادة 75 من الأمر 03/06، نفس المرجع السابق.

3- انظر المادة 83 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

4- انظر المادة 85 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

5- انظر المادة 106 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

بينهم إلى لمقومات الجدارة والصلاحية عكس نظام تأقيت الوظيفة بفتح المجال لفئات دون أخرى لتقيد الوظائف العمومية مما ينهار معه معيار الجدارة في التوظيف إذن مبدأ الدائمة مكمل لمبدأ الجدارة فلا يستقيم أحدهما دون الآخر وعلاقته (مبدأ الجدارة) بمبادئ التوظيف علاقة وثيقة وتكاملية.<sup>1</sup>

كما أنّ معيار الجدارة هو المعيار المحدد والمفسر لمبدأ المساواة في التوظيف وإلا كانت مساواة حسابية مطلقة غير قابلة للتطبيق عمليا، وهو الأساس الذي يبنى فوقه مبدأ حياد الإدارة فلا حياد لإدارة قوامها التوظيف عن طريق المحاباة والاعتبارات السياسية وغيرها. كما أنه جوهر مبدأ دائمية الوظيفة، فلا حديث عن جدارة في نظام وظيفي يسوده تداول للوظائف العمومية بحسب الأهواء الحزبية والسياسية.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: آثار مبدأ الجدارة في تعيين في الوظيفة العامة

يؤدي الموظف واجباته لكي يثبت جدارته واستفادة من الامتيازات والحقوق مع اكتساب خبرة مهنية في تقلد مناصبه وذلك من الآثار المترتبة عليه.

**الفرع الأول: الآثار المتعلقة بحقوق الخاصة بالموظف:**

يمكن تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة بتنظيم دورات تكوينية وتأهيلية للموظفين قصد تكوينهم وتأهيلهم وتعين مستواهم وترتيبهم لممارسة مهام عليا ببرامج تكوينية لدن شرط الكفاءة والمؤهل مطلوب في تعيين ولا يعني الضرورة فاعلية الموظف في التنفيذ.<sup>3</sup>

كما أنّ الموظف العام مطالب بتفجير طاقاته الإبداعية الكامنة بداخله وتوظيفها في خدمة الموقف العام، إلا أنه قد يحتاج المسؤول الإداري بكشف عن قدراته وكفاءته عن طريق منحه حوافز وجوائز تشجعه أو ترشحه لنيلها كمكافئة لجدارته في أداء الالتزامات الوظيفية مثل جوائز التميز العلمي الذي نص عليه المشرع المصري في المادة 39 من قانون الخدمة المدنية سنة 2016 والذي يمنح الموظفين حاملي الشهادات الجامعية، غير أنّ أهم الآثار الإيجابية

1- أمين حمدي عبد الهادي، نفس المرجع السابق، ص 68.

2- بشير الشريف شمس الدين ، نفس المرجع السابق، ص 47.

3- نور الدين حامدي، تيسير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 لمنظومة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 1، مجلد 1، 2013، ص 78.

للمبدأ على الموظف تتمثل في الامتيازات المالية وترقية في الدرجات وتقلد مهام قيادية في السلم الوظيفي.<sup>1</sup>

أولاً: أثر الجدارة على الامتيازات المالية:

تتمثل الامتيازات المالية للموظف في الراتب الرئيسي والعلاوات والتعريفات :

1- مضمون الامتيازات المالية الخاضعة لنظام الجدارة:

إنّ الموظف لإثبات جدارته في الوظيفة العامة يمنحه امتيازات مالية مثل منحه مردودية وتحسين الأداء، أما في حال عدم إثبات جدارته فإنه قد يحرم من هذه العلاوات ، إذ يقدم حقه تقرير يؤكد ضعف لأداء المقدم من قبله أثناء تأدية مهامه الوظيفية، كما قد يحرم من جزء منها إذا قدرت الإدارة ذلك نتيجة لغياب جدارته.<sup>2</sup>

فإن إثبات الموظف لجدارته في العمل والقيام به على أكمل وجه، فذلك يعني حصول الموظف على الراتب الكامل الذي يتكون من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات، أما في حالة الغياب والتأخير فإنه يتعرض لعقوبة الخصم من الراتب.

ويقصد بالراتب هو الأمر الذي يتقاضاه الشخص العامل أي الموظف من الجهة التي يعمل بها سواء كان العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. وتختلف الرواتب من دولة إلى أخرى حيث يلعب اقتصاد الدولة دورا مهما بقوة الرواتب وضعفها وكذلك الشركات والمؤسسات العاملة في دولة ما، إذ تخضع للاقتصاد وقوته وعادة يصرف الراتب للعاملين في القطاعين الحكومي والخاص بعد مضي ثلاثون يوم، وتوجد دول قليلة تمنح موظفيها رواتبهم بصورة يومية أو بصورة أسبوعية وفي أغلب الدول يزيد دخل الموظف(الراتب) كل عام كما يزيد الراتب أيضا حين تت ترقية الموظف للمرتبة التي تلي مرتبته.

فهذا الراتب هو مقابل قيام الموظف بالتزامات القانونية الأساسية.

1- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص 23.

2- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص 29.

## 2- موقف المشرع الجزائري:

أخضع المشرع الجزائري الموظف العام طيلة مساره المهني لتقييم مستمر ودوري يقوم به الرئيس الإداري حيث يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق لمناهج ملائمة خاضعة لسلطة تقدر من قبل الإدارة.<sup>1</sup>

يتمحور الهدف من وراء هذا التقييم المستمر في :

- منح الموظف امتيازات مرتبطة بالمردودية.
- تحسين الأداء بالإضافة إلى الترقية والحوافز التشجيعية طبقا للمادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية بالرغم من العيوب والنقائص التي تشوب هذه الأسلوب في التقييم.

والواقع يدل أن النقطة الممنوحة للموظفين ليست معيارا مميزا بين الكفاءات، إذ غالبا ما تمنح نقاط عالية وممتازة لجميع الموظفين مما يمكنهم من الترقية في الدرجات والرتب دون توافرهم على الكفاءة اللازمة لشغل المنصب الأعلى.<sup>2</sup>

لقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 "يخضع الموظف أثناء مساره المهني إلى تقويم متواصل ودوري من طرف المسؤول الإداري ، يهدف هذا التقييم إلى تقدير مؤهلات الموظف المهنية وفقا للمناهج المعتمدة في التقييم"<sup>3</sup>.

وعليه نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 19-165 جملة من معايير التقييم، نذكر

منها:<sup>4</sup>

أ- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال:

- الأمانة وعدم التحيز.

1- د/ لخضر علوس، واقع إدارة الكفاءات وتنمية الإبداع في الوظائف العمومية بالجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد، سبتمبر 2018، ص208.

2- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص24.

3- المرسوم التنفيذي 165/19 المؤرخ في 27 مايو 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف، ج.ر رقم 37 المؤرخة في 09 يونيو 2019.

4- انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 19-165، نفس المرجع السابق.

- تنفيذ المهام الموكلة له.
- الالتزام بالتوقيت والانضباط.
- السلوك المحترم والمسئول.
- اللياقة في علاقته مع المسؤولين السلميين وزملاء العمل والمسؤولين ومستعملي الموظف العام.

#### ب- الكفاءة المهنية من خلال:

- التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة
- قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل.
- قدرات التعبير الكتابية والشفهية.
- قدرات الإثبات والتكيف والابتكار.

#### ج- كيفية الخدمة من خلال:

- روح العمل الجماعي.
- القدرة على التواصل.
- روح المبادرة والديناميكية.

كما يمكن أن تتضمن النصوص الخاصة معايير أخرى للتقييم بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك وفق نص المادة 06 التي نصت على: "طبقاً لأحكام الفقرة 02 من المادة 99 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2016 والمذكورة أعلاه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظراً لخصوصيات بعض الأسلاك على معايير أخرى بالإضافة إلى تلك التي نصت عليه المادة 05 أعلاه"<sup>1</sup>.

#### ثانياً: أثر مبدأ الجدارة على الترقية:

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 19-165 نجده أنه جعل الترقية من أهم أهداف نظام تقييم الموظف حيث نصت المادة 14 منها: الترقية في الدرجات والترقية على أساس الاختيار

1-انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 19-165، نفس المرجع السابق.

بالإضافة إلى منح والتعويضات الخاصة بالمردودية وتحسين الأداء ومنح المؤسسة الشرطة والمكافآت.

ولها أساليب متعددة منها: الترقية على أساس الأقدمية أو على أساس القدرة والجدارة وتجمع بين أسلوبين.

### 1/ مضمون الترقية على أساس الجدارة:

إنّ التطوير الأفقي القائم على الكفاءة والتميز عن طريق اختيار الموظف المختص حيث لا يقوم برقي الموظف الأقدم بشغل المنصب بل هو مؤهل للوظيفة التي تم تحسينها حديثاً. 1.

حيث تعتمد هذه الطريقة باعتماد على الفعالية والاكتفاء بدلاً من الأقدمية مما يعطي الفرصة الممتازة لتقدم وشغل المناصب العليا، ولدت المنافسة لتحقيق كفاية وفعالية النشاط. بالرغم من أهمية هذا الأسلوب خصوصاً في الدول المتقدمة إلا أنه ولاسيما في دول العالم الثالث، قد يسيء استخدامه بأنه يمنح للرؤساء الإداريين سلطة تقديرية واسعة في الترقية مما يفتح الباب نحو الانحراف والتعيين في القرارات الإدارية بترقية أو عدم ترقية الموظف إذ كانت هناك ضغوطات سياسية على الرئيس الإداري، كما أنه لا يبعث على الطمأنينة والاستقرار في نفسية الموظف مما يؤثر سلباً على أدائه الوظيفي. 2.

### 2/ موقف المشرع الجزائري من مبدأ الجدارة في الترقية:

يبرز موقف المشرع من هذه الأمثلة:

نصت المادة 34 من الأمر رقم 66-133 على " تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في المرتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام". 3.

1- علي عبد الله انسام، حماية حق الموظف العام في الترقية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 12، العدد 54، العراق، 2012، ص 271.

2- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص 25.

3- انظر المادة 34 من الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

واستمد المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة على إخضاع الموظف أثناء مساره المهني لتقييم مستمر ودوري يهدف على تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة وذلك بهدف الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة طبقا للمادتين 97 و98 وهو ما تضمنته مواد المرسوم التنفيذي 19-165 السابق ذكره.

كما نصت المادة 107 من قانون الوظيفة العامة الحالي على: "تتمثل الترقية في الرتب حسب الكيفيات الآتية: على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة -بعد تكوين متخصص- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني".

نلاحظ أن المشرع الجزائري تراجع عن طريق امتحان على أساس الأقدمية وتحرك نحو تبني الانتماء على أساس الجدارة من خلال المنافسة واختباره.

#### الفرع الثاني: الآثار المتعلقة بالواجبات الوظيفية (التزامات):

تتمثل هذه الامتيازات في كلمات الموظف العمومي التي يمكن أن تقيس مدى كفاءته الوظيفية وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه واستمرار المهمة.

**أولاً: انجاز المهام الموكلة للموظف (اختصاصاته وصلاحيته):** يقوم على مبدأ الإدارة الجيدة من الموظف المتفرغ إليه وعليه يحظر على الموظف أن يزاول نشاطا آخر أو أن يشارك في

المهام الموكلة إليه وأن يؤديها بأمانة وإخلاص وكفاءة.<sup>1</sup>

وفقا للمادتين 43 و44 من قانون الوظيفة العامة يلتزم الموظف بأوقات العمل وتقادي الغيابات بالإضافة إلى التقيد بأماكن ومواعيد العمل في الحضور والمغادرة وفي ضمان

لاستمرارية الموقف العام بانتظام واضطراد.<sup>2</sup>

لذلك يجب على الموظف المختص أن يكرس كل وقته وجهده للوظيفة العامة مع تجنب البيروقراطية الإدارية والفساد في الوظيفة والتي من مظاهرها:

1- حسين رائد عوفي، حسين طلال مال الله، حيادية الموظف العام في الوظيفة العامة، مجلة جامعة تكريت لحقوق، السنة 8، المجلد 6، العدد 30، العراق، 2016، ص 663.

2- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص 27.

- الانحرافات التنظيمية مثل عدم المحافظة على الدوام والامتناع عن أداء العمل والابتعاد عنه.
- عدم التزام بالتعليمات والأوامر الموجهة من الرئيس الإداري .
- إفشاء الأسرار ومخالفة واجب التحفظ.
- الانحرافات السلوكية والتي تشمل عدم الحفاظ على كرامة الوظيفة وكذلك الموافقة على الوظائف العامة.

### ثانيا: النزاهة والحياد ( سلوك الموظف):

يقوم على مبدأ الإدارة التي تتطلب من الموظف ممارسة واجباته بأمانة وبدون مقابل، إذ يعدّ الموظف مطالب بالحياد فهذا المبدأ المكرس في الدستور 1996 من خلال المادة 25 التي تنص على " عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون" وهو ما نصت عليه المادة 41 من قانون الوظيفة العامة كما يتعين على الموظف التحلي بسلوك اللائق والمحترم.<sup>1</sup>

تتطلب الوظيفة العامة من الموظف التعامل معه بالياقة وأدب مع الرؤساء الإداريين والمرؤوسين في الوظيفة، وكذا مع كل المستفيد والمستخدم للمنفعة العامة والتعامل بلباقة ورشاقة وبدون تسويق والقيام بالمهمة الموكلة إليه وتقديم افضل خدمة لصاحب العمل وفقا لمادتين 52 و 53 من قانون العمل(الوظيفة) والمواد 03، 12، 13، 14، من المرسوم 88-131 الذي ينظم العلاقة بين الإدارة والمواطن.<sup>2</sup>

حيث نصت المادة 14 منه على: " يختار المأمورون الذين يكلفون بالاستقبال من بين المستخدمين المعروفين بكفاءاتهم المهنية ومعرفتهم القطاع وخصالهم الإنسانية".  
إذا كانت المكانة الرسمية للموظف المهنية وعلاقته بالموظف المرافق له فإن أداء المهام الخاص به سيكون دقيقا وصادقا، ويراعي ضمير هو يحافظ على كرامة وظيفته من خلال التزامه بالنزاهة باستثناء أن العكس ملزم بعدم كشف أسرار وظيفته.

1- المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

2- انظر المواد 3 و12 و13 و14 من المرسوم رقم 88 -131 مؤرخ في 04/07/1988 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج.ر. العدد 27، صادرة في 06/07/1988.



للموظف دور يلعبه في ضمان حياده خاصة وأن هذا هو ما يبدو العلاقة مع الموظف والمستفيدين من الخدمات المرافق العامة التي شغلها الموظف، وعلى الرغم من توظيف شخص لديه المؤهلات والكفاءات المطلوبة لتولي هذا المنصب إلا أنه قد يفتقر إلى جانب العمل.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة

### العمومية في النظام القانوني الجزائري.

لا يقتصر معيار الاستحقاق للالتحاق بالوظائف العامة على مسار الحياة من حيث الأسس الموضوعية المتمثلة في الصلاحية والاستحقاق لدخول الوظيفة والاحتفاظ بالموظفين في عملهم. بل الجدارة لا تقتصر فقط على الالتحاق بالوظيفة ، بل تشمل المسار الوظيفي للموظف ، من التقييم والترقية وأخذ الراتب ، كما أن الاستمرارية في الوظيفة مرتبطة أيضاً بكفاءته ، فما حقيقة الأمر تطبيق هذا المبدأ في النظام القانوني الجزائري؟

لنتناول هذا الموضوع وجب التعرض للجدارة في الالتحاق بالوظيفة في المبحث الأول ثم الجدارة أثناء المسار العلمي للموظف في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية

ركزت العديد من دول العالم على تطوير قطاع الخدمة العامة من خلال إعطاء أهمية كبيرة لاختيار الموظفين للانضمام إلى الوظائف العامة ، وهو ما يتم تطبيقه بمعيار الجدارة. الأفضل والأصلح بين المتقدمين للوظائف العامة ، ولتحقيق التوازن بين هاتين المسألتين ، يجب تطوير طريقتين محددتين للاختيار ، أولهما أسلوب المنافسة الذي نتعامل معه في المطلب الأول ، وثانياً ، الاستثناءات من مبدأ التوظيف من خلال المنافسة في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.

يعتبر التوظيف عن طريق المنافسة أكثر طرق التعيين ديمقراطية ، لما يحققه من مساواة وتكافؤ في الفرص بين المرشحين للوظائف العامة من جهة ، ولأنه يقوم على أسس موضوعية تقوم على الكفاءة والصلاحية من جهة أخرى. يُسَلَّم. لذلك ، للتعامل مع هذا المبدأ ، قمنا بتقسيم المتطلب إلى فرعين. القسم الأول هو مفهوم المسابقة. القسم الثاني هو تطبيقات هذا المبدأ في القانون الجزائري.

### الفرع الأول: مفهوم المسابقة

لتعريف مفهوم المسابقة يجب أن نتناول تعريفها وأهميتها للإدارة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية (أولاً) ثم أنواع المسابقات وفق المعيار المعتمد في ذلك (ثانياً).

#### أولاً: تعريف المسابقة وأهميتها

##### 1- تعريف المسابقة:

والمقصود بالمسابقة هو اختيار الموظفين ، وذلك بإجراء اختبارات تنافسية لهم لاختيار الأفضل منهم من حيث الملاءمة لملء الشواغر في الإدارة. شريطة أن يعهد بها إلى لجنة مستقلة مهمتها اختيار عدد معين من الأفراد حسب احتياجات الإدارة وعدد الوظائف الشاغرة ، تقوم هذه اللجنة بترتيب المرشحين حسب استحقاقهم وجدارة.<sup>1</sup>

##### 2- أهميتها:

- تعتبر المنافسة وسيلة فعالة للحكم على دقة بيانات المرشح الوظيفي عن خبرته ومهاراته ، أو أكثر من ذلك ، كاشفة عن قدراته الحقيقية ، خاصة في المقابلات الشخصية إذا أجريت بشكل صحيح.

- تفيد المنافسة في التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين الحاليين مما يفيد في وضع خطط لتطوير هؤلاء الموظفين ورفع كفاءاتهم.

- يكشف عن خصائص وسمات المرشحين التي تساعد في تحديد مدى ملاءمة المرشح للوظيفة ، من خلال مقارنة هذه الخصائص والسمات بمتطلبات الوظيفة.<sup>2</sup>

- تضمن المنافسة موضوعية الاختيار بعيداً عن المحبة والمحسوبية ، ومن ثم تزود الإدارة بأكثر العناصر تأهيلاً وأفضلها مما ينعكس إيجاباً على رفع مستوى خدمات المرافق العامة.

1- بشير شمس الدين ،سميحة لعقابي: نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس، بركة، العدد الرابع (04)، الجزائر، 2019 ص117.

2- علي بن يحيى ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، نفس المرجع سابق، ص56.

الإعلان عن سلوكها يتيح فرصة للمشاركة والنجاح للجميع.<sup>1</sup>

### ثانيا: أنواع المسابقات

تتخذ المسابقات أشكالا متعددة ، وهذا يعتمد على المعيار المعتمد في تصنيفها ، ومن أهم هذه المعايير معيار الوقت ، ومعيار نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها ، ومعيار شكلها.

**1- أنواع المسابقات من حيث الوقت:** تنقسم المسابقة وفقا لهذا المعيار إلى مسابقات محدودة الوقت ومسابقات غير محدودة الوقت.

#### أ- المسابقات محدودة الوقت:

هي مسابقات يدخل فيها عنصر الوقت في تقدير درجة النجاح ، بحيث يعتمد اختيار الشخص الأنسب للوظيفة المطلوبة على ذلك ، وقد تكون هذه الصورة مقبولة في حال كان عدد المتسابقين صغيرة ، بحيث يمكن مراقبة كل متسابق أثناء تأدية الامتحان وتسجيل الوقت الذي استغرقه في أداء العملية مع الاعتماد على عنصر الوقت كعامل أفضلية.<sup>2</sup>

#### ب- المسابقات غير محدودة الوقت:

هي مسابقات لا يحدد فيها المرشح للوظيفة وقتاً محدداً للإجابة على الأسئلة ، لذا فإن معيار الصلاحية هنا هو الإجابة نفسها وليس الوقت الذي يقضيه فيها ، لكن هذا لا يعني أن المرشح متحرر من كل ضيق الوقت ، ولكن ليس لديه سوى متسع من الوقت ، مما يسمح له بإعداد البحث ، مما يتطلب منه الرجوع إلى المراجع العلمية اللازمة.<sup>3</sup>

**2- أنواع المسابقات من حيث الأشخاص المسموح لهم بدخولها:** تنقسم المسابقات وفقا لهذا المعيار إلى مسابقات مغلقة ومسابقات مفتوحة.

1- بشير شريف شمس الدين ، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في الجزائري، نفس المرجع سابق ص52.

2- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة فب النظام القانوني الجزائري مرجع سابق ص57.

3- بشير شمس الدين، سميحة لعقابي: نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مرجع سابق ص118.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

### أ- المسابقات المغلقة:

هي التي يسمح فيها الدخول فقط للموظفين داخل الإدارة المعنية وتجرى عادة بغرض ترقيةهم، إلى أن كانت هذه المسابقات إلى تحسين حالات الموظفين ووضعياتهم إلا أنها تحول دون اتخاذ الإدارة الإجراءات الكفيلة باختيار الأشخاص الأكفاء، مما يجعل من المسابقة مجرد إجراء صوري فقط.

### ب- المسابقات المفتوحة:

إنها المنافسة الأكثر استيفاءً لمبدأ المساواة ، لأن لكل فرد الحق في المشاركة فيها سواء من داخل الإدارة أو خارجها ، أي كل من تتوفر فيه الشروط اللازمة للمشاركة.<sup>1</sup>

3- أنواع المسابقات من حيث الشكل: تنقسم المسابقة وفقا لهذا المعيار إلى مسابقات تحريرية، مسابقات شخصية ومسابقات عملية.

### أ- المسابقات التحريرية:

وفيهما يسجل المرشح إجابته على استمارة معدة لهذا الغرض ، وبناءً على تصحيح هذه النماذج ، يمكن قياس مدى ملاءمة الشخص لشغل الوظيفة العامة ، وتنقسم إلى نوعين: امتحانات مقالية ، وفيها تكون الأسئلة. وضعت في شكل عام ، والمرشح له الحرية في الإجابة عليها عن طريق كتابة موضوع من إنشائه ، والامتحانات الموضوعية. ويتكون من عدد من الأسئلة القصيرة التي تحتاج إلى أقل قدر ممكن من الكتابة في إجابتها.<sup>2</sup>

### ب- المسابقات الشخصية:

يهدف هذا النوع من الاختبارات إلى معرفة الحقائق الضرورية عن تجربة المرشح وخصائصه وصفاته الشخصية ، ومدى ملاءمته لأداء الوظيفة التي رشح لها. هناك ثلاثة أنواع من المقابلات: مقابلة مباشرة ومتقنة وغير مباشرة.<sup>3</sup>

1- خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العليا في القانون الجزائري، مرجع سابق ص41.

2- بشير شمس الدين ،سميحة لعقابي: نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مرجع سابق ص119.

3- علي بن يحيى ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري مرجع سابق ص60.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

### ج- المسابقات العلمية:

إنها اختبارات غالبًا ما تكون مكتملة للامتحانات الكتابية والمقابلات الشخصية ، حيث يبدو أن الجمع بين هذه الأنواع الثلاثة من الاختبارات (الكتابية والشخصية والعلمية) مفيد عمليًا. قدراته ، وفي هذه الحالة يتم استبعاد علامة الامتحان العملي ، والحد الأقصى هو مجموع درجات الامتحان التحريري والمقابلة الشخصية ، ويتم ترتيب الناجحين بترتيب تنازلي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة في القانون الجزائري

لقد اتخذ المشرع الجزائري نظام المنافسة في التوظيف ، وبالتالي نظرا لأهميته والمبادئ التي يقوم عليها ، وهذا في مختلف القوانين المنظمة للخدمة العامة وأحاطته بضمانات قانونية لتحقيق الهدف المنشود ، ولكن ومع ذلك فهناك بعض النواقص التي تعيق هذه الطريقة.

### أولاً: الإطار القانوني للمسابقة في التشريع الجزائري

- أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة في التوظيف بداية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه.<sup>2</sup>
- كما نص على هذا الأسلوب في المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بنص المادة 34 منه.<sup>3</sup>
- أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد جاء في المادة 80 منه ليؤكد على تبني هذا الأسلوب في التوظيف حيث نصت على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:"
- المسابقات على أساس الاختبارات.
  - المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.<sup>4</sup>

1- بشير شمس الدين ،سميحة لعقابي: نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر ، مرجع سابق ص119.

2- انظر المادة 26 من الأمر رقم 133/66 ، نفس المرجع السابق.

3- انظر المادة 34 من المرسوم رقم 59/85 ، نفس المرجع السابق.

4- انظر المادة 80 من الأمر رقم 03/06 نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

أ)- المسابقة على أساس الشهادة: ويلجأ إلى هذه الكيفية، عندما يشترط لشغل الوظيفة مؤهلات خاصة معترف بها من خلال الشهادات المطلوبة.

ب)- المسابقة على أساس الاختبارات: ويلجأ إلى هذه الكيفية من المسابقات على أساس الاختبار وفقا لأحكام تنظيمية تضمن الشفافية و الديمقراطية للالتحاق بالوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### ثانيا: قرار تنظيم المسابقات على أساس الاختبار وعلى أساس الشهادة

يتم الإعلان عن تنظيم المسابقات على أساس الامتحانات والامتحانات والامتحانات المهنية، أو بناءً على شهادة ، بموجب قرار إداري صادر عن الجهة المكلفة بالوظيفة العامة، إذا كانت الوظائف الشاغرة ضمن المشترك. أما إذا كانت ضمن الأسلاك الخاصة فيصدر القرار من الوزير المختص بالقطاع ، إلا أنه في الحالة الثانية يشترط أخذ الرأي المقابل للهيئة في الوظيفة العامة والقرار الإداري المذكور أعلاه. كما يجب تحديد معايير الاختيار للمسابقة على أساس الشهادة والعلامات المخصصة لها ، مع مراعاة عدة عوامل تتعلق بملاءمة المؤهلات التدريبية للمرشح.<sup>2</sup>

### ثالثا: الضمانات الإجرائية للمسابقة في القانون الجزائري

أحاط المشرع بنظام المنافسة بالإجراءات القانونية السابقة والمتبعة له:

- صدور قرار أو مقرر بفتح مسابقة توظيف من قبل الجهة المخولة بالتعيين أو سلطة الوصي.

- ضرورة الدعاية والإعلان عن المسابقة وذلك لتوسيع دائرة المعرفة عنها ومن ثم الحصول على أنسب العناصر لملء الوظائف العامة الشاغرة.

- تخصيص جهة محايدة بالإدارة للإشراف على المسابقة من بدايتها حتى إتمامها.<sup>3</sup>

1- سعيد مقدم، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، دس، ص312.

2- أحسن غربي، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري نفس المرجع السابق، ص20.

3- بشير شمس الدين، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص122-123.



#### رابعاً: تقدير نظام المسابقة

يتمتع نظام المنافسة بالعديد من المزايا التي تلعب دوراً في ترشيد استخدام الموظفين العموميين ، فضلاً عن العيوب التي قد تحد من هذا الدور.

#### (1) - مزايا نظام المسابقة:

وتعتبر المنافسة في ضوء ما سبق ضماناً أساسية وفعالة لاختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ، حيث تضمن تزويد الإدارة بأفضل العناصر البشرية من حيث مستوى أداء الخدمات التي تقود تحديث أساليب العمل الإداري وتطويرها الفني.

تعمل على انتقاد أفضل الكوادر البشرية لتولي المناصب العامة ، وذلك بقياس كفاءة الترشيح وتحديد صلاحيته.

نظراً للمزايا العديدة التي ذكرت بشأن المسابقة فإن المشرع أخذ بها أيضاً وسيلة للترقية، أي ترقية الأجر فقط وهذا كمعيار موضوعي محل نظام الترقية أو بالأحرى يقوم إلى جانبه، لتحقيق من عيوبه ويقضي على الوسائل الشخصية بإجلال نظام موضوعي قائم على الاختبارات التنافسية بدل المحسوبيات الشخصية والسياسية.<sup>1</sup>

#### (2) - عيوب نظام المسابقة

يمكن تلخيص عيوب أو مساوئ نظام المنافسة على النحو التالي:

- تشكيل المسابقة على أساس الامتحانات ، في الواقع ، هو شكل متكرر من الاختبارات المدرسية أو الجامعية ، وبعد ذلك غالباً ما يكون غير قادر على الكشف عن المرشح الأنسب للمناصب العامة ، لأن الأكثر دراية بها ليس بالضرورة الأكثر ملاءمة لتولي الوظيفة العامة.

- أما بالنسبة للمنافسة المبنية على الشهادات وكونها تقرر في البداية كوسيلة للتوظيف لبعض فئات الموظفين فقط ووفقاً لنوع الوظيفة المراد شغلها فقد لعبت دوراً يستحق الثناء في إطار سياسة ترشيد التوظيف ، حيث قللت من صلاحيات لجنة الاختيار لتقتصر دورها على ترجيح ملفات المرشحين ، بالإضافة إلى منحهم نقطة محادثة ، ومع ذلك ، فإن الاتجاه الحالي

1- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 69-

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

للإدارات لجعل التوظيف يتم في الغالب من خلال المسابقات على أساس شهادة بعد أن فتح المنظم لها السلطة التقديرية في هذا الصدد ، ويهدد بإفراغ هذا النوع من المنافسة من محتواها وإلغاء سبب موافقته ، والذي يقتصر فقط على بعض فئات الموظفين والوظائف لخصوصيتهم.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة

إذا كان مبدأ التوظيف من خلال المنافسة ، فهناك استثناءات لهذا المبدأ ، تتمثل في ما يعرف بنظام الوظائف العليا ونظام الوظائف المحجوزة.

#### الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة

##### أولاً: مفهوم الوظائف المحجوزة

يهدف نظام الوظائف المحجوزة إلى قصر تولي بعض الوظائف في الدولة على أفراد أو مجموعات معينة لاعتبارات خاصة ، والتي تعتبرها الدولة أن التعيين في تلك الوظائف يجب أن يقتصر على هؤلاء الأفراد أو المجموعات مع استبعاد الأفراد الآخرين و مجموعات المجتمع. وهنا اعتُبر هذا النظام أو الطريقة استثناءً لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة. لذلك فإن هذه الوظائف محجوزة لتلك المجموعات وتمنع دخول أعضاء آخرين في المجتمع.<sup>2</sup> إذا كانت وسيلة الوظائف المحجوزة هي أنها تحمي وتضمن للأفراد اجتماعياً واقتصادياً. المشرع هو الذي يحدد هذا النظام ويضع ضوابطه. إنه لا يركز فقط على رعاية وصيانة هذه المجموعات ، ولكن يجب ألا يتجاهل ضرورة الحفاظ على عمل المرافق العامة التي ستنتظم هؤلاء الأشخاص من خلال العمل فيها بانتظام وضمن المصلحة العامة والحفاظ عليها.<sup>3</sup>

1- بشير شمس الدين، سميحة العقابي، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 124.

2- [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net) 12/04/2023 على الساعة 12:33.

3- علي بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري مرجع سابق ص 72.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

### ثانيا: تكريس نظام الوظائف المحجوزة في القانون الجزائري

قد ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الاستقلال، حيث صدرت نصوص تنظم أوضاع المجاهدين والمساجين والمعتقلين والمناضلين تخفف عنهم شروط تولي الوظائف العمومية، نصت المادة 27 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على جواز إمكانية مخالفة شروط التعيين، إذ كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني.<sup>1</sup>

وتطبقا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 146/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالتعيين في الوظائف العامة وإعادة ترتيب أفراد الجيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 517/68 المؤرخ في 09 أوت 1968 والمرسوم رقم 121/69 المؤرخ في 18 أوت 1968 والذي أوضح كليات التوظيف الخاص بهذه الفئة مع الاحتفاظ بالمسابقة كطريقة للتوظيف في هذه الوظائف المحجوزة.<sup>2</sup> لكنه قصر التنافس عليهم فقط دون غيرهم من المواطنين، وهو ما أكدته كل من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والذي وسع من مجال الوظائف المحجوزة.<sup>3</sup> وكذلك المرسوم رقم 59/85. ونصت المادة 47 من القانون رقم 12/78 من استفادة الأشخاص المعوقين من الأعمال ثلاثتهم ومن تخصصي حسب الشروط المحددة بموجب المرسوم، وقد صدر تطبيقا لهذا النص المرسوم رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المعني، والذي نص المادة 06 منه.<sup>4</sup>

1- المادة 27 من الأمر رقم 133/66. نفس المرجع السابق.

2- المرسوم رقم 146/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالتعيين في الوظائف العامة وإعادة ترتيب أفراد الجيش التحرير ومنظمة جبهة التحرير الوطني، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

3- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج. ر العدد 32، الصادرة 8 أوت 1978.

4- المرسوم رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج. ر العدد 20، المؤرخة في 18 ماي 1982.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

ولقد جاءت أحكام المادة 27 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، على كل مستخدم تخصيص نسبة 01% من مناصب العمل للمعوقين، وعند الاستحالة للتعيين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول. نجده جاء خاليا من الإشارة إلى نظام الوظائف المحجوزة رغم أن المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، نصت صراحة على أن يخص المجاهدين وأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: نظام الوظائف العليا

#### أولا: تعريف الوظائف العليا

إن المناصب العليا للدولة لم تخص بأي تعريف من قبل المشرع عدى ما تضمنه الفصل الثالث من الباب الأول تحت عنوان " أحكام عامة" من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في المادة 15 منه الفقرة الثانية ما نصه: "تتمثل الوظيفة العليا في الدولة في ممارسة مسؤولية باسم الجولة قصد المساهمة المباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسة العمومية".<sup>2</sup>

#### ثانيا: التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا

المناصب العليا هي مناصب نوعية للإشراف ذات طبيعة هيكلية أو وظيفية ، وتسمح بضمان الإشراف على الأنشطة الإدارية والفنية في المؤسسات والإدارات العامة ، حيث يمكن أن تحدث زيادة في وظائف العمل والوظائف والأسلاك ، والمناصب العليا في المؤسسات الإدارية ، بينما تُعرّف المناصب العليا بأنها المهام القيادية التي تكلف بها السلطة التنفيذية

1- أنظر المادة 58 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج. ر العدد 25، الصادر بتاريخ 12 أفريل 1999.

2- علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، د. س، ص 169.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

بموجب ما حوله الدستور إلى مواطنين أكفاء يتمتعون بسيرة ذاتية جديرة بالثناء وماض سياسي نظيف ، ويتبنون نفس السياسة الأيديولوجية للسلطة الحاكمة ومستعدين لذلك. تنفيذ برامجها بإتقان وقناعة تامة.<sup>1</sup>

### ثالثا: التنظيم القانوني للوظائف العليا في القانون الجزائري

إن في ظل الأمر رقم 133/66، ساد نظام الحزب الواحد والذي كان له أثر كبير على مفهوم هذه الوظائف وهو ما يستتبق من بيان أسباب هذا الأمر، الذي جار فيه أن الوظائف العليا سلطة تقديرية للسلطة السياسية تعين فيها أشخاص يتم اختبارهم بالأستاذ إلى مجموعة من الاعتبارات.

تم نص القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال على هذه الوظائف العمومية في المادتين 124 و125 منه، وتطبيقا لهاتين المادتين صدر المرسوم رقم 214/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن حقوق وواجبات شاغلي الوظائف العليا وقد اشترطت المادة 05 منه فيما يتولى وظيفة عليا أن يكون له أقدمية 05 سنوات في حزب أو المؤسسات الإدارية العمومية.

وبعد صدور دستور 1986 الذي أقر التعددية الحزبية ومبدأ ازدواجية السلطة التنفيذية تقاسم سلطة التعيين في الوظائف العليا بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة. وقد تضمن الأمر 03/06 هذه الوظائف في المادة 15 التي تنص: "نشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصوير وإعداد تنفيذ السياسات العمومية". وتناولت المادة 16 طريقة التعيين: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

1- فؤاد بوسعيد ، أسما لنصاري، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021 ص09.

رابعاً: الشروط الخاصة للتعين في الوظائف العليا

وتنقسم هذه الشروط إلى شروط عامة وخاصة تتمثل فيما يلي: 1

(1) - الشروط العامة:

- بالرجوع إلى أحكام الأمر رقم 03/06، فإننا نجد أن أي تخصص كان لا يمكن أن يوظف ما لم تتوفر فيه شروط الآتي ذكرها:
- أن يكون جزائري الجنسية
  - أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية
  - أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية ما تتنافى وممارسة الوظيفة
  - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية
  - أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والدهنية.

(2) - الشروط الخاصة:

- بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90/226، فإن شرط التعيين في الوظائف العليا للدولة قد نصت عليه المادة 21 من هذا المرسوم التنفيذي ضمن الفصل الثالث بعنوان "التعيين"، حيث ورد في الفقرة الأولى منها " لا يعين في وظيفة عليا في الدولة اذ لم تتوفر فيه شروط الكفاءة والنزاهة".
- أن تبين تكويناً عالياً أو مستوى من التأهيل مساوي له.
  - أن يكون قد مارس العمل مدة 5 سنوات على الأقل في المؤسسات والإدارات العمومية أو المؤسسات والهيئات العمومية.

1- لخضر مول الواد ، عبدالرزاق سعود ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص دولة ومؤسسات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجلفة ، 2016-2017 ، ص 35-36.

## المبحث الثاني: معيار الجدارة خلال المسار الوظيفي

إن تحقيق الجدارة في الالتحاق بالوظيفية العامة رغم أنها تمثل أهم جانب من جوانب مبدأ الجدارة في تولي الوظيفة العامة، حيث أن هذه الأخيرة ليست كاملة أو صحيحة إلا بتحقيق الجدارة خلال فترة المسار الوظيفي للموظفين من خلال إخضاعهم لمعاملة وظيفة من حيث الراتب والتقييم والترقية.

### المطلب الأول: معيار الجدارة في استحقاق الأجرة والتقييم.

تعتبر العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تعاقدية نتيجة لهذه العلاقة فإن يتم تحديد راتب الموظف العام من خلال النظام القانوني أي (تطوير النصوص القانونية لتحديده) وكذلك حق الموظف في الصعود في السلم الإداري.

#### الفرع الأول: الجدارة في استحقاق الأجرة (الراتب)

- أول حق مقرر للموظف هو حق في أن يتحقق من الإدارة ما يعول نفسه وعائلته من المعقول أن يكرس الموظف كل وقته لقيام بأعباء وظيفة بدونها الحصول على التعويض من الدولة لاستخدامه لمواجهة أعباء الحياة.

#### أولاً: مفهوم الراتب وخصائصه

##### مفهوم الراتب:

يقصد بالراتب هو ذلك المقدار من المال الذي يتقاضاه الموظف بعد أداء العمل ويمكن تعريفها على أنها أموال عامة تم تحويلها إرادة وموافقة وزارة المالية وفق الإجراءات الإدارية وأوضاع مالية محددة.<sup>1</sup>

#### 2- تعريف الراتب قانوناً:

نص المشرع الجزائري في المادة 32 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن "للموظف الحق بعد أداء العمل

1 - Serge salon et jean charlessavignac, fonction publique, Dalloz, 2 Edition, Paris, 1976, p125.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

في راتب" ونصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم على أن "الموظف بعد أداء الخدمة له الحق في راتب ويشمل على الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات"، ونصت المادة 06 من نفس المرسوم الرئاسي على أن "الراتب الرئيسي يكافئ الالتزامات القانونية للموظف أما التعويضات فتكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مهارة العمل و الظروف الخاصة به، أما العلاوات فتكافئ المردودية والأداء".<sup>1</sup> ويظهر من هذه التعريفات القانونية التي سبق ذكرها ما يلي:

- أن القانون المقارن بشكل عام والقانون الجزائري بشكل خاص لم يحدد الراتب إنما اكتفى على نقطتين أساسيتين هما أن الراتب يتناسب مع حق من حقوق الموظف وأن الراتب يدفع للموظف بعد أداء لعمله.

- كما يحق للموظف زيادة راتبه بمجموعة من البدلات المالية تسمى علاوات وبدلات ومكافآت وتعويضات في الحالات التي ينص عليها القانون.<sup>2</sup>

أ- **العلاوات:** هي مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي كميزة مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة، مثل علاوة سنوية، علاوة خاصة، عائلية، كل هذه البدلات هي جزء من الراتب.

ب- **البدلات:** المبالغ المالية التي تمنح للموظفين بسبب متطلبات الوظيفة أو بسبب طبيعة العمل، ولا تعد البدلات جزء من المرتب وأنواعها بدل نقل السفر، التمثيل الوظيفي، المخاطر المهنية.

ج- **المكافآت التشجيعية:** يتم تقديم مكافآت عالية تشجيعية مثل مكافأة العمل الإضافي ومكافأة البحث العلمي.

1- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم، ج. ر العدد 61، الصادر 30 سبتمبر 2007.

2- المادة 119: يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من الراتب الرئيسي - العلاوات والتعويضات، الأمر 06/03 نفس المرجع السابق.



## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

د- **التعويضات:** يستحق الموظف وورثته بعض التعويضات نتيجة ضرر لحق به نتيجة للمخاطر التي يتعرض لها، وكثير منها تعويض لورثة الموظف نتيجة وفاة الموظف والتعويض للموظف إعاقة الكلية أو الجزئية.

ويحسب القانون يقسم الراتب إلى الراتب الأساسي ويتحدد حسب المستوى العلمي الذي يشمل الفئات الأربعة من الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه حيث يتم تصنيف الموظفين في إحدى المجموعات حسب التأويل العلمي والفني، ثم يصنفون إلى أحد الصفوف السبعة عشر ويمنحون درجة الاثنا عشر درجة حسب الأقدمية، كل درجة تقابل رقما إرشاديا.<sup>1</sup>

على سبيل المثال يتم تعيين الموظف في المجموعة D، الصف 01، يكون الرقم الاستدلالي الأدنى في 45 دج وهي قيمة النقطة الاستدلالية فيتحدد الراتب الرئيسي، 9000 دج وهكذا ثم تضاف إليه التعويضات والعلاوات والمنح بنسبة معينة من الراتب الرئيسي.

### 3- خصائص الراتب:

يتميز الراتب طبق المفهوم السابق بما يلي:

#### أ- قاعدة العمل المؤدي ( عدم دفع الراتب إلى الحساب):

- لقد أخبر الموظف سابقا فقط بعد بدأ العمل وشرح مفهوم العمل المنجز وهو الامتثال للقانون والالتزامات المفروضة حتى لو لم يؤدي عمل أثناء النهار وهي قاعدة معروفة جيدا من السابق في نصوص المحاسبة العامة لأن الموظف يجب أن يتضمن استمرارية المنشأة العامة (المرافق العامة).<sup>2</sup>

- وطبقا لهذه القاعدة فإن أي عمل مشروع يعتبر عمل غير مؤدي، ومن ثم تقتطع الأيام التي لم يعمل فيها الموظف من راتبه طبقا للمادة 32 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الذي سبق

1- د/ جلول فيساح ، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفات العلوم، جامعة الجلفة، العدد التاسع، الجزائر، سبتمبر 2017، ص76.

2 -ESSAID Taib, droit de la fonction publique, distribution Houna, Edition, Algérien, 2003, p290.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

ذكره المتعلق والمحدد للشبكة الاستدلالية وكذلك المادة 207 من الأمر 03/06 السالف ذكره التي تنص على أنه: لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها ويعاقب الموظف الذي يتغيب فيها مبرر بالخصم من مرتبه عن أيام الغياب دون الإدلال بالعقوبات التأديبية المقررة في هذه الأعباء.<sup>1</sup>

### ب/ حكم عدم الجمع بين الرواتب:

- إن الموظف مطلوب و ملتزم بدوام كامل لأعمال وظيفية و لا يمكنهم في هذا الصدد أن يمارس أي نشاط تجاريا مريح سواء كان نشاطا تجاريا أو اقتصاديا أو إداريا عاما أو نشاطا خاصا مريحا إلى في حالات استثنائية وفقا لقانون و هذا ما نصت عليه المادة 43 من الأمر 03/06 حيث نص على " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه."<sup>2</sup>

- و تطبقا لهذا القانون يمنع منعاً باتاً أن يكون الموظف موظفا في الإدارة عامة و أن يمارس نشاطا غير النشاط الموكول إليه و أن يتقاضى راتبا ثانويا، حيث أن المبدأ هو أن الموظف يجب أن يتقاضى راتبا واحدا فقط و لا يجمع بين عدة رواتب لكن هناك استثناء من قاعدة التعليم و البحث حيث يمكن للموظف الانخراط في أنشطة التدريس أو التعليم أو البحث العلمي إذا فوضت إدارته في ذلك و في حدود 06 ساعات يشترط أن هذا النشاط لا يؤثر على مهامه الأساسية بالإضافة إلى ذلك للموظف الحق في إنتاج مصنقات علمية أو أدبية أو فنية بشرط أن يضع رتبا أو توظيف وظيفيا إلا بترخيص من إدارته.

- هذه القاعدة عرفها موقف الفرنسي الصادر بمرسوم التشريعي المؤرخ في 1936/10/29 و كرسست الشريعة المؤرخة في 1983/07/13. و قام مجلس الدولة الفرنسي بتنفيذها بقرار صادر في 1986/01/24 و القرار المؤرخ في 1998/05/20.<sup>3</sup>

1- د/جلول فيساح ، نفس المرجع السابق، ص78.

2- د/ جلول فيساح ، نفس المرجع السابق، ص 78.

3 -René chapus, draib administratif général, tome 14 émeedition paris, 2000, p 278.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

و على هذا الأساس إذا خالف الموظف هذا الالتزام فإن الالتزام بعدم الجمع بين الرواتب أو الوظائف و كما يطلق عليه قانونا باستثناء الحالات الاستثنائية و المبررة و المصرح عليها و كعمل ثانوي أصلي يتكون الخطأ هذا من خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة حسب اللائحة المعمول بها.<sup>1</sup>

### ثانيا: شروطه.

يرتبط حق الموظف في تلقي راتبه ارتباطا وثيقا بالفكرة الجدارة أو الاستحقاق، حيث لا يتقاضى راتبه لمجرد أنه عامل في إحدى منشآت الدولة و إنما يجب استيفاء شروط معينة لتأهيل لهذا الراتب و هي:

#### 1- إصدار قرار بتعيين الموظف.

بحيث أن هذا التعيين يستلزم إخضاع الموظف لقاعدة القانون العام لذلك فهو ملتزم بواجباته تفرضه عليه الوظيفة العامة و يستفيد من الحقوق التي تقررها له و لأهمها حق الحصول على الراتب و استحقاق الموظف لراتبه قرار تعيينه صحيح و غير معيب في عناصره و أن تصدر من السلطة المختصة بالتعيين و علميا لا يبدأ صرف راتب الموظف بسريان إلا بعد الحصول على وثيقة الموكل و الحصول على تأشيرة المراقب المالي.<sup>2</sup>

#### 2- تعيين الموظف في وظيفته.

لا يكفي للموظف أن يكون مستحقا لراتب يصدر قرارا بتعيينه بل يجب اتخاذ إجراء آخر ضروري بعد ذلك بتم التنسيب الرسمي للموظف في موقع عمله فيما يتعلق بوظائف العمل العادية و من قبل التوقع على قرارات أو مقررات التعيين في مناصب العليا و المراكز العليا بالدولة.

#### 3- أداء العمل: لا يكفي صدور قرار التعيين و تعيين الموظف في عمله للحصول على

حقه في الراتب يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه و في زمان و المكان المحددين وفقا

1- المنشور رقم 10 المؤرخ في 17 مارس 2009. المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بجمع بين الوظائف.

2- محمد صلاح عبد البديع السيد، النظام القانوني للموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 1994، ص

113 (نقلا عن د شمس الدين بشير الشريف، نفس المرجع السابق، ص64).

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

لأحكام القانونية النافذة التأثير حتى يحصل الموظف على حق مكتسب في استلام راتبه و هو ما تأكده المادة 32 من الأمر رقم 03/06 و كذلك اعتبار الأمر بمثابة مقابل قانوني للعمل الذي يلتزم صاحب العمل بأدائه ما لم يتم أجره يجب على العامل أداء العمل على النحو المنصوص عليه في العقد و مقدار العمل المنجز.<sup>1</sup>

و يترتب على ذلك أن الفشل في الأداء العامل للعمل لسبب منسوب إليه لا يستحق بسببه أجرا حيث لا تدفع إدارة التوظيف رواتب مواطنيها لفترة توقفوا خلالها عن العمل و المنصوص عليها في المادة 207 من الأمر رقم 03/06 مع مراعاة الحالات التي ينص عليها القانون صراحة مثل الإجازات مدفوعة الأجر و غياب القدر المحددة في تشريع و هناك حالات أخرى تلجأ فيها الإدارة إلى تعليق الراتب الشهري للموظف كما في حالة وضعية الخدمة الوطنية<sup>2</sup> ووضعية الإحالة على الاستيداع<sup>3</sup> و كذا في حالة انتهاء المهام لسبب من الأسباب المحددة في المادة 216 من الأمر رقم 03/06.

- و من ناحية أخرى هناك حالات يزداد فيها الراتب و هي حالة موظف الذي يحصل على رتبة و ينطوي هذا الأخير، بالإضافة إلى المزايا المعنوية على مزايا مادية تتمثل في استحقاق الموظف لراتب أعلى، من الراتب الذي كان يتقاضاه سابقا أي أن أهليته للترقية تمنحه الأهلية لزيادة الراتب.

- و يبدو واضحا أن المشرع الجزائري جعل تقاضي رواتب الموظفين تقوم على مبدأ الجدارة أو الاستحقاق، برهن دفع هذه الرواتب على أداء الموظف لعمله على النحو الذي أدلى به بين مكوني الراتب و المكافآت التي تمنح للموظفين لتحفيزهم على تحقيق الربح و تحسين الأداء.<sup>4</sup>

1- محمد همام محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2007، ص 467.

2- أنظر المادة 145، فقرة 3 من الأمر 03/06، نفس المرجع السابق.

3- أنظر المادة 145، فقرة 02 من الأمر 03/06، نفس المرجع السابق.

4- أنظر المادة 124 من الأمر رقم 03/06 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

- غير أن ما يلاحظ في هذا الصدد أن المكافآت تمنح لجميع الموظفين بغض النظر عن استحقاقهم أو جدارتهم لها، مما يفقد فعاليتها في حث الموظفين و تشجيعهم على تحسين الأداء. و في رأينا يجب على المشرع إجراء تعديلات على نظام الرواتب و جعله وسيلة للتحفيز أكثر من العقاب و الانضباط و هذا من خلال إعطاء سلطات الإدارة التي تسمح بمزيد من السيطرة على عناصر الرواتب لذلك تقرر زيادة أو تخفيض المكافآت و المنح حسب عطاء الموظفين لتصل في النهاية الهدف الذي يسعى من وراءه المشرع هو تحسين الإنتاجية و أداء الموظفين .

### الفرع الثاني: الجدارة في استحقاق التقييم.

- بما أن الوظيفة العامة تنطوي على واجبات و مسؤوليات كبيرة كان من الضروري قصر عملها على أشخاص الأكفاء القادرين على القيام بأعبائهم و تحمل مسؤولياتهم لذلك فإن الأنظمة الوظيفية في مختلف الدول يطلب إنشاء أنظمة لتقييم الموظفين أو لقياس كفاءتهم.

### أولاً: تعريف التقييم و خصائصه

#### 1- تعريف التقييم :

- في حالة عدم وجود تعريف التشريعي و القضائي لنظام التقييم الموظف، يجب علينا البحث عن تعريفات الفقهية لمفهوم أكثر دقة و وضوحاً لها، حيث يوجد الكثير منها لكننا نكتفي بمعالجة البعض فقط، على النحو التالي:

يقصد بنظام التقييم الأداء تحليل و تقييم أداء الموظفين لعملهم وسلوكهم و تقدير مدى صلاحيتها وكفاءتها لتحمل أعباء الوظائف الحالية التي تشغلها وتعملها مسؤولياتهم وإمكانياتهم لتولي مناصب و الوظائف ذات المستوى الأعلى.<sup>1</sup>

- و يتضمن هذا التعريف جزأين: الجزء الأول يتعلق بتنفيذ الموظف لالتزامات وظيفية بكفاءته إبراز أهلية ( جدارته) للمنصب أما الجزء الثاني فيتعلق بآثار التقسيم ايجابية للموظف

1- سميحة لعقابي، نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري " بين الفاعلية والقصور"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 12 ، العدد 02، ص 2015، ص 337.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

تتمثل في تولي مناصب و مسؤوليات أعلى.<sup>1</sup>

و تعني أيضا " الأداة التي تستخدمها المقيم في عملية تقييم كفاءة العاملين و كيف يتم تقييم أدائهم و كما يعني أيضا تقييم الأداء عملية تقييم أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى و نوعية أداء و تنفيذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيد أم لا".<sup>2</sup>

**2- خصائص التقييم:** يتميز نظام التقسيم بمجموعة من الخصائص المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والمرسوم التنفيذي 19-163 و بعض القوانين الخاصة المتمثلة في:

أ- **الاستمرارية في التقييم:** يتم تقييم القدرات المهنية و مؤهلات الموظف العام للباحث القانوني بشكل متواصل ومستمر دون انقطاع مادام الموظف في وضعية الخدمة.

ب- **صفة الدورية في التقييم:** يتم التقييم بصفة دورية طبقا للمادة 101 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (03/06).

ج- **خاصية التقييم السنوي:** يخضع الموظف من العام لتقييم سنويا بمقابلة التقييم المهني تتم عملية التقييم خلال السنة ذات الصلة مع إمكانية تخطي العام للعام المقبل دون موعده أقصاه 31 مارس.

د- **خاصية العموم:** يشمل التقييم جميع الموظفين دون تمييز وكذلك الموظف الدائم والمستمر.

هـ- **خاصية المتانة ( الديمومة):** حيث يشمل التقييم المسار الوظيفي للموظف ابتداء من لحظة تعيينه في الوظيفة حتى انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب أحد الأسباب المحددة في المواد 216 إلى 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبالتالي فإن التقييم مقتصر على فترات معينة من المسار الوظيفي للموظف عمومي.

1- د. أحسن غربي ، قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، مجلة الأستاذ الباحث لدراسات القانونية و السياسية، المجلد 5، العدد 02، 2020 ص 1178.

2- المرجع نفسه، ص 1179.

3- نفس المرجع السابق، ص 1179

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

ثانيا: أهمية وأهداف التقييم:

تتجلى أهمية التقييم في تحقيق الأهداف التالية:

1- تعيين الموظف بعد اجتياز فترة الاختبار بنجاح أو اتخاذ قرار بتمديد فترة الانتظار كما يجوز تقرير الفصل لعدم الكفاءة والفشل في القيام بواجباته المهنية بنجاح خلال الفترة التجريبية<sup>1</sup>.

2- يكشف التقييم المستمر عن نقاط الضعف وأوجه القصور لدى الموظفين والتي يمكن أن تكون كذلك تتجاوز الدورات التدريبية والتكوينية، ويؤخذ في الاعتبار أثناء التعيين في المناصب العليا.

3- تكمن أهمية التقييم في تحديد الموظفين القادرين على أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة والاستحقاق، وكذلك تحديد الموظفين الغير قادرين على عمل أي إضافات والذين يتعين عليهم ذلك استبعادهم من الوظيفة لعدم كفاءتهم.

4- يعتبر نظام التقييم من الوسائل الفعالة التي توجه الموظف إلى نقاط الضعف والقصور في أداء مهامه في العمل على تجنبها في المستقبل وكذلك لتمكينه من التعرف على جوانب السلوك غير من ناحية يتم قبول هذا من قبل الإدارة، ومن ناحية أخرى يمكن استخدام نظام التعيين الموظفين من معرفة قوته على الاستمرار<sup>2</sup>.

5- يهدف التقييم إلى صرف المنح وتعيينات لتحسين الإنتاجية والأداء.

6- يهدف نظام التقييم إلى ترقية الموظف إلى مراتب أعلى على أساس المرشحين المنافسين وساهم في ترقية في الدرجات كما يجب أن يؤخذ التقييم في الاعتبار لفصل الموظفين من نفس الرتبة فيما يتعلق بالتقييم.

1- أنظر المادة 83 وما بعدها من الأمر رقم 03/06 نفس المرجع السابق.

2- سميحة لعقابي، نفس المرجع السابق ص 338

ثالثا: حالات تقييم الموظف العام ومعايير

1/ حالات تقييم الموظف العام :

يتم تمثيل حالات تقييم الموظف حسب الحالة التي يكون فيها الموظف فيما يتعلق بالخدمة وعليه هناك عدة حالات تختلف فيها طريقة تقييم الموظف باختلاف المنصب الذي هو فيه ويمكن تلخيصه كالتالي:

أ- **تقييم الموظف المسجل الذي يعتبر في حالة الخدمة:** يخضع لتقييم سنويا المستمر ودوري موظف عام يمارس بفعالية واجباته التي تتناسب مع رتبته بالإدارة التي ينتمي إليها أو ممارسة المهام المتعلقة بالمنصب العليا الموكلة إليه<sup>1</sup> والتي تسند إلى موظف طبقا للمادة 10 من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (01/06) ومن أمثلتها في الجامعة : عميد الكلية، رئيس القسم، مسؤول فريق التكوين، مسؤول الميدان التكوين أو ممارسة وظائف عليا لدولة طبقا للمادة 15 من الأمر 03/06.

ب- **تقييم الموظف المتدرب ( المتربص ) الموجود في موقع أداء الخدمة:** يخضع المتدرب لتقييم كل ثلاثة أشهر من خلال نموذج ربع سنوي، يتم التقييم من قبل ضابط الصف كما تعد سلطة التعيين بطاقة التقييم في نهاية فترة الاختبار عام لترصد بما في ذلك نتائج البطاقات ربع السنوية بالإضافة إلى تحرير الرئيس الإداري المباشر للحصول على تقرير مفصل يتضمن ملاحظاته على ترسيم الموظف أو تمديد فترة تجربته أو فصله دون سابق إنذار أو تعويض<sup>2</sup>

ج- **تقييم الموظف الموجود في وضعية الانتداب أو خارج الإطار:** يتم تقييم الموظف الجاهز في حالة التنازل سواء كان التنازل بقوة القانون أو بناء على طلب الموظف من قبل المؤسسة العامة أو الإدارة أو الهيئة التي فوض إليها " المستلم " وفقا للقواعد التي تحكم الوظيفة التي

1- المادة 128 من الأمر 03/06 نفس مرجع سابق.

2- المادتين 23،25 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 2 نوفمبر 2011 يحدد الأحكام المطبقة على تربص في المؤسسات والإدارة العمومية، ج.ر. رقم 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017 .



## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

يشخص ولكن الأصل يتعلق بالموظف الموفد للقيام بذلك بخضوع الدراسات أو التكوين أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها<sup>1</sup>.

د- تقييم الموظف الذي في حالة إحالة إلى التنسيب أو الخدمة الوطنية أو الإجازة في حالة انقطاع المرض طويل المدة: تتمثل هذه الوظائف تعليق مؤقت لعلاقة العمل حيث ينقط راتب الموظف ويفقد حقه في الترسيم باستثناء حالة خدمة الوطنية التي يحتفظ بها حيث يكون للموظف حقه في الترقية في الدرجات.<sup>2</sup> أما موضوع التقييم فيؤخذ في اعتبار تقييم الموظف للسنة التي تسبق حالته إلى أحد هذه الوظائف.<sup>3</sup>

### 2- معايير التقييم:

نص المشرع الجزائري في المادة 99 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أربعة (04) معايير موضوعة لتقييم يتم على ضوءها تقييم الموظف العام تتمثل هذه المعايير في:

#### أ- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية:

الهدف الأول في تقييم الموظف بناء على مدى احترامه لواجبات وظيفته العامة المنصوص عليها في الفصل الثاني بعنوان واجبات الموظف من الباب الثاني بعنوان الضمانات وحقوق الموظف وواجباته بالإضافة إلى الواجبات القانونية الأساسية الواردة فيها وفق المادة 99 من الأمر 03/06 تلتزم الوظيفة العامة بالواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية المطبقة على الموظف قيد التقييم.

#### ب- معيار الكفاءة المهنية:

هو المعيار الموضوعي الثاني يخضع لتقييم الموظف العام، خاصة أن الموظف يتولى المنصب بناء على مدى توافر الكفاءة ويشترط أن يكون فعالا في أداء واجباته المهنية خلال

1- أنظر المادة 131 من الأمر 03/06 نفس المرجع السابق.

2- أنظر المواد ص 145-154 من الأمر 03/06، نفس مرجع السابق

3- الفقرة 02 من المادة 03 من المرسوم التنفيذي 19-165، نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

مسيرته المهنية وبالتالي كلما زاد أداء الموظف لواجباته المهنية بكفاءة عالية، كان تقييمه أكثر ايجابية.

### ج- معيار الفعالية والمردودية:

يمثل المعيار الثالث في تقييم الموظف ويشمل معيارين تضمنهما المادة 05 من المرسوم التنفيذي 19-165 وهما:

- تحقيق الموظف للأهداف المحددة، حيث يتم تقييم الأهداف التي حققها الموظفون الآخرون الذين يمارسون نفس الشيء المهام وفي مواقع قريبة من أجل إعطاء مبرر كامل للتقييم السنوي الذي يتم الحصول عليه وفقا لذلك يشير هذا المعيار إلى مردودية الموظف وإذا تحقق الجزء من الأهداف وتخلف جزء أو لم يتحقق أي هدف فهذا يدل على نقص انتاجية الموظف المكلف بتحقيق تلك الأهداف.<sup>1</sup>

- الفعالية في أداء المهام الموكل للموظف العام في المواعيد المحددة له أو في حدود معقولة إذ كان غير ملزم بمواعيد نهائية معينة.

### د- معيار كفاءة الخدمة:

هو المعيار الموضوعي الرابع وقد نصت عليه المادة 99 من الأمر 03/06 والتي تقوم على أساسها هذا المعيار كيف يتم تقديم الخدمة من قبل الموظف العام وكيف يقدمها الموظف العام داخل المرفق الذي ينتمي إليه.

- فكل هذه المعايير هي معايير عامة فهناك معايير أخرى وهي معايير خاصة والتي نصت عليها الفقرة الأخيرة من المادة 99 من القانون 03/06 على إمكانية إضافة معايير أخرى تتضمنها القوانين الأساسية الخاصة مثل التعليم والتعلم العلمي و الصحة وغيرها من الأسلاك.

- وهكذا اتبع المشرع الجزائري اتجاه ترتيب بعض الآثار القانونية ويقوم النظام بتقييم الأداء الوظيفي لأهميته في رفع مستوى الجهاز الإداري. أ.

1- عائشة سودي، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3. 2011-2012، ص32.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

أما الجهة المختصة بالتقييم فهي السلطة السلمية<sup>1</sup> للموظف لأنها الأقدر على قياس مدى كفاءة الموظف بحكم قربه منه وإشرافها المباشر عليه وضمانا لفاعلية ونزاهة نظام التقييم وعزله فيما يتعلق بالاعتبارات التي قد تتجنب معايير الجدارة أو الصلاحية فقد نصت المادة 102 من الأمر 03/06 على أن تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني، وأعطت له إمكانية التظلم منها إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي يمكنها اقتراح مراجعتها.

- ونستنتج أن المشرع الجزائري أدخل نظام تقييم أداء الموظفين وأحاطه بالضمانات وضوابط النظام القانوني الذي يجعل منه نظاما موضوعيا قائما على الجدارة والاستحقاق بعيدا عن اعتبارات المحسوبية أو المحاباة.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في الترقية والفصل من الوظيفة

في هذا المطلب سنناقش بشيء من التفضيل معيار الاستحقاق للترقية ومعيار الجدارة في الفصل من الوظيفة.

#### الفرع الأول: الجدارة في الترقية

- تلجأ معظم المنظمات إلى سياسة ترقية الموظفين لملاً الوظائف الشاغرة، تمنع السياسة الموظفين من الانتقال إلى الوظائف الجديدة أو رتب أعلى توفر لهم فرصا وحوافز أقل ما فيها أنه يقع ضمن طموحاتهم وتوقعاتهم، كونها مسألة حساسة للغاية من جهة نظر الموظفين.<sup>3</sup>

- ولهذا نجد أن المشرع الجزائري اعتبر الترقية حق للموظف العمومي بناء على ما ورد في نص المادة 38 من الأمر 03/06 "للموظف الحق في التدريب و تحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال مسيرته".<sup>4</sup>

1- المادة 01 من الأمر 03/06 نفس المرجع السابق.

2- بشير شريف شمس الدين، نفس المرجع السابق، ص70.

3- سمية قداش، أثر التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات على الخدمة المقدمة (دراسة حالة اتصالات الجزائر موبليس)، مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، ص59.

4- المادة 38 من الأمر 03/06 نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

أولاً: مفهوم الترقية:

1/ تعريف الترقية:

هناك العديد من التعريفات المتعلقة بالترقية، سنتطرق إلى بعض منها:

أ- التعريف اللغوي:

الترقية في اللغة بمعنى صعد، وانتقل من حال إلى حال، وما يزال يترقى به حتى بلغ ثابته، وترقية العامل ارتفع من درجة وظيفة إلى درجة أعلى في السلم الإداري.<sup>1</sup>

ب- اصطلاحاً:

تعني الترقية اصطلاحاً حق الموظف في الارتقاء في السلم الوظيفي والانتقال من وظيفته الحالية التي تليها وظيفة أخرى بمستوى أعلى في السلطة والمسؤولية.<sup>2</sup>

- كما تعرف بأنها تغير الفرد من وظيفته أو عمله إلى الوظيفة أو عمل آخر ذا مسؤوليات واختصاصات وسلطات تختلف إلى حد كبير كما كان متوفراً في الوظيفة أو العمل الأصلي الذي كان يشغله.<sup>3</sup>

ج- التعريف الفقهي:

- تعددت التعريفات الفقهية للترقية لتعدد البحوث والدراسات، واختلفت باختلاف التخصصات، حيث يمكن تلخيصها على النحو التالي: الترقية هي "أن يشغل الموظف العام ووظيفة درجتها أعلى من درجات المنصب الذي يشغله قبل الترقية".<sup>4</sup>

- وفيما يتعلق بالفقه في الجزائر فقد تم التعريف على أنه: "الترقية هي صدور قرار الجهة المخولة لها الكشف عن نقل موظف من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى، أي أن الرتبة مصحوبة

1- ابراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص122.

2- محمد جمال مطلق الذنبات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ودار الثقافة لنشر والتوزيع الأردن، 2003، ص224.

3- سارة نبيل، مقاصد بالترقية، 2015/07/27 طلع في 2023/04/16 على 00:33

[tps://www.hadiscnion.com/hr14289.html](https://www.hadiscnion.com/hr14289.html).

4- سليمان محمد الطماري، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1985، ص496.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

بتغيير في الوضع القانوني (المركز القانوني) بالنسبة للموظف الذي تمت ترقيته، ثم تغيير واجباته وتزداد في نطاقها وجديتها وأهميتها، ويتحسن وضعه المالي".<sup>1</sup>

### د- التعريف التشريعي:

- تناول المشرع الجزائري تعريف الترقية في الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف ذكره وبنص المادتين 106 و 107 بحيث تنص المادة 106 على الترقية في الدرجة والتي ورد فيها أن: "الترقية في الدرجة تتمثل في انتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة ويتم ذلك بشكل مستمر حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"، أما المادة 107 نصت على الترقية في الرتبة بأنها "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك وفي السلك الأعلى مباشرة حسب مجموعة من الكيفيات".<sup>2</sup>

- كما عرفت المادة 54 في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية بأن: " الترقية تتمثل في الالتحاق بوظيفة أعلى في الدولة في تسلسل سلمي، يترجم إما عن طريق تغيير الترتيب في السلك نفسه أو عن طريق تغيير السلك".<sup>3</sup>

- ومن خلال هذه النصوص نستنتج أن المشرع اعتبر الترقية حق للموظف وذلك تكون الترقية إما في الرتبة أو الدرجة بحيث تكون هذه الترقية مصحوبة بزيادة في الراتب.

### هـ-التعريف القضائي:

- قرر القضاء الإداري أن الترقية هي نقلة الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى و لو يترتب على ذلك زيادة في الراتب.<sup>4</sup>

1- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص214.

2- انظر المادتين 106، 107 من الأمر 03/06. نفس المرجع السابق.

3- المادة 54 من المرسوم رقم 85-59 ، نفس المرجع السابق.

4- سليمان محمد الطماري، نفس المرجع السابق، ص 496.

## 2- أهمية الترقية:

- تعتبر الترقية ذات أهمية كبيرة للموظف، حيث تؤدي في كثير من الأحيان إلى زيادة راتبه و تحسين وضعه العملي (الوظيفي) أو فيما يتعلق بالدائرة التي يمارس فيها نشاطه تختار الإدارة أفضل الموظفين و أكثرهم كفاءة لشغل الوظيفة التي تمت ترقيتها إليها و بالتالي تسعى لضمان حسن سير العمل بالمرافق العامة بانتظام من أجل تحقيق المصلحة العامة لكل من الموظف و

### الإدارة.1

- و بناء على أهميتها فإنها تحمل في طياتها أهدافا سامية تتمثل في:

\* تهدف الترقية إلى تحفيز الموظفين و تشجيعهم على العمل بكفاءة و حسن الأداء و خلق روح المنافسة و التفاعل و غرس الأمل فيهم للتقدم في مستويات السلم التنظيمي و تحمل مسؤوليات أكثر أهمية و أعلى علاقة غرامية و هذا بدوره يؤدي إلى روح المنافسة و المثابرة

### بين القوى العاملة و ذوي الطاقات الكاملة للتوظيف.2

\* يشعر الموظف بالاطمئنان على عدالة المؤسسة نتيجة لمستوى معيشته من خلال رفع الأجر دون تغيير مكان العمل لأن الموظف بطبيعته يميل إلى احتلال موقع اجتماعي داخل المؤسسة و المجتمع.

\* تسعى إلى الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا و ذوي الخبرة و التجربة في المجال العمل و تقوية انتماءهم و ولائهم للوظيفة، و تعاونهم و حسن التعامل مع الموظفين و المتعاملين معهم و كذلك تقليل من رفع معدلات الدوران و ترك العمل لضمان الاستمرارية و الاستقرار مع تقليل من الجهود و التكاليف إجراء مقابلات و بقية الإجراءات اللازمة لاستقبال الإعلان عن

### الوظائف الشاغرة و تدريب الموظفين الجدد.3

1- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، دار الثقافة، الأردن، 2012، ص 104.

2- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون و موزعون، الأردن، 2009، ص 148.

3- محمد أحمد عبد النبي، نفس المرجع السابق، ص 148.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

### ثانيا: معايير الترقية:

يعتبر المعيار العلمي السليم للترقية من أهم المشكلات التي تواجه القائمين على أنظمة الوظيفة العامة يتجاوز عدد الموظفين المؤهلين للترقية عدد الوظائف المتاحة، حسب فرص الترقية و عادة ما تكون محدودة لذلك تنشأ في بعض الأحيان مشكلة اختيار الموظفين المؤهلين لترقية و الحاجة إلى تجديد الأساليب أو المعايير التي يتم أخذها في الاعتبار عند إجراء عملية الاختيار، تتبع بشكل عام أحد المبادئ التالية لترقية الموظفين.<sup>1</sup>

#### 1- الترقية على أساس الأقدمية:

تعتبر الترقية الأقدمية نظاما تاريخيا قديما بما أنها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظرا لتفانيه في عمله وعليه فتفي الأقدمية صلاحية العامل لترقيته بعد قضاء فترة زمنية معينة تحدد فيها القوانين واللوائح المختلفة و تفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس كأساس للترقية للأسباب التالية:<sup>2</sup>

\* هناك ارتباط مباشر بين الأقدمية و الكفاءة خاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل و لكن بعد ذلك يقل الارتباط من الخبرة و الكفاءة و طول فترة الخدمة.

\* إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة مهمتها بتدريب و تنمية كفاءة العاملين ونظرا لمزايا الأقدمية نجد العاملين و نقاباتهم يعتمدون عليها في شغل الوظائف الإشرافية.

حيث يتميز هذا المعيار بالموضوعية، من خلال تجنب المحاباة و التحيز، و يشجع الموظفين على البقاء في وظيفتهم خوفا من فقدان الأقدمية عند ترك الوظيفة و أن هناك علاقة وثيقة بين مدة الخدمة الشخص و بين كفاءته الوظيفية بأن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة و دراية.

1- بشير الشريف شمس الدين ، نفس المرجع السابق، ص 72.

2- المسعود صيلع، الترقية في الوظيفة العمومية، الجزائر، مجلة مفاهيم لدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة الجلفة، العدد 11، الجزائر، د.س، ص 95.

## 2- الترتيب على أساس الكفاءة:

الكفاءة هي الأساس الجوهرية التي يعتمد عليه نظام الترقية وفقا لهذا المعيار هناك مجموعة من العناصر و الخصائص الذاتية في الشخص بما في ذلك تلك المتعلقة بالكفاءة الفنية و الإدارية عادة ما تقاس كفاءة العمولات من خلال الكفاءة الوظيفية و سلوكه الإداري، ومن حيث التزامه و مثابرته و صحة قراراته بحيث هذا المعيار يحثهم على مضاعفة إنتاجهم و تحسين أدائهم و رفع مستواهم أثناء ترقية الموظف بناءا على قياس درجة كفاءته التي تحققت أثناء ممارسة أنشطته و واجباته، و بذلك يفتح المجال للموظفين للمنافسة في أداء عملهم و تطوير مهاراتهم من أجل تحقيق الكفاءة اللازمة التي تؤهلهم للترقية على أساس الكفاءة.<sup>1</sup>

ومن مزايا طريقة الترقية بأنها موضوعية لأنها تعتمد على تقارير كفاءة دورية، و التي يتم إعدادها سنويا قبل الرؤساء الإداريين و تعتبر في الأخير مؤشرا على الحياد و المساعدة على الرغم من الاختيار السليم، إلا أن جانبا هذه المزايا فإن هذا النظام له أيضا عيوب كما يكون عملية تقييم أداء الموظف محاطة بعوامل شخصية تؤدي إلى المحسوبية مما يفقدها فعاليتها وينحرف عن تحقيق أهدافها.<sup>2</sup>

## 3- الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة معا :

تركز الترقية على الأقدمية للمناصب العليا و جدارة المناصب القيادية و من مبررات هذه القاعدة هي أن المناصب الأدنى في الإدارة لا تتطلب المهارة و الجدارة بقدر ما تتطلب الخبرة و الممارسة التي يكتسبها الموظف على الأقدمية بينما تتطلب المناصب العليا المهارة و الكفاءة بسبب ذلك لا يتم الحصول على الأقدمية و بالتالي يتم تقسيم الوظائف الشاغرة إلى قسمين: القسم الأول المخصص بالترقية على الأقدمية، بينما القسم الثاني يتعلق بالترقية على أساس الجدارة (الكفاءة) وبذلك يكون الموظفين متساويين في الترقية و لا يوجد تحيز حيث يتم ترقية الموظف الذي يمتلك المهارات و القدرات و الكفاءات يترقى على أساس الترقية بالكفاءة،

1- فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الوظيفة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991ص 225.

2- بشير الشريف شمس الدين، نفس المرجع السابق، ص 73.



## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

لأنها تعتمد على مهارة الموظف و كفاءته بشرط أنه قضى فترة من الوقت في وظيفة حتى يصبح مؤهلا لمنصب أعلى، و هنا تأخذ بالكفاءة و الأقدمية معا عند ترقية الموظفين.<sup>1</sup>

### ثالثا: أنواع الترقية

يرتبط مفهوم الترقية بشكل عام بتقييم أداء كل موظف خلال مساره الوظيفي وهو تقييم مستمر ودوري غالبا ما يقصد بتقييم مؤهلات المهنية، وفقا لمناهج الدراسية المناسب، أن يؤدي إلى ترقية الدرجة أو الرتب.<sup>2</sup> وهو ما نص عليه القانون الجزائري في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث ميز بين نوعين من الترقية و هما الترقية في الرتبة والترقية في الدرجات.

### 1- الترقية في الدرجات:

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجات بأنها انتقال من رتبة إلى أخرى أعلى مباشرة، و يتم بشكل مستمر، حسب المعدلات و الطرائق التي تحددها المنظمة و كذلك الترقية في الدرجة هي الترقية بالمعنى الحقيقي، حيث أنها تتطوي على تغيير الوظيفة و يتم باختيار وفقا للكفاءة في العمل مصحوبة بزيادة الراتب، و لكن هذه الزيادة ليست هي الأساس الحقيقي لهذا

النوع في الترقيات بل هي نتيجة للترقية بما سيتبعها من زيادة في المسؤوليات و الواجبات.<sup>3</sup>

- وفقا للمادة 106 من هذا الترتيب فإنه يعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية والتقييم الدوري بصفة ثانوية، وفقا لنص المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين و نظام دفع رواتبهم، حسب هذا المعيار (الأقدمية) و إن كان في شكل ضمان للموظف ضد أي إساءة أو محاباة من قبل الجانب الإداري، لكنه يكبح روح المنافسة بين الموظفين مما يمنع الكفاءات من تولي

1- فوزي حبيش، نفس المرجع السابق، ص 228.

2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 245.

3- محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1996، ص 123-124.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

الوظائف الدولية و مع ذلك دعمها لمعيار التقييم الدوري من شأنه أن يخفف من حدة الوضع (الموقف).<sup>1</sup>

2- الترقية في الرتب : حيث تعني الترقية في المرتبة في ضوء القوانين المنظمة للوظيفة العامة نقل الموظف منها وظيفة على مستوى معين، و نظام قانوني معين و حقوق و واجبات معينة لوظيفة أخرى من رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية، وهو ما يتوافق مع تقدمه في السلم الوظيفي، و ذلك في مرتبة معينة و تتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات و مسؤوليات أكبر فضلا عن حقوق أكل و تعويض مالي مناسب مع حجم هذه المسؤوليات.<sup>2</sup>

- كما نص المشرع الجزائري في المادة 107 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة التي سبق و ذكرنا بأنها "الترقية تتمثل في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة من نفس السلك الأعلى مباشرة" حسب الكيفيات الآتية:<sup>3</sup>

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة
- عن طريق الامتحان المهني أو فحص مهني.
- بعد تكوين متخصص.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسلسل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة متساوون الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.
- إن الترقية في الرتب وإن أخضعها المشرع لمبدأ الجدارة و الكفاءة حرصا على ذلك قدوم الكفاءات المؤهلة لتولي مناصب قيادية و لكن في المقابل غالبا ما يخضعون للسلطة رؤساء إداريين التقديرين، مما يؤدي إلى إساءة استخدام السلطة، و لكن هذه المشكلة يمكن

1- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، نفس المرجع السابق.

2- سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظف بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2010، ص 96.

3- المادة 107 من الأمر 03-06. نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

التغلب عليها من خلال إحاطة تقارير كفاية الموظفين بضمانات كافية، و لعل أهمها الرقابة عليها من طرف الجهات المحايدة مثل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والرقابة القضائية من قبل القضاء الإداري لأن التقييم إذ تم على أساس موضوعي سيكشف عن الموظفين الجديرين بالترقية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مبدأ الاستحقاق في الفصل من الوظيفة

على الرغم من توظيف من المؤهلات والكفاءات المطلوبة لتولي هذا المنصب، إلا أنه قد يفنقر إلى الجانب الوظيفي، فيما يتعلق بطبيعة العمل، بالإضافة إلى ضرورة تفاعله مع التي يعمل فيها من موظفين ورئيس إداري والمستفيدين من الخدمات المرافق العامة، كل هذه العوامل تجعلها تجربة للموظف المعين لفترة التجربة، أمر ضروري تماما كما هو مطلوب من الموظف الذي يتجاوز بنجاح مستوى الخبرة للحفاظ على جدارته بالمنصب الذي يشغله، وإلا تعرض للفصل بسبب عدم الكفاءة المهنية أي يقصد بها: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالالتزامات الوظيفة الموكلة إليه قياما حسانا قيام الرجل المعتاد التفاعل لنفس الوظيفة بحيث لا يعرقل سير المصلحة".<sup>2</sup>

- حيث يتجسد مبدأ الاستحقاق في الفصل من الوظيفة العامة كما يلي:

### أولاً: الفصل من الوظيفة لعدم الكفاءة الصحية:

يشترط في الشخص عند دخوله الوظيفة أن يكون لائقا وصحيا، فمن الطبيعي ذلك يترتب على فقد لياقته إنهاء رابطة العمل بينه وبين الإدارة أي أن إصابة الموظف هي والذي الموظف الذي يفقده لياقته البدنية ويضعه من ممارسة نشاطه المهني يؤدي إلى اقالته من وظيفته يشترط أن تكون هذه الخسارة دائمة وليست مؤقتة.<sup>3</sup>

ويعتبر فصل الموظف نتيجة فقده لياقته الصحية فعلا غير تأديبي وقد عرفه د. عمار عوابدي: "سبب من الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العامل بالوظيفة العامة أو الخدمة، كما تؤدي إلى

1- بشير الشريف شمس الدين ، نفس المرجع السابق. ص76.

2- أحسن غربي، نفس المرجع السابق، ص28.

3- حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ط، 1 الأردن، 1928، ص270.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

قطع علاقة العامل بالمنصب العام بسبب عدم الكفاءة اللازمة، ضمان حسن سير الوظيفة العامة دون أن يرتكب العامل خطأ تأديب يستدعي ذلك العقوبة التأديبية".<sup>1</sup>

ومن أجل إنهاء خدمة المواطن بسبب عدم كفاءته الصحية للحصول على إجازته الكاملة العادية والمرضية قبل انتهاء الخدمة وإثبات عدم لياقته الصحية بتقرير من الجهة الطبية المختصة بناء على طلب الموظف نفسه أو بناء على طلب الموظف من الإدارة، بالإضافة إلى الشروط الأخرى التي تختلف حسب التشريعات الوظيفية على سبيل المثال: أشار المشرع الفرنسي بالإحالة على الاستيداع أولاً وإذ لم يستطيع الموظف ذلك بعد عودته إلى الوظيفة بعد انتهاء فترة الإيداع يفصل من الوظيفة.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أنه لم ينص على حالة من العجز نشاط البدني فقدان اللياقة البدنية كسبب لفصل الموظف من وظيفته في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث اعتبرت المادة 65 منه التسريح كسبب لانتهاء المهام.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يذكر صراحة حالة فقدان اللياقة الصحية بين حالات انتهاء الخدمة، والمادة 216 منها اعتبرت أن الفصل هو أحد أسباب إنهاء الواجبات، إلا أن هذا القانون لم يتضمن نصاً بشأن حالة العزل وأسبابه بل على العكس الأمر 133/66 التي اقتضت على الحاليتين: عدم الكفاءة المهنية وحالة إلغاء الإطار، وإن إهمال المشرع لهذا الأمر غير مبرر مما يفتح مجالاً واسعاً للإدارة لتنفيذ سلطتها التقديرية الواسعة فيما يتعلق بمدى إمكانية الفصل للموظف من العمل بسبب لياقته الصحية أم لا أو فيما يتعلق بضوابط وطرق التطبيق هذا الفصل، ونشير إلى أن هذه الحالة غير منصوص عليها في

1- عمار عوايدي، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها على الإدارة الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص421.

2- عاشور بكار، نهاية المسار الوظيفي لأسباب غير عادية قراءة على ضوء التشريع الجزائري، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 1، الجزائر، 2019، ص64.

3- الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

الأمر 03/06 يعتبر قليل من أهمية مبدأ الاستحقاق في تقليد الوظيفة العامة التي تشكل الكفاءة الصحية والبدنية جزء لا يتجزأ منه.<sup>1</sup>

### ثانيا: الفصل من الوظيفة لعدم الجدارة الأخلاقية:

إذ كانت هي الأهم في شروط التعيين في الوظائف العامة، بما يضمن حسن سير الوظائف والمحافظة على كرامتها تحقيقا للمصلحة العامة، حيث يجب أن تكون هناك ثقة في الموظف العمومي وأن يتجلى بالأخلاق الكريمة وأن يؤتمن على مصالح المواطنين، لذلك تشترط التشريعات على أن يكون حسن السيرة والسلوك، من يتقدم لشغل الوظيفة العامة وأن يكون غير محكوما بجريمة مخلة بالشرف ولا يقتصر هذا الشرط على دخول الوظيفة فقط، لكنه يمتد أيضا إلى البناء فيه، على أساس ارتكاب جريمة جنائية أو في جريمة مخلة على الشخص ما يدل على أنه لا يستحق التولي بالوظيفة العمومية التي يتطلب قدرا معنيا من النزاهة والسلوك السليم.<sup>2</sup>

- فإذا حكم على الموظف بجناية أو جنحة مخلة بالشرف هذا هو انهاء خدمته بقوة القانون وقرار الإدارة بعزله ما هو إلا قرار كاشفي.

- أما الجرائم التي يؤدي الحكم الجزائي على الموظف بسبب ارتكابه إلى انهاء خدمته لعدم صلاحيتها الأخلاقية تلخص كالتالي:

### 1- الجرائم (الجنایات):

عرفتها المادة 05 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المعدل والمتمم للقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/09/2006 المتضمن قانون العقوبات بأنها هي "أخطر أنواع الجرائم وأشدها قسوة بمعنى أنها الجريمة التي تكون عقوبتها الأصلية الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المؤقت" لذا فإن الإدانة تؤدي إلى انهاء خدمة الموظف.<sup>3</sup>

1- عاشور بكار، نفس المرجع السابق، ص 66.

2- عاشور بكار، نفس المرجع السابق، ص 70.

3- أنظر المادة 05 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 سبتمبر 2006، ج. ر، العدد 84.

## 2- الجنح المخلة بالشرف والأمانة:

الجنح هي الجرائم التي تأتي من حيث درجة خطورة وشدة العقوبة بعدها أما الجنح المخلة بالشرف والأمانة فليس لها تعريف تشريعي ولا هي كذلك تعريف شامل يمنع وصفه بسبب المشكلة حيث يختلف الشرف والثقة باختلاف مفهومها من حيث الزمان والمكان.<sup>1</sup> وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنها "سبب الضعف هناك في الطبع والشخصية، ومن نزل إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يفعل ذلك ولا يكون مؤهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي من يفترض أن يكون حسن الأخلاق وبأمانة ونزاهة والشرف واستقامة شخصية مثل الرشوة، السرقة".<sup>2</sup> أما المخلفات فلا يترتب على الإدانة إنهاء خدمة الموظف وهذا ما هما كان وصفها، وهناك شروط معينة للحكم الجزائي قد لا تؤدي إنهاء واجبات الموظف وهي:<sup>3</sup>

- إذ تضمن الحكم الجزائي وفق التنفيذ.

- إذ استبدلت العقوبة الأصلية بعقوبة أخف ثم الذي يعود عليه في هذه الحالة أنها العقوبة التي سيتم تنفيذها.

- في حالة صدور قانون ينص على العفو العام لأنه يزيل الصفة الجنائية.

- وهذا يعني أن كل موظف عام يخضع لحكم جنائي سواء كان في جنائية أو جنحة يقوده النظام العام إلى إنهاء خدمته على عكس المخالفات التي لا تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل. والقرار الصادر عن الإدارة نتيجة لذلك يعتبر بمثابة تفسير فقط لسبب انتهاء علاقة العمل مع الموظف، وفيما يتعلق بالمشروع الجزائري وبالرجوع إلى المادة 216 من الأمر 03/06، نجد أنه لم يتم ذكر أي قضية فيه فقدان الجدارة الأخلاقية بسبب حكم جزائي بفسخ علاقة العمل كما هو منصوص عليه في المادة 144 من نفس الأمر على أنه يوقف على الفور الموظف الذي

1- نفس المرجع السابق ذكره.

2- حمدي سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2003، ص355.

3- عاشور بكار، نفس المرجع السابق، ص71.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

كان خاضعا لمحاكمة جنائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه أي أنه يتم توقيفه لحين صدور حكم نهائي بحقه.

### ثالثا: الفصل من الوظيفة لعدم الجدارة المهنية:

أثناء عملية التوظيف، يجب على الإدارة ضمان القرارات العملية للموظف بوضعه تحت المحاكمة لفترة محددة تسمى هذه الفترة "فترة التجربة" بحيث يتم متابعة الموظف وفحصه حتى بعد انتهاء فترة الاختبار وفي حالة انخفاض مستوى الموظف وتستمر الإدارة في اتخاذ الاجراءات اللازمة بحقه، وقد تصل إلى نقطة الفصل لعدم الجدارة المهنية (الاحترافية). والمراد هنا أنه في حالة الفصل من الوظيفة لعدم الكفاءة (الجدارة) وقد تكون بعد تثبيت الموظف في منصبه.

### 1/- فصل الموظف خلال فترة التجربة:

تعني فترة التجربة وضع الشخص المعني في الوظيفة تحت الاختبار لفترة زمنية محدودة وهي تختلف باختلاف قوانين الخدمة المدنية في الدول فإذا أثبت الشخص كفاءته في العمل ثبت فيه وظيفة واحدة أو فصل منها.<sup>1</sup> فالغرض من هذه الفترة هو التحقق من صلاحية وجدارة الموظف للقيام بالعمل مع واجبات المنصب الذي تكلف به، وبناء على نتائج هذه الفترة، سيتم تأكيده إذا كان يحق له تولي ذلك في حالة عدم أهليته (جدارته) يفصل وينتهي مهامه.

فقد نصت المادة 29 من الأمر رقم 133/66 على أن الترسيم المشروط:<sup>2</sup>

- القيام بتمرين تكويني تكون مدته الأدنى محددة بموجب القوانين الأساسية رزنامة لا تقل عن سنة.

- التسجيل إثر انتهاء من هذا التمرين في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة وإما بناء على تقرير رئيس المصلحة وإما بناء عليهما معا. تقرير تمديد التمرين وتسريح المتمرن.

1- عاشور بكار، نفس المرجع السابق. ص67.

2- انظر المادة 29 من الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

كما تنص المادة 40 من المرسوم رقم 59/85 على ما يلي: "يقضي المتمرنون فترة التجربة تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة". ونصت المادة 41: "على أن يتم تثبيت المتمرنين في مناصب عملهم اثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء أو ينزلون أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقا لمدة 15 يوما"، ونصت كذلك المادة 47 " لا يخول تسريح أحد المتمرنين الحق في أي تعويض".<sup>1</sup>

أما القانون 03/06 فقد نص في مادته 83 على أنه "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص" وحددت المادة 84 منه مدة التربص بنسبة واحدة بعد ذلك يرسم المتدرب إذ أثبت جدارته ويمكن تمديد فترة التدريب (تربص) لسنة أخرى لمرة واحدة فقط. أما المادة 85 "فيفصل دون تعويض أو إشعار مبين إذ أثبت أنه عاجز تماما لشغل الوظيفة العمومية".<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد وافق على نظام فترة الاختبار تحت اسم التربص وإخضاع جميع العاملين لها.<sup>3</sup> لأنهما ذات أهمية كبيرة في الكشف عن مدى أهلية (جدارة) الموظف الجديد لشغل الوظيفة العامة من عدمه.

حيث جاء في قرار مجلس الدولة بتاريخ 2002/04/26 "حيث أنه دأبت المحكمة على التفريق بين الأفعال التي تمثل الخطأ مسلكيا موجبا للنتبع التأديبي والوقائع التي تترجم عدم الكفاءة المهنية الموجبة للإعفاء، فإنها اعتبرت أن عددا من المظاهر السلوكية للعون يكمن أن يشكل عنصرا من عناصر تقييم أدائه خاصة في القطاع التربوي، حيث لعنصر طبيعة العلاقة دورا هاما في نجاح المربي في أداء مهامه والبرهنة على جدارته بالانتماء إلى هذا".<sup>4</sup>

1- أنظر المواد 40 . 41 . 47. من المرسوم 59/85، نفس المرجع السابق.

2- أنظر المواد 83 . 84 . 85، من الأمر رقم 03/06، نفس المرجع السابق.

3- أنظر المادة 233 فقرة 02 من الأمر رقم 03/06، نفس المرجع السابق.

4- مجلس الدولة، الفرقة الخامسة، قرار رقم 23400 الصادر بتاريخ 26 أبريل 2002، مجلة القضاء، المحكمة الأولى، مركز الدراسات القانونية والقضائية، سنة 2002، ص131.



## الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية في النظام القانوني الجزائري

### 2/- إنهاء خدمة الموظف العمومي بعد تثبيته:

يتم تعيين الموظف بشكل دائم بعد اجتياز فترة الاختبار ( التجربة) بنجاح بقرار من الجهة الإدارية صاحبة التعيين ومع ذلك فإنه لا يمنع الإدارة من إنهاء مهامه إذا اكتشفت عدم كفاءته خلال مسيرته المهنية لكن إذا كانت للإدارة سلطة تقديرية لإنهاء خدمة الموظف خلال التمرين إذ اتضح عدم استحقاقه للبقاء على الوظيفة، حيث لا تتم بهذه الصلاحية بالنسبة للموظف الذي تثبت وظيفته. فسلطتها في هذا الصدد سلطة مقيدة بالشروط والضوابط التي يضعها المشرع، والسبب هو ضرورة توفير الطمأنينة النفسية للمواطن حول مستقبله.<sup>1</sup>

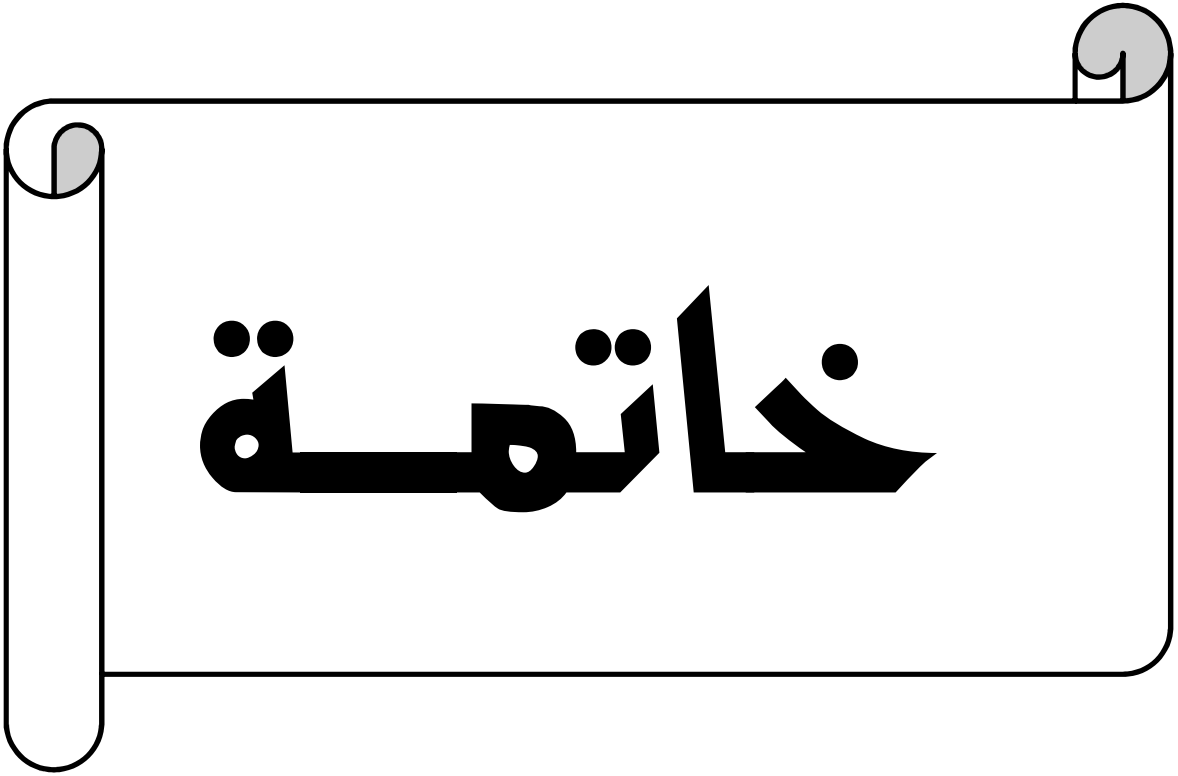
رغم ذلك نص المشرع الجزائري في المادة 68 من الأمر 133/66 على تسريح لعدم الكفاءة بأن الموظف يثبت عدم كفاءته المهنية، إما أن يتم تنصيبه في وظيفة أثر درجة وإما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو يتم تسريحه بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، أو ان يقبض تعويضا على التسريح لعدم كفاءته.<sup>2</sup>

أما الأمر رقم 03/06 لم ينص على حالة فصل الموظف بعد التأكد عدم كفاءته المهنية وكان يقتصر على النص الخاص بوضع الموظف المتريص، وإن حقيقة أن المشرع لم ينص على حالة العزل هذا الأمر غير مبرر، لأن هذا يعني أن الإدارة لديها سلطة واسعة لإنهاء خدمة أي موظف تحت غطاء عدم جدارته المهنية مما ينعكس سلبا على الجانب النفسي للموظف إذ كان يعلم أن حياته المهنية المستقبلية كانت مهددة بعدم الاستقرار وتنتهي في أي لحظة كان على المشرع أن يضبط آليات وشروط على هذا من التسريح على غرار ما فعل المشرع المصري.<sup>3</sup>

1- سليمان حمدي القبيلات، نفس المرجع السابق، ص123.

2- أنظر المادة 68 من الأمر رقم 133/66، نفس المرجع السابق.

3- عاشور بكار، نفس المرجع السابق، ص 69.



## خاتمة:

وفي ختامنا لهذه الدراسة نستخلص أن معيار الجدارة مبدأ من المبادئ العامة التي تتضمن الاختيار الأفضل أو الأجدر لاختيار الموظف لمسئوليتها حيث أنها تعتمد على صلاحية و الكفاءة، وعليه اتّجهت مختلف قوانين الوظيفة العامة في الدول ومنها الجزائر التي أولته أهمية كبيرة، وذلك بالرجوع إلى الدستور 1996 وربطها بمجموعة من المبادئ على رأسها مبدأ المساواة، الذي يعتبر أفضل دليل على اهتمام المشرع الجزائري بمعيار الجدارة وهو ما ورد في قانون الوظيفة العامة التي أستندت بشكل أساسي على هذا المعيار(الجدارة) في التوظيف من خلال إجراء مسابقة بجميع أنواعها وعملت على تكرار هذا المبدأ على أرض الواقع من خلال إنشاء مفتشي الوظائف العامة على المستوى المحلي لإشراف على مسابقات التوظيف من البداية إلى نهاية الوظيفة العامة من أجل إضفاء المصداقية ومراعاة تطبيق مبدأ الجدارة مما يساهم في تحقيق المصلحة العامة.

كما يتجسد تطبيق هذا المبدأ من خلال المسابقات بمختلف أنواعها أو حتى الاستثناءات الواردة عليه مثل الوظائف المحجوزة والوظائف العليا ويقوم على أساس الموضوعية ولا تقتصر على دخول الوظيفة فقط بالصلاحية والاستحقاق وإنما يشير إلى المسار الوظيفي ككل من حيث الترقية والتقييم وما يصاحب ذلك على راتب .

وعليه توصلنا إلى مجموعة النتائج التالية:

- مبدأ الجدارة هو الأساس لاختيار الألفاظ الموارد البشرية القادرة على النهوض بقطاع العمل.
- اعتمد المشرع الجزائري بالنظام الموضوعي للوظيفة العمومية مما أدى إلى تدارك النقص والشغور يؤدي إلى شغل المناصب.
- يتعين على الموظف جدارته للاستفادة من الامتيازات وأيضا أن يؤدي واجباته بجدارته.
- تكمن العلاقة بين مبدأ الجدارة ومبادئ الوظيفة الأخرى علاقة وثيقة متكاملة، فمبدأ الجدارة هو المعيار الحاسم لمبدأ المساواة في العمل، إلا فهي مساواة حسابية مطلقة قابل للتطبيق عمليا، فإنه الأساس الذي يقوم عليه مبدأ حياد على الإدارة، حيث لا

يوجد حياد للإدارة التي يتمّ التوظيف عن طريق المحاباة والمحسوبية حيث أنهما جوهر مبدأ دوام الوظيفة فالحديث عن الجدارة في غير النظام الوظيفي يغلب عليه تداول الوظائف العامة.

- تبنى المشرع بتطبيق معيار الجدارة بالالتحاق بالوظائف العامة بحيث جعل المسابقة طريقة رئيسية للالتحاق بالوظائف العامة مما ورد بعض استثناءات كالوظائف المحجوزة التي خصّ بها فئة المعوقين بعدد من الوظائف والتي تتوافق مع مؤهلاته الصحية والوظائف العليا التي أخضعها للتعين في السلطة التقديرية للإدارة بعملية اختيار.

- أخذ المشرع بمبدأ الجدارة أثناء المسار الوظيفي بينما التقييم الذي أحاطه بضمانات وضوابط قانونية تجعل منه نظاما موضوعيا قائما على أساس الجدارة والاستحقاق ونظام الترقية قسمها إلى الترقية في الدرجات والترقية في الرتب ولم ينص على تطبيق اللياقة الصحية ضمن حالات انتهاء الخدمة.

#### أهم الاقتراحات:

- 1- ندعو إلى ضرورة تجديد الإدارة تماما عن مسابقات التوظيف مع منح مزيد من الضمانات للجان والهيئات التي تسهر على تنظيم المسابقات.
- 2 - العمل على مواصلة الإصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية من أجل النهوض بهذا القطاع.
- 3 - محاولة تطبيق مبدأ الجدارة على جميع الوظائف المتاحة في قطاع الوظيفة العمومية.
- 4 - التأكيد على أهمية المسابقة في تحقيق معيار الجدارة في التوظيف.
- 5 - ضرورة النص على نظام الوظائف المحجوزة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للتأكيد على أهميتها وفرض احترامها والعمل على رفع النسبة المخصصة لذلك التصنيف كما هي في بعض النظم القانونية المقارنة.
- 6 - فتح المجال للالتحاق ببعض الوظائف العليا عن طريق المسابقة ممن تتوافر فيهم شروط الالتحاق بها.
- 7 - العمل على اختيار الجيد للمكلفين بتطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية.

8 - تفعيل آليات مكافحة الفساد على مختلف المستويات والعمل على إعادة المصلحة الفعلية من خلال التدريب في مختلف مراحل حياة الموارد البشرية وذلك من أجل تطبيق الأفضل والأمثل لمبدأ الجدارة.



**قائمة المصادر  
والمراجع**

- 1- قائمة المصادر والمراجع:
- 2- 1- المصادر:
- 3- القرآن الكريم
- 4- 2- المراجع باللغة العربية:
- أ- الكتب:
- 1- ابراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة، دار أسامة لنشر والتوزيع، دط، الأردن، 2011.
- 2- حمدي أمين عبدالهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، الفكر العربي، ط3، القاهرة، 2000.
- 3- حمدي سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2003.
- 4- حمود القسيمي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1928.
- 5- سامي جمال الدين، المنازعات الوظيفية العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر 2005.
- 6- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 2010.
- 7- سعيد مقدم، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الساحة المركزية، بن عكنون، دس.
- 8- سليمان محمد الطماري، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، دط، مصر، 1985.
- 9- سميحة لعقابي ، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة(المظاهر والضمانات)، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، دط، الاسكندرية، 2014
- 10- عبد الفتاح، موسوعة مراد لأحكام الدستورية العليا، جزء6، دار الفكر القانونية، دط، مصر، 1996،

- 11- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر لنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015.
- 12- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 القوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر النشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015.
- 13- عمار عوايدي، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها على الإدارة الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 1981.
- 14- فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الوظيفة، دار النهضة العربية، دط ، لبنان، 1991.
- 15- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون و موزعون، دط ، الأردن، 2009.
- 16- محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1996.
- 17- محمد جمال مطلق الذنبات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ودار الثقافة لنشر والتوزيع، دط، الأردن، 2003.
- 18- محمد صلاح عبد البديع السيد، النظام القانوني للموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 1994.
- 19- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، دار الثقافة، دط، الأردن، 2012.
- 20- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1984.
- 21- مصطفى عليان ربيعي ، العمليات الإدارية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2010،
- 22- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، دط، الجزائر،



23- همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، دط، الاسكندرية، 2007.

ب- المقالات:

1-د/ الأخضر علوس ، واقع إدارة الكفاءات وتنمية الإبداع في الوظائف العمومية بالجزائر، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11 ، 2018، ص ص 201-222.

2- أحسن غربي ، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، مجلد 4، العدد 02، الجزائر ، 2019 ، ص ص 11-39.

3- بشير شمس الدين ، سميحة لعقابي، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، العدد الرابع (04)، الجزائر، 2019 ، ص ص 116-127.

4- حسين العزاوي رائد عوفي ، حسين طلال مال الله، حيادية الموظف العام في الوظيفة العامة، مجلة جامعة تكريت لحقوق، السنة 8، المجلد 6، العدد 30، العراق، 2016، ص ص 638-672.

5- د. أحسن غربي ، قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، مجلة الأستاذ الباحث لدراسات القانونية و السياسية، المجلد 5، العدد 02، جامعة سكيكدة، 2020 ، ص ص 1176-1206.

6- د. جلول فيساح ، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفات العلوم، العدد 9، جامعة الجلفة، 2017، ص ص 75-85.

7- سميحة لعقابي، نظام تقسيم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مجلة الأكاديمية، المجلد 12، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2015، ص ص 335-349.

8- عاشور بكار ، نهاية المسار الوظيفي لأسباب غير عادية قراءة على ضوء التشريع الجزائري، مجلة ضياء للدراسات القانونية، المجلد 1، العدد 1، الجزائر، 2019، ص ص 58-90.

- 9- علي بن أحمد ، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ص ص159-208.
- 10- علي عبد الله انسام ، حماية حق الموظف العام في الترقية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 17، العدد54، العراق، 2012، ص ص 261-289.
- 11- محمد السيد الدماصي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي، حق المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد01، مصر، 1973.
- 12- محمد يحيوي نبيل، مبدأ المساواة وتطبيقاته في الوظيفة العمومية دراسة قانونية تحليلية، مجلة الرسالة الدراسات والبحوث الانسانية، المجلد07، العدد02، الجزائر، 2022، ص ص844-859.
- 13- المسعود صيلع ، الترقية في الوظيفة العمومية ، مجلة مفاهيم لدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة، جامعة الجلفة، العدد11، الجزائر، 2022، ص ص93-103.
- 14- نور الدين حامدي ، تيسير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 1، مجلد 1، 2013، ص ص75-86
- 15- وردية العربي ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفق التعديل الدستوري الجزائري 2016، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 04، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2016، ص ص9-22.
- الرسائل الجامعية:**
- رسائل الدكتوراه:**
- 1- شحاتة ابو زيد، مبدأ المساواة في الدساتير العربية ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، مصر، 2001.

**مذكرات الماجستير:**

- 1- سلوى تشيات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفي بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2010
- 2- سمية قداش، أثر التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات على الخدمة المقدمة (دراسة حالة اتصالات الجزائر موبليس)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- 3- شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2010-2011.
- 4- مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأحياد الادارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، الجزائ، 2011/2012.

**رسائل الماستر:**

- 1- خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2019-2020
- 2- دليلة عائشة سودي، تقييم أداء الموظف في الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3،الجزائر، 2011-2012.
- 3- دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، ذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017.
- 4- ساعد جريدة ، النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، 2018-2019.

- 5- على بن يحيى ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2018-2019.
- 6- فؤاد بوسعيد ، أسما لنصاري ، النظام القانوني للمناصب العليا، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021.
- 7- لخضر مول الواد ، سعود عبدالرزاق، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2016-2017.
- النصوص القانونية:  
- الدساتير:
- 1- دستور الجزائري لسنة 1963 المؤرخ في 08/09/1963، ج.ر عدد 67 مؤرخة في 08/09/1963.
- 2- دستور الجزائري 1976 المؤرخ في 19/11/1976، ج.ر عدد 94 مؤرخة في 24/11/1976.
- 3- - دستور الجزائري 1989 المؤرخ في 23/02/1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28/02/1989، ج.ر عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 4- دستور الجزائري المؤرخ في 28/11/1996 المعدل والمتمم، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، ج.ر عدد 76، المؤرخة في 08/12/1996
- 5- - تعديل دستور 2016 بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 ج.ر عدد 14، مؤرخة في 07/03/2016.
- 6- - تعديل الدستوري 2020 بموجب مرسوم رئاسي 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج.ر عدد 82، المؤرخة في 30/12/2020.

القوانين والأوامر:

- القوانين:

- 7- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج. ر العدد 32، صادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- 8- - القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج. ر العدد 25، صادرة بتاريخ 12 أفريل 1999.

الأوامر:

- 1- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر العدد 46، صادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
- 2- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 سبتمبر 2006، ج ر الجمهورية الجزائرية، العدد 84.
- 3- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

- النصوص التنظيمية:

- المراسيم:

- 1- المرسوم رقم 66/146 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالتعيين في الوظائف العامة وإعادة ترتيب أفراد الجيش التحرير ومنظمة جبهة التحرير الوطني، ج ر عدد 46، صادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
- 2- المرسوم رقم 82/180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج. ر العدد 20، مؤرخة في 18 ماي 1982.
- 3- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، مؤرخة في 24/03/1985.

- 4- المرسوم رقم 131/88 مؤرخ في 04/07/1988 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج. ر العدد 27، صادرة في 06/07/1988.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 54 / 93 مؤرخ في 16 فيفري 1993 المحدد لبعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية واجرائاتها ، ج.ر العدد 11، صادرة في 17 فيفري 1993.
- 6- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم، ج.ر العدد 61،الصادرة في 30 سبتمبر 2007.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 2 نوفمبر 2011 يحدد الأحكام المطبقة على تريض في المؤسسات والإدارة العمومية ، ج.ر العدد 66 ،مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 19/165 المؤرخ في 27مايو 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، ج.ر العدد 37، المؤرخ في 09 يونيو 2019.
- القرارات:

1-المنشور رقم 10 المؤرخ في 17 مارس 2009. المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلق بجمع بين الوظائف.

#### - المجالات القضائية:

2- مجلس الدولة، الفرقة الخامسة، قرار رقم 23400 الصادر بتاريخ 26 أبريل 2002، مجلة القضاء، المحكمة الأولى، مركز الدراسات القانونية والقضائية، سنة 2002،

#### المواقع الالكترونية:

1- [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)

2-<https://www.hadiscnion.com/hr14289.html>.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- ESSAID Taib, Droit De La Fonction Publique, Distribution Houna, Edition, Algérien, 2003.
- 2- MOHMED BOUSSAMEH , L'ENTREPRISE SOCIALISTE EN Algérie ,O.P.U, ALGER
- 3- Serge Salon Et Jean Charlessavignac, Fonction Publique, Dalloz, 2 Edition, Paris, 1976..
- 4- René Chapus, Draib Administratif Général, Tame 14 Eme edition, Paris, 2000.
- 5- TAIB Essaid, Droit De La Fonction Publique, Distribution Houna, Edition, Algérien, 2003.

الفحص حسن



فهرس الموضوعات

شكر وعرافان

اهداء

قائمة المختصرات

02.....مقدمة

## الفصل الأول: معيار الجدارة في قلب مبدأ المساواة في التولي الوظائف العامة

07.....المبحث الأول: مفهوم معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة

07.....المطلب الأول: تعريف معيار الجدارة في التحاق بالوظيفة العامة وخصائصه

07.....الفرع الأول: تعريف معيار الجدارة في التحاق بالوظيفة العامة

09.....الفرع الثاني: خصائص معيار الجدارة في التحاق بالوظيفة العامة

10.....المطلب الثاني: انواع معيار الجدارة في التحاق بالوظيفة العامة

11.....الفرع الأول: الجدارة الأخلاقية

11.....أولاً: حسن السمعة

13.....ثانياً: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً

13.....ثالثاً: عدم وجود تنافي جزائي

15.....الفرع الثاني: الجدارة المهنية والصحية

15.....أولاً: الجدارة المهنية

16.....ثانياً: الجدارة الصحية

18.....المبحث الثاني: مظاهر مبدأ الجدارة في الآثار المترتبة على تعيين في الوظائف العامة

18.....المطلب الأول: علاقة معيار الجدارة بغيره من المعايير الوظيفة العامة

18.....الفرع الأول: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العموم

18.....أولاً: تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية

21.....ثانياً: مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في دساتير الجزائر

23.....ثالثاً: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة

الفرع الثاني: علاقة مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بمبدأ حياد الإدارة ودائمة الوظيفة.....	24
أولاً: علاقة مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بمبدأ حياد الإدارة.....	24
ثانياً: علاقة مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بمبدأ دائمية الوظيفة.....	26
المطلب الثاني: أثار معيار الجدارة في تعيين في الوظيفة العامة.....	29
الفرع الأول: أثار المتعلقة بالحقوق الخاصة بالموظف.....	29
أولاً: أثار الجدارة على الامتيازات المالية.....	30
ثانياً: أثار مبدأ الجدارة على الترقية.....	33
الفرع الثاني: الآثار المتعلقة بالوجبات الوظيفية(الالتزامات).....	34
أولاً: انجاز المهام الموكلة للموظف(اختصاصاته وصلاحيته).....	34
ثانياً: النزاهة والحياد(سلوك الموظف).....	35
<b>الفصل الثاني: تطبيق معيار الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العامة في قانون</b>	

### الجزائر

المبحث الأول: معيار الجدارة عند التحاق بالوظيفة العمومية.....	38
المطلب الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.....	38
الفرع الأول: مفهوم نظام المسابقة.....	39
أولاً: تعريف المسابقة وأهميتها.....	39
ثانياً: أنواع المسابقات.....	40
الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة في القانون الجزائري.....	42
أولاً: الإطار القانوني للمسابقة في التسريع الجزائري.....	42
ثانياً: قرار تنظيم المسابقات على أساس الاختبار وعلى أساس الشهادة.....	43
ثالثاً: الضمانات الإجرائية للمسابقة في القانون الجزائري.....	43
رابعاً: تقدير نظام المسابقة.....	44
المطلب الثاني: استثناءات مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.....	45
الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة.....	45

45	أولاً: مفهوم الوظائف المحجوزة.....
46	ثانياً: تكريس نظام الوظائف المحجوزة في القانون الجزائري.....
47	الفرع الثاني: نظام الوظائف العليا.....
47	أولاً: تعريف الوظائف العليا.....
47	ثانياً: التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا.....
48	ثالثاً: التنظيم القانوني للوظائف العليا في القانون الجزائري.....
49	رابعاً: الشروط الخاصة للتعيين في الوظائف العليا.....
50	المبحث الثاني: معيار الجدارة خلال المسار الوظيفي.....
50	المطلب الأول: معيار الجدارة في استحقاق الأجرة (الراتب) والتقييم.....
50	الفرع الأول: الجدارة في استحقاق الأجرة.....
50	أولاً: مفهوم الراتب وخصائصه.....
54	ثانياً: شروطه.....
56	الفرع الثاني: الجدارة في استحقاق التقييم.....
56	أولاً: تعريف التقييم وخصائصه.....
58	ثانياً: أهمية وأهداف التقييم.....
59	ثالثاً: حالات تقييم الموظف العام ومعايير.....
62	المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في الترقية والفصل من الوظيفة.....
62	الفرع الأول: مبدأ الجدارة في الترقية.....
63	أولاً: مفهوم الترقية.....
66	ثانياً: معايير الترقية.....
68	ثالثاً: أنواع الترقية.....
70	الفرع الثاني: مبدأ الجدارة في الفصل من الوظيفة.....
70	أولاً: الفصل من الوظيفة لعدم الكفاءة الصحية.....
72	ثانياً: الفصل من الوظيفة لعدم الجدارة الأخلاقية.....
74	ثالثاً: الفصل من الوظيفة لعدم الجدارة المهنية.....

78.....	الخاتمة.....
82 .....	قائمة المصادر والمراجع.....
92 .....	الفهرس.....