



جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الاطار القانوني و التنظيمي لعملية التوظيف الخارجي
في المؤسسات و الادارات العمومية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، القسم العام
تخصص: قانون اداري

الأستاذ المشرف:

د/ نبهي محمد

إعداد الطالبين:

- ناوي حكيم

- زادي الضاوية

لجنة المناقشة

الأستاذة: عيساوي فاطمة.....رئيسا

الأستاذ: نبهي محمد.....مشرفا ومقررا

الأستاذ: مزهود حكيم.....ممتحنا

تاريخ المناقشة

2026/ 06 /10

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرّفان

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على كريم فضله وحسن توفيقه على انجاز مذكرة التخرج هاته يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأستاذنا "نبي محمد" على كل المساعدات والتوجيهات والتوضيحات والنصائح التي أسداها إلينا في كل خطوة دون ملل أو ضجر.

فلك منا أستاذنا، أسمى معاني الشكر والتقدير.

كما لا يفوتنا أن نشكر لجنة المناقشة على تفضلها وقبولها مناقشة هذه المذكرة من أجل إثراء محتواها وإبداء ملاحظاتهم التي ترفع من قيمها إلى مصاف المراجع العلمية التي سيعتمد عليها الطلبة والباحثين من بعدنا،

شكر موصول لكل أساتذة الجامعة عامة و أساتذة درب المسار التعليمي خاصة .

فلكم ألف شكر و تحية.



نهدي تخرجنا:



إلى صاحب الوقفة التي لم تهين
يوماً، وإلى من حول قاعة المحكمة
بالحكم إلى سرافعة تاريخية في
حب الوطن والكرامة،

إلى روح شهيد الأمة العربية "الرئيس الراحل :

((المهيب صلاح حسين))

الذي ظلّ ثابتاً في وجه المحاكمة الظالمة، مؤكداً أن العدالة
الحقيقية لا يمكن أن تختال خلف أسوار غير شرعية.
نُهري هذا العمل، تخليداً لذكراه، واعترافاً بموقفه الشهم
الذي سيظل نبراساً لكل باحثٍ عن الحق، وورساً في صلابه
الموقف أمام صلف الخصوم. رحمه الله رحمة واسعة

ناوي حكيم / زاوي الضاوية



قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

ج: الجزء
د.س.ن: دون سنة النشر.
د.ط: دون طبعة.
د.س. ط: دون سنة الطبع.
د.ب.ن: دون بلد النشر.
ط: طبعة.
ص: صفحة.
م: ميلادي.
ج ر: جريدة رسمية.
ت و: تعليمية وزارية.
ع: العدد.
ت. م. و. ع: تعليمية مفتشية الوظيف العمومي.
ق. أ. و. ع: القانون الاساسي للوظيف العمومي
م. ع: الموظف العمومي



مقدمة

مقدمة:

تمثل استراتيجية جذب الموظفين ذوي الكفاءة الدعامة الجوهرية التي تستند إليها المؤسسات و الإدارات العمومية لتلبية متطلباتها من الطاقات الشغيلة, حيث تسعى بشكل حثيث إلى استمالة واستقطاب الكوادر الأكثر جدارة وتميزاً ممن يمتلكون المؤهلات و الكفاءة المتوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة, وتتكامل هذه المساعي والتدابير المتنوعة لتصب في بوتقة ما يُصطلح على تسميته بمسار التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية والتوظيف وفقاً لهذا المنظور يعبر عن سلسلة من الاجراءات والعمليات الهادفة إلى استكشاف واختيار العناصر البشرية المؤهلة للعمل في مراكز وظيفية تعاني نقص افراد وتُعدّ حيوية لاستمرار النشاط الإداري والمؤسسي, ومن هذا المنطلق، تلتزم الجهات المعنية من مصالح خاصة بتسيير مصالح المستخدمين بتنفيذ هذه المهام باتباع اجراءات وقواعد تشريعية مقننة بدقة، غايتها انتقاء كفاءات ذات مؤهلات ومواصفات, تم تحديدها بطريقة مسبقة, ويرتكز هذا المسار على المفاضلة بين المترشحين وإيجاد البديل الأفضل, وصولاً إلى مرحلة التعيين الأولي والتحاق الموظف بالعمل بصفة مؤقتة, تلي هذه الخطوة مرحلة جوهرية تتمثل في إخضاع الموظف الجديد لمدة تقييم و اختبار تحت الملاحظة لفترة زمنية محددة قانوناً، وهي المرحلة التي يُبنى عليها مستقبله المهني؛ ففي حال برهن الموظف خلال فترة التجربة عن جدارته وقدرته الكافية و استحقاقه للمنصب و تبيان قدرته على النهوض بالأعباء والمسؤوليات المنوطة اليه بالوظيفة، يتم إصدار قرار رسمي بتثبيته وترسيمه بشكل دائم في منصبه, وعلى النقيض من ذلك، إذا أسفرت فترة الاختبار عن عدم توفيقه وعجزه عن تلبية متطلبات العمل و عن ما هو منوط اليه فيتم إنهاء الرابطة الوظيفية معه والاستغناء عن خدماته.

و تقوم بذلك و سعياً لتكريس مبدأ " الرجل المناسب في المكان المناسب" وباعتبار ان المؤسسات العمومية هي الأداة التنفيذية لسياسات الدولة وتطلعاتها التنموية، فقد اصبح لزاماً عليها تعزيز منظومتها البشرية باعتبارها المحرك الفاعل للجهاز الإداري المكلف بتجسيد السياسات العامة وتحقيق الفعالية المرجوة في الأداء وفي هذا السياق، أحاط المشرع الجزائري

إجراءات التوظيف بسلسلة من الضوابط القانونية والدستورية، إيماناً منه بمحورية المورد البشري في التنمية، حيث أرسى مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، وهو ما تركز في النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العمومية، التي سعت جاهدة لضمان شفافية الاختيار وتغليب معيار الاستحقاق والجدارة في انتقاء الموظفين بما يخدم المصلحة العامة. بناءً على ما سبق، يكتسي موضوع التوظيف في المؤسسات العمومية أهمية بالغة كونه عصب العملية الإدارية ومحدد مسار نجاحها إذ من خلاله يتم الحاق الإدارات العمومية بالطاقات المؤهلة التي تضمن تطوير الأداء داخلياً، مما يطرح تساؤلات جوهرية حول واقع آليات تسيير الموارد البشرية، وتحديدًا نجاعة إجراءات التوظيف المعتمدة حالياً في المؤسسات العمومية الجزائرية و من هذا المنطلق اخترنا موضوع مذكرتنا و الموسوم بـ:

((الإطار القانوني و التنظيمي للتوظيف الخارجي في المؤسسات و الإدارات العمومية))

أهمية الموضوع:

تتجلى قيمة هذه الدراسة التي نتناولها في المذكرة في معالجتها لامر قانوني اجتماعي محض يخص الفرد باعتباره القاطرة الأساسية لمنظومة الإنتاج، و باعتباره كذلك المسؤول الأول عن تفعيل الموارد المالية و المادية مما جعله قاعدة استراتيجية تتطلب الاستثمار الأمثل فنجاح أي الية في بلوغ الغاية التي وجدت من اجلها مرهون بمدى بقدرتها على استقطاب اصحاب تلك الكفاءات المؤهلة وتلك الملتزمة اخلاقيا ومهنيا ، إذ يستحيل تجسيد الأهداف الإدارية دون مورد بشري و متخصص، الأمر الذي يفرض اعتماد سياسات توظيف تستجيب للواقع العملي ترتكز على معايير الكفاءة و الجدارة في التعيين.

فالقائمة العلمية لهذا البحث كذاك تكمن في قدرته على تشخيص "الداء الإداري" الذي يعيق مردودية القطاع العام إن الإدارة العمومية في الجزائر ليست مجرد جهة توظيف، بل هي واجهة الدولة أمام المواطن

-مفارقة التمويل والنتائج: رغم الضخ المالي الكبير، يظل أداء المرفق العام يعاني من "عجز في الكوادر النوعية" هذا التباين يعكس ضرورة الانتقال من التوظيف "الكمي" (تلبية احتياجات التوظيف الاجتماعي) إلى التوظيف "الكيفي" (تلبية احتياجات التخصص والكفاءة)

-الجدارة مقابل المحاباة: حيث تكمن جوهرية البحث في التصدي لثقافة "المحسوبية او بما يعرف عند العموم بمصطلح المعروفة" التي تفتت ميزان الجدارة فالاعتماد على المرسوم التنفيذي 194-12 هو محاولة قانونية لمحاصرة الممارسات غير القانونية، وإرساء قواعد تقنية صارمة للمسابقات المهنية التي تضمن الشفافية والموضوعية.

أسباب اختيار الموضوع:

تتداخل مجموعة من العوامل والأسباب التي أصلت مسألة "كيفية التوظيف داخل الهيئات والمرافق الحكومية" في مقدمة المسائل الجديرة بالبحث والتحليل العلمي، ويمكن تقسيمها إلى مستويين:

1. المبررات الذاتية (الشخصية)

رغبة منا في الغوص بعمار دراسة هذا الموضوع من منطلقات عملية، وظيفية، مهنية ومعرفية صرفة، تتمثل في:

الواقع المهني والارتباط بالوظيفة :بصفتنا منتسبين للمرفق العام باعتبارنا موظفين عموميين، فلا غرابة ان تنمو لدينا حاجة ماسة و رغبة لفك لغز الإجراءات التشريعية القانونية المنظمة

للمسار الإداري المنعلق بالوظيفة العمومية، بدءاً من ولوج سلك التوظيف، إذ إن التجربة الميدانية الواقعية بهذه المنشآت الادارية تستوجب وعياً شاملاً بالمرجعيات القانونية والتنظيمية.

البُعد المعرفي والتحصيل المفهومي : نرغب كمعدي هذا الموضوع عبر هذا الطرح الدراسي إلى تجاوز "الإدراك السطحي العام" لقطاع الوظيفة العامة نحو توجه معرفي بـ "دراسة تخصصية دقيقة" تركز على استيعاب مختلف المقاربات القانونية والآليات الإجرائية، مما ينمي الزاد الفكري و و المعرفي ويصقل المهارة الفقهية الإدارية في هذا الشأن.

الدعم المكتبي والجامعي : السعي نحو اثراء رفوف الخزانة الأكاديمية بمؤلف نوعي في هذا المجال والدراسة، يخص بالذكر كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة البويرة، عبر مقارنة تدمج القوانين و الاحكام المنظمة لهذا الشأن بالممارسة الفعلية، لتشكل بذلك دليلاً يسترشد به الدارسون، الباحثون والمهتمون بالمنظومة الإدارية خاصة تلك المتعلقة بالتوظيف و الياته.

2. المبررات الموضوعية (العلمية والعملية)

تتكثف هذه المبررات و المسوغات حول طبيعة المعضلة الدراسية وموقعها الجوهري داخل المنظومة الإدارية الجزائرية:

- محورية التوظيف في العصرنة الإدارية: تعد تصفية وانتقاء الكوادر و الافراد المؤهلة البوابة الرئيسية للمضي في رقي الخدمة العامة، باعتبار ان الرأس المال البشري هو الركيزة الأساسية لتحقيق الإقلاع التنموي وبناءً عليه، فإن دراسة قنوات استقطاب هذه الكفاءات يكتسب أهمية بالغة لضمان فاعلية الممارسات الإدارية وقدرتها على تنزيل الخطط التنموية للبلاد.

- الخصوصية التنظيمية لقطاع الوظيفة العمومية: على خلاف المجالات الأخرى، يخضع التشغيل بالهيئات الرسمية المؤسسات الادارية العمومية في الجزائر لترسانة كثيرة من النصوص القانونية والترتيبات الصارمة (أحكام قانون الوظيفة العمومية والنصوص المعدلة له)، وينشد هذا

المؤلف تفكيك مدى نجاعة تلك القواعد في تكريس مبادئ الجدارة، والعدالة، والمنافسة الشريفة لشغل الوظائف العليا والتنفيذية.

- الأبعاد الحيوية للمؤسسات و الإدارات العامة بصفقتها واجهة سيادية: بالنظر لكون الأجهزة الإدارية هي الآلية التنفيذية للدولة في خدمة النفع العام وتجسيد السيادة، فإن تنظيم أنظمة التوظيف (عبر المسابقات أو الانتقاء) تشكل الصمام الأساسي لاستمرارية المرفق العام وانتظام نشاطه، وحمايته من مطبات الركود البيروقراطي و المحسوبة والاضطراب الإداري.

- التماشي مع الحركية والتعديلات التشريعية: تتقصى هذه الدراسة الواردة في هاته المذكرة آليات ملاءمة أدوات التوظيف مع الحزم القانونية المستحدثة، ومدى استجابة الإطار التشريعي الراهن لجذب الكفاءات المهنية القادرة على كسب تحديات التحديث والانتقال الرقمي في صلب الهياكل الإدارية بالجزائر.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا المسعى العلمي الوارد إلى رصد ومناقشة الغايات والمقاصد الآتية:

- استجلاء واقع التزام الهيئات الحكومية المؤسسات و الإدارات العمومية في الجزائر بإنفاذ الأطر القانونية ، والترتيبات الإجرائية و التنظيمية المكرسة ضمن النظام التشريعي المتعلق بالوظيفة العامة من جانب، والوقوف على مستوى قوة و فاعلية هذه القواعد ومدى مرونتها في استيعاب المستجدات والمتغيرات المتسارعة على الصعيد الدولي من جانب ثانٍ.

- تستمد المرافق المؤسساتية الإدارية العمومية قيمتها المحورية باعتبارها الذراع الفعلي لتجسيد توجهات الدولة وتطلعاتها خدمة للمجتمع، الأمر الذي يفرض تكثيف الدراسات التخصصية بشأنها بغية تحديث منظومة التسيير و التنظيم وتحسين كفاءة أدائها.

- قياس مدى نجاح الاستراتيجيات المعتمدة للتشغيل داخل قطاع الوظيف العمومي الجزائري في جذب واستبقاء الكفاءات البشرية المتميزة. تروم الورقة البحثية تشریح البيئة الفعلية لآليات

الاستقطاب بالوظائف الحكومية في الجزائر، وتقديم مقترحات عملية للمسؤولين مستندة إلى مؤشرات ميدانية، بما يدعم سد الفجوات التنظيمية وتطوير معايير الاختيار والتعيين.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة البحثية قيمته الجوهرية وثقلها الأكاديمية من المحورية البالغة التي تشكلها منظومة التوظيف، باعتبارها الركيزة واللبنة الأولى الأساسية في هندسة التوجه المهني للموارد البشرية، فضلاً عن كونها تمثل القرار الاستراتيجي الأكثر تأثيراً وحساسية في ديمومة المؤسسات والهيئات العمومية الإدارية والحكم على كفاءتها؛ وتتأكد هذه الأهمية البالغة ويتسع نطاقها عبر مستويين ومحورين جوهريين:

1. الأهمية العلمية (النظرية)

تأتي القيمة المعرفية لهذه الدراسة من السعي الحثيث نحو إثراء الرصيد المكتبي، بشقيه القانوني والإداري، من خلال تقديم مؤلف بحثي عميق و بأسلوب ممنهج يتولى تفكيك وتحليل الأطر الموضوعية المتحكمة في سير عملية التوظيف، ويتحقق ذلك عبر التركيز على المحاور التحليلية التالية:

- الاستثمار في الرأس المال البشري: يهدف البحث إلى تأصيل فكرة أن المورد البشري لا يعتبر مجرد بند من بنود النفقات المالية أو من اعباء المؤسسة، بل هو أصل ثابت استراتيجي مستدام وثروة حيوية تفوق في قيمتها وإنتاجيتها كافة الأصول المادية الجامدة؛ فالعنصر البشري هو المحرك والفاعل المحوري والوحيد القادر على بث الحيوية في المقدرات الأخرى وتحويلها إلى قيم نوعية ومضافة، الأمر الذي يفرض بالضرورة تعميق الرؤية البحثية حول آليات انتقائه، وجذبه وتوجيهه بالشكل الازم والأمثل.

- تأصيل الأطر القانونية للتوظيف: تكمن الأهمية هنا في اظهار الدور المحوري الذي تضطلع به المؤسسات والإدارات العمومية باعتبارها الأداة التنفيذية لتجسيد السياسات التشغيلية

والتتموية المجسدة من الدولة، وصولاً إلى تقييم مدى تطبيق هذه الهيئات للضوابط والمعايير القانونية الصارمة الموضوعة (وفي مقدمتها مبادئ الجدارة والاستحقاق، وتكافؤ الفرص بين المواطنين)، والتي تشكل الضمانة الأساسية لجذب واستبقاء الكفاءات المتميزة.

- تعزيز فلسفة الانتماء التنظيمي: يسعى هذا المحور إلى شرح اغوار العلاقة الارتباطية والطرديّة بين تبني طرق وآليات توظيف سليمة وموضوعية، وبين توليد شعور عميق بالولاء والانتماء والرضا العملي الوظيفي لدى المنتسب الجديد للمؤسسة الادارية العمومية، وهو ما ينعكس بشكل جلي وإيجابي على مستويات الأداء التنظيمي الشامل، وبالتالي يسهم بفعالية في تمكين المرفق العام من بلوغ أهدافه المسطرة بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية.

2. الأهمية العملية (التطبيقية)

تتجلى الأبعاد الميدانية والملموسة لهذه الدراسة الواردة في مذكرتنا هاته، في محاولتها الجادة لمقاربة الواقع الإداري الفعلي، والعمل على ردم الفجوة المعرفية القائمة بين التنظير الأكاديمي والممارسة التطبيقية، وذلك من خلال الأهداف الإجرائية التالية:

- تشخيص السياق المعرفي والميداني: يركز هذا الجانب على تتبع ومعاينة مدى تطابق الممارسات والإجراءات الميدانية المعتمدة في قطاع الوظيفة العمومية مع البيئة التشريعية والنصوص القانونية النافذة، بالإضافة إلى قياس مستوى النضج والموضوعية عند إنزال هذه الآليات على أرض الواقع التنظيمي.

- تحليل خصوصية التوظيف في البيئة الجزائرية: يتناول موضوعنا بالتحليل المعمق طبيعة التحديات، الرهانات، والضغوطات المركبة (القانونية، الاجتماعية، والاقتصادية) التي تواجه الإدارة و المؤسسة العمومية والمنظومة الجزائرية في هندسة سياسات التوظيف، ورصد الكيفية التي تؤثر وتتأثر بها هذه العملية بالتحويلات التي تحيط بها.

- استشراف آليات التطوير: تتبلور الأهمية التطبيقية في السعي نحو استخلاص جملة من النتائج العلمية والتوصيات الإجرائية التي يمكن أن تسهم في ترقية وتطوير الواقع الفعلي العملي للتوظيف، بما يكفل إرساء دعائم الشفافية و كسر المحسوبية، النزاهة، والاحترافية العالية في اختيار وتعيين الموظفين العموميين.

صعوبات الدراسة:

يُصنف موضوع "سياسة التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية" كأحد المواضيع الحيوية والحساسة بالغة التعقيد في حقل العلوم الإدارية والقانونية؛ ورغم بذل قصارى الجهود للإحاطة بأبعاده العامة وخلفياته الأولية، إلا أن الغوص في تفاصيل البحث الأكاديمي والنزول إلى البيئة الميدانية قد كشف عن جملة من العقبات والتحديات "التقنية" والموضوعية التي تطلبت يقظة وفطنة علمية من قبل الباحث للتعامل معها، ويمكن حصر هذه التحديات في النقاط التالية:

- الفجوة بين النص القانوني والممارسة الميدانية: واجه البحث إشكالية التباين الواضح بين الترسانة التشريعية والقانونية الصلبة والمتكاملة نظرياً (وعلى رأسها الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي)، وبين واقع الممارسة الطويل و المعقد؛ وتتبلور الصعوبة تحديداً في:

- رصد وتتبع الكيفيات وكذا الآليات الفعلية لتطبيق هذه النصوص التشريعية في الواقع اليومي للإدارات.

- البحث عن مدى استقلالية لجان المسابقات والامتحانات المهنية، ومدى فاعلية تلك الرقابة البعدية التي تمارسها مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية.

- الحرج المنهجي المتمثل في صعوبة إثبات أو نفي تأثير العلاقات الشخصية، "الوساطة"، والمحسوبية وفق مقارنة علمية أكاديمية منضبطة وموثقة، بعيداً عن الأحكام الانطباعية أو الأقاويل الشائعة.

- التغييرات التشريعية المتسارعة: تنسم السياسة الوطنية للتوظيف في الجزائر بالديناميكية و المرونة المستمرة والتعديلات الدورية و الانية المحكومة بالظروف الاقتصادية و السياسية والتحويلات الهيكلية للدولة (مثل اتخاذ قرارات بتجميد التوظيف في فترات العجز المالي، ثم إطلاق عمليات التوظيف أو إدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل في فترات أخرى و ادماج الدكاترة...الخ)؛ هذا الشعب جعلنا نصطدم بعقبة ملاحقة وضبط و متابعة المناشير الوزارية المشتركة والتنظيمات المتغيرة، وهي وضعية تعكس طبيعة "الإدارة غير المستقرة" التي تحوّل البحث العلمي إلى مطاردة لهدف متحرك؛ ومما زاد من تعقيد الأمر، الحاجة الماسة للمتابعة الدائمة لتعليمات ومراسلات داخلية قد لا تجد طريقها للنشر في الجريدة الرسمية، بل تظل متداولة داخل أروقة الإدارات كـ "مراسلات داخلية" دون سقف زمني محدد.

- إشكالية التباين بين الوفرة النظرية والشح الإجرائي: على الرغم من تدفق الإنتاج المعرفي ووجود رصيد ضخم من المراجع العامة (من أطروحات، كتب، ودراسات و مقالات) التي تبحث في مواضيع التوظيف كموضوع ظاهرة إدارية، والمؤسسة العمومية كإطار تنظيمي، إلا أن المعضلة الحقيقية برزت في غياب التخصيص والعمق الإجرائي، ويتضح ذلك من خلال:

- جمود الإطار النظري: حيث تكفي السواد الأعظم من المصادر المتاحة باستعراض المقاربات الكلاسيكية والتقليدية للوظيفة العمومية و فقط، في حين تفتقر للمواكبة البحثية الرصينة للتحويلات الانية الحديثة، لاسيما استراتيجيات التوجه نحو "الرقمنة" والإدارة الإلكترونية داخل قطاع التوظيف العمومي الجزائري.

- نقص "دراسات الحالة" المحلية: يواجه الباحث وفرة في المراجع التي تستعرض "نظريات الإدارة" بنماذجها العالمية والعامة، لكنه يصطدم بشح فادح في الأدبيات التي تفكك

خصوصية البيئة الإدارية الخصبة للدراسة الجزئية وكيفية تعاطيها مع الأزمات الهيكلية (مثل إدارة الفائض في العمالة أو تبني آليات الاستقطاب الاستثنائية).

- الانفصام بين النظرية والممارسة: سيطرة الطابع المعياري على المؤلفات القانونية المتوفرة، والتي تركز على شرح "ما يجب أن يكون عليه التوظيف" انطلاقاً من النص المثالي، بينما يفتقر الحقل الأكاديمي إلى دراسات نقدية واقعية ترصد "كيف يدار التوظيف فعلياً"، مما يضع الباحث أمام كتابات تصف "مدينة فاضلة" إدارياً، بينما يتطلب التقييم العلمي تشريحاً سوسولوجياً وقانونياً أعمق للواقع.

- تشتت المادة العلمية: تشتت المادة المعرفية بين فصول علمية متعددة؛ حيث تنزوي الأدبيات النظرية والتشريعية داخل كليات الحقوق والعلوم القانونية (التركيز على النص فقط)، بينما تنفصل عنها الجوانب التنظيمية والبشرية داخل كليات العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير (التركيز على الفعالية الاقتصادية والإنتاجية لما هو متخصص)، وهو ما ضاعف من صعوبة مأمورية الباحث في صياغة وتشكيل مقارنة تكاملية "متعددة التخصصات" تدمج بين صرامة النص القانوني ومرونة الفعالية الاقتصادية.

منهج البحث:

ن نقد المحسوبة يتطلب أدوات تتجاوز التحليل القانوني الصرف إلى التحليل السوسولوجي؛ فكيف يمكن قياس "الوساطة" في مسابقة إدارية ظاهرها الالتزام بالمعايير القانونية؟ هنا تبرز أهمية الجمع بين المنهج الوصفي والتحليلي لاستقراء النتائج وتوخياً للوصول إلى تفكيك منهجي رصين للمسائل والمعضلات التي تطرحها هذه الدراسة، وبغية سبر أغوارها وتحليلها بأسلوب يتسم بالرصانة العلمية والتحري الدقيق، فقد استوجب الأمر الاتكاء على توليفة متبادلة ومتناغمة من آليتين منهجيتين تكمل إحداهما الأخرى، حيث تمثلت هذه الازدواجية المنهجية فيما يلي:

المنهج الوصفي: يقوم بدور "التأصيل"، حيث يحدد الإطار المرجعي والمفاهيمي الذي يسمح للقارئ بالإحاطة بالتراكم النظري حول التوظيف العمومي وتتحقق هذه الغاية المعرفية من خلال الاعتماد على آلية الاستقصاء المكتبي الشامل والمسح الببليوغرافي المعمق للمدونات الفكرية؛ حيث يستند هذا الفحص التحليلي إلى استنطاق أمهات المصادر، والمؤلفات التأسيسية، والأطروحات المحكمة، بالإضافة إلى الدوريات العلمية الرصينة التي تتبعت بدقة مسارات التطور التاريخي والتحويلات الهيكلية التي طرأت على هذا الحقل المعرفي عبر الزمن.

المنهج التحليلي: يقوم بدور "التشريح"، حيث لا يكتفي الباحث بسرد النصوص، بل يعمل على تفكيك البنى الإدارية للكشف عن مواطن الخلل، وطرح الحلول التي تخرج عن النطاق التنظيري الضيق إلى النطاق العملي التطبيقي.

إن الباحث المتبصر يدرك أن الإصلاح الإداري ليس مجرد نصوص تشريعية، بل هو ثقافة مؤسسية. إن نجاح الإدارة الجزائرية في عصر الرقمنة (مثل تفعيل منصات التوظيف الرقمية مؤخراً) يعد تحولاً جذرياً يستوجب منكم—بصفتكم باحثاً متخصصاً—رصده كمتغير جديد في دراستكم، حيث أن الرقمنة تعد "العدو الأول للبيروقراطية والمحسوبية"، وهي أداة تقنية قادرة على فرض تطبيق القانون بصرامة أكبر من أي رقابة بشرية. إن هذا المشروع البحثي، بما يحمله من صرامة أكاديمية وواقعية مهنية، يمتلك كافة المقومات ليكون مرجعاً متميزاً في تخصص القانون الإداري والوظيفة العمومية، لا سيما في ظل الحاجة الملحة لدراسات تحليلية نقدية تخرج بالبحث من دائرة "الإنشاء القانوني" إلى دائرة "اقتراح الحلول العملية".

الإشكالية:

بناءً على هذا التصور العميق للموضوع ارتأينا طرح الإشكالية الآتية :

كيف نظم المشرع الجزائري سبل الالتحاق بالوظائف داخل المؤسسات والإدارات العمومية؟ وما هي مختلف المحددات القانونية والمعايير المعتمدة لاختيار و تقييم المترشحين ضمن كل نمط توظيف؟

وحتى نتمكن من الإجابة على هذا التساؤل الرئيسي نستعين بجملة من الأسئلة يمكن طرحها كما يلي:

أولاً: ما هو المفهوم الدقيق لعملية التوظيف في الفكر الإداري الحديث؟ وما هي بالتدقيق المحطات الزمنية والمراحل الإجرائية المتتابعة التي تمر بها، فضلاً عن الأنماط المتنوعة التي تتخذها داخل البيئة التنظيمية؟

ثانياً: ما هي المرجعيات التشريعية والمصادر القانونية التي يستمد منها قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر شرعية آليات التوظيف الخاصة به؟ وكيف يساهم هذا القطاع الحيوي في إرساء دعائم الكفاءة، وتحقيق مستويات متقدمة من الفاعلية الإدارية والواقعية الميدانية عند تطبيق أحكام وقوانين الوظيفة العامة؟

ثالثاً: كيف تترجم التدابير العملية والآليات التنفيذية لعملية الاستقطاب , الجذب والاختيار، بدءاً من الخطوة التأسيسية المتمثلة في صياغة وهيكله المخطط السنوي الاستراتيجي لتسيير وتدبير الموارد البشرية؟

رابعاً: ما هي المناهج والمسارات القانونية المعتمدة قانوناً لشغل المناصب والوظائف داخل هيئات ومؤسسات الإدارة العمومية ذات الطابع الإداري في البيئة التشريعية الجزائرية؟ خامساً: ما هو مستوى جودة وحصيلة نجاعة السياسات المتبعة في مجال التوظيف الحكومي في الجزائر، وهل حققت الأهداف التنموية والإدارية المرجوة منها؟

وقصد الإجابة على التساؤلات الفرعية قمنا بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: تُعدّ عملية الاستقطاب والتعيين بمثابة الركيزة الحيوية والنواة المركزية التي لا غنى عنها لبناء التفوق المؤسسي، وضمان ديمومة واستمرارية كفاءة المنظمات الإدارية وتطوير أدائها العام بمرور الوقت.

الفرضية الثانية: يركز هيكل التوظيف ومنظومة شغل المناصب في قطاع الوظيفة العامة على الامتثال الصارم والانصياع الكلي للمنظومة القانونية والنصوص التنظيمية والمبادئ الأساسية الآمرة التي نص عليها الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الفرضية الثالثة: يُمكن إرجاع تدني مستويات الإنتاجية والقصور الملاحظ في مردودية المرافق والمؤسسات الإدارية الجزائرية إلى غياب الرؤى الاستراتيجية والخطط العقلانية في عملية اختيار الكوادر، مما يحول دون الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية المتوفرة ويعيق توجيه الكفاءات نحو الأماكن الحساسة التي تستحقها.

الفرضية الرابعة: تم توجيه حقل الدراسة الميدانية والتحليلية والتركيز بشكل خاص على الهيئات والمنظمات العمومية ذات الصبغة الإدارية (أو ما يُعرف بقطاع الوظيفة العامة بصفة شمولية)، ويرجع هذا التخصيص إلى السمات البنوية الفريدة والخصائص التنظيمية الذاتية التي تصبغ عمليات التوظيف في هذا الحقل المتميز، فضلاً عن خضوعه لمجموعة من القواعد والمبادئ الموحدة والمشاركة التي تضبط وتدير هذا المرفق بحكم القانون.

الفرضية الخامسة: تسعى هذه المقاربة البحثية إلى رصد واستكشاف شتى التحديات، والمعوقات، والكبوات التنظيمية والقانونية التي تجابه المسؤولين وصناع القرار والمكافئين بملف انتقاء واختيار وتوظيف العنصر البشري في فضاء المؤسسات العمومية الإدارية بشتى مستوياتها.

هيكل الدراسة (خطة البحث)

لغرض الإحاطة بجوانب الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمدنا خطة موضوع دراستنا متكاملة تتوزع على فصلين أساسيين، حيث تناولنا في الفصل الأول المرتكزات

المفاهيمية للتوظيف في الوظيفة العمومية و في الفصل الثاني كيفية التخطيط الاستراتيجي و التنفيذ الاجرائي للحاق بالوظيفة العمومية وخاتمة جامعة للموضوع المطروح.

من أجل الإلمام الشامل بكافة الأبعاد والزوايا المحيطة بظاهرة الدراسة، والسعي نحو تقديم إجابات دقيقة وممنهجة تلامس جوهر الإشكالية المحورية المثارة، تم رسم خارطة طريق بحثية وهيكلية علمية متكاملة الأدوات، انقسمت هذه الدراسة وبشكل متوازن إلى محطتين رئيسيتين تشكلان جسد هذا البحث؛ حيث أفردنا القسم الاول لمناقشة الأطر النظرية والمصطلحات التأسيسية لآليات الالتحاق بالقطاع العام، بينما خصصنا القسم الثاني لفك تشابك المسارات التنبؤية والخطوات التدبيرية والعملية للوصول إلى هذا القطاع وتطبيق آلياته على أرض الواقع، لينتهي هذا الجهد العلمي بخلاصة تركيبية واستنتاجات كلية تلخص ما تم التوصل إليه.

مقدمة:

تُمثل هذه النافذة الاستهلالية العتبة الأولى والقاعدة التمهيدية للدراسة ككل؛ حيث تعمدنا من خلالها رسم المعالم الكبرى للموضوع عبر جرد موسع لكافة المتغيرات والعوامل الداخلة في نطاق البحث، كما اهتمنا بوضع القارئ في التصور العام والأيدولوجي للدراسة، فضلاً عن تحديد الغايات الاستراتيجية التي يبتغي البحث بلوغها، مع تبيان الأدوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها لضمان علمية وموضوعية الطرح الدراسي لموضوعنا.

الفصل الأول: تم التطرق الى المرتكزات المفاهيمية للتوظيف في الوظيفة العمومية أفردت مساحة هذا الفصل لتكون بمثابة التأسيس المعرفي واللبنة النظرية الأولى للبحث، حيث تم التركيز فيه على تفكيك المصطلحات البنوية وفهم كنه التوظيف الإداري وطبيعة المرفق العام كبنية حاضنة. ولم يقتصر الأمر على السرد المصطلحي، بل تداخلنا مع الخلفيات الفكرية والنماذج التفسيرية المختلفة التي حاولت قراءة وفهم هذه الظاهرة الإدارية. في ذات السياق، تم الالتفات لتعريف الماهية القانونية والتنظيمية للموظف العمومي، والولوج في تفاصيل منظومة

تسيير الكفاءات البشرية عبر تدارس خططها الإستراتيجية وممارساتها التنفيذية اليومية، وهو ما أتاح لنا تشييد أرضية صلبة لخدمة الجوانب العملية والواقعية في الفصول اللاحقة.

الفصل الثاني: حمل محور كيفية التخطيط الاستراتيجي و التنفيذ الاجرائي للحاق بالوظيفة العمومية يتحول الاهتمام في هذا الشق من الدراسة صوب الفضاء التطبيقي والممارسات الميدانية المنظمة لعمليات الاستقطاب والاختيار في المرفق الإداري، مع التركيز على الرؤى المستقبلية لكفاية الموارد البشرية. ولأجل إحداث قراءة منظمة وعميقة، آثرنا تقسيم هذا المبحث الإجرائي والعملية وتوزيعه بالتساوي على مسارين ومحورين جوهريين:

1- كيفية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: وتناولنا فيها التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية و كيفية استقطاب الكفاءات و معايير الانتقاء.

2- حجية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كشرط مسبق لتبرير لشريعة عملية التوظيف في المؤسسات والادارات العمومية: وتم التركيز فيها على ماهية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و الدراسة وكيفيات و اجال المصادقة على هذا المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

3- الاليات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية و اجراءات تنظيمها من خلال التطرق الى كيفيات التوظيف على اساس الاختبارات و الشهادات و الفحوص المهنية و كذا التوظيف المباشر.

الخاتمة:

شكل هذا الجزء الركيزة الختامية والجوهرية لموضوعنا، حيث تم استعراض قراءة تحليلية شاملة ومكثفة لكافة المسارات المعرفية والميدانية التي مرت بها الدراسة، وقد أفردت هذه المحطة

النهائية مساحة وافية لتلخيص واستعراض أبرز الخلاصات والاستنتاجات العلمية التي تم التوصل إليها بناءً على البيانات والأدلة المناقشة في الفصول السابقة.

علاوة على ذلك، نجحت هذه الخاتمة في تقديم إجابات محورية ودقيقة ومقنعة حول التساؤلات الجوهرية المكونة للإشكالية الرئيسية التي انطلق منها البحث منذ البداية، مفسرةً الروابط الكامنة بين المتغيرات، ولم يقتصر الأمر على تشخيص الواقع فحسب، بل امتدت المخرجات لتتبلور في شكل حزمة متكاملة من التوصيات الإجرائية والمقترحات العملية التي يمكن الاستفادة منها في البيئة الواقعية، واختتمت برسم ملامح آفاق بحثية جديدة وواعدة تفتح المجال أمام الباحثين الآخرين لاستكمال النقص وسد الثغرات المعرفية في هذا التخصص.

الفصل الأول

المرتكزات المفاهيمية للتوظيف
في الوظيفة العمومية

الفصل الأول

المرتكزات المفاهيمية للتوظيف في الوظيفة العمومية

تعتبر الركائز النظرية للتعيين في المرفق العام حجر الأساس لتأسيس أي هيكل تنظيمي يطمح لبلوغ الفعالية والديمومة، حيث تستند إلى دعامتين جوهريتين تترجمان المسار التحولي والتنظيمي الذي مر به هذا المجال.

فمن جهة، يتضح التصور النظري للإدارة العمومية وتمظهراتها بالقوانين والنصوص التشريعية بالجزائر، وهو ما جرى إيضاحه بالـ (المطلب الأول)، إذ يجري التركيز هنا على ماهية الوظيفة العامة بوصفها وسيلة حكومية لإدارة الشأن العام، مع تحديد ميزاتها بالمنظومة الجزائرية التي حاولت التوفيق بين مفهوم السيادة الرسمية ومتطلبات المصلحة والمستهدفات المجتمعية، ومن جهة أخرى، يتعذر استيعاب شروط الانضمام لتلك الهيئات بمعزل عن مراجعة المبادئ الفكرية والترتيبات التنظيمية لقطاع التوظيف الحكومي، وهو الجانب الذي ركز عليه (المطلب الثاني) بالتحليل؛ حيث يستقضي الأطر المحددة لمركز المشتغل بالقطاع العام، والفرق بين نظام المسار المهني (System of Career) ونظام الوظيفة (System of Job)،¹ وكيفية هيكله الوظائف بما يضمن تكافؤ الفرص والجدارة في التوظيف.

¹ (Système de Carrière) تُجسد هذه العبارة بقطاع الوظيفة العامة (خصوصاً بالقوانين المقارنة والتشريع الجزائري كالأمر 03-06) مفهوم "نمط المسار الوظيفي" أو "المنظومة المغلقة" ويمثل هذا التوجه أحد الركيزتين الهيكليتين اللتين تتأسس عليهما الإدارات الحكومية عالمياً، بالتقابل مع "نمط الوظيفة المجردة" (Système d'Emploi) "السائد بالبيئات الأنغلوإسكسونية كالولايات المتحدة والمملكة المتحدة. وتستند فلسفته إلى اعتبار انضمام الفرد للخدمة العامة ليس مجرد ملء لمنصب مؤقت، وإنما هو ولوج لخط مهني مستدام وثابت يبدأ من التوظيف وينتهي ببلوغ التقاعد.

المبحث الأول

المقاربة المفاهيمية للمؤسسة العمومية وتجلياتها في النظم القانونية

و التشريع الجزائري

تمثل المؤسسة و الادارة العمومية أحد الدعائم الجوهرية التي تعتمد عليها الأنظمة المعاصرة في إدارة مرافقها الخدمية وبلوغ النهضة التنموية والمجتمعية، ويرتكز البناء الدلالي لهذا المفهوم بصفته ذاتاً اعتبارية خاضعة لأحكام القانون العام، تحوز استقلالية تديرية ومالية، وتصبو بصفة رئيسية لنفع الصالح العام بمعزل عن حسابات الكسب المادي، وتبرز هذه الرؤية في التشريعات الحالية عبر وضع ضوابط هيكلية تكفل التوافق بين هيمنة السلطة في التوجيه (الإشراف) وبين الحركية المطلوبة لتسيير المرفق الحكومي بكفاءة، مع تنوع أصناف هذه الهيئات تماشياً مع طبيعة مهامها، أكانت توجيهية، إنتاجية، أم تسويقية، بناءً على المعطيات المذكورة أعلاه، تناولنا في بحثنا هذا التأصيل التشريعي والفقهي لماهية المؤسسات العمومية (المطلب أول) ثم بعد ذلك التصنيف القانوني للمؤسسات العمومية (مطلب ثان).

المطلب الأول

التأصيل الفقهي والتشريعي لماهية المؤسسة العمومية

لقد شكّل المفهوم القانوني للمنظمة والإدارة العمومية محور نقاش فقهي عميق، استقر في المطاف الأخير بربطه بكيان الذات الاعتبارية ذات الطابع القطاعي.

الفرع الأول: التحديد الفقهي لمصطلح المؤسسة العمومية

يلتقي رواد القانون الإداري، وفي مقدمتهم الفقيه -سليمان الطماوي-، على اعتبار الهيئة العامة بمثابة "مشروع حكومي عمومي يُشرف عليه تنظيم رسمي ويحوز الذاتية القانونية المستقلة"، ويتضح هذا المفهوم بدقة من خلال الأركان الآتية:¹

أولاً: اللامركزية المرفقية (المصلحية): يُجمع رجال القانون على أن الهيئات والمؤسسات العامة تُمثل "اللامركزية الوظيفية"، وهي تختلف تماماً عن نظيرتها المحلية (الإقليمية)؛ فإذا كانت الأخيرة تركز على البعد الجغرافي، فإن الإدارة المعاصرة تتأسس على الجانب "العملي"، إذ يتم منح قطاع معين الذمة القانونية المستقلة للإشراف على عمل تخصصي محدد.

ثانياً: ركيزة الاستقلال والتمتع بالشخصية المعنوية (الاعتبارية): تختلف المؤسسة الإدارية عن نظام "الإدارة المباشرة" بامتلاكها كياناً مالياً منفصلاً، وصلاحيات تشريعية تتيح لها إبرام العقود والمقاضاة، الأمر الذي يمنحها مرونة كاملة في رسم السياسات بعيداً عن التعقيدات المكتبية والروتين الإداري، مع بقائها تحت مظلة التوجيه والإشراف من السلطات المركزية.²

الفرع الثاني: المقاربة التشريعية للمؤسسة العمومية في القانون الجزائري

امتدّ نطاق المنشأة الإدارية في القانون الجزائري ليستوعب أطر شتى من التنظيمات، وتعلّق تحديد ماهيتها أساساً بالمركز التشريعي للأفراد المسيرين لها وبنوعية المهمة الموكلة.

أولاً: المعيار العضوي والمادي في التعريف: تُعرف المرافق العمومية وفقاً للمنظور القانوني بأنها شتى الأجهزة والوظائف الرسمية، والفروع الجهوية، وكافة الهيئات التي يسري على عمالها نظام الوظيفة العامة (مثل المنشآت الإدارية، والتعليمية، والمعرفية).

¹ يزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، كلية الحقوق و

العلوم السياسية (2010-2011)، ص 17

² جلول شيتور، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الانسانية(العدد10) نوفمبر 2006، ص 140

ثانياً: معيار المنفعة العامة وتطور دور الدولة: يركز عمل المؤسسة / الإدارة العمومية بالجزائر على "تقديم النفع العام" كمعيار رئيسي يفصلها عن الشركات الخاصة الهادفة للمكسب المادي بالدرجة الأولى، وقد تغير هذا المنظور مع ركوب موجة الانفتاح، حيث انتقلت السلطة من الإشراف الكلي إلى التنظيم الهيكلي، مفسحة المجال لبروز مجتمعات عمومية تجارية تتمتع بحرية تامة.

المطلب الثاني

التصنيف القانوني للمؤسسات العمومية في المنظومة الجزائرية

تتنوع فئات الهيئات والمرافق الإدارية العمومية بالجزائر وفقاً لخصوصية المهام المنوطة بها والتشريع الوضعي المنظم لشؤونها الوظيفية كل واحدة على حدى إلى جانب نمط الخصومات القضائية المرتبطة بها.

الفرع الأول: المؤسسات ذات الطابع الإداري والصناعي (ثنائية القانون العام والخاص)

أولاً: المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري (EPA):¹

هي هيئة إدارية تتميز بالصفة الاعتبارية والاستقلال المالي المحض، تتصل بالجهة المركزية بعلاقة "التبعية" بما يعرف بـ (الإشراف الوصائي)، يمثل هذا النمط لأحكام

¹تعتبر الهيئة العامة ذات الصبغة الإدارية (EPA – Établissement Public à Caractère Administratif) من أبرز الآليات التنظيمية التي تطبقها السلطات العمومية لتسيير المرافق الحيوية في منظومة القانون الإداري.

القانون الإداري بصفة كلية، سواء كان ذلك في عقودها، أو عمالها (موظفون عموميون)، أو قضاياها التي تفصل فيها سلطات القضاء الإداري.¹

ثانياً: المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري (EPIC):²

باعتبارها نظاماً مختلطاً، فهي مرافق تمارس أنشطة مشابهة و مماثلة للنشاط الخاص (تجاري أو صناعي)،³ ورغم تمتعها بخصائص الشخص المعنوي العام (الاعتباري)، إلا أنها تخضع لمزيج من القانون العام (و ذلك في علاقتها بالدولة) والقانون الخاص (و ذلك في علاقتها بالغير وبالعلاقاتها بالعمال).⁴

الفرع الثاني: المؤسسة العمومية الاقتصادية (EPE):⁵

تُشكل تلك الهيئات ركيزة الحكومة في المجال الصناعي ، وقد نظمها الأمر رقم 01/04 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و خصوصيتها و تسييرها بصفقتها مؤسسات ربحية تمتلك بها الحكومة أو أي هيئة اعتبارية أخرى تابعة للتشريع العام أكثرية الحصص النقدية بصفة علنية أو ضمنية وهي تدعن للتشريع العام.⁶

أ- الطبيعة القانونية (الصبغة التجارية): تُصنف المؤسسة العمومية الاقتصادية على أنها هيئة استثمارية (شركة تجارية) و (غالباً شركة مساهمة) تُعرّف المنشأة الاقتصادية

¹ سليمان محمد طهاري، المرجع السابق، ص 87.

² عندما تقرأ أو تسمع مصطلح "إيبيك" (EPIC) établissement public industriel commercial "في السياق القانوني أو الإداري، فالمقصود به مباشرة هو المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

³ سليمان محمد طهاري، المرجع السابق، ص 88

⁴ سليمان محمد طهاري، المرجع نفسه، ص 88

⁵ المؤسسة العمومية الاقتصادية (EPE – Entreprise Publique Économique) تُعد الشركات العامة الإنتاجية دعامة حيوية للبنية المالية بالجزائر، حيث تُسير وفق منظومة تشريعية متميزة تدمج حياة الحكومات بالقواعد الاستثمارية والأسواق.

⁶ عبد الله فادية، الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون اقتصادي، مجلة العلوم القانونية والإدارية عدد 11،

العامة باعتبارها كياناً استثمارياً (منشأة تجارية) وتأخذ عموماً شكل (شركة مساهمة)، حيث تستحوذ السلطات الرسمية أو الهيئات الاعتبارية العامة على الحصة الأكبر من أسهمها.

ب- النظام القانوني والمنازعات: تخضع شؤونها التنظيمية لأحكام القانون التجاري، ويعتبر عمالها موظفين خاضعين لقانون العمل وليس قطاع الوظيفة العمومية، كما يختص النظام القضائي العام (المدني/التجاري) حصراً بالفصل في نزاعاتها مع الأطراف الخارجية، وتتدرج تحت رقابة مجلس مساهمات الدولة

الفرع الثالث: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي، التكنولوجي، والثقافي

استحدث المشرع أصنافاً خاصة متميزة مراعاة لخصوصية المرفق التعليمي والبحثي.

أ- المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي (EPST):¹

أنشئت بموجب القانون رقم 98-11 هو القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (1998-2002) في الجزائر والذي يهدف إلى تطوير القدرات البحثية والتكنولوجية للبلاد (تم تعديله وتتميمه لاحقاً بموجب القانون رقم 05-08 (أو 05-05) ليمتد كبرنامج للفترة 2008-2012) وتستهدف تنفيذ برامج البحث العلمي والتطوير

¹ المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي و Etablissement Public à Caractère Scientifique et Technologique. (EPST)

هي نمط متميز من الهيئات الحكومية بالجزائر، تمتاز بالذمة المالية المستقلة والكيان الاعتباري، كما تتبع إجمالاً لإشراف الوزارة الوصية على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي. و كان في التحديث القانوني الأخير (جانفي 2026): صدر في العدد رقم 6 من الجريدة الرسمية الجزائرية المرسوم التنفيذي رقم 26-68 (المعدل والمتمم للمرسوم النموذجي السابق رقم 11-396)، والذي جاء بإصلاحات هامة تمنح هذه المؤسسات مرونة أكبر، أبرزها:

تتمين براءات الاختراع: السماح للباحثين والطلبة والأساتذة بإنجاز أعمال بحثية تُنتج حقوق ملكية فكرية (براءات اختراع) داخل المؤسسة أو بالتعاون مع الوسط الاقتصادي بموجب اتفاقيات. العائدات المالية: إقرار تحصيل "نسب من عائدات البيع" والتسويق التجاري لنتائج البحث لصالح المؤسسات البحثية والباحثين، مما يخرج الـ EPST من دور البحث النظري إلى الاستثمار المعرفي والاقتصادي الفعلي.

التكنولوجي ومن أمثلتها الوكالات الوطنية لتطوير البحث في الصحة والجامعات (في شقها البحثي).¹

ب- المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني (EPCSCP):²

وتتمثل أساساً في المراكز الجامعية والجامعات، ولقد أقرها القانون 05/99 المتعلق بالتعليم العالي، والمدارس العليا، و المؤرخ في 04 افريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، تنفرد هذه الهيئات بحرية معرفية وتوجيهية شاسعة، فضلاً عن تمتعها بالتنسيق المالي والإداري المطلق، بغية كفالة استقلالية التنقيب الأكاديمي وتحديث الصرح العلمي.

¹بوزيد غلابي, مرجع سابق, ص 47

²الرمز EPCSCP ويُكتب اختصاراً أيضاً (EPSCP) هو التسمية القانونية باللغة الفرنسية لـ Etablissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel ويُقصد به في البيئة الأكاديمية والنصوص القانونية: الهيئة العمومية ذات الصبغة العلمية والثقافية والمهنية. وبخلاف صيغة EPST الموجهة أساساً لـ "معاهد ومخابر البحوث المستقلة"، يُمثل النمط EPCSCP الهيكل التنظيمي المعياري الذي تندرج تحته كليات وجامعات التعليم العالي كافة.

المبحث الثاني

الوظيفة العامة بين المرجعية التاريخية و الضوابط القانونية

تُعَدّ الخدمة الحكومية حجر الأساس الذي يرتكز عليه كيان اي دولة، فهي الوسيلة الإجرائية التي تؤمن بها ديمومة المرافق العامة وتوفير المنافع للجمهور بذلك، وينقاد هذا البناء لازدواجية محكمة في مواعمتها بين المسار الزمني الذي شكل كينونتها، وبين تلك القواعد التشريعية التي تنظم صلة العامل بالهيكل التسييري، حيث تجد الوظيفة العامة جذورها في الحاجة التنظيمية الملحة للمجتمعات السياسية عبر العصور، حيث انتقلت من مفهوم "خدمة الحاكم" التي سادت في العصور القديمة إلى مفهوم "خدمة الصالح العام" في الدولة الحديثة، هذا التحول لم يكن مجرد تغيير في المسميات و فقط، بل كان انعكاساً لتغير الفلسفة السياسية والاجتماعية برمتها تجاه مفهوم السلطة والخدمة.

تضرب الوظيفة العامة بجذورها في العمق التنظيمي الحتمي للمجتمعات البشرية تاريخياً، إذ تحولت من فكرة "الولاء للسلطان" المهيمنة قديماً إلى مبدأ "المنفعة المجتمعية" بالمنظومة المعاصرة، ولم يعد هذا الانتقال تبديلاً للمصطلحات فحسب، وإنما تجسيدا حقيقياً لإعادة صياغة الرؤى الإيديولوجية والاجتماعية الشاملة لجوهر الحكم والواجب.

من المنظور التشريعي القانوني، تُدار الوظيفة الحكومية عبر مجموعة من الانظمة القانونية والأسس الدستورية الساعية لإيجاد تلاؤم بين مكاسب الموظفين (مثل الأجر، التدرج، والضمان القضائي) وبين مختلف التزاماتهم الوظيفية (مثل الالتزام، الجودة، والموضوعية)، وتظهر تلك القواعد في الأطر التنظيمية الحاصرة لآليات التوظيف، والتطور الإداري، وانتهاءً بآليات المحاسبة والتقاعد عن العمل، و من خلال تصفحتنا لمختلف المراجع ذات الصلة بدراستنا هاته، لقد قمنا باستعراض الجذور التاريخية والمفاهيمية المؤطرة لقطاع الوظيفة العمومية ضمن القوانين الجزائرية (المطلب الاول) والمنطلقات التشريعية المرجعية المنظمة له (مطلب ثان).

المطلب الأول

التأصيل المفاهيمي و التاريخي لنظام الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

لقد انقسم فقهاء الوظيفة العمومية لفريقين بارزين بخصوص ضبط المفهوم الدقيق للمرفق الوظيفي العام؛ حيث نجد فريق يتبنى الاتجاه الموضوعي التحليلي، وفريق يسلك مسلكاً شكلياً وصفي (هيكلياً).¹

أولاً: الاتجاه الموضوعي التحليلي

يُقصد بالوظيفة العامة كونها مجموعة من الصلاحيات القانونية والتشريعية التي ينبغي أن يؤديها فرد معين ومؤهل يستوفي معايير خاصة محددة بصورة مستمرة مبتغياً النفع المشترك.²

ثانياً: الاتجاه الشكلي الوصفي (الهيكلية)

حيث يراها بمثابة كتل بشرى يتولى توجيه وإدارة الهيئات الحكومية، وبذلك يستند هذا المفهوم إلى العنصر الإنساني والقواعد التشريعية المنظمة له، متجاوزاً في الوقت ذاته نوعية المسؤوليات والالتزامات المنوطة بهم.³

¹قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج، النشر والتوزيع، تلمسان، 2021، ص7

²عبد الغاني بيسوني عبد الله، القانون الإداري (أعمال السلطة الإدارية، أموال السلطة الإدارية و امتيازات السلطة الإدارية، الدار الجامعية، بيروت لبنان، 1993، ص18-20

³أشرف محمد انس جعفر ، التنظيم الدستوري للتوظيف العمومي-دراسة مقارنة-، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، ص24

ثالثاً: التعريف الراجح

هو ذلك التعريف الذي يجمع الداليتين السابقين والذي يعتبر أن الوظيفة العامة عبارة عن حزمة القواعد والتشريعات التي تحكم العاملين الحكوميين بالبلاد، وبناءً عليه يمكن تعريف العامل بأنه فرد يشارك في إدارة مرفق حكومي تديره السلطة أو إحدى هيئات القانون العام.

رابعاً: اتجاه المشرع الجزائري

نصت المادة الأولى من الأمر 66-133 الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر على أنه يُصنف كموظفين الأفراد المعينون بمنصب دائم، والذين جرى تثبيتهم بسلم رتب الإدارات المركزية للدولة والقطاعات اللامركزية المرتبطة بها والبلديات والولايات بالإضافة إلى المنشآت والمرافق العامة، وفق شروط يضبطها نص تنظيمي.

وهذا ما تضمنته تقريباً المادة 05 من المرسوم رقم 85-54 المؤرخ في 23 مارس من عام 1985، المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة، حيث نصت على: "يُقصد بالموظف كل عامل يتم تثبيته في منصب عمله رسمياً بعد انقضاء فترة التربص التجريبية"، يتضح من خلال هذين النصين أن الموظف العام هو من يمارس نشاطه المهني في بيئة الوظيفة العمومية.¹

الفرع الثاني: التطور التاريخي والنظم القانونية للوظيفة العامة في الجزائر

تعتبر الخدمة المدنية الركيزة الأساسية لتطبيق التوجهات الاستراتيجية للبلاد، وضمن هذا السياق شهدت المنظومة القانونية في الجزائر تقلبات وتغييرات مستمرة تماشياً مع الابتكارات

¹ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقترنة مع التشريع الجزائري، الطبعة 2، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1988، ص31

السياسية والتحولات التنموية التي واكبت مرحلة ما بعد السيادة الوطنية، حيث يبرز التطور التنظيمي عبر مسيرتها التاريخية من خلال ثلاثة أطوار جوهرية:¹

أولاً: مرحلة التأسيس وتكريس النظام المغلق (1962 - 1978)

بمجرد استعادة السيادة الوطنية، وجدت السلطات الجزائرية الناشئة نفسها أمام رهان مصيري يتمثل في تدارك العجز الهيكلي الحاد الذي تركه رحيل الأطارات الوظيفية الأجنبية، مما دفعها لتبني استراتيجية تدرجية في بناء منظومتها القانونية.²

ثانياً: مرحلة الامتداد القانوني (قانون 62/157): بموجب قانون 31 ديسمبر 1962 (هو القانون رقم 62-157 الذي نص على التمديد المؤقت للتشريع الفرنسي المعمول به في الجزائر حتى تاريخ 31 ديسمبر 1962، مع استثناء النصوص التي تمس بالحريات العامة أو تتعارض مع السيادة الوطنية، وذلك لتفادي الفراغ القانوني بعد الاستقلال) حيث جرى تمديد سريان القوانين الفرنسية بصفة مؤقتة شريطة عدم مساسها بالاستقلال ومقومات الدولة، حيث رمت هذه الخطوة إلى تأمين سير المؤسسات العامة وتجنب الفراغ المؤسسي لحين إعداد تشريع محلي.

ثالثاً: تكريس الذاتية القانونية (الأمر 66-133): حيث صدر أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في 2 جوان 1966، والذي تبنى بصورة جوهرية نظام "النمط المهني المغلق"، مع إجازة خيار التعاقد ضمن استثناءات معينة، غير أن هذه المنظومة التشريعية عابثها ثغرات حالت دون تغطية كافة القطاعات الإدارية، الأمر الذي أحدث تفاوتاً في المزايا والحقوق وأدى إلى زعزعة الاستقرار الوظيفي.³

¹ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989، ص 18 و ص 145

² عويسي عبد الوهاب، المنظومة القانونية الأساسية في الوظيفة العامة الجزائرية، ط 5، الجزائر 2018، ص 12

³ محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص 147

رابعاً: مرحلة التوحيد "القانون الأساسي العام للعامل" (1978 - 1990)

في ظل التوجه الاشتراكي للدولة، حاول المشرع إلغاء الفروق بين الموظف الحكومي والأجير في القطاع الخاص في ظل نص تشريعي مشترك.¹

وحدة المفهوم القانوني للعامل (القانون 78-12): أنهى هذا التشريع التفرقة الكلاسيكية التي كانت بين العامل "الإداري" والعامل "الأجير"، إذ أدرج الجميع تحت مظلة التزامات ومزايا متطابقة دون اخذ ادنى اعتبار للمرفق المرتبط به، وهو ما جسّد الأفكار الاشتراكية التي تنبذ تمييز مجال الوظيفة الحكومية.²

الآثار المترتبة على نظام التوحيد: أسفر اعتماد التشريع الموحد لموظفي الهيئات الإدارية العمومية عن تداخل الصلاحيات والأعباء التنفيذية، وإتقال كاهل المؤسسات الرسمية بحزمة ضوابط مبعثرة، مما أفقد القطاع الحكومي قدرته التنافسية في جذب الكفاءات وزعزع بذلك الاستقرار الوظيفي للعاملين، لتنتهي النتيجة باضطراب المركز القانوني للمنتسبين إثر غياب تلك الامتيازات الاستثنائية المتصلة بصلاحيات السيادة.

¹ مقدم السعيد، قطاع الوظيفة العامة (تطراته و آماله)، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، مركز التوثيق و البحوث الادارية، الجزائر، 1991، ص20

² العلى بن عطاء الله، ادارة الموارد البشرية في المؤسسات و الادارات العمومية في الجزائر، وفق الموقع الالكتروني:

تاريخ الاطلاع 2026/05/03 <http://grh-management3blogspot.com/2012/10blog-post.htmljvhvd0>

خامساً: مرحلة التحول نحو اقتصاد السوق والإصلاح الهيكلي (1990 - 2006)¹

فرضت التحولات السياسية المكرسة من دستور 1989 والتحول نحو التعددية واقتصاد السوق ضرورة مراجعة المنظومة القانونية للتوظيف العامة. بات لزاماً تحديث الأطر التشريعية المنظمة للقطاع الإداري العام تماشياً مع التوجه صوب التنوع الاقتصادي والآليات الحرة.

- **مخاض الإصلاح التشريعي:** شهدت الحقبة الزمنية الممتدة بين 1990 و 2004 عدة مشاريع قوانين متعاقبة (1990، 1995، 1999) باءت جميعها بالفشل و تعثرت كلها بسبب عدم جاهزية الأوضاع السياسية والاجتماعية وقتها، الأمر الذي أحدث غياباً تشريعياً دام لما يزيد عن عشر سنوات.

- **التكريس التشريعي الجديد (الأمر 06-03):** توجت هذه المرحلة بصدر الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والذي مثل الإصلاح الحقيقي والشامل، و هو محطة مفصلية ونقطة تحول استراتيجية في تاريخ الإدارة العامة الجزائرية، جاء هذا النص لإعادة الاعتبار لمفهوم "الموظف العام"، وضبط مسؤولياته (الإدارية، المدنية، والجنائية)، مع محاولة التوفيق بين المتطلبات التقليدية للمرفق العام والديناميكية التي تفرضها العولمة والتحولت الراهنة.

¹ الفترة الممتدة من 1990 إلى 2006: عرفت الساحة الاقتصادية للبلدان النامية والكيانات التي كانت تتبع النهج الشمولي التخطيطي وفي مقدمتها (الجزائر) تبديلاً جوهرياً في بنيتها المالية، مغادرةً بذلك مربع التوجيه الإداري المركزي صوب المنظومة الرأسمالية الحرة. ولم تكن هذه الانعطاف نابعة من رفاهية سياسية، وإنما أملت ظروف قاهرة تمثلت في الانهيار الحاد لأسعار المحروقات نهاية الثمانينات، وتراكم الالتزامات المالية الخارجية، مع عجز تام للمؤسسات الحكومية عن دفع عجلة النمو، مما حتم تبني خطط الإصلاح الهيكلي تحت إشراف الهيئات النقدية العالمية كصندوق النقد والبنك الدوليين.

يُعتبر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يمثل النص التشريعي رقم 06-03 الصادر بمنتصف يوليو 2006 والخاص بالوظيفة العامة المنعطف التنظيمي الأبرز الذي جاء لترتيب وضبط تداعيات تلك التحولات الهيكلية والاقتصادية على المنظومة الإدارية والكوادر البشرية الحكومية. فمع تراجع دور السلطة المركزية من صفة "الصانع والموجه الأول للعجلة الاستثمارية" إلى دور "المراقب والمشرف على تقديم الخدمة العامة"، أضحت من الواجب مراجعة وتحديث الترسانة القانونية التي تضبط شؤون موظفي القطاع العام لتتلاءم مع متطلبات انفتاح السوق.

و يلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال الأمر 03-06 يتضح من خلال الأمر 03-06 محاولة المشرع الجزائري التوفيق بين الحفاظ على ديمومة المرفق العام كركيزة تقليدية، وإدخال المرونة التي تطالب بها الإدارة الحديثة، وهو ما يجسد الصراع القائم بين الثقافة البيروقراطية القديمة والتوجهات الإدارية الحديثة.

المطلب الثاني

المصادر القانونية للوظيفة العمومية

رغم أن الوظيفة العمومية تستلهم مرجعيتها وقواعدها الإجرائية من نفس المصادر التي يستمد منها القانون الإداري أحكامه، إلا أن لها خصوصية استثنائية تعكسها طبيعة نصوصها المتنوعة وتنوع مراتبها القانونية، وفي هذا الإطار، يمكن توزيع هذه المصادر على فروع بنوية على النحو التالي:

الفرع الأول: المصادر الدستورية

باعتبار الدستور التشريع الأسمى في الدولة، وهو الذي يضع الركائز الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، وقد تضمن الدستور الجزائري (لاسيما تعديل 2016 وما واه) مبادئ جوهرية منها:¹

أ- مبدأ المساواة: يرتكز التوظيف في القطاع الحكومي على ركيزة تكافؤ الفرص بين كافة أفراد المجتمع دون تمييز، شريطة حيازة المترشح للمواطنة الجزائرية طبقاً للمقتضيات الدستورية (المادة 67² من التعديل الدستوري 2020).¹

¹ المادة 23 فقرة 1 من التعديل الدستوري ، القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس الجريدة الرسمية ، العدد 14 المؤرخ في

07 مارس 2016

² تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين المادة 67 من دستور الجزائر 2020 تنص على: 'يحق لكل مواطن يُعد هذا الحق مكفولاً بموجب الدستور الجزائري والأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- الحق في العمل: ضمان الوظيفة كأحد المكتسبات الدستورية لأبناء الجزائر (وفقاً للمادة 55).

ج- الاختصاص التشريعي: تحديد سنّ القواعد الجوهرية للمستخدمين والمنظومة التشريعية العامة للوظائف الحكومية في النطاق الحصري للتشريع الفيدرالي والنيابي (المادة 122).

الفرع الثاني: التشريع العادي (القانون)

يمثل التشريع العادي الركيزة الأساسية في ضبط قطاع الوظيفة العامة، إذ يتولى البرلمان مسؤولية وضع الأطر القانونية والقواعد الجوهرية المنظمة له. وقد شهدت المنظومة القانونية المسيرة للوظيفة العمومية في الجزائر تحولات محورية وعبرت مراحل تشريعية وتاريخية بارزة شكلت واقعها الحالي:

1- الأمر رقم 133-66 (المكرر 133-66 bis): وهو القانون الأساسي العام الأول الصادر في 2 جوان 1966.²

2- القانون رقم 12-78 (SGT)³: و المؤرخ في 5 اوت 1978 والمتعلق بالقانون العام للعامل، والذي حاول توحيد القواعد المهنية قبل أن يتم التراجع عن هذا التوجه لاحقاً.¹

¹ قرطبي امين، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2015، ص 75
² في وقت تزامن فيه صدور قانون العقوبات عبر الأمر 133-66، شهد اليوم ذاته من نفس العام ولادة أول تشريع جزائري مستقل ينظم قطاع الإدارة العامة، وهو: الأمر رقم 133-66 مكرر الصادر بتاريخ 2 جوان 1966. ويُمثل هذا النص المنطلق الأساسي للوظيفة العمومية بالجزائر بعد الاستقلال، إذ سبقت صدوره فترة اعتمدت فيها الدولة على القوانين الفرنسية لعام 1959 (بموجب تدابير تمديد العمل بالتشريع السابق 62-157)، ليكون هذا التعديل خطوة حاسمة نحو إضفاء الطابع الوطني على المنظومة الإدارية وتأسيس نظام وظيفي يواكب متطلبات السيادة الجديدة.

³ تُشير الحروف المختصرة (sgt) إلى المصطلح الفرنسي (Statut Général du Travailleur)، وهو المسمى المعتمد رسمياً باللغة الفرنسية للمرسوم التشريعي رقم 12-78 الصادر بتاريخ 1 رمضان 1398 هجرية، والذي يوافق الخامس من شهر أغسطس لعام 1978 ميلادية، حيث يشتمل هذا النص التشريعي على المنظومة القانونية الأساسية العامة التي تنظم شؤون العمال داخل الدولة الجزائرية.

1. المرسوم رقم 85-59: المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.³
2. الأمر رقم 06-03: المؤرخ في 15 جويلية 2006، والذي يُعد القانون النافذ اليوم، حيث يشكل المرجعية الأساسية لشؤون العاملين بكافة الهيئات والقطاعات الحكومية.

الفرع الثالث: النصوص التنظيمية

و تتمثل في مختلف الأدوات القانونية الصادرة عن السلطة التنفيذية لتفصيل كيفية تطبيق التشريعات، وتنقسم إلى:

- **المراسيم الرئاسية:** لمراسيم الرئاسية هي نصوص قانونية تنفيذية أو تنظيمية يصدرها رئيس الجمهورية بموجب الصلاحيات الدستورية الممنوحة له لممارسة سلطته

¹ القانون 78-12 المؤرخ في 5/08/1978 المتضمن القانون الاساسي للعامل، الجريدة الرسمية ' العدد32' الصادر بتاريخ 08/05/1978، ص724

² يُعتبر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، أحد أبرز النصوص التنفيذية المنقولة عن القانون الأساسي العام للعامل (12-78 SGT) الذي تناولناه سابقاً.

يُمثل هذا النص التشريعي الآلية الهيكلية والإجرائية لتجسيد مقتضيات التشريع 12-78 وحصرها ضمن سلك الوظيف العمومي (الهيئات والمرافق الحكومية)، وإضعاً حجر الأساس لبروز الأنظمة الهيكلية واللوائح النوعية لكل مجال مهني (مثل القطاع التربوي، الصحي، والسيادي).

³ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد13' الصادر بتاريخ 24/03/1985، ص334

التنظيمية في المسائل التي تخرج عن النطاق التشريعي الحصري للبرلمان. (مثل تنظيم الوظائف العليا).¹

- **المراسيم التنفيذية:** وهي تلك الصادرة عن الوزير الأول (أو رئيس الحكومة حسب التعديلات (لتطبيق النصوص التشريعية وضبط المسائل الفرعية كمعايير التوظيف، والأجور، وهياكل المنح... إلخ.
- **القرارات الوزارية:** تتعلق بقرارات محددة بذاتها التي تهتم بتنظيم المسابقات، اليات وطرق التسيير الداخلي، والقرارات الفردية كالتعيين والترقية و انتهاء المهام.... إلخ

الفرع الرابع: المصادر التكميلية (الاجتهاد القضائي وقانون العمل)

1. **الاجتهاد القضائي:** باعتباره مجموعة مبادئ و الحلول القانونية التي تستقر عليها المحاكم اثناء تسييرها للقانون و تطبيقا له و هو بذلك مصدر حيوي و مكمل اساسي و نظراً للطبيعة المرنة للقانون الإداري، يلعب القضاء بذلك دوراً مصيرياً في فك طلاسـم النصوص المبهمة ومعالجة القصور التنظيمي، الأمر الذي يفضي تارةً إلى ابتكار أحكام تشريعية مستحدثة تنظم بدقة الروابط الوظيفية بين العامل والجهة الإدارية.

2. **قانون العمل:** يمثل قانون العمل مصدراً احتياطياً؛ يُعتبر نظام الشغل مرجعاً ثانوياً؛ إذ تُطبّق أحكامه الشاملة عند غياب تشريع مفرد في قانون الوظيفة العامة، وبشرط تلاؤمه مع أسس سير المرافق الحكومية.

¹ القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، المتضمن تعديل الدستور ، الجريدة الرسمية، العدد63، الصادر بتاريخ

المبحث الثالث

التأصيل المفاهيمي للموظف العام ونطاق تميزه عن ما يشابهه

يُعتبر الموظف العمومي كل فرد يُوظف في مركز وظيفة بشكل مستمر يتبع مرفقاً عاماً تسييره السلطة، محاطاً بوضع نظامي تشريعي يباين تماماً العامل لدى الشركات الخاصة أو المستخدم المؤقت. ويظهر تفرده في صبغة التعيين القانوني وديمومة العمل، الأمر الذي يبعده عن طائفة المنتدبين لمهام مؤقتة أو الشغالين الخاضعين لتشريع الشغل، وبهذا نكون قد فصلنا في مفهوم الموظف العام وضوابط انضمامه للسلك الإداري (المطلب الأول) ثم انتقلنا إلى تبيان فارقه عن المفاهيم المقاربة (مطلب ثان). (المطلب الأول)

ماهية الموظف العام في الفقه والقضاء والتشريع و شروط التحاقه بالوظيفة العامة

الفرع الأول: الموظف العام في الفقه والقضاء والتشريع

لتحديد معالم شخصية الموظف العام و بشكل دقيق، ينبغي فحص هذا المعنى من خلال ثلاثة اتجاهات رئيسية: المسار الفقهي التحليلي، المسار القضائي التطبيقي، والمسار التشريعي التنظيمي.¹

أولاً: التحديد الفقهي لمفهوم الموظف العام

اجتهد فقهاء القانون الإداري في وضع معايير موضوعية وعضوية لتعريف الموظف العام، ويمكن تقسيم هذه الاتجاهات إلى: بذل علماء القانون الإداري جهوداً حثيثة لصياغة محددات مادية وشكلية تحدد ماهية الموظف العمومي، وتتوزع هذه المدارس الفقهية كالاتي:

¹ محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة المكتب الجامعي الحديث، مصر، القاهرة ، 2015، ص 20.

أ- الاتجاه التقليدي (المدرسة الفرنسية): يركز الفقيهان "دويزو" duizo و"دبير" dbir على المرفق العام و عنصر الدوام ، حيث يعرفانه بأنه: "كل فرد يشارك في تسيير مرفق حكومي يُدار بآلية الاستثمار المباشر، ويتولى بشكل مستمر وظيفة ثابتة تقع ضمن ملاك وظيفي مهيكّل".

ب- الاتجاه في الفقه الجزائري: ساهم الفقهاء الجزائريون في بلورة هذا المفهوم من خلال ربطه بالمركز القانوني، ومن أبرز هذه الرؤى:

1. المقاربة القانونية (أ. عبد الرحمن الرميلي): ركز على تلك "الرابطّة القانونية" التي تربط الموظف بالإدارة، حيث اعتبرها رابطة لائحية محض تكتسب بإرادة منفردة من جهة الإدارة.¹
2. المقاربة التنظيمية (أ. أحمد محيو): أوضح من جانبه أن المستحقات والامتيازات الخاصة بالعامل لا تنبثق من أساس التراضي والتعاقد، بل تمثل وضعيات اعتبارية مرنة تخضع دائماً للمراجعة والتطوير بناءً على متطلبات العمل ومقتضيات النفع العام.²
3. المقاربة الهيكلية (أ. عمار عوابدي): ركز على "عنصر الديمومة" حيث يرتبط هذا الجانب باستمرارية الأداء في المنشآت الخاضعة لإشراف الهيئات الحكومية أو الإدارات البلدية، إلى جانب حتمية التواجد الفعلي ضمن الهيكل الوظيفي والتنظيمي التابع للمؤسسة.³

¹ شناوي عبد القادر ، الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل مقتضيات شهادة الماستر،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية ادرار، 2020_2021، ص 18

² يشات سلوى، أثر التوظيف العمومي الجزائري على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص 49-50

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 32

ثانياً: الموظف العام في المنظور القضائي

لعب القضاء الإداري دوراً جوهرياً في ملء الفراغات التشريعية من خلال استنباط أركان الموظف العام حيث ساهمت الأحكام والاجتهادات الإدارية بشكل حاسم في سد الثغرات القانونية عبر استخلاص وتحديد المقومات الأساسية لصفة الموظف العمومي.

أ- موقف مجلس الدولة الفرنسي: أرسى مجلس الدولة الفرنسي معايير، و شروط صارمة لاعتبار الشخص موظفاً، تتلخص في: ضرورة ممارسة النشاط داخل مرفق عمومي ذو طابع إداري، وحتمية التعيين في منصب قار وضمن الهيكل التنظيمي الرسمي).

ب- موقف القضاء الإداري الجزائري: الملاحظ يتسم الاجتهاد القضائي بندرة واضحة في صياغة تعريف مباشر للموظف العمومي، إذ اتجهت المحاكم الجزائرية لتبني المقاربة المعتمدة لدى مجلس الدولة الفرنسي، مرتكزة على استيفاء ثلاثة شروط أساسية:

1. ديمومة الوظيفة.
2. تصنيف الوظيفة ضمن المخطط التنظيمي للإدارة.
3. المساهمة الفعلية في تسيير مرفق عام إداري.

ثالثاً: المعيار التشريعي في تعريف الموظف العام

تتنوع القوانين في صياغتها، فمنها ما جاء على وجه التحديد و البعض الآخر اقر وفق مبادئ عامة:

أ- التشريعات المقارنة (مصر، الأردن): تبنى المشرع المصري والأردني نهجا حصريا في الغالب، حيث يتم تعريف الموظف وفقاً للقانون الذي يحكمه، الامر الذي ادى إلى وجود مسميات متعددة للموظف الواحد وفق طبيعة التشريع (عقوبات، نظام الخدمة المدنية، إلخ).¹

ب- التشريع الجزائري (الأمر 06-03): تجنب المقنن الجزائري صياغة مفاهيم نظرية، مفضلاً تأصيل المركز القانوني عبر نص المادة الأولى من الأمر 03-06 المنظم للوظيفة العامة، حيث حدد ماهية الموظف بأنه: "أي فرد يشغل منصباً بصفة مستمرة، ويتم تثبيته (أي ترسيمه) ضمن درجات السلم الإداري لدى الهيئات أو المرافق الحكومية".²

الفرع الثاني: النظام القانوني للشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية

أولاً: مبادئ التوظيف

يحكم التوظيف في ظل الامر رقم 03-06 مبدءان أساسيا هما مبدأ المساواة في الترشح لتولي الوظيفة العمومية ومبدأ الاستحقاق في إسناد الوظيفة.

أ- مبدأ المساواة في الترشح للوظيفة العمومية:

شكل ركيزة التكافؤ الحجر الأساس لكافة الهياكل الديمقراطية، إذ يمثل استحقاق تولي المناصب الحكومية تجلياً رئيسياً للعدالة أمام التشريعات والتماثل في المزايا والمسؤوليات المدنية. كما يمثل هذا المبدأ الضابط التشريعي الذي يسيّر قطاع الخدمة المدنية ويكفل كفاءة الهياكل التابعة له، حيث إن انصياع المؤسسات الحكومية لسياسة التكافؤ تفرضه دواعي الواقعية الميدانية والإنصاف المجتمعي.³

¹ محمد احمد عبد اللاه، المرجع السابق، ص20

² محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص6-10

³ لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة انطوان عبو، ط1، مطبعة عويدات، بيروت 1998 ص48

ويعني مبدأ التكافؤ في تقلد الوظائف حظر التفرقة بين الأفراد لاعتبارات الجنس أو العرق أو العقيدة أو المعتقد السياسي ووجوب معاملتهم بالتساوي لدى التعيين.

وينقسم مضمون مبدأ التكافؤ إلى شقين التكافؤ القانوني والتكافؤ الفعلي ، فالتكافؤ القانوني يستلزم عدم تمييز أي شريحة أو جماعة عن سواها في تولي المناصب الحكومية متى استوفت في من يترشحون لتوليها الضوابط المحددة تشريعياً، أما التكافؤ الفعلي فيقصد به توفير مجالات التعيين لأبناء الوطن كافة.

إن تكافؤ الفرص بالوظائف لا يمنح أحداً حق شغل أي منصب يريده متى أراد، بل يفرض إلغاء العوائق المرتبطة بالعرق أو النوع أو المعتقد، شريطة امتثال كافة المتقدمين للمتطلبات والضوابط القانونية للتعين.

تشكل قضية "الأهلية" و"الضوابط المشتركة للتوظيف بالمرفق العام" الدعامة الجوهرية التي يركز عليها البناء التشريعي للخدمة المدنية، باعتبارها الكفيل بنزاهة المرفق وجودته. ونورد تالياً صياغة تنظيمية مفصلة ومأصلة للفقرة المذكورة، بالاعتماد على القواعد الدستورية والنصوص القانونية المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ب- تكريس مبدأ الاستحقاق (الجدارة) كدعامة دستورية وقانونية

يُعد مبدأ الاستحقاق (Merit System)¹ الركيزة الأساسية لآليات الاستقطاب المعاصرة، إذ تخطى كونها بديلاً تنظيمياً ليصبح واجباً تشريعياً يرمي إلى تكريس الجدارة والإنتاجية داخل المؤسسات الحكومية.²

- المفهوم القانوني والعلاقة التلازمية بمبدأ المساواة

¹ المادة 81 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² عمار بوظيف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للمشر و التوزيع، الجزائر'2015، ص78

إن معيار الجدارة يمثل المتمم الجوهرى لقاعدة التكافؤ في تقلد المناصب الحكومية؛ فحينما يكفل مبدأ المساواة "مكنة التقدم" للكافة بلا تمييز، يقوم مبدأ الجدارة بتنظيم "أحقية التفوق" استناداً إلى المهارة والمؤهلات، وهو الضابط الذي يمنع الاستغلال للنفوذ في الوظائف، ويكفل انتقاء الأكفأ لتولي المسؤولية وفقاً لمعايير موضوعية وعملية بحتة.¹

ثانياً: الأساس الدستوري لمبدأ الجدارة

مع أن التشريعات الدستورية المتعاقبة خلت من إيراد مصطلح "الجدارة" صراحةً ضمن نصوصها، فإن التأصيل الدستوري لهذا المفهوم قد تبلور بطريقة غير مباشرة عبر إقرار كفالة تكافؤ الفرص في الالتحاق بالمناصب الحكومية (المادة 67 من المؤسس الدستوري 2020)، إذ إن المماثلة القانونية لا تطابق التساوي الرقمي بين الأفراد، وإنما تجسد إنصافاً يضمن تماثل الحظوظ لمن يستوفون المعايير الواقعية، الأمر الذي يجعل من الجدارة والامتياز الركيزة الجوهرية لمبدأ المساواة الدستوري.

ثالثاً: المسابقة كآلية لتجسيد الاستحقاق في التشريع الجزائري

اتخذ المشرع الجزائري من "المسابقة" الأسلوب الأصيل للالتحاق بالوظيفة العمومية، باعتبارها الفضاء التشريعي الذي تتجسد عبره قيم النزاهة والحيادية، وقد كرست المادتان 80 و81 من الأمر 03-06 هذا التوجه، حيث حصرت اختيار المترشحين في "الأصلح" و"الأكثر كفاءة" ويظهر صون هذا الحق عبر توكيل دور المفاضلة لهيئات تسييرية وفنية مستقلة تتعهد بصياغة كشف تصنيفي تراجمي بناءً على معدلات الكفاءة، الأمر الذي يمنع سلطة التعيين من التحديد العشوائي.

¹ حمدي امين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص283

قيدت المنظومة القانونية الجزائرية التوظيف الحكومي بمجموعة من الضوابط الشاملة بموجب نص المادة 75 من الأمر 06-03، غايتها الأساسية التأكد من إخلاص العامل ونزاهته، بجانب أهليته الكافية للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليه.

1. شرط الجنسية الجزائرية: (الرابطة السياسية والسيادية)

تعتبر الجنسية شرطاً وجوبياً، وقيداً إلزامياً لكونها الميثاق التشريعي والسياسي الذي يربط الذات بكيان الوطن. ويرجع السبب في فرضها إلى جوهر العمل الحكومي الذي يجسد ملمحاً أساسياً من ملامح السلطة السيادية؛ إذ يتمتع تشريعياً وعقلياً إسناد صلاحيات المؤسسات الرسمية ورعاية الأمن القومي لأشخاص لا يجمعهم بهذا البلد رابط الانتماء والوفاء القانوني.¹

2. التمتع بالحقوق المدنية: (الأهلية القانونية والاعتبار الأدبي)

ويُقصد بذلك عدم صدور أي حكم قضائي مبرم يمنعه من مباشرة هذه المزايا (مثل الترشيح أو التصويت)، إذ إن إسقاط تلك الحقوق يسلب الفرد "الأهلية الأدبية" والاعتبارية الضرورية لتولي المهام والمسؤوليات نيابة عن الجهاز الإداري للدولة

3. شرط حسن السيرة (خلو السوابق العدلية):

ألزمت المادة 75 في فقرتها الرابعة بمراعاة عدم تعارض السجل العدلي للمترشح مع خصوصية المنصب، ولا يشترط هذا البند حتماً بياض "القسيمة رقم 03" من السوابق، وإنما يتمحور حول مفهوم "التعارض"؛ أي عدم تورط المتقدم بجنايات أو جنح تمس النزاهة والاستقامة أو جوهر المسؤوليات الموكلة إليه، والهدف من ذلك هو صون نزاهة المنظومة الإدارية واستبعاد أي أفراد قد يلحقون ضرراً بصورة الخدمة العامة.

4. تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية: (واجب المواطنة).

¹محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص149

بما أن الخدمة العسكرية تمثل التزاماً أقره الدستور، فقد اشترطت القوانين المنظمة للعمل ضرورة تبيان الموقف القانوني للمتقدم للوظيفة (سواء بالخدمة، الإعفاء، أو الإرجاء)، وهو قيد إداري يرمي إلى تأكيد استمرار العامل بموقعه وعدم تسجيل غيابه عن العمل لتأدية تلك المهمة عقب التوظيف، علاوة على اعتباره معياراً للالتزام القومي.¹

5. شرط السن: (النضج والقدرة القانونية)

لقد حدد المشرع في المادة 78 من الأمر 03-06 الحد الأدنى للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمان عشرة سنة كاملة (18 سنة)، والهدف من ذلك هو ضمان بلوغ المترشح سن النضج وقدرته الكاملة على تحمل المسؤولية القانونية وبلوغه الأهلية الاعتبارية التامة التي تؤهله لإنشاء الاتفاقيات والوفاء بكافة المسؤوليات والالتزامات الوظيفية.²

6. القدرة البدنية والذهنية: (سلامة الأداء الوظيفي)

لا يكفي الاستحقاق العلمي ما لم يدعمه توازياً استحقاق "عضوي ونفسي"، ويسعى هذا المعيار للتحقق من خلو المتقدم من أي علة صحية أو بدنية تمنعه من ممارسة واجباته بفاعلية أو تؤثر سلباً على عطائه المهني، فالمنصب الحكومي مسؤولية شاملة تستوجب طاقة عالية، وتعد الجاهزية الذهنية والبدنية الركيزة الأساسية لضمان تواصل تقديم المرفق العام بشكل مستقر ومستدام.

7. شرط المستوى التأهيلي والمؤهل العلمي:

يمثل هذا البند التجسيد الحقيقي لمعيار الكفاءة حيث يلتزم المتقدم/المترشح بإبراز امتلاكه للقدرة الأكاديمية أو الدبلومات أو التدريب التأهيلي الذي تستلزمه الوظيفة المستهدفة

¹ عقون شارف، المرجع السابق، ص102

² عقون شارف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميلة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير - فسنطينة، شعبة تسيير الموارد البشرية، 2007، ص102

من طرفه، الأمر الذي يكفل "الاحترافية" في المرفق، بحيث تُوكل المهام لمن يستحوذ على القدرات العلمية والعملية القادرة على تأديتها طبقاً للمقاييس الوظيفية.

المطلب الثاني

التمييز بين الموظف العام والفئات المشابهة (أعوان الدولة)

و نكييف علاقته بالوظيفة العمومية

الفرع الاول: التمييز بين الموظف العام والفئات المشابهة (أعوان الدولة)

في ظل تنوع أنماط التوظيف وتفرع الدرجات المهنية بالمؤسسات الحكومية، غدا ضرورياً الفصل بين العامل "المتبث" وشرائح عمالية بديلة قد تتشابه معه شكلياً بيد أنها تتباين عنه من حيث المضمون التشريعي.

اولا: الموظف العام مقابل العون المتعاقد

تعتمد الإدارة العامة في بعض الأوقات على أسلوب التعاقد لتلبية متطلبات عابرة أو تخصصية، ويكمن الفرق في:

1. الأداة القانونية: إذ يتم تنصيب الموظف العمومي بموجب مرسوم أو قرار رسمي، في

حين يخضع العون المتعاقد لأحكام "صيغة تعاقدية" تحدد التزاماته.¹

2. عنصر الزمن: وظيفة الموظف دائمة ومستمرة، أما العون المتعاقد فعمله

مؤقت أو محدد بمدة أو مشروع معين تتسم مهام الموظف بالاستقرار والدوام، في

حين يرتبط جهد العامل بعقد بفترة زمنية عابرة أو ينتهي بإنجاز خطة محددة.¹

¹بوظبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص32

الحقوق والامتيازات: يتمتع الموظف بحق التثبيت (الترسيم) والترقية في الدرجات، بينما يخضع العون المتعاقد لنظام "التثبيت في حدود مدة العقد" ولا يترقى في السلم الإداري للموظفين، ويُكفل للموظف العمومي استحقاق الترسيم الوظيفي والتدرج في المراتب، في حين يقتصر تثبيت المستخدم المؤقت على فترة تعاقدته دون إمكانية صعود الهيكل السلمي للوظيفة.²

ثانيا: الموظف العام مقابل العون المتربص

المتربص هو "مشروع موظف"، والتمييز بينهما يتضح في:

1. الترسيم: حيث يعتبر موظف كل من اجتاز فترة التربص بنجاح وتم تثبيته، أما المتربص فهو في مرحلة اختبار لصلاحيته.
2. الاستقرار الوظيفي: بمعنى شغل الموظف للمنصب يكون بصفة نهائية، بينما شغل المتربص للمنصب معلق و مرتبط بشرط و هو شرط النجاح في التربص.
3. النطاق الحقوقي: حيث المتربص محروم من بعض الحقوق القانونية التي يتمتع بها الموظف المرسم، مثل (الانتداب، الاستيداع، النقل، أو الترشح للجان الإدارية المتساوية الأعضاء).³

ثالثا: الموظف العام مقابل العامل العمومي (الأجير)

¹ افوجل ايت الطاهر, سقوان حنان, نظام التعاقد في الوظيفة العمومية, مذكرة لنيل شهادة الماستر 'كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة احمددرية, ادرار , 2019-2020,ص4

² بوجانة محمد, المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري , مجلة الدراسات القانونية, جامعة غليزان, الجزائر, المجلد 8, العدد2, 2022/06/30, ص561

³ حامدي نور الدين, تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية , مجلة البحوثالسياسيةو الادارية, العدد5, 2021/04/01, ص172

يظهر الفرق جلياً من خلال طبيعة القطاع والقانون المطبق:

القانون الواجب التطبيق بالنسبة للموظف يخضع للقانون الإداري (أمر 06-03 (تسيير الوضعية القانونية للموظف العام وفقاً لأحكام التشريع الإداري وبشكل خاص (الأمر رقم 06-03)، بينما العامل العمومي يخضع لقانون العمل (قانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990) بالمقابل، تنظم رابطة العامل العمومي بموجب تشريع الشغل الصادر في (القانون 90-11 بتاريخ 21 أبريل 1990 الخاص بصلات العمل، الجريدة الرسمية، رقم 17، الصادرة في 25 أبريل 1990).¹

طبيعة المؤسسة: الموظف يعمل في مؤسسات إدارية (ذات طابع إداري)، بينما العامل العمومي ينشط غالباً في المؤسسات العمومية الاقتصادية وغيرها... الخ.

يتواجد الموظفون عادةً ضمن الهيئات والمنظمات الحكومية ذات الصبغة البيروقراطية والتنظيمية، في حين يتوزع الأجراء العموميون بشكل رئيسي في الشركات الوطنية ذات الطابع التجاري والاستثماري وما شابهها.

¹ يُعتبر التشريع 90-11 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 بخصوص روابط التوظيف، الركيزة الأساسية والقاعدة الموجهة لتشريعات الشغل الجزائري بالبيئة الاقتصادية. أقر هذا النص بظرفية زمنية وسياسية حاسمة تلت وثيقة دستور 1989، ليعكس تحول البلاد من النمط الاشتراكي المرتبط بضوابط القانون الأساسي العام للعامل وتدبير المنشآت، نحو نموذج التنافسية وحرية الاستثمار. وبموجب هذا، عُزلت روابط الشغل الإنتاجية كلياً عن قطاع الوظائف الحكومية، وارتكزت على رابطة تعاقدية مغايرة تجمع الأجير بصاحب العمل (أكان المشروع عمومياً تجارياً أم تابعاً للخواص).

الهدف من النشاط: الموظف يتجه بجهده نحو تحقيق وتلبية متطلبات الصالح العام، بينما العامل العمومي يشارك في تسيير عمليات ذات طابع إنتاجي أو استثماري بحت تابعة للمؤسسات الحكومية..¹

رابعاً: الموظف العام مقابل الموظف الفعلي (الواقعي)

هذه الحالة تمثل استثناءً تفرضه "نظرية الظاهر" أو الظروف الاستثنائية:

1. الموظف الفعلي في الظروف العادية: يُقصد به الفرد الذي تولى مهامه الوظيفية بناءً على أمر تعيين شأبته شائبة قانونية أو بطلان، إلا أنه مارس مسؤولياته فعلياً، مما ولد اعتقاداً راسخاً ولدى عامة الناس — عن حسن نية — بمشروعية وقانونية مركزه الوظيفي

الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية: يقصد به الفرد الذي يستأثر بزمام الإدارة والمبادرة تلقائياً لتأمين استمرارية سيرة المرافق الحيوية إبان الأزمات العاتية أو النزاعات المسلحة.²

2. الفرق الجوهرية: الموظف الواقعي الفعلي يفتقد للوصف الوظيفي الرسمي تشريعاً، ولا يستحق ميزة الدوام بالخدمة، وتصرفاته تُعتمد حصراً رعايةً للحقوق المستقرة للآخرين وتأميناً لدوام العمل الحكومي.³

الفرع الثاني: التكيف القانوني لرابطة الموظف العام بالإدارة العمومية

يُمثل تكيف الطبيعة القانونية للرابطة التي تربط الموظف العمومي بجهة الإدارة أحد أعقد المباحث التي تدارسها الفقه والقضاء الإداريان، إذ لا ينحصر الإشكال في إطار تنظيري بحت،

¹سوداني نور الدين، الموظف العام و علاقته مع الادارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق و العلوم

السياسية ، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، المجلد 15، العدد 1، 27/04/2022، ص 991

² بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 41

³ سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 994

بل يتعداه ليتوقف عليه تحديد القواعد القانونية الحاكمة، وصلاحيّة الإدارة في تحوير ضوابط الوظيفة بموجب سلطتها المنفردة، وحجم الحصانة الممنوحة للمراكز القانونية، حيث تقلّب هذا التوصيف بمحطات زمنية متعاقبة من "الرؤية التعاقدية" بلوغاً إلى "الوضع التنظيمي"

أولاً: المذهب التعاقدى في تفسير العلاقة الوظيفية

استند هذا المسار في انطلاقته إلى المنظور التشريعي الكلاسيكي الذي لا يجد رابطاً للتعهدات بين الجانبين سوى بواسطة "التعاقد"، وقد تفرّع هذا الاتجاه إلى اتجاهين:

أ- الاتجاه العقدي القائم على القانون الخاص (النظرية المدنية)

هيمنت تلك الأطروحة بعهد السلطة الحمائية، إذ عدّ الكيان العام كذات اعتبارية تدار بقواعد التشريع الخاص، وانقسمت صوب ثلاثة مذاهب جوهرية هي:

1. نظرية العقد المدني: حيث اعتبرت الوظيفة "عقد إيجار عمل" (Location-de-services)، إذ جرى تكييف الرابطة الوظيفية على أنها "عقد إجارة خدمات"، حيث يضع العامل طاقته الذهنية أو البدنية في خدمة الإدارة لقاء تعويض مالي، بيد أن هذا التفسير واجه اعتراضات واسعة لكونه يجرّد الإدارة العامة من سيادتها ويسويها بالخواص، متجاهلاً الخصائص الذاتية للمرافق العامة.¹

2. نظرية الوكالة: يرى فريق من الفقهاء أن العامل العمومي يمثل "نائباً" عن الكيان الإداري ويقوم بالتصرفات لحسابه، غير أن هذا الطرح يُعاب بأن الإنابة تصرف ركيك يمكن إنهاؤه بشكل أحادي، الأمر الذي يهدد ديمومة سير واستمرارية المرافق والخدمات العامة. نظرية عقد الإذعان: حاول الفقيه "ديجي" (Duguit) تليين الحدة العقدية باعتبار أن الموظف كل ما يستطيع أن يملكه هو القبول بشروط وضعتها الإدارة مسبقاً، ورغم واقعية هذه

¹ بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كاية الحقوق العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019-2020، ص 44-46

النظرية، إلا أنها تظل حبيسة القانون الخاص الذي لا يفسر سلطة الإدارة في التعديل المستمر للقوانين الأساسية.¹

ب- الاتجاه العقدي القائم على القانون العام (العقد الإداري)

بسبب عجز قواعد القانون المدني، توجهت المحاكم الإدارية (لا سيما الفرنسية) نحو اعتبار هذه الرابطة "عقداً إدارياً" حيث يُشكل التراضي جوهر الاتصال، غير أنها تبقى محكومة بقواعد غير مألوفة تتيح للمرفق العام صلاحية تغيير شروط الاتفاق تحقيقاً للمنفعة العامة، وتلقائياً دون اشتراط قبول العامل، شريطة ضمان تعويضه مادياً في حال ألحق التغيير ضرراً بحقوقه المالية. ثانياً: المذهب التنظيمي (الوضعية القانونية والأساسية).

أمام الانتقادات الواسعة للنظريات العقدية، نتيجة للمآخذ الكثيرة التي وُجّهت للطروحات التعاقدية، استقر الفقه الحديث والقضاء الإداري (مجلس الدولة الفرنسي (خلص الفكر القانوني المعاصر ومعه القضاء الإداري (مجلس الدولة الفرنسي)، على أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة نظامية لائحية (Rapport \ Réglementaire) إلى تكييف الرابطة بين العميل والمرفق بوصفها صلة تنظيمية مرسومة.

مضمون النظرية: الموظف لا يتلقى مزاياه من "تراضي" مع الهيئة، وإنما من "القوانين واللوائح السارية"، فإجراء التسمية ليس اتفاقاً، بل هو "قرار إداري تنظيمي" غايته إدراج العامل في الإطار النظامي الذي حدده المشرع له سالفاً.²

النتائج القانونية المترتبة:

¹ بلحاج خيرة، المرجع السابق، ص 46

² فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة الوادي،

العدد2، 2011/01/01، ص 92

1. **عدم الاحتجاج بالحقوق المكتسبة تجاه التنظيم:** تتمتع السلطة العامة بصلاحيات تحديث الأنظمة الوظيفية (مثل الأجور، الدوام، والجزاءات)، بحيث تسري بأثر مباشر دون أحقية الموظف في الدفع بالحقوق المكتسبة استناداً للرابطة التعاقدية
2. **الطابع العام والمجرد:** القواعد الوظيفية عامة لا تتغير بتغير الأشخاص، مما يضمن المساواة بين الموظفين في المركز الواحد، تشكل الضوابط المهنية إطاراً ثابتاً ومجرداً عابراً للأفراد، الأمر الذي يكفل تكافؤ الفرص والعدالة بين كافة شاغلي الرتبة الوظيفية ذاتها.
3. **الاختصاص القضائي:** ينفرد القضاء الإداري دون غيره بالفصل في خصومات الوظيفة العامة من خلال مساري دعوى الإلغاء والتعويض.

تكريس الوضعية القانونية والتنظيمية للعلاقة في التشريع الجزائري

المشروع الجزائري تبني صراحةً "المذهب التنظيمي"، متأثراً بذلك بالمدرسة الفرنسية، رغبةً منه في إرساء إدارة قوية، دائمة، ومهنية.

1. التأصيل التاريخي والتشريعي:

بدأ هذا التوجه مع الأمر 66-133، حيث نصت المادة 06 منه صراحة على أن الموظف في "وضعية قانونية وتنظيمية". كان الهدف حينها هو بناء الدولة الوطنية وتجاوز مخلفات الإدارة

الاستعمارية عبر فرض سيطرة الدولة على مرفق الوظيفة العامة.¹

الأمر 06-03 (القانون الأساسي الحالي): أكدت المادة 07 منه هذا التوجه بنصها:

¹ بلمزبود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف و الإدارة العمومية في ظل القانون الاساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص58

....."يكون الموظف في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية تجاه الإدارة", إضافة كلمة "أساسية" هنا تحيل إلى أن المركز القانوني للموظف محصن بموجب نصوص تشريعية (قانون أساسي) وليس مجرد تعليمات إدارية بسيطة.

2. أبعاد هذا التوجه في السياسة التشريعية الجزائرية: إن اختيار النظام "الموضوعي" (التنظيمي) بدلاً من النظام "التعاقدية" في الجزائر يهدف إلى:

ضمان استمرارية المرفق العام وديمومته: فالموظف بذلك يخدم الوظيفة لا الإدارة كشخص، مما يحميه من التعسف الشخصي ويحمي الإدارة من إضرابات الفسخ العقدي.

الاحترافية والمهنية: عبر تأسيس مسار مهني (Parcours) من خلال بناء خطة وظيفية متكاملة تركز على المستويات والترقيات، بحيث يتدرج الموظف داخل إطار قانوني مستقر يكفل له الاستقرار المهني، في مقابل الالتزام بالواجبات التنفيذية والامتثال للضوابط الإدارية.

الفصل بين الشخص والوظيفة: لا تُصنف التسهيلات المعطاة كحقوق ذاتية للمسؤول، وإنما هي وسائل تهدف لمساعدته على إنجاز واجباته بغية خدمة المصلحة العامة.¹

¹بلمزيود نبيلة، المرجع نفسه، ص59

خلاصة الفصل الأول:

تأسيساً على ما تم تدارسه وتحليله في فصول هذا الجزء، يشكّل هذا الفصل الحجر الأساس لبناء مقارنة مفاهيمية وقانونية معمقة حول آليات التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية، فقد أتاح لنا تفكيك المبحث الأول إدراك المقاربة المفاهيمية للمؤسسة العمومية وتجلياتها في النظم القانونية والتشريع الجزائري، حيث تبين أن المؤسسة العمومية ليست مجرد أداة إدارية جامدة، بل هي كائن قانوني وتنموي متطور استندت إليه الدولة الجزائرية لتجسيد سيادتها وإدارة مرافقها الحيوية، ومن خلال تتبع المسار التشريعي الجزائري، اتضح كيف تكيفت هذه المؤسسات مع التحولات الاقتصادية والسياسية، وانتقلت من الفلسفة الاشتراكية القائمة على التسيير المباشر والمركز إلى تبني تقنيات حديثة تتوافق مع متطلبات المرفق العام العصري، مع الحفاظ على صبغتها القانونية التي تميزها عن القطاع الخاص، وامتداداً لهذا التأصيل، جاء المبحث الثاني ليربط هذه الهياكل المؤسساتية بالعنصر البشري الذي يحركها، متمثلاً في الوظيفة العامة بين المرجعية التاريخية والضوابط القانونية، فقد كشفت القراءة التاريخية للوظيفة العامة في الجزائر عن مخاض تشريعي طويل، بدأ من مرحلة ما بعد الاستقلال ومحاولة جزأة الإطارات والتخلص من الإرث الاستعماري، مروراً بالأمر 66-133، وصولاً إلى القوانين الأساسية الحديثة. هذا التطور التاريخي لم يكن بمعزل عن صياغة ضوابط قانونية صارمة تضمن الموازنة بين حقوق الموظف العمومي وامتيازاته، وبين الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه لضمان استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد، وفي المحصلة، يتبين أن التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية لا ينطلق من فراغ إجرائي، بل هو نتاج تلاحم وثيق بين طبيعة المؤسسة العمومية كإطار هيكلي تنظيمي، ومنظومة الوظيفة العامة كإطار قانوني بشري. إن

هذا الترابط المفاهيمي والتاريخي يثبت أن كفاءة التوظيف وشروطه (من مسابقات، واختبارات، ومبادئ تكافؤ الفرص) هي الضمانة الأساسية لحوكمة الإدارة العامة، وهو ما يفتح الباب واسعاً في الفصل الموالي للبحث في الآليات التطبيقية والعملية الفعالة التي تنظم عملية الانتقاء والتوظيف داخل هذه المؤسسات.

الفصل الثاني

كيفية التخطيط الاستراتيجي و التنفيذ
الاجرائي للحاق بالوظيفة العمومية

الفصل الثاني

كيفية التخطيط الاستراتيجي و التنفيذ الاجرائي للحاق بالوظيفة العمومية

تُعد عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية الركيزة الأساسية التي يقوم عليها هيكل الوظيفة العمومية ، كونها المنفذ التشريعي والهيكل لرفد الإدارة بطاقات بشرية واعدة تملك الكفاءة لتقديم الخدمات المجتمعية بامتياز، واقتدار وفي ظل التوجهات الحديثة للإدارة، تجاوز التعيين كونه خطوة روتينية لسد الشواغر عشوائياً، بل تحول لركيزة استراتيجية تركز على "التنبؤ المستقبلي" الذي يوائم بين متطلبات المنظومة الآنية وطموحاتها القادمة، وفقاً للإمكانيات الذاتية والمادية المتوفرة. و إلى خيار استراتيجي محكوم بقواعد "الاستشراف المستقبلي" الذي يوازن بدقة بين متطلبات الهيئة الراهنة وطموحاتها القادمة، وفقاً للموارد المالية والقدرات الإنسانية المتوفرة. وبناءً على ذلك، يسعى هذا الجزء لرصد وتفكيك آليات الرؤية التنبؤية والمراحل التطبيقية للولوج إلى السلك الإداري، عبر تسليط الضوء على الضوابط التشريعية والوسائل الفنية الممهدة والمصاحبة لمراحل الاختيار، يتناول الجزء الافتتاحي متطلبات الاستشراف المستقبلي والآليات التنظيمية الحاكمة لآليات التوظيف، مسلطاً الضوء على القواعد الكفيلة بتحقيق العدالة والنزاهة وتكافؤ الفرص بين المتنافسين، وبما أن سلامة التعيين ترتبط بنوباً بوجود غطاء تشريعي مسبق يمنحها الصفة الشرعية، فقد خصصنا المحور الموالي لتشريح الحجية القانونية للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية باعتباره الدعامة الجوهرية لضمان مشروعية كافة التعيينات في الوظيفة العمومية، لكونه الوثيقة الأساسية والمعيار التشريعي الذي يمنع الارتجال في الوظائف ويضمن الاستقرار المالي والهيكل المنشود للمؤسسة وفي النهاية، ومن خلال تتبع وتطبيق خطة إدارة القوى العاملة، سنرصد مختلف القنوات التشريعية المعتمدة لعمليات التوظيف الخارجي في الجزء الختامي من هذا المحور.

المبحث الاول

متطلبات التخطيط الاستراتيجي و الضوابط الادارية لعملية التوظيف

تمثل الموارد البشرية الدعامة الجوهرية و الركيزة الاساسية التي تستند إليها جودة و كفاءة الادارات العمومية، إلا أن ضمان فاعلية هذا العنصر لا يتوقف عند مجرد ملء الوظائف الشاغرة، وإنما تتعداها إلى ضرورة تبني رؤية استشرافية مسبقة و حتمية اعتماد مقارنة تقديرية مستقبلية تكفل تكييف التطلعات القادمة مع المؤهلات المتوفرة. بناءً عليه، يهدف هذا المحور إلى إبراز "متطلبات التخطيط الاستراتيجي والضوابط الإدارية لعملية التوظيف"، كركيزتين قانونية وتقنية تكفلان كفاءة المرفق الإداري، حيث نتناول هذا المنظور عبر شقين رئيسيين؛ يتمحور الأول حول بحث "الاستشراف والتنبؤ" كآليتين محوريين لتنظيم الكوادر البشرية ورصد المتغيرات القادمة مع تحديد حجم ونوعية الكفاءات المطلوبة مستقبلاً (المطلب الأول)، في حين يتجه الشق الآخر نحو تفكيك قنوات جذب الطاقات البشرية وأسس التصفية والمفاضلة، مروراً ببرامج الاستقطاب وانتهاءً بإجراءات المفاضلة والتوظيف، وكل ذلك تحت مظلة القواعد التشريعية التي تركز العدالة والشفافية وتضمن انتقاء العناصر الأكثر استحقاقاً للالتحاق بالخدمة العامة (مطلب ثان).

المطلب الأول

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

تمثل التخطيط لادارة الموارد البشرية ركيزة أساسية ضمن إدارة الافراد العاملة، إذ تشكل الآلية الكفيلة بحماية المنشأة من التعرض للأزمات الوظيفية المباشرة، كالنقص العددي أو التكدس بمعنى سواء كان التأثير بالعجز أو في وجود فائض.

الفرع الأول: الأبعاد المفاهيمية للموارد البشرية

يتجاوز تنظيم تخطيط الموارد البشرية فكرة إحصاء و تحديد أعداد الموظفين ليمثل آلية تخطيطية شاملة تركز و تُعنى هذه الممارسة بتنفيذ خطة هيكلية شاملة لتشخيص متطلبات المنشأة المقبلة من الكوادر البشرية المؤهلة، ومن ثم الموازنة بينها وبين الرصيد الحالي من الموظفين أو الكفاءات المستهدفة بالتوظيف الخارجي، لتتمحور الأهداف الجوهرية لهذه العملية حول: خلق توافق عددي ومهاري، لتأمين تعيين المورد البشري الملائم بالوظيفة المتوافقة وفي التوقيت الذي تفرضه أهداف و تطلعات المؤسسة/الادارة العامة لما تقتضيه مصلحة العمل.¹

الفرع الثاني: الأهمية الاستراتيجية والتشغيلية

تتجاوز أهمية التخطيط الجانب التنظيمي لتصل إلى الفاعلية المالية و الكفاءة الاقتصادية، و الفاعلية الانتاجية وبتجلى ذلك في:

أ- **الترشيد المالي** : التقدير المحكم والتنبؤ الدقيق يمنع التوظيف العشوائي الذي يتقل كاهل الميزانية بأجور زائدة أو يعطل الإنتاج بسبب نقص في تخصصات نادرة، ويكفل هذا التكافؤ توجيه الأموال صوب القنوات الأكثر مردودية وحصد أفضل عائد متاح من الطاقات البشرية،

¹ مؤيد سعيد السالم، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي ، ط1، اثناء للنشر و التوزيع، الاردن، 2009 ص 171

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

كما يقي المؤسسة الادارية من الأزمات النقدية المباغطة المتأتية من العشوائية في حساب حجم العمالة اللازمة.

ب- **دعم الاستقرار المهني** : تمنح مخططات تسيير الموارد البشرية معلومات جوهرية لتحديد التطور الوظيفي (Career Paths)، الأمر الذي يرسخ انتماء الطواقم الادارية و العمالية ويخفض نسب تسرب الكفاءات، إن إدراك الموظفين لفرص التطور الوظيفي المستقبلي في مؤسستهم يعزز معدلات أدائهم بشكل ملحوظ ويثبت ولائهم الوظيفي، الأمر الذي يثمر عن مناخ مؤسسي مستقطب للمبدعين، ويسهم مباشرة في خفض النفقات الموجهة لتعيين بدائل وإعدادهم مجدداً¹.

ج- **التكامل الوظيفي**: يعتبر التخطيط هو "المحرك" الأساسي لآليات التوظيف والتأهيل؛ وإذ غابت الرؤية، يغدو الإعداد محض هدر للمقدرات بلا غاية تنمية فعلية و تتحول الجهود التأهيلية إلى هدر مالي وزمني يفتقر للأثر التنموي الفعلي؛ لذا يمثل التدريب الجسر الحيوي الذي يربط التطلعات القادمة بالخطط التأهيلية الراهنة، بهدف تسليح الكادر الوظيفي بمهارات تواجه المتغيرات المرتقبة، مما ينقل قطاع شؤون الموظفين من دور إجرائي بحث إلى حليف استراتيجي فعال يشارك بقوة في صياغة ونجاح التوجهات الكبرى للمنظمة.²

المطلب الثاني

استقطاب الكفاءات ومعايير الانتقاء (الاستقطاب والاختيار والتعيين)

يقدم هذا المطلب الجانب التنفيذي الشارح لكيفية انتقاء الكفاءات وتحويلها من مجرد مرشحين محتملين للوظيفة إلى "رأس مال بشري فاعل".

¹ سهيلة محمد عباس، الميسر في ادارة الموارد البشرية، دار الفكر للنشر و التوزيع، الجزائر 2021، ص55-56

² سهيلة محمد عباس، المرجع السابق، ص 57

الفرع الأول: الاستقطاب (صناعة الجذب الوظيفي)

باعتبار ان الاستقطاب هو عملية البحث عن مختلف المهارات واصحاب التخصصات وكذلك تلك الكفاءات النادرة و محاولة إقناعها بالانضمام للمؤسسة الادارية و من مرتكزات الاستقطاب¹:

• **المركزية:** من اجل ضمان توجيه مساعي الاستقطاب بشكل موحد وعدم تشتت الجهود يساهم هذا الأسلوب تأسيس سمة توظيفية متكاملة موحدة و قوية ترفع كفاءة ونزاهة تقييم المتقدمين، إلى جانب إحكام الإشراف الفعلي على النفقات المخصصة للجذب وتركيزها ضمن الوسائل الأكثر دخلا.

• **تحليل سوق العمل :** عبر رصد المتغيرات المالية والنتافسية، واستيعاب تطلعات الباحثين عن عمل (مثل الأجور والمنافع) (كالرواتب والمزايا) منح هذا الاستقصاء المؤسسة قدرة استباقية لمعرفة العجز في المؤهلات ورصد القصور بالقدرات الأساسية مبكراً وبذلك، تستطيع صياغة عروض وظيفية مرنة تضمن لها التمتع كخيار أول وجاذب للنخب المهنية كوجهة مفضلة².

• **المعوقات والمحددات :** إن احتمال تعثر مساعي التوظيف بدافع من اهتزاز "سمعة المؤسسة الإدارية" أو جراء تداخلات وضغوط خارجية—كالنزاعات النقابية والقيود القانونية— يفرض على المنشأة ضرورة بناء وتثبيت هويتها كهيئة عمل جاذبة (Employer Branding) ، حيث إن إغفال هذه الجوانب المحورية يترتب عليه عزوف الكوادر المتميزة عن الانضمام وارتفاع نفقات استقطاب الموارد البشرية بشكل حاد، ومن هذا المنطلق، يعد التوجه نحو ترقية الانطباع العام والصورة الذهنية للمرفق الإداري حائط صد رئيسي يضمن تحصينه ضد

¹فريد فهمي زيادة، وظائف منظمات الاعمال(مدخل معاصرة)، دار اليازونيللنشر و التوزيع، عمان الاردن، 2009، ص65

² مؤيد سعيد السلام، مرجع سابق، ص 172

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

التحديات الخارجية، ويسهم بفعالية في تعميق رغبة المترشحين الواعدين في الارتباط به والعمل لديه..

الفرع الثاني: الاختيار والتعيين (من المفاضلة إلى التثبيت)

تبدأ العملية بمجرد تجمع عدد كافٍ من المترشحين المتقدمين ; لطلب شغل وظيفة، وتبدأ مرحلة التصفية لانتقاء الافضل و الاجدر.¹

1. **جوهر الاختيار:** هو عملية مفاضلة تنبؤية للمترشحين المتقدمين تهدف لاستبعاد من لا تتوافر فيهم مختلف الشروط، والمفاضلة بين هؤلاء تكون بناءً على اختبارات ومقابلات موضوعية.

2. **أهمية الموضوعية:** باعتبار ان المحسوبية أو ما يعرف بالأوساط العامة -المعرفة- في الاختيار لا تضر بالانتاجية و التطلعات فحسب، بل تدمر الولاء المؤسساتي وتخلق بيئة عمل جد محبطة و تزرع الثقة.

3. مراحل التعيين النهائية:

• **إصدار القرار:** و يكون يحتوي تحديد المزايا ومدة التجربة والتي تعتبر اختباراً

ميدانياً للسلوك والمهارة للمترشح المختار و الملحق بامؤسسة الادارية.

• **التهيئة المبدئية (Socialisation):** من خلال دمج الموظف الجديد في الثقافة

التنظيمية للمؤسسة الادارية وإطاعه بمسؤولياته لتخطي عقبات و تحديات الانطلاقة

• **التقييم والتثبيت:** اعتماداً على نتائج التقييم أثناء مدة الاختبار، يتم اتخاذ القرار

النهائي بالاستبقاء أو الاستغناء عنه.

¹ حسن ابراهيم بلوط، ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002، ص197

العلاقة العضوية بين العمليات الثلاث

إن الفصل بين التخطيط والاستقطاب والاختيار هو فصل إجرائي لا غير، أما في الواقع العملي فهي حلقة متناسقة و مترابطة، حيث إن الإخفاق برسم الاستراتيجيات يُنتج تجميعاً عشوائياً للكفاءات، وعجز قنوات الجذب عن استقطاب أعدادٍ وافيةٍ من المترشحين يُضيق بدائل التصفية ويهزّ جودتها، والخطأ بقرار التعيين يُكبّد المؤسسة الادارية نفقاتٍ إضافيةً لإعادة التوظيف أو التأهيل المكثف لمعالجة فجوات أداء العامل/الموظف العاجز.¹

¹ حسن ابراهيم بلوط، المرجع السابق، ص198

المبحث الثاني

حجية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كشرط مسبق لشرعية عملية التوظيف في المؤسسات و الادارات العمومية.

يشكل الاستشراف المبكر للاحتياجات الوظيفية ركيزة جوهرية لترشيد الحوكمة الإدارية ورفع كفاءة المؤسسات الحكومية، حيث تجاوزت التعيينات الإدارية النمط العشوائي القائم على الاحتياجات اللحظية، لتتحول إلى سيرورة تنظيمية محكومة بضوابط صارمة ترتبط مشروعيتها بمدى التقيد التام بالخطة السنوية لإدارة الطاقات البشرية بوصفها مستنداً توجيهياً إجبارياً لا يمكن تجاوزه، وتأسيساً على هذه المكانة، سنفرد المبحث الثاني لدراسة حجية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كشرط مسبق ووجوبي لشرعية عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية؛ إذ سنقوم أولاً بضبط المطلب الاول من حيث الدلالة والمقاصد والمكونات التشريعية، ليعقبه استعراض المطلب الثاني الذي يوضح المحطات الإجرائية لتدقيق واعتماد هذه الخطط، بغرض استكشاف الأدوات الرقابية الكفيلة بضمان اتساقها مع المنظومة القانونية والتنظيمية السارية.

المطلب الأول

ماهية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يعتبر مخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية¹ وثيقة ادارية و توقعية مستقبلية و الزامية قانونا للمؤسسات العمومية تعدها كل مؤسسة أو ادارة عمومية على حدى سنويا و هو أحد أبرز التحولات في السياسات الإدارية بالمؤسسات العمومية الجزائرية باعتباره لوحة القيادة، حيث يركز على الرؤية الاستراتيجية الاستباقية للتسيير الاداري كما يُعرف بأنه وثيقة بيانية تشمل كافة العمليات التنبؤية المستقبلية من توظيف، ترقية، تكوين، وكذا حركات الاستيداع والتقاعد للسنة المالية القادمة وهو إجراء يكرس نظام الرقابة اللاحقة لمصالح الوظيفة العمومية وفق المرسوم التنفيذي ذي الصلة، ويهدف هذا النظام الذي انطلق العمل به في شهر جويلية من سنة 1995 إلى تقليص المركزية في إدارة المسارات المهنية بالمؤسسات الادارية العمومية ويتجلى ذلك من خلال:²

- تهيئة البيئة المناسبة لتطبيق الإدارة الاستراتيجية وإيجاد آليات تكفل التحكم في تعداد الموظفين بنجاعة.

¹ يتألف البرنامج السنوي من مجموعة وثائق رقمية (بلغت 13 قائمة) تتوزع عبر ثلاثة محاور أساسية: الجزء الاول (الوضعية الحالية: (يبرز الواقع الراهن للموارد البشرية داخل الهيئة أو المرفق الحكومي، مقتصرًا على البيان الأول الذي يعد ركيزة التأسيس؛ إذ يسجل الأعداد الفعلية للشغيلة والعمال المتعاقدين (سواء المثبتين أو المتدربين) وفقًا للدرجة والقطاع ودرجة الكفاءة، بناءً على الحصر المجرى في الحادي والثلاثين من ديسمبر للعام المنصرم. الجزء الثاني) المخطط التوقعي للسنة المالية الجديدة: (يشكل الكتلة الأوسع باحتوائه على تسعة بيانات ممتدة من الثاني إلى العاشر، ويستشرف تطلعات القطاع للمرحلة المالية المقبلة في مجالات التعيين، والترقيات الوظيفية، والتأهيل. الجزء الثالث (الرقابة و المتابعة وفق حصيلة السنة المنقضية: (يركز على قياس ورصد مستويات إنجاز الأهداف المرسومة في خطة العام الماضي، ويتألف من ثلاثة بيانات تتحصر بين الرقمين 11 و13.

² عقون شرافي، سياسات الموارد البشرية بالجماعات المحلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 107

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

-تنشيط أدوار الرقابة والمراجعة بقطاع الوظيفة العمومية لقياس مردودية المصالح المنوطة بإدارة الطاقات البشرية.

-تحميل المدراء التبعات القانونية والعملية التامة في استخراج وتدبير الملفات والوثائق الخاصة بالعاملين و الموظفين.

الفرع الأول: الإطار القانوني للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تأسس المخطط السنوي قانوناً على قاعدة التحرر من التدقيق القبلي الذي دأبت على تطبيقه هيئات الوظيفة العامة، فقبل صدور المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995،¹ جسد الإشراف نمطاً قبلياً بواسطة "الموافقة التشريعية" لكل إجراء شخصي يرتبط بالمسيرة الوظيفية، ومثلت تلك الحقبة روتيناً معقداً وخضوعاً مؤسسياً، إثر اندماج و مزج أدوار التدقيق بالتطبيق، مما ولد صورة سلبية عن جهاز الوظيفة العمومية باعتباره عائقاً أمام مرونة التسيير، وحُمل مسؤولية الإخفاقات المسجلة في تسيير الموارد البشرية لدى مختلف الهيئات الإدارية.

سعيًا لتخطي تلك العراقيل، أُصدر المرسوم 81-114 بتاريخ 23 مايو 1981 بغية تقليص نطاق الموافقة المسبقة وحصرها في تدابير ضيقة (مثل التعيين والاستيداع)، غير أن المعضلات الجوهرية بقيت قائمة، ومع بداية عقد التسعينيات واكبت المنظومة الإدارية التحولات الجارية بتبني آلية التدقيق البعدي عبر المرسوم 95-126 سالف الذكر كتوجه لتطوير المرفق العام، حيث نصت مادته الثانية على تحرير القرارات ذات الطابع الفردي من

¹المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995 يعد من النصوص التنظيمية المحورية في منظومة القانون الإداري والوظيفة العمومية في الجزائر، حيث جاء ليعدل ويتم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966) المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

شرط التأشير القبلي، لتؤول الاختصاصات مباشرة إلى جهة التعيين وفق ضوابط هيكلية محددة، في حين فرضت المادة الثالثة على الهيئات صياغة برنامج سنوي لإدارة الكفاءات البشرية يعتمد على الوظائف المالية الشاغرة، شريطة مراجعته وتنسيقه مع قطاع الوظيفة العمومية، وهو الأمر الذي نظّمته بالتفصيل كل من التعليمات 240 والمنشور الوزاري المشترك رقم 30 لسنة 1995.¹

وقد دخل هذا التدبير حيز التنفيذ الفعلي والعملي بدءاً من الفاتح من شهر يوليو لعام 1995، حيث جاء التعميم الوزاري الصادر عن رئاسة الحكومة تحت رقم 17 ليتوج هذا التحول بالإلغاء التام والقطعي لآلية الموافقة المسبقة، ومع أن الميدان شهد بعض العقبات والتعقيدات الإجرائية خلال النصف الثاني من العام ذاته، إلا أن السلطات سارعت إلى إرساء قواعد تنظيمية لفض الإشكاليات القائمة بموجب تقارير ختامية صاغتها مصالح مفتشية الوظيفة العامة، لتشكل تلك الخطوة الحد الفاصل والمنعطف الحاسم الذي أنهى حقبة التدقيق القبلي لتبدأ مرحلة التدقيق البعدي المعتمد كلياً على برامج التسيير السنوية المعتمدة رسمياً.²

الفرع الثاني: أهمية و أهداف اعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

اولاً: أهمية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تتجلى القيمة الاستراتيجية لإعداد الخطة السنوية لإدارة الطاقات البشرية في كونها ركيزة أساسية لتنظيم وتوجيه الكفاءات داخل المؤسسة، تهدف هذه العملية المحورية إلى تحقيق

¹ السعيد مقدم، اعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيف العمومي الجزائري، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، (إدارة) ، مركز التوثيق و البحوث الادارية ، الجزائر، 1995، ص79

² اسماعيل كزرج، رقابة المشروعية للوظيفة العمومية، مداخلة مقدمة ضمن كتاب جماعي ضمن الملتقى الجزائري التونسي حول الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العامة، الجزائر، 12 سبتمبر 2005، ص 23

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

التوازن الأمثل بين متطلبات العمل الفعلية والمهارات المتاحة، مما يساهم بشكل مباشر في رفع معدلات الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية العامة.

علاوة على ذلك، يسعى هذا التخطيط المسبق إلى تحديد الاحتياجات المستقبلية من التوظيف والتأهيل، وتدبير النفقات المتعلقة بالأجور بشكل عقلاني، كما يضمن هذا النهج الاستباقي دعم رؤية المؤسسة العمومية وتطوير قدراتها التنافسية واستدامتها في سوق العمل.

وعليه فهو يعمل على ¹:

تعتبر هذه الآلية ركيزة إدارية استشرافية بالغة الأهمية، وقناة حيوية لتحديد مواطن الخلل التنظيمي وطرح البدائل الهيكلية الملائمة، فضلاً عن دورها كمؤشر دقيق لضبط الحجم الفعلي للموارد البشرية (بما يشمل خريطة الوظائف، الشواغر، والمتطلبات المستقبلية)، الأمر الذي يُعين المؤسسة على صياغة خطط توظيف موضوعية تركز على الكفاءة، ويضمن توفير الاعتمادات المالية للمناصب بناءً على مؤشرات واقعية يتم مراجعتها مع الجهات المالية المختصة قبيل انطلاق السنة الميزانية الجديدة.

- آلية عقلانية لترشيد التوظيف : عبر استثمار الطاقات العاملة الوافدة وتركيزها في الإدارات والأقسام ذات الأولوية القصوى، والابتعاد عن التعيينات غير المدروسة أو تكديس الكوادر في مجالات تفتقر للمردودية الفعالة².

- ضمان مبدأ تكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظائف : من خلال رسم مسار توجيهي سنوي دقيق يضبط معايير ومؤهلات التعيين المسبقة بمنتهى النزاهة والوضوح.

¹ عبد العزيز خويلد، دور المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في فاعلية تسيير الموارد البشرية ، مذكرة تخرج في تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011، ص 10

² حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2015، ص 33

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

- تخطيط الاستخلاف الاستباقي: لاستبدال المحالين للمعاش، طلبات المغادرة، أو الإجازات الممتدة (الاستيداع)، لتأمين ديمومة العمل وتقادي أي عجز طارئ بالمراكز الحيوية.
- تحديد الهيئات التي تتطلب مراجعة أطرها القانونية و التنظيمية وكذا رصد المتطلبات الفعلية للتأهيل ورفع الكفاءة بهدف الارتقاء بمستوى المردودية والإنتاجية ضمن المنظومة القطاعية.
- جدولة وتأطير المسابقات والامتحانات المهنية: وذلك لتأمين ترفيع العاملين وإدارة آليات الاستقطاب الخارجي تبعاً لجدول زمني صارم، منضبط يكتمل قبيل ختام السنوات المالية.
- تقدير الحجم البشري الأمثل لضمان سيرورة المرفق العام و بانتظام.
- تخطيط التوظيف بتحديد المناصب المالية الجديدة المراد فتحها لتلبية احتياجات الادارة.

ثانياً: أهداف وضع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يسعى مخطط تسيير الموارد البشرية السنوي لضمان التوافق بين المسؤوليات الموكلة للمؤسسة الادارية العمومية والطاقات العمالية المتوفرة لها عدداً وكيفاً، وتتمثل أبرز أهدافه في:¹

أ- إيجاد أدوات لضبط تعداد العمال وكيفية تطورهم

سعى المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995 السالف الذكر إلى معالجة اختلالات نظام التأشير القديم، داعماً ظهور إدارة استشرافية تتواكب مع التحديث، فالمخطط يتيح تشخيصاً دقيقاً للوضعية الفعلية الوقعية للرأسمال البشري (المناصب المشغولة، الشاغرة، والاحتياجات....الخ)، مما يساعد في ترشيد إجراءات التعيين والتنسيق المثمر مع هيئات المالية لرصد الوظائف الشاغرة استناداً إلى مؤشرات ملموسة، وصياغة "مخطط شغل" شاملاً للهيئة، إذ يوفر هذا البرنامج تقييماً محكماً للواقع الحقيقي للرأسمال البشري.

¹ عبد العزيز خويلد، المرجع السابق، ص11.

ب- إنشاء نظام تسيير تقديري للموارد البشرية

يسعى لتأسيس آلية تشخص بوضوح متطلبات التدريب، وترصد المسارات الوظيفية بواسطة الاختبارات والترقيات، بغية تحقيق تسيير عقلائي للموارد البشرية، وقد كرس المرسوم 95-126 (المادة 6 منه) ينعكس هذا المسار في إجبارية صياغة الخطة السنوية لتنظيم مسائل التعيينات، التدريب، والإحالة على التقاعد المرتبطة بالموازنة المقبلة، مع توجيهها لمصالح الوظيفة العامة ضمن المواعيد المقررة، الأمر الذي يشكل تحولاً عن الأنماط الكلاسيكية صوب حوكمة معاصرة أشد انضباطاً و أكثر تنظيماً.¹

ج- إعادة الاعتبار للمسيرين في ممارسة اختصاصاتهم

يهدف هذا المسعى إلى ترسيخ مبدأ المحاسبة الذاتية والمباشرة للمسؤول الإداري حيال كافة خياراته وتوجهاته المرتبطة بالمسار الوظيفي للموظفين (سواء في جوانب الاستقطاب والتعيين، أو الارتقاء الوظيفي، وكذا الإجراءات الانضباطية والتأديبية)، حيث يلزم هذا الإطار المخطط القيادات الإدارية نزولاً عند مقتضيات المشروعية القانونية، وضمان العدالة والمساواة التامة في تَبَوُّؤِ الوظائف والمسؤوليات، مع الامتثال الصارم للمحددات التشريعية المرتبطة بالاستحقاق والكفاءة، والسن القانوني، وأداء الخدمة الوطنية، وصولاً إلى تفعيل قنوات إنهاء الخدمة المهنية بأسلوب رصين، يعكس أعلى درجات الاحترافية والمسؤولية الأخلاقية والمؤسسية.

¹ ادريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية (حالة الوظيف العمومي)، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2001-2002، ص 178.

المطلب الثاني

الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يستعرض هذا الجزء المسارات القانونية والإدارية المتبعة لمراجعة وتدقيق المخطط السنوي الخاص بالحوكمة التقديرية للموارد البشرية، مع بيان كيفية صياغته وتطويره مروراً بقنوات لفحص وحتى افتكاك الموافقة الرسمية عليه من قبل الجهات الرقابية.

الفرع الأول: كفاءات الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

على الرغم من الطبيعة المعقدة التي تتسم بها عملية التخطيط، وما تتطلبه من مدى زمني طويل نسبياً لضمان التقييم الدقيق للاحتياجات الأساسية، فإن هذه المسيرة المنهجية تتبلور عملياً من خلال المراحل التالية:

الخطوة الأولى: جرد المتاح من الموارد البشرية

إذ تُشكّل القاعدة الجوهرية والركيزة التمهيدية التي يبني عليها نجاح أي خطة مخصصة لجلب الموظفين الجدد، وتتم عبر وثيقتين هما:

أولاً: القائمة الاسمية للموظفين: تُعد هذه الوثيقة بمثابة بيان دوري سنوي يُعنى بحصر الموارد البشرية وتصنيفهم وفقاً للدرجات الوظيفية التي يتبوؤونها في المؤسسة، مقرونةً بهوياتهم الكاملة كما تسلط الضوء على التدرج المهني الذاتي لكل موظف على حدة مع تحديد مواعيد استحقاقه لترقياته، ناهيك عن ضرورة اعتمادها والمصادقة عليها من قبل هيئات التدقيق والرقابة المالية..

ثانياً: حصيلة التشغيل: تُعد هذه المادة بمثابة تقرير تقييمي نهائي يُعدّ مع نهاية كل سنة مالية، حيث يُسلط الضوء على آليات واستراتيجيات التوظيف المعتمدة، ومسارات التعيين المتبعة مع تقييم مستويات إنجازها ومدى تطبيقها خلال الفترة المعنية، علاوة على ذلك، يستعرض التقرير

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

طبيعة الروابط القانونية والتعاقدية التي تحكم علاقات العمل سواء كان ذلك عبر التثبيت والترسيم أو التوظيف بموجب عقود، مع تقديم تحليل دقيق للمؤشرات الخاصة بالموارد البشرية العاملة، ليتم توجيه هذه الوثيقة رسمياً في النهاية إلى مصالح الهيئة الرقابية ممثلة في المديرية العامة للتوظيف العمومي.

الخطوة الثانية: تقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية

تتفرد كل هيئة وإدارة بتحديد متطلباتها من الموارد البشرية بشكل مستقل، بالاعتماد عادةً على آلية المقارنة بين المخطط النظري للوظائف والوظائف المشغولة فعلياً وعقب ذلك، يتم إرسال هذه الاحتياجات إلى الوزارة المعنية ومنها إلى وزارة المالية؛ حيث يتجلى هنا دور التعاون المشترك والتنسيق والتكامل بين قطاعي الوظيفة العمومية والميزانية ويهدف هذا التنسيق إلى توزيع الوظائف المالية بطريقة عقلانية ومدروسة تتوافق مع التخصيصات المالية المتوفرة والسياسات العامة والتوجهات الكبرى للدولة، ليتم الاستقرار في المطاف الأخير على إدراج الوظائف والمناصب المستحدثة ضمن ميزانية التسيير الخاصة بكل مؤسسة للسنة المالية المقبلة .

الخطوة الثالثة: إنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

فور الانتهاء من عملية تحديد الوظائف وتوطينها بمصالح المؤسسة العمومية، يتم إعداد الهيكل التخطيطي بالاعتماد على الجداول المعيارية المخصصة لذلك، مع الالتزام التام بالحصص والنسب المحددة قانوناً للتوظيف والترقية الداعمين للمسار المهني، بعد ذلك، تُحال هذه المسودة إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية —باعتباره هيئة تدقيق وفحص مسبق— بغرض المراجعة والتحقق من مدى ملاءمتها و مواعمتها وفقاً للتشريعات السارية عبر ورشات وجلسات عمل مشتركة، وتُتوج هذه المرحلة بالمصادقة الرسمية والمنح التأشير للمخطط، تجدر الإشارة إلى إمكانية إدخال تحسينات أو تغييرات على هذا المخطط على مدار السنة

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

المرجعية (شريطة أن يتم ذلك قبل حلول الفصل الثالث من السنة)، وذلك في حال حدوث إعادة توزيع للمناصب المتاحة مع حتمية التنسيق المتبادل بين مصالح الوظيفة العمومية والمديرية العامة للميزانية إذا ما ترتب على هذا التعديل أي مساس بمعطيات التأهيل المعتمدة.

الفرع الثاني: الإعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يتعين على المسؤول الإداري إرسال مقترح تنظيم وإدارة الطاقات البشرية لغرض اعتماده رسمياً، ويأتي ذلك عقب التحقق الدقيق من استيفاء كافة وثائق الملف للشروط المطلوبة، ليقوم بعد ذلك ممثل السلطة الوظيفة العمومية بوضع توقيعه بالموافقة والقبول¹ و المصادقة و توضع التأشير الرسمية على المخطط و عادة ما تحدد العملية قبل يوم 15 مارس من كل سنة (و ذلك حسب نص التعليم رقم 1278)²، وتتحقق عملية الاعتماد والموافقة الرسمية في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالقوائم والبيانات المالية، حيث يتوجب على الجهة الإدارية توجيه نسخة رسمية من البرنامج أو المخطط المعتمد بشكل نهائي إلى مصالح المراقب المالي (أو المحاسب العمومي المختص)، ويشترط إتمام هذا الإجراء خلال مهلة لا تتجاوز ثمانية (08) أيام تبدأ من تاريخ توقيع المصادقة، وذلك بغرض تفعيل وفتح الاعتمادات المالية الخاصة برواتب وأجور المشاريع والعمليات المستحدثة، وفي هذا السياق، يجري تنفيذ آليات التدقيق والمتابعة من خلال المحاور التالية:

1 لا تشترط مصالح الوظيفة العمومية مصادقتها على المخطط سوى باستيفاء الضوابط الآتية: تصفية وضعية السنة السابقة إذ يتمتع إقرار مخطط الفترة الحالية دون استكمال كافة مسابقات وتعيينات الدورة المنصرمة واعتماد تقارير نتائجها الختامية، وكذا المطابقة الميزانية التي تستوجب عدم تخطي مجموع العاملين (الحاليين والمرتبب إدماجهم) للوظائف المالية المتاحة ضمن مدونة الموازنة الرسمية للسنة الحالية، علاوة على احترام الاجراءات الحتمية مثل الإلزامية المطلقة لإدراج المنتسبين الواصلين للسنة القانونية للتقاعد بشكل حتمي في قوائم تسريح العمالة وتصفية المستحقات.

² التعليم رقم 1287 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تعتبر المرجع الاساسي الذي يحدد كمييات اعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و المصادقة عليه في الادارات و المؤسسات العمومية في الجزائر

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

- فحص مدى قانونية القرارات ذات الطابع الفردي ومواءمتها مع المخطط المعتمد.

- وجوب تزويد مصالح الوظيفة العمومية بنسخ من هذه القرارات بشكل إلزامي.

- المطالبة بإعادة النظر في القرارات المخالفة وتسوية التبعات المترتبة عنها.

- إمكانية الرقابة الميدانية وتقييم نسبة الإنجاز السنوي .

- القدرة على متابعة سير الأعمال على أرض الواقع وقياس معدلات الإتمام على مدار السنة.

- رصد وتحديد التحديات والعقبات التي تعرقل سير العمل، وطرح بدائل ومعالجات عملية لها وفي النهاية، يمثل هذا النموذج (والذي يشتمل على ثلاثة عشر (13) جدولاً) ركيزة أساسية تأتي في أعقاب صياغة الموازنة، وذلك من أجل تأمين التمويل اللازم لكافة الأنشطة والوظائف، برغم أن الترتيب التنظيمي السليم يتطلب وضع التقديرات المالية بناءً على متطلبات هذا المخطط وأولوياته.

تُشكل عملية الاعتماد الرسمي للمخطط السنوي لإدارة الموارد البشرية الحجر الأساس والمنطلق التشريعي الذي تبدأ بناءً عليه مسارات التوظيف داخل الهيئات والمؤسسات الحكومية. وتكمن أهمية هذا المخطط في كونه المستند القانوني المحوري الذي يُحدد بدقة المتطلبات العددية والتأهيلية للوظائف المالية المتاحة، ويرسم المسار النموذجي لتنظيمها وتوجيهها بما يتوافق مع المنظومة القانونية والتنظيمية السارية.

وبمجرد توقيع هذه الوثيقة والمصادقة عليها من قبل الهيئات الرقابية المعنية (المصالح المالية ومصالح الوظيفة العمومية)، تنتقل المؤسسة الإدارية من طور التنبؤ والتخطيط القبلي إلى طور التجسيد والفعالية الإجرائية. وفي هذه المرحلة، تنطلق آليات التعيين والتوظيف التي أقرها

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

القانون—والتي تتنوع بين المسابقات المعتمدة على الاختبارات الكتابية أو دراسة الملفات والشهادات، بالإضافة إلى الاختبارات المهنية والتعيين المباشر—. وتتم كل هذه الخطوات وفق تسلسل إداري منضبط يرمي بالدرجة الأولى إلى تجسيد عدالة تكافؤ الفرص في ولوج مناصب القطاع العام، وترسيخ قيم النزاهة والوضوح في انتقاء المؤهلات البشرية الأجدر بتقديم الخدمة العمومية وتطويرها.

المبحث الثالث

الآليات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية وإجراءاتها التنظيمية

لقد حدد المشرع الجزائري الآليات التنظيمية التي تحكم مسألة مسابقات التوظيف الخارجي على مستوى الهيئات والمؤسسات الإدارية العمومية التابعة للدولة، وتحديداً بموجب ما جاء في منطوق نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 الذي يشمل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بناءً على هذا النص التشريعي، تتنوع القنوات الرسمية لولوج قطاع الوظيفة العامة وتتوزع حصرياً عبر أربعة مسارات أساسية متمثلة فيما يلي:

- ✓ التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات.
- ✓ التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- ✓ التوظيف عن طريق الفحوص المهنية.
- ✓ التوظيف المباشر و يكون من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

بناءً على المعطيات السابقة، سنعمل من خلال المحاور القادمة على تفصيل آليات التعيين والاختيار المعتمدة لدى الهيئات والمرافق الحكومية بشكل منفرد لكل أسلوب، استناداً إلى القواعد القانونية المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 12-194¹ سالف الذكر وللوصول إلى هذه الغاية، تم الاعتماد على المقاربة الوصفية التحليلية للأحكام التشريعية المتضمنة في

¹المرسوم التنفيذي بسط و سهل الكثير من اجراءات التوظيف في الادارات العمومية مقارنة بتلك التي كانت محددة في المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 57 المؤرخة في 4 اكتوبر 1995 المعدل والمتم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-148 الجريدة الرسمية، العدد 31 المؤرخة في 19 ماي 2004 الملغى 65

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

هذا النص التنظيمي، من خلال تفكيك آليات الالتحاق بالمناصب بناءً على الاختبارات والشهادات (المطلب الأول)، بالإضافة إلى دراسة نمط الانتقاء عبر الاختبارات المهنية والتوظيف المباشر (المطلب الثاني).

المطلب الاول

التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الإختبارات و الشهادات

تعتبر المسابقات والامتحانات المهنية الأداة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات والإدارات العمومية (خاصة في النظم الإدارية العربية كالنظام الجزائري والمصري وغيرهما) لتوظيف الكفاءات وتجديد الموارد البشرية وتهدف هذه الآليات إلى تكريس مبدأ تكافؤ الفرص والشفافية في الالتحاق بالوظائف العامة و من بين هاته الاتماط نجد المسابقة على اساس الاختبارات(مطلب اول) و مسابقة على اساس الشهادات(مطلب ثان)

الفرع الاول: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الإختبارات.

تعتمد آلية المسابقة المرتكزة على اساس الامتحانات على تنظيم اختبارات تحريرية أو عملية، والهدف منها هو تقييم حجم استيعاب المتقدم للمعلومات، والقدرات، والمؤهلات الأساسية اللازمة للمترشحين الراغبين للالتحاق بالمنصب الحكومي المستهدف، وتكفل هذه الطريقة فرز وتحديد أجدد المترشحين وأكثرهم كفاءة للقيام بالمهام الوظيفية، إذ يرتبط قرار التوظيف النهائي باجتياز تلك الاختبارات بنجاح، وهو مسار لا يتحقق إلا عبر المرور بمحطتين رئيسيتين، نستعرضهما كالتالي:

المرحلة الأولى:

بمجرد استكمال الضوابط الشاملة والترتيبات الهيكلية الخاصة بمسابقات التوظيف والامتحانات والتقييمات المهنية، وتأسيساً على البيانات المدرجة والواضحة ضمن كشوفات

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

مخططات إدارة الموارد البشرية (تحديداً الجدول رقم 2 من مخطط تسيير الموارد البشرية) والمؤشر عليه رسمياً من قبل مصالح الوظيفة العمومية، والمُرسل نسخة مطابقة منه إلى مديرية الرقابة المالية لغرض الإعلام؛ يشرع مصالح المؤسسة العمومية في إطلاق وتفعيل المسابقات الخارجية المعتمدة على الاختبارات الكتابية أو الشفهية كإجراء أولي وجوهري، وتتجسد هذه الخطوة القانونية بموجب صدور قرار إداري أو مقرر تنظيمي يختلف باختلاف الصلاحيات (سواء كان ذا صبغة مركزية أو محلية يتم إعداده من طرف الجهة المخولة قانوناً بالتعيين أو تحت إشراف الهيئة الوصية المباشرة)، حيث يشترط أن يتضمن هذا المستند تفصيلاً دقيقاً للحيثيات التالية:

- ✓ السلك أو الأسلاك والرتب التي من أجلها تم فتح مسابقة التوظيف على أساس الاختبار.
- ✓ توضيح عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة بشكل دقيق يبين حجم الفرص المتاحة لكل فئة وظيفية، ويختتم ببيان مختلف الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في مسابقة التوظيف على أساس الاختبار والتي تحدد المعايير والأطر التشريعية الواجب توفرها في المتقدمين لضمان مشروعية ترشحهم.
- ✓ طبيعة الاختبارات وعددها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء، النقاط الإقصائية في إختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقة.
- ✓ تاريخ فتح التسجيلات و تاريخ انتهائها.
- ✓ تشكيلة لجنة اقرار القبول و/أو النجاح النهائي في مسابقة التوظيف على أساس الإختبار، والتي تتكون وجوباً من:

- مسؤول المؤسسة، مركز الإمتحان، أو ممثله رئيساً.

- ممثل عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة، عضواً

- مصححين (02) للاختبارات، عضوين.

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

يتعين قانوناً إرسال نسخة من هذا (القرار أو المقرر) إلى مصالح الوظيفة العمومية (سواء كانت جهات مركزية أو فروعاً محلية تابعة للهيئة الوصية، بحسب الاختصاص)، وذلك خلال مهلة زمنية لا تتعدى خمسة (05) أيام عمل فعلية تحسب من يوم التوقيع عليه. وبناءً على ذلك، تلزم الجهة المستقبلية (المركزية منها أو المحلية) بدراسة وثيقة (القرار أو المقرر) لتقييم مدى مشروعيتها القانونية ومدى توافقها مع القوانين والأنظمة السارية، على أن تقدم رأيها في فترة لا تتجاوز سبعة (07) أيام عمل من تاريخ التسلم. وفي حال انقضاء هذا الأجل المحدد دون تلقي أي رد رسمي، يُعد ذلك بمثابة موافقة ضمنية وإقرار بالمطابقة القانونية،¹ استناداً لأحكام المادتين 10 و 11 الواردتين في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه.

تأتي بعد صدور هذا القرار أو المقرر، وموافقة المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عليه في الآجال التي سبق ذكرها عملية الإشهار والإعلان عن فتح المسابقة على أساس الإختبار، وذلك في مهلة سبعة (07) أيام من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، في كل من: موقع الإنترنت الخاص بكل من السلطة المكلفة بمصالح الوظيفة العمومية،² والمؤسسة أو الإدارة المعنية أو السلطة الوصية عليها.

- الصحافة المكتوبة (يومية وطنية باللغة العربية، وأخرى باللغة الفرنسية)³،

وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة إلى أن هذه المهمة تتدرج ضمن الصلاحيات الحصرية للوكالة الوطنية للنشر والإشهار ANEP، والتي تباشر إجراءاتها فور استلامها للملف المودع لديها. وتتولى هذه الهيئة اختيار يوميتين وطنيتين (تُنشر الأولى باللسان العربي والثانية باللغة الفرنسية)، حيث يقتصر دور الوكالة الوطنية للنشر والإشهار ANEP لاحقاً على تزويد الهيئة

¹ الموافقة على القرار (مقرر) فتح مسابقة على اساس الاختبار تكوم وفق ختم مطابقة يكون في واجهة القرار أو المقرر اعلاه

² يتم اشهار المسابقة في موقع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية www.concous-fonction-publique.gov.dz

³ التعليم رقم 1 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق احكام

المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، ص 7

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

أو الإدارة العمومية صاحبة المسابقة بنسخ مصورة من صفحات الجرائد التي تتضمن الإشهار بعد طباعته ونشره علناً، علاوة على ذلك، يتم تعزيز العملية الإشهارية عبر تعليق منشورات المسابقة على اساس الاختبار بداخل مقر الهيئة المستخدمة، أو عبر الفروع التابعة لوكالة التشغيل، أو بالاعتماد على أي طريقة إعلامية أخرى تراها مناسبة، شريطة أن تُرسل نسخ فعلية من تلك القصاصات الصحفية الصادرة في الجريدتين بشكل إلزامي إلى الجهة المخولة بالرقابة (والتي تمثلها مصالح الوظيفة العمومية)

يتعين أن يتضمن الإشهار الخاص بالمسابقة القائمة على الاختبارات، سواء تم تعميمه عبر الجرائد الورقية، المواقع الإلكترونية، الإعلانات الحائطية أو أي وسيلة أخرى، التفاصيل الآتية: - قائمة مكونات ملف الترشيح للمسابقة على اساس الاختبار و تجدر الإشارة انه عند ايداع الملف تم تبسيط الاجراءات قليلا للوثائق الترشيح المطلوبة باستمارة التي تعتبر وثيقة ادارية رسمية تلزم المترشح بصحة المعلومات المقدمة، و تترتب عليها مسؤولية قانونية في حال ثبوت التزوير او التصريح الكاذب.

- مكان إيداع ملف الترشيح وعنوانه، وكيفية ذلك (تسليم باليد/ إرسال عن طريق البريد) تجدر الإشارة في طرق الطعن المتاحة للمترشحين الذين يمكن أن ترفض ملفات ترشحهم للمسابقة على أساس الإختبار قد تم الغاء الحق في الطعن في هذا النوع من المسابقات بموجب تعليمية من مصالح الوظيفة العمومية و الاصلاح الاداري منذ تاريخ 3 ماي 2006 .

وابتداء من أول يوم إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصااق، يمكن لكل مترشح اطلع على الاعلان و مكتسب للشروط القانونية و التي يتضمنها اعلان المسابقة على اساس الاختبار، ويرغب في المشاركة في مسابقة التوظيف هاته، إما بإرسال ملفه، أو إيداع ملف ترشحه للمسابقة في المؤسسة المعنية المنظمة و المعلنة لمسابقة التوظيف، أين تبدأ عندها عملية التسجيلات، حيث تسجل ملفات الترشيح للمسابقة حسب الترتيب الزمني التسلسلي

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

لإستلامها، وذلك في سجل او دفتر خاص¹ مؤشر و مرقم عليه يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية بالتوظيف، وتستمر عملية استقبال ملفات الترشيح لمدة خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل، وثلاثين (30) يوم عمل على اكثر تقدير، وبانتهاء اجال هذه المدة المخصصة لإستلام ملفات الترشيح يتم غلق الدفتر أو الدفاتر، وترفض كل الملفات التي تودع أو ترسل بعد التاريخ المعلن لنهاية اجال الايداع ويترتب على عملية إيداع ملف الترشيح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بمسابقة التوظيف على أساس الإختبار كما تلتزم هذه الأخيرة بتسليم المترشح المزدع ملفه لديها و بمصالحها وصل استلام الملف، يحدد فيه على وجه الخصوص، اسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة في الملف (كل ما اودعه من وثائق)، وطبيعتها (بدء من استمارة الترشيح للمسابقة على اساس الاختبار الاجبارية في الملف التي من السهل تحميلها من الانترنت او من موقع الوظيفة العامة مباشرة كما تم ذكره انفا).

بعد انتهاء الاجال الزمنية المخصصة لاستلام و استقبال الملفات، يتم تشكيل لجنة خاصة داخلية تتولى دراسة هذه الملفات لتحديد قائمة المترشحين المقبولين و المترشحين غير المقبولين للمشاركة في مسابقة التوظيف على أساس الإختبار، حيث تتأسسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتتكون من ممثلي(02) المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وممثلي(02) منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية، حيث تتأكد من شهادات المترشحين، ومدى مطابقة الوثائق التي تتضمنها هذه الملفات مع الوثائق المطلوبة فعليا وفق الاعلان، ويتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ وممضى عليه من طرف أعضائها، يتضمن قائمة لأسماء المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقة، مع بيان وشرح أسباب رفض و عدم قبول ملفاتهم، وينشر هذا المحضر إما عن طريق الإلصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية، أو بأية طريقة أخرى ملائمة في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء الإختبار.

¹ التعلية رقم 1, , السابقة الذكر,الصادرة عن مديرية الوظيفة العمومية,ص9

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

كما تتحمل المؤسسة أو الإدارة المعنية بعملية التوظيف عبئ إعلام المترشحين المقبولين واولائك المرفوضين لإجراء مسابقة التوظيف على أساس الإختبار بواسطة رسالة فردية بالبريد المضمون، تبين رفض قبول ملفاتهم مع بيان سبب الرفض القانوني، في مدة لا تقل هي الأخرى عن عشرة (10) أيام عمل السابقة لموعد الاختبار.

كما يمكن للمترشحين غير المقبولين و المرفوضة مشاركتهم في المسابقة و الذين تم اعلامهم برفض مشاركتهم في المسابقة على أساس الإختبار تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي بدورها تتولى البث في هذه الطعون، والزامية الرد على المعنيين قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الإمتحان.

تجدر الاشارة ان هذا المحضر و كذا مختلف الارسلات الشخصية للموظفين يتم اعلام بها مصالح التوظيف العمومي كهيئة رقابية على سبيل الاعلام.¹

المرحلة الثانية:

تتطلق الخطوة التالية فور اختتام المدة الزمنية المحددة لجمع ملفات المترشحين وحصر إجمالي المسجلين، وحينها يتولى المندوب المفوض عن الهيئة أو المديرية الباحثة عن موظفين التواصل مع هيئة تعليمية حكومية توفر برامج تدريبية في مجال يطابق تماماً —أو يفوق— مرتبة المؤهل العلمي أو الإجازة المشترطة لشغل الوظيفة المستهدفة، ويتم توكيل هذه الجهة بمسؤولية تنظيم وتسيير الامتحان وفق القواعد المقيدة حرفياً في لائحة أو مرسوم إعلان المسابقة، وبناءً عليه، تُحوّل إلى الجهة المعنية كافة الوثائق الإدارية (وتشمل نسخة من مرسوم التنظيم والجدول الاسمي للمتقدمين المقبولين)، لتشرع تلك المؤسسة فوراً في الترتيبات اللوجستية للمسابقة، وضمناً لسير الاختبارات التحريرية، يتم تأسيس لجنة خاصة تضم عدة أفراد ينتقيهم مدير المؤسسة المستضيفة للامتحان، وتُتَاط بهذه اللجنة مهمة تحديد المحاور والأسئلة بناءً

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

على الدليل الرسمي المعلن، حيث يلتزم كل كادر فيها بإعداد ثلاثة (03) مقترحات متباينة لكل مادة اختبارية، وفي خطوة لاحقة، يقوم رئيس مقر الامتحان بسحب قرعة عشوائية لانتقاء خيارين اثنين (02) من الأسئلة لكل مادة، مما يتيح للممتحن فرصة المفاضلة واختيار أحد المقترحين للإجابة عنه، ومن الضروري الإشارة في هذا السياق إلى شرط جوهري يقضي بمنع مشاركة أي عضو في لجنة وضع الأسئلة إذا كانت له مصلحة شخصية في المسابقة، أو تربطه صلة نسب أو قرابة مباشرة بأي من المترشحين.

يكلف مسؤول المؤسسة مركز إجراء مسابقة التوظيف على أساس الإختبار، بمسؤولية الإشراف الشامل والمباشر على التنظيم المثالي للعملية التقييمية، إذ يتوجب عليه في المقام الأول تشكيل وتعيين طاقم المراقبة الموزع على القاعات الامتحانية، بالإضافة إلى تشكيل فرق تصحيح أوراق الإجابات بالاعتماد على الهيئة التدريسية للمنشأة أو كوادرها المؤهلة ممن يمتلكون كفاءات أكاديمية وتخصصات تتوافق تمامًا مع طبيعة المواد الممتحن فيها، وعلاوة على ذلك، يقع على عاتقه إلزام كافة المترشحين بالامتثال الصارم للضوابط واللوائح الداخلية المعمول بها داخل المنظمة، لاسيما الالتزام بالمواعيد المحددة للالتحاق، والفترات الزمنية الممنوحة لكل اختبار، وغيرها من الترتيبات التنظيمية، وفي حالات الضرورة القصوى، يمتلك الصلاحية لتأسيس مراكز اختبار فرعية تعمل كامتداد للمركز الأصلي، مع التعهد المطلق بحظر أي تسريب وضمان الخصوصية والسرية التامة لأسئلة ومضمون الاختبارات.

تتجم عن أية تجاوزات للوائح والقوانين الداخلية المعمول بها داخل مراكز الاختبارات، أو في حال ثبوت ارتكاب سلوكيات الغش أو الشروع فيها بالطرق القانونية، عقوبة الحرمان البات والنهائي للمترشح الضالع في المخالفة، مع عدم الإخلال بالمساءلة والإجراءات التأديبية اللاحقة التي يمكن تطبيقها في حقه إذا كان يحمل صفة موظف عمومي، وفي سياق متصل، يُعد تخلف المترشح عن حضور مجريات الاختبارات أو الغياب الفردي عن أي مادة منها سبباً

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

موجباً للاستبعاد التام والنهائي من خوض المسابقة، ولا يُعتد في هذه الحالة بأي ميررات أو أَعذار مهما كانت طبيعتها القانونية.¹

ويمكن للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بعملية التوظيف تعيين ممثلين اثنين (02) بصفة مراقبين، لحضور عملية سير الإختبارات، والوقوف على مدى احترامها للشروط الموضوعزة للاختبارات ، وذلك بالتشاور مع مسؤول أو مسؤولي المؤسسة أو المؤسسات مراكز الإمتحانات، وذلك قصد إضفاء نوع من الشفافية، والرقابة على السير الحسن للعملية. تُعقد مداوالات رسمية تضم هيئة الانتقاء والقبول، والتي يرأسها مدير المنشأة المستضيفة للامتحانات أو من ينوب عنه. وتضم الهيئة في عضويتها مندوباً عن الجهة الوصية أو الهيئة المخولة بالتوظيف، علاوة على إشراك اثنين (02) من الأساتذة المصححين كأعضاء فاعلين داخل مركز الامتحانات، تتولى هذه المجموعة صياغة بيان ختامي مُصادق عليه بتوقعات كافة الحاضرين، حيث يتم عبره ضبط اللائحة النهائية للمترشحين الفائزين في هذه المسابقة التنافسية. ويأتي هذا الإجراء عقب تدقيق اللجنة في النتائج المحققة، والاشتراط بأن يبلغ المعدل الإجمالي للمترشح 10 من 20 كحد أدنى، شريطة عدم نيل المترشح أي علامة إقصائية تقل عن 05 من 20 في أي مادة من المواد الممتحن فيها.²

تلتزم الهيئة الإدارية أو المؤسسة الحكومية المنظمة للمسابقة بتبليغ المترشحين الذين اجتازوا الامتحانات الكتابية بنجاح، وذلك خلال فترة زمنية محددة لا يجب أن تقل عن عشرة (10) أيام عمل فعلية تسبق موعد انطلاق المقابلات الشفهية في حال إقرارها.³

¹ المادتين 21 و 22 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر

² المادتين 23 و 24 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر

³ إذا وجد اختبار شفهي يلي الاختبار الكتابي فان هذا الاختبار الشفهي ينحصر اجراءه على اولئك المترشحين الناجحين في الاختبارات الكتابية لا غيرهم من المترشحين الاخرين.

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

وفي المقابل، إذا كانت طبيعة المسابقة أو الاختبارات التقييمية لا تشترط إجراء مقابلة شفوية تعقب المرحلة الكتابية، فإن الجهة المعنية تتولى فوراً إعداد واعتماد اللائحة النهائية للمرشحين الفائزين بصفة قطعية في هذه المسابقة الإدارية.

يتم إقرار الكشف الختامي للمقبولين في المسابقة عبر الهيئة سالفة الذكر، والتي يقودها مندوب الجهة المخولة بالتوظيف أو الهيئة الوصية، حيث تصنف الأسماء وفقاً للأفضلية والجدارة، وضمن سقف الوظائف الشاغرة من بين المتقدمين البالغين معدلاً إجمالياً لا يقل عن 10 من 20، شريطة عدم نيل أي نقطة موجبة للإقصاء، وبجانب تلك القائمة النهائية، تحضر الهيئة جدولاً احتياطياً¹ تبعاً لترتيب الدرجات، بغية إتاحة الفرصة للمرفق الإداري المعني لتعويض المتسابقين الفائزين الذين غابوا عن إجراءات التعيين لأي ظرف، أو للاستفادة منهم في وظائف شغرت بصورة طارئة في المرحلة الفاصلة بين دورتين، ويسقط العمل بهذا الكشف الاحتياطي بقوة القانون بمجرد إعلان المسابقة للموسم القادم، ويحد أقصى قبل نهاية السنة المالية الجارية، وفي حال تساوي مترشحين أو أكثر في المسابقة تحصلوا على نفس النتيجة، يتم الفصل بينهم على أساس المعايير التالية:

- ✓ معدل الإختبارات الكتابية إذا تلتها اختبارات شفوية.
- ✓ علامة الإختبار الذي له أكبر معامل. وإذا لم يفصل أحد أو كلا هذين المعيارين في تحديد المترشح الأولى بالترتيب، يتم تطبيق معايير أخرى تتمثل في:
 - تقدير الشهادة أو المؤهل.
 - أقدمية الشهادة المتحصل عليها.
 - المترشح الأكبر سناً.

¹ يستدعى الاحتياطيين فقط عند احد الظروف الحصرية التالية: في حال الاحالة على التقاعد، النقل، الاحالة على وضعية الخدمة الوطنية، التسريح، العزل، الاستقالة، الوفاة. و هي حالات ثابتة على سبيل الحصر.

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

تدون عملية إعداد القوائم في محضر يوقع من طرف أعضاء اللجنة، لتقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد ذلك بنشر كل من قوائم القبول، وقوائم النجاح النهائي، والقوائم الإحتياطية، بأية وسيلة ملائمة كالإصاق على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية، كما تبلغ هذه القوائم إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل إبتداء من تاريخ توقيعه و الحصول عليها من مصالح المؤسسة المنظمة للمسابقة.

يُنَبِّت المترشحون الفائزون بمسابقة التوظيف القائمة على الاختبارات في مراكزهم الوظيفية عبر قرارات رسمية من الجهة المخولة قانوناً بالتعيين، إذ يتوجب على الفائز المباشرة الفورية لمهامه لدى الهيئة المستخدمة، والتوجه إما لمقر عمله أو لمركز التدريب المقرر (وفقاً للرتبة والجهة المستقبلية) خلال مدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً من إخطاره بقرار التوظيف أو الالتحاق بالتربص، وفي حال انقضاء هذه الفترة دون مباشرة العمل لأي عذر كان، يُلغى استحقاق الفرد الناجح تلقائياً في التوظيف، ليحل محله المترشح الموالي مباشرة في لائحة الإحتياط وفق جدول الترتيب الوارد في محضر النتائج النهائي، حيث يُرسم البديل بقرار من الإدارة ذات الصلاحية. تبلغ نسخة من قرارات تعيين المترشحين الناجحين، أو مقررات تعيين المترشحين الإحتياطيين في حال الإستبدال إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل إبتداء من تاريخ توقيعها من طرفهم، لتنتهي بذلك كل من المرحلة الثانية وعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبار.

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الشهادات.

يُعد التوظيف عبر المسابقات المبنية على دراسة المؤهلات خياراً رديفاً للأنماط التقليدية السابقة القائمة على الاختبارات والامتحانات المهنية، حيث غداً لزاماً على الهيئات والمرافق الحكومية الاعتماد عليه عند امتلاكها لموظفين متعاقدين، أو منتسبين لبرامج الدعم والدمج

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

المهني والاجتماعي من الخريجين الذين تتوفر فيهم الضوابط النظامية للوصول لتلك الوظائف، إذ يُمنح هؤلاء الأسبقية المطلقة والأفضلية في التعيين، علاوة على أن طول الفترات الزمنية التي تستغرقها مسابقات الاختبار، وصعوبة إيجاد مراكز تكوينية مؤهلة للإشراف عليها لبعض التخصصات، دفع الإدارات مراراً للاستعانة بهذا البديل لتسريع العملية، وفي هذا المسار، يبرز المستوى العلمي أو اللقب الجامعي للمتقدم كمعيار محوري فاصل في نيل المنصب المالي، وتبدأ الجهة الإدارية أولاً بإرسال وثيقة فتح المسابقة على أساس الشهادة إلى مديرية الوظيفة العمومية لتدقيقها والمصادقة عليها بصفة تماثل تماماً إجراءات مسابقة الاختبارات، ليعقب ذلك إشهار الإعلان الموجه للجمهور بناءً على الاحتياجات الفعلية والمناصب الشاغرة، وتوزيعها حسب السلك والرتبة وطبيعة المؤهل المطلوب كخطوة أولية، غير أن المفاضلة هنا لا ترتبط بملخص امتحان خطي، بل تستند وجوباً لسنة (06) مقاييس و معايير انتقاء حددها المرسوم التنفيذي 12-194 (المادة 09 فقرة ب)، وفصلها المنشور رقم 07 الصادر بتاريخ 28 أبريل 2011 المقنن لمعايير التقييم برتب قطاع الوظيف العمومي، وهي:

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.
- 2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- 3- الأعمال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة.
- 6- نتائج المقابلة مع لجنة الإنتقاء.

و على خلاف نمط مسابقات التوظيف على أساس الإختبار، يسند إجراء المقابلة في هذا النوع من المسابقات إلى لجنة إنتقاء خاصة، تتكون زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها بصفته رئيساً، من عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

بالمسابقة المراد التوظيف بها، وفي حالة تعذر الإدارة المعنية بالمسابقة من تعيين موظف ينتمي إليها من هذه الرتبة الاعلى ليكون عضوا في هذه اللجنة، يمكنها الإستعانة بمؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وذلك باللجوء إلى تعيين أحد موظفيها ليكون عضوا في لجنة الإنتقاء، شريطة أن ينتمي هو الآخر لرتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، وعموما يمكنها الإستعانة بكل شخص مؤهل قانونا للمشاركة في أشغالها كالمختصين النفسانيين مثلا، على ان يبلغ نسخة من محضر تعيين هاته اللجنة الى مصالح التوظيف العمومي .

يقع على عاتق لجنة الانتقاء تقييم المترشحين خلال المقابلة الشفهية بمنحهم علامة تتراوح بين (00) و(04) درجات كأقصى حد، على أن تُسجل المداولات في مستند رسمي يمضيه الحاضرون، مع الاستبعاد التلقائي لأي متغيب عن هذا الاختبار. تُدمج بعد ذلك نتائج المقابلة مع تقييم مؤهلات ملف الترشيح، والتي تولت دراستها ورصد درجاتها اللجان الفنية بالمؤسسة المستضيفة، استناداً إلى القواعد المحددة بالمنشور الوزاري رقم 07 الصادر بتاريخ 28 أبريل 2011 الخاص بضوابط المفاضلة في التوظيف بناءً على الشهادات بقطاع الوظيفة العمومية، وبذلك ينال كل متنافس نقطة إجمالية لا تتعدى 20 درجة. بناءً على المجموع النهائي، تُصنف أسماء المتسابقين تنازلياً وفق الكفاءة والجدارة، ويُعلن فوز أصحاب المراتب الأولى تبوعاً للمقاعد والمناصب المالية المتاحة، في حين يُدرج بقية المتنافسين في جدول احتياطي مرتب تصاعدياً حسب الاستحقاق، بهدف الاستعانة بهم وتعويض أي شغور قد يطرأ لاحقاً إذا استدعى الأمر ذلك، وفي حال تساوى متسابقان أو أكثر في النتيجة الإجمالية عند كشف النتائج، يُلجأ للمفاضلة بينهم وفق المعايير والترتيب التالي:

✓ ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد).

✓ الأصناف ذات الإحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها).

✓ سن المترشح (الأولوية للمترشح الأكبر سناً).

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

✓ الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج دون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).
تحدد كل من قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة في كل رتبة أو سلك، وكذا قائمة المترشحين الإحتياطيين لجنة تتكون من:

✓ السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثل إحداهما، رئيساً.

✓ ممثل (01) منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، عضواً.

✓ عضو (01) من لجنة الإنتقاء المكلفة بإجراء المقابلة.¹

بما أن إجراءات إشهار النتائج، وبث القوائم لدى الهيئة المنظمة للمسابقة بناءً على الشهادات، مع إخطار الفائزين وتعويض الغائبين بالقوائم البديلة، وكذلك إرسال المحاضر للفروع المركزية أو الجهوية لقطاع الوظيفة العمومية كهيئات رقابية، تسيير وفق نفس الآليات وضمن المهل الزمنية المحددة للامتحانات المهنية المذكورة آنفاً — وتحديدًا و بالضبط أثناء استعراضنا للخطوة الثانية من مسار التعيين عبر المسابقات على أساس الاختبار — فإننا نستغني عن تفصيلها هنا تجنباً للإطالة والحشو غير المبرر.²

¹ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر

² تجدر الإشارة أن معايير الانتقاء وتقييم المترشحين يترتب عليه منح علامة ابتداء من 0 الى علامة 20 و هي متغيرة حسب المنصب المراد شغله و الخصوصيات المرتبطة به وفق الكيفيات لاربع اصناف رتب منصوص عليهم منصوص عليها حصراً في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية و هي:

- معايير الالتحاق برتب استاذ مساعد قسم ب للتعليم العالي
- معايير الالتحاق برتب التعليم والتكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى.
- للالتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى.
- للالتحاق بالتكوين المتخصص.

المطلب الثاني

التوظيف عن طريق الفحوص المهنية و التوظيف المباشر

يُعنى هذا القسم بالبحث في آليات التعيين المعتمدة على الاختبارات الحرفية، إضافة إلى أسلوب الانتقاء الفوري المبني على المؤهلات العلمية الموجه بما يعرف التوظيف على اساس الشهادة :

الفرع الاول: التوظيف على أساس الفحوص المهنية.

يُمثّل التوظيف على اساس الفحوص المهنية آلية بديلة للتوظيف وفق ما أقرته أحكام المادة 80 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة، وتتقاطع هذه الطريقة بشكل كبير مع أسلوب المسابقات القائمة على الاختبارات في عدة مؤشرات، إلا أنها تنفرد ببعض الخصوصيات الفنية التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

تجرى هذه الاختبارات المهنية لتوظيف الفئات الخارجية كأعوان الخدمة، السائقين، والعمال المهنيين، وتتم حصرياً داخل معاهد ومراكز التكوين المهني المرخصة والمؤهلة قطاعياً، وذلك بعد إرسال قرار فتح الإجراء الإداري إلى مصالح الوظيفة العمومية لتدقيقه والمصادقة على مطابقته للمعايير السارية كباقي المسابقات الإدارية المذكورة سابقاً، ليشرع في انطلاق المعاملات الرسمية لبدء الفحص المهني في فترة زمنية لا تتجاوز سبعة (07) أيام عمل فعلية، وتحتسب هذه المدة مباشرة من تاريخ صدور قرار الموافقة والمطابقة من طرف الهيئة المركزية أو المحلية للوظيفة العامة، ويقتصر الإعلان والترويج لهذه الفئة من التوظيف على القنوات المباشرة فقط، حيث يتم إلزامياً عبر تعليق المنشورات في فضاءات محددة تشمل: المكاتب المحلية لوكالة التشغيل (ANEM) ، المقر الإداري للمؤسسة المستفيدة من مناصب الشغل، بالإضافة إلى المعهد أو المركز التكويني المستضيف للاختبارات، و الملاحظ هنا انها تختلف

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

شروط اعلانها وفق ما هو وارد في المسابقات على اساس الاختبار و على اساس الشهادة التي يكون الاعلان عنها في جريدتين وطنيتين، وتتحدد طبيعة هذه الفحوص المهنية ومحتواها بناءً على التوصيف الوظيفي والرتبة المستهدفة، وتتركز أساساً في المحاور والمهارات التطبيقية الآتية:

أولاً: بالنسبة لرتبة العمال المهنيين

✓ إختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص مهنية تهدف في مجملها إلى تقييم مؤهلات المترشح للمنصب المعني، مدته ساعتين، بمعامل ثلاثة (03)، النقطة الإقصائية فيه أقل من 06 من 20.

✓ إختبار شفوي لمدة نصف ساعة (30 دقيقة)، بمعامل 01

ثانياً: بالنسبة لرتبة حاجب

✓ إختبار كتابي في الثقافة العامة، الهدف منه تقييم المعلومات العامة للمترشح، مدته ساعتين، وتتعامل 02.

ثالثاً: بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني

يسند إجراء هذا الفحص المهني لمديريات النقل الموجودة على مستوى كل ولاية، والتابع لها مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية بالتوظيف، ويتضمن كل من:

✓ إختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل (02)

✓ إختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية بمعامل (02)

✓ إختبار شفوي في قانون المرور بمعامل (03)

✓ إختبار تطبيقي في مادة السياقة للصنف المعني بمعامل (04)

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

بدورها تتم عملية إعلان النتائج، وتحديد قائمة المترشحين الناجحين والاحتياطيين، وتعيينهم في مناصبهم، والاستبدال إن اقتضت الضرورة ذلك... إلخ، وفق نفس الأشكال والإجراءات الخاصة بكل من عملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبار، والمسابقة على أساس الشهادة، لذلك لا داعي لإعادة ذكرها مع الزامية ووجوب اعلام مصالح التوظيف العمومي في كل اجراء سير عملية التوظيف

الفرع الثاني: التوظيف على أساس الشهادات التوظيف المباشر.

يعتمد هذا الأسلوب من التوظيف على الآلية الفورية التي تعفي من خوض غمار الاختبارات التنافسية، حيث تشكل المؤهلات العلمية الركيزة الأساسية لشغل الوظيفة، وقد قننت هذا المسار الفقرة الختامية من المادة 80 ضمن الأمر التشريعي 06-03، مستهدفة الفئات الشابة والكوادر التي زاولت مسارات تكوينية نوعية ومحددة بموجب النظم الأساسية داخل مراكز ومعاهد ومؤسسات تعليمية معتمدة رسمياً¹.

وينحصر هذا النمط الاستقطابي في شريحة محددة من الخريجين الذين أتموا مساراتهم المعرفية بمدارس تخصصية ذات غطاء قانوني، وحازوا دبلومات تمنحهم الأولوية المباشرة للاستحواذ على الوظائف الشاغرة دون شروط مسبقة أو اختبارات تقييمية فور إنجائهم الدراسة؛ ومن أبرز الأمثلة على ذلك، خريجو المدرسة الوطنية للإدارة (E.N.A)² وكذلك حاملو

¹ الفقرة الرابعة و اخر فقرة من المادة 80 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الاساسي الغام للوظيفة العمومية، سالف الذكر
² تعد المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) مولاي احمد مدغري بالجزائر العاصمة مؤسسة عمومية ادارية عليا تتولى تكوين اطارات وكوادر الدولة تخرج منها ابرز مسؤولي و موظفي الادارة العليا تبلغ مدة التكوين الاساسي فيها (03) سنوات و تتوفر على نظام المسابقات للالتحاق وشروط دقيقة و يتخرج المنتسبين منها بصفة موظف و يضمن التوظيف المباشر في قطاع الادارة الاقليمية بعد التخرج.

الفصل الثاني: النظام الاجرائي للالتحاق بالوظائف العمومية

دبلومات المدارس العليا للأساتذة¹ (E.N.S) ونظرًا لأن منظومة التوظيف المرتكزة على الشهادة ضمن المقتضيات التنظيمية السابقة لم تكن تخضع لضوابط تفصيلية صارمة، باستثناء القواعد الأهلية العامة وشغور المرفق الوظيفي، فقد كان بمقدور جهة التعيين الإدارية مباشرة التوظيف بمجرد خلو المنصب دون إلزامية الإعلان الواسع أو التدابير الشفافة. هذا الفراغ الإجرائي فتح المجال أمام ثغرات قد تستغلها سلطة التعيين في ممارسات قائمة على العلاقات الشخصية والمحسوبية، الأمر الذي يصطدم مباشرة بالقواعد الدستورية الحاكمة كالمساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق الكفائي في المرفق العام. وبناءً على هذه التحديات، سارعت مصالح الوظيفة العمومية لسن آليات احترازية تضمن تجسيد النزاهة والعدالة، وهو ما تجلى في التعليم رقم 09 المؤرخة في 06 أوت 2003، والتي قيدت هذا النمط التدريبي بقواعد وضوابط تحاكي إلى حد كبير تلك المعتمدة في اختبارات الانتقاء المبنية على دراسة الملفات.

ومن الأهمية بمكان الإشارة في هذا السياق إلى أن تفعيل هذا المسار يتم عبر وثيقة إدارية رسمية تصدر عن الجهة صاحبة الولاية، وتوسم عادة بـ "فتح توظيف بناءً على الشهادة" مع إسقاط لفظ "المسابقة"، مما يبرهن على أن هذا النمط يتماثل إجرائيًا وتديريًا مع نظام المسابقات على أساس الملفات، وهو التوجه الذي ترسخ بصفة حاسمة عقب صدور المنشور رقم 23 الصادر في 17 ماي 2005، والذي قام بدمج وتوحيد المقاييس التقييمية لكلا المسارين.

¹ تعد المدرسة العليا للأساتذة (ENS) مؤسسة تعليم عالي مرموقة في الجزائر، تهدف إلى تكوين أساتذة في مختلف التخصصات القطاع التربوية الوطنية و يعتمد النظام فيها على التكوين برتبة استاذ حيث تتراوح مدة الدراسة بين 5 الى 6 سنوات مقسمة حسب الطور التعليمي المستهدف و يتخرج المنتسبين منها بصفة موظف و يضمن التوظيف المباشر في قطاع التربية بعد التخرج.

ملخص الفصل الثاني:

شهد هذا الفصل دراسة تحليلية مستفيضة وممنهجة لآليات الاستشراق التخطيطي والمسارات الإجرائية والتنفيذية النازمة للالتحاق بقطاع الوظيفة العامة. وقد تم تفكيك هذه الإشكالية عبر ثلاثة محاور بنيوية متكاملة؛ حيث انصبّ المبحث الأول على تفحص ركائز التخطيط الاستشراقي والمحددات الإدارية الحاكمة لعمليات التوظيف، واستهل ذلك بتقديم مقارنة مفاهيمية معمقة لإستراتيجيات استشراق الموارد البشرية مع تبيان ثقلها الإستراتيجي والعملياتي داخل المنظمة، ليتدرج بعد ذلك نحو تفكيك هندسة جذب الاستحقاقات والكفاءات البشرية ومعايير المفاضلة بينها، بما يتضمنه ذلك من صناعة لبيئة الجذب الوظيفي، وآليات الانتقاء والتعيين التي تمتد من مرحلة التنافسية والترشيح وصولاً إلى الترسيم والتثبيت النهائي في المنصب. وفي سياق متصل، تحوّل الاهتمام في المبحث الثاني نحو تشریح القيمة القانونية والتنظيمية التي يكتسيها المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، باعتباره ركيزة أساسية وشرطاً جوهرياً لشرعية وصحة أي عملية توظيف تُجرى داخل الهيئات والإدارات الحكومية؛ وفي هذا الصدد، تم جرد ماهية هذا المخطط السنوي من خلال تتبع أطره التشريعية، واستجلاء الغايات والأهداف المتوخاة من اعتماده، فضلاً عن تسليط الضوء على المنهجية المتبعة في صياغته وإعداده، والمراحل الإدارية المخصصة لدراسته وتدقيقه واعتماده رسمياً. وأخيراً، كرس المبحث الثالث جهوده لاستعراض الأدوات القانونية والتدابير التنظيمية المحددة لولوج الوظيفة العمومية، مع إجراء دراسة مقارنة ومفصلة للمسارات الإجرائية المعتمدة؛ فشملت المقارنة التوظيف القائم على المسابقات بنوعيتها (المسابقات المبنية على الاختبارات وتلك القائمة على دراسة الشهادات)، بالإضافة إلى قنوات التوظيف الأخرى المتمثلة في الفحوص المهنية والتوظيف المباشر المرتكز على المؤهلات العلمية. وبهذا التكامل المعرفي، نجح الفصل في رسم معالم خريطة طريق متجانسة تجمع بين البعدين القانوني والإداري لتنظيم وإدارة الحركة التوظيفية في القطاع العام.



خاتمة:

تأسيساً على ما تم تدارسه والبحث فيه عبر فصول هذه الدراسة، والتي خصصت لتفكيك وتحليل إجراءات التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد انطلقنا في بداية هذا المسار البحثي لاعداد هذه المذكرة من تأصيل نظري وقانوني شامل، حيث استهدفنا من خلاله تحديد الماهية التشريعية للمؤسسة العمومية، لتتفرع الدراسة بعد ذلك نحو قراءة تفصيلية في آليات التوظيف الخارجي والمسارات القانونية المتحكمة فيه تبعاً لطبيعة تنظيمه، وبناءً على هذا المسح التحليلي للموضوع، وفي سياق الإجابة عن الإشكالية المحورية والتساؤلات الفرعية المصاحبة لها، خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والاستنتاجات المركزية التي يمكن صياغتها على النحو الآتي:

أولاً: الأبعاد الإستراتيجية والتشريعية للوظيفة العمومية

إن الوظائف والمهام الموكلة للمورد البشري في القطاع العام تكتسي أبعاداً سيادية وإدارية بالغة الحساسية، نظراً لارتباطها الوثيق بضمان استقرار البنيان المؤسسي للدولة واستمرارية المرفق العام ومن هذا المنطلق، بات من الضروري وجود بيئة تشريعية محكمة ومستقرة ترتكز على خطط استشرافية ومعايير موضوعية دقيقة.

ويتجلى ذلك في المنظومة القانونية الجزائرية التي شهدت تحولات جوهرية؛ حيث دفعت التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي واكبت مطلع القرن الحالي نحو مراجعة التجربة السابقة الموروثة عن العهد الاشتراكي، وتوجت هذه الإصلاحات بصدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مدعوماً بالنصوص التطبيقية لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لآليات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، بالإضافة إلى القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والمناشير التوجيهية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

خاتمة

وتعتبر هذه المنظومة الإجرائية قواعد آمرة؛ حيث إن أي إخلال شكلي أو موضوعي بمساراتها الإدارية يترتب عليه حتمًا بطلان المسابقة وإلغاء الآثار المترتبة على التوظيف.

ثانيًا: ثنائية الكفاءة وتكافؤ الفرص في نظام المسابقات باشكالها.

إن تبني المشرع الجزائري لنظام المسابقات باشكالها كقاعدة أساسية لولوج الوظائف العامة يستهدف بالدرجة الأولى تجسيد المبادئ الدستورية المتمثلة في تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، فضلاً عن السعي نحو إرساء معيار الجدارة والاستحقاق، هذا التوجه يسهم عملياً في انتقاء نخب إدارية قادرة على مكافحة الرداءة وإقصاء العناصر غير المؤهلة. ومع ذلك، أظهرت الدراسة وجود نوع من التباين في الواقع العملي؛ إذ يلاحظ في بعض الأحيان عدم قدرة هذه المسابقات على كشف الكفاءات الحقيقية بعقوبة تامة، مما يجعل النصوص القانونية تواجه تحدي التطبيق الصارم، فالتميز الفعلي بين الأنظمة الإدارية المتقدمة وتلك السائرة في طريق النمو لا يكمن في زخم وتراكم النصوص التشريعية الكثيفة، بل في مدى تفعيلها ومراقبة تنفيذها وكذا الرقابة عليها على أرض الواقع لحماية الوظيفة العامة من أي اختلالات.

ثالثًا: التنافسية وتأثير أجهزة الدعم والإدماج المهني

يلعب نظام التوظيف القائم على الاختبارات والفحوص المهنية دورًا محوريًا في خلق بيئة تنافسية إيجابية بين المترشحين، مما يدفعهم نحو تطوير مهاراتهم المعرفية والأكاديمية، والاهتمام بالإنتاج البحثي والتكوين المكمل، لاسيما وأن معايير الانتقاء تمنح وزنًا معتبرًا لتقييم الشهادات والأعمال المنجزة.

غير أن الدراسة رصدت تحولاً إجرائياً فرضته الظروف الاقتصادية والاجتماعية، تمثل في صدور المرسومين التنفيذييين رقم 126-08 ورقم 127-08 المتعلقين بجهاز المساعدة على

خاتمة

الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملِي الشهادات؛ حيث أدت هذه التدابير بطريقة غير مباشرة إلى تجميد مؤقت للمسابقات على أساس الاختبارات في العديد من الإدارات، وتحويل المسار التوظيفي وجوباً نحو نمط المسابقات على أساس الشهادات لاستيعاب فئات المتعاقدين وأصحاب عقود الإدماج.

رابعاً: عوائق الواقع العملي وآليات تعزيز النزاهة والشفافية

بالرغم من الصرامة القانونية التي تقضي بإلغاء المسابقات عند مخالفة التدابير الإجرائية، فإن الإشكالية الجوهرية تظل تكمن في مستوى نزاهة وموضوعية لجان المقابلة المعينة والتصحيح الشفوي، فالواقع العملي يشير إلى أن ثغرات المنظومة ومظاهر المحاباة أو استغلال النفوذ غالباً ما تتسلل عبر سلطة التقدير الممنوحة لهذه اللجان في المحادثات الشفوية. وبناءً عليه، بات من الضروري تفعيل آليات رقابية صارمة ومستقلة للإشراف على المقابلات لضمان عدم انحرافها عن أهدافها، وفي سياق متصل، ولتعزيز مستوى الشفافية وموثوقية الإدارة أمام المترشحين، يغدو من اللازم مراجعة النصوص القانونية الحالية وتحديثها بما يضمن النشر العلني الكامل لقوائم المترشحين ونتائجهم التفصيلية، مع فتح قنوات واضحة وفعالة لتقديم الطعون والرد عليها بجدية، مما يسهم في بناء إدارة عمومية حديثة، ركيزتها الكفاءة وهدفها الأسمى خدمة المصلحة العامة للدولة.



قائمة

المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

1- قائمة المصادر:

أولاً: النصوص القانونية

أ- القوانين

القانون 89 21 المؤرخ في 14 جمادة الأولى عام 1410 الموافق لـ 12 ديسمبر 1989، المتعلق 1 (بالقانون الأساسي للقضاء، ج ر عدد 53 (ملغى)).

ب- الأوامر

1- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الصادر في ج ر ع 46، المؤرخ في 24 يوليو 2006

2- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 2 جوان المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام، ج ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

ج- المراسيم

1- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق لـ 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية ، العدد 26.

2- المرسوم التنفيذي 95-29 المؤرخ في 05 جمادى الأولى عام 1416 الموافق لـ 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 57، الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995

- 3- المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق لـ 03 مارس 1996
المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج ر، العدد 16 الصادرة بتاريخ 08
مارس 1996
- 4- المرسوم الرئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر
2007 ، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام الدفع رواتبهم، المنشور في الجريدة
الرسمية، العدد 61، الصادر في 30 سبتمبر 2007
- 5- المرسوم الرئاسي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 جانفي 2008،
المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات
العمومية، ج ر العدد 03 ، الصادر في 19 جانفي 2008
- 6- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان
المتقاعدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص
بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، العدد 03 ، الجريدة الرسمية 20/01/2008.
- 8- المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 28 محرم عام 1384 الموافق لـ 08 جوان 1964 المعدل
والمتمم، المتعلق بإنشاء مدرسة الوطنية للإدارة، ج ر ، عدد 5
- 9- المرسوم رقم 66/137، المؤرخ في 20 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966 المتضمن
إنشاء سلالم الخاصة بمرتبات الموظفين و تنظيم مهنتهم، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ
07 جوان 1966م
- 10- المرسوم رقم 19972 المؤرخ في 27 شعبان عام 1392 الموافق لـ 05 أكتوبر 1972،
يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية

القائمين بأعمالها في ولايات الساورة والواحات الجريدة الرسمية، العدد 86، الصادرة في 17 أكتوبر 1972م

11- المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985

د-التعليمات والمناشير

أ. التعليمات

1- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية.

2- التعليمات رقم 240 المؤرخة في 27/05/1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تتعلق بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المعدل والمتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلقة بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين.

3- تعليمات رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 المتعلقة بإعادة قوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

4- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفية تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المعنية والرتب.

5- التعليمات رقم 01 المؤرخة بـ 20/02/2013 عن المفتشية العامة الوظيف العمومي الجزائري والتي تهدف إلى تحديد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194.

ب المناشير

1- المنشور رقم 01 المؤرخ في 03 جانفي 2009 المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليلة الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أبريل 2008، المحددة لكيفيات تطبيق المواد 39 و 40 و 42 من القانون رقم 0799 المؤرخ في 19 ذو الحجة 1419 الموافق لـ 05 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد.

2- المنشور رقم 14 المتعلق بالمرشحين المتساوين في الترتيب في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 29 أبريل 2006.

II- قائمة المراجع

1- الكتب :

1- أشرف محمد انس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العمومية-دراسة مقارنة-، دار النهضة العربية ، مصر، 2000م

2- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018م.

3- حسن ابراهيم بلوط، ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002م

4- حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2015م.

5- حمدي امين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999م.

6- سليمان محمد طهاري، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، مصر، 1984م.

- 7- سهيلة محمد عباس, الميسر في ادارة الموارد البشرية, دار الفكر للنشر و التوزيع, الجزائر 2021م.
- 8- عبد الغاني بيسوني عبد الله, القانون الاداري(اعمال السلطة الادارية، أموال السلطة الادارية، امتيازات السلطة الادارية, الدار الجامعية، بيروت لبنان، 1993م.
- 9- عمار بوضياف, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري, ط1, جسور للمشر و التوزيع, الجزائر, 2015م.
- 10- عويسي عبد الوهاب, المنظومة القانونية الاساسية في الوظيفة العامة, ط5, الجزائر 2018م.
- 11- فريد فهمي زيادة, وظائف منظمات الاعمال(مدخل معاصرة), دار اليازونيللنشر و التوزيع, عمان الاردن, 2009م.
- 12- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان 2021م.
- 13- قرطبي امين, الوظيفة العامة في التشريع الجزائري, ط1, جسور للنشر و التوزيع الجزائر, 2015م.
- 14- لوران بلان, الوظيفة العامة, ترجمة انطوان عبدو , ط1, مطبعة عويدات, بيروت 1998 م
- 15- مؤيد سعيد السالم, ادارة الموارد البشرية, مدخل استراتيجي تكاملي , ط1, اثناء للنشر و التوزيع, الاردن, 2009م.
- 16- محمد أحمد عبد اللاه محمد الوظيفة العامة المكتب الجامعي الحديث، مصر ، 2015م.
- 17- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة , ط2, ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 1998م.

- 18- محمد صغير بعلي, تشريع العمل في الجزائر, دار العلوم للنشر, الجزائر, 2006م.
- 19- محمد يوسف المعداوي, دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقترنة و التشريع الجزائري, ط2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1988م.
- 2- المذكرات
- مذكرات الماجستير و الماستر
- أ-مذكرات الماجستير
- 1- ادريس تواتي, التسيير التقديري للموارد البشرية (حالة الوظيف العمومي), رسالة ماجستير, جامعة الجزائر 2001-2002م.
- 2- عبد العزيز خويلد, دور المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في فاعلية تسيير الموارد البشرية, مذكرة ماجستير تخرج في تسيير الموارد البشرية, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2011م.
- 3- عبد القادر شايب الراس, المؤسسة العمومية و مبدأ المناقشة, مذكرة لنيل شهادة ماجستير, جامعة وهران 02, كاية الحقوق و العلوم السياسية, 2017-2018م.
- 4- عقون شراف, سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية (دراسة حالة بولاية ميلة), مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير - فسنطينة, شعبة تسيير الموارد البشرية 2007-2008م.
- 5- عقون شرافي, سياسات الموارد البشرية بالجماعات المحلية, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, جامعة منتوري, قسنطينة, الجزائر, 2008-2009م
- 6- يزيد غلابي, مفهوم المؤسسة العمومية, مذكرة لنيل شهادة ماجستير, جامعة العربي بن مهيدي, ام البواقي, كلية الحقوق و العلوم السياسية, 2010-2011م.

7-يشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010م.

ب-مذكرات الماستر

1-اقوجيل ايت الطاهر, سقوان حنان, نظام التعاقد في الوظيفة العمومية, مذكرة لنيل شهادة الماستر ' كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة احمد دراية, ادرار, 2019-2020م.

2-بلحاج خيرة, سياسة التوظيف في الادارة العمومية الجزائرية , مذكرة لنيل شهادة الماستر, كلية الحقوق و العلوم السياسية ,جامعة عبد الحميد بن باديس,مستغانم, 2019-2020م.

3-بلمزيود نبيلة, العلاقة القانونية بين الموظف و الادارة في ظل القانون الاساسي للوظيفة العامة, مذكرة لنيل شهادة الماستر , كلية الحقوق و العلوم السياسية , جامعة عبد الحميد بن باديس, مستغانم, 2017-2018م.

4-شناوي عبد القادر ، الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية ادرار، 2020_2021م

ثالثا-المقالات

1-السعيد مقدم, اعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي, مجلة المدرسة الوطنية للادارة, (ادارة) , مركز التوثيق و البحوث الادارية , الجزائر, 1995م.

2-السعيد مقدم, قطاع الوظيفة العامة (تطوره و اماله), مجلة المدرسة الوطنية للادارة , مركز التوثيق و البحوثالادارية,ط1, 1999م

3- بوجانة محمد, المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري , مجلة الدراسات القانونية, جامعة غليزان, الجزائر, المجلد 8, العدد2, 2022/06/30م.

4- جلول شيتور, الحرية الفردية في المذهب الفردي, مجلة العلوم الانسانية(العدد10) نوفمبر2006م.

5- حامدي نور الدين, تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل احكام الامر 03/06المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية , مجلة البحوثالسياسيةو الادارية, العدد5, 2021/04/01م.

6- سوداني نور الدين, الموظف العام و علاقته مع الادارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري, مجلة الحقوق و العلوم السياسية , جامعة 20 اوت 1955, سكيكدة, المجلد15, العدد1, 2022/04/27م.

7- عبد الله فادية, الاطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون اقتصادي, مجلة العلوم القانونيةو الادارية عدد 11, 2005م.

8- فاروق خلف, الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالادارة, مجلة العلوم القانونية, معهد العلوم القانونية و الادارية, جامعة الوادي, العدد2, 2011/01/01,

رابعاً-الملتقيات

1- اسماعيل كزعج, رقابة المشروعية للوظيفة العمومية, مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الجزائري التونسي حول الوظيفة العمومية, المديرية العامة للوظيفة العامة, الجزائر, 12 سبتمبر 2005م.

خامسا-المواقع الالكترونية

1-العلمى بن عطاء الله, ادارة الموارد البشرية في المؤسسات و الادارات العمومية في الجزائر,

الموقع الالكتروني: <http://grh-management3blogspot.com/2012/10blog-post.htmljvhdo>

تاريخ الاطلاع 2026/05/03



فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
3	شكر و عرفان
4	اهداء
5	قائمة المختصرات
أش	مقدمة
20	الفصل الاول المرتكزات المفاهيمية للتوظيف في الوظيفة العمومية
22	المبحث الاول المقاربة المفاهيمية للمؤسسة العمومية وتجلياتها في النظم القانونية و التشريع الجزائري
22	المطلب الاول: التأصيل الفقهي والتشريعي لماهية المؤسسة العمومية
23	الفرع الاول: التحديد الفقهي لمصطلح المؤسسة العمومية
23	الفرع الثاني: المقاربة التشريعية للمؤسسة العمومية في القانون الجزائري
24	المطلب الثاني التصنيف القانوني للمؤسسات العمومية في المنظومة الجزائرية
24	الفرع الأول: المؤسسات ذات الطابع الإداري والصناعي (ثنائية القانون العام والخاص)
25	الفرع الثاني: المؤسسة العمومية الاقتصادية (EPE):
26	الفرع الثالث: المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي، التكنولوجي، والثقافي
28	المبحث الثاني: الوظيفة العامة بين المرجعية التاريخية و الضوابط القانونية
29	المطلب الأول: التأصيل المفاهيمي و التاريخي لنظام الوظيفة العامة في التشريع الجزائري
29	الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة
30	الفرع الثاني: التطور التاريخي والنظم القانونية للوظيفة العامة في الجزائر
34	المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية
34	الفرع الاول: المصادر الدستورية
35	الفرع الثاني: التشريع العادي (القانون)
36	الفرع الثالث: النصوص التنظيمية
37	الفرع الرابع: المصادر التكميلية (الاجتهاد القضائي وقانون العمل)
38	المبحث الثالث التأصيل المفاهيمي للموظف العام ونطاق تميزه عن ما يشابهه
38	المطلب الأول: ماهية الموظف العام في الفقه والقضاء والتشريع و شروط تحاقه بالوظيفة العامة

فهرس الموضوعات

38	الفرع الاول: الموظف العام في الفقه والقضاء والتشريع
41	الفرع الثاني:النظام القانوني للشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية
46	المطلب الثاني: التمييز بين الموظف العام والفئات المشابهة (أعوان الدولة) و نكييف علاقته بالوظيفة العمومية
46	الفرع الاول: التمييز بين الموظف العام والفئات المشابهة (أعوان الدولة)
49	الفرع الثاني: التكيف القانوني لرابطة الموظف العام بالإدارة العمومية
53	خلاصة الفصل الاول
54	الفصل الثاني: كيفية التخطيط الاستشراقي و التنفيذ الاجرائي للحاق بالوظيفة العمومية
56	المبحث الاول: متطلبات التخطيط الاستشراقي و الضوابط الادارية لعملية التوظيف
57	المطلب الأول:التخطيط الاستشراقي للموارد البشرية
57	الفرع الأول: الأبعاد المفاهيمية للموارد البشرية
57	الفرع الثاني: الأهمية الاستراتيجية والتشغيلية
59	المطلب الثاني: استقطاب الكفاءات ومعايير الانتقاء (الاستقطاب والاختيار والتعيين)
59	الفرع الأول: الاستقطاب (صناعة الجذب الوظيفي)
60	الفرع الثاني: الاختيار والتعيين (من المفاضلة إلى التثبيت)
63	المبحث الثاني: حجية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كشرط مسبق لشرعية عملية التوظيف في المؤسسات و الادارات العمومية.
63	المطلب الأول: ماهية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
64	الفرع الاول: الإطار القانوني للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
65	الفرع الثاني: أهمية و أهداف وضع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
68	المطلب الثاني: الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
69	الفرع الأول: كفايات الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
71	الفرع الثاني: الإعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
74	المبحث الثالث: الآليات القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية وإجراءاتها التنظيمية
75	المطلب الاول: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الإختبارات و الشهادات
75	الفرع الاول: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الإختبارات.
84	الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الشهادات.
88	المطلب الثاني: التوظيف عن طريق الفحوص المهنية و التوظيف المباشر
88	الفرع الأول: التوظيف على أساس الفحوص المهنية.

فهرس الموضوعات

90	الفرع الثاني: التوظيف على أساس الشهادات التوظيف المباشر.
92	ملخص الفصل الثاني
93	الخاتمة
97	قائمة المصادر و المراجع
108	فهرس الموضوعات
111	ملخص موضوع باللغة العربية
111	ملخص موضوع باللغة الانجليزية

ملخص موضوع المذكرة

الملخص

تتناول هذه الدراسة المنظومة القانونية والإجرائية للتوظيف في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر، من خلال مقارنة متكاملة تجمع بين التأصيل المفاهيمي والتطبيق الإجرائي و تستهل الدراسة بالبحث في المرتكزات المفاهيمية للتوظيف، عبر تحديد الماهية الفقهية والتشريعية للمؤسسة العمومية وتجلياتها في النظم القانونية، مع تصنيفها وفق المنظومة الجزائرية إلى مؤسسات ذات طابع إداري وصناعي، مؤسسات اقتصادية وأخرى ذات طابع علمي وتكنولوجي وثقافي، كما تسلط الضوء على نظام الوظيفة العامة بتتبع تطوره التاريخي ومصادره القانونية؛ بدءاً من الدستور والتشريع العادي، وصولاً للنصوص التنظيمية والمصادر التكميلية كالاجتهاد القضائي وقانون العمل، وفي ذات السياق، تقدم الدراسة تأصيلاً لمفهوم الموظف العام وشروط التحاقه بالخدمة، مع تكيف رباطه القانونية بالإدارة وتمييزه عن الفئات المشابهة كأعوان الدولة. ينتقل البحث في شقه الثاني إلى دراسة آليات التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الإجرائي للتوظيف، حيث تبرز الأهمية الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية من خلال عمليتي الاستقطاب وانتقاء الكفاءات وتركز الدراسة بشكل خاص على حجية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية باعتباره شرطاً مسبقاً وجوهرياً لشرعية عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، مع تبيان إطاره القانوني، أهدافه، وكيفية إعداده والمصادقة عليه، أخيراً، تختتم الدراسة باستعراض الآليات القانونية والإجراءات التنظيمية للالتحاق بالوظيفة العمومية، والمتمثلة في:

- المسابقات على أساس الاختبارات والشهادات.
- الفحوص المهنية.
- التوظيف المباشر.

تهدف هذه المذكرة إلى إبراز مدى توفيق المشرع الجزائري في إيجاد توازن بين حتمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وضمان مبادئ الشفافية، الجدارة، والمشروعية القانونية في تولي الوظائف العامة.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية؛ الموظف العام؛ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية؛ آليات التوظيف في التشريع الجزائري.

ABSTRACT

This study examines the legal and procedural framework of recruitment within the Algerian public service sector, adopting an integrated approach that combines conceptual grounding with procedural application. The study begins by exploring the conceptual foundations of recruitment, defining the jurisprudential and legislative essence of public institutions and their manifestations in legal systems. It classifies these entities according to the Algerian system into administrative institutions, industrial and commercial institutions, economic public enterprises, and institutions of a scientific, technological, and cultural nature. Furthermore, it sheds light on the public service system by tracing its historical evolution and legal sources ranging from the Constitution and ordinary legislation to regulatory texts and complementary sources such as judicial precedents (case law) and labor law. In the same context, the study provides a conceptual grounding for the definition of a public employee and the prerequisites for entering public service, while characterizing their legal relationship with the administration and distinguishing them from similar categories, such as state agents. In its second part, the research shifts to studying the mechanisms of forward-looking planning and procedural execution of recruitment, highlighting the strategic importance of human resource management through the processes of attraction and talent selection. The study places particular emphasis on the legal authority of the Annual Human Resources Management Plan as an essential prerequisite for the legitimacy of the recruitment process in public institutions and administrations, outlining its legal framework, objectives, and the methods for its preparation and approval.

Finally, the study concludes by reviewing the legal mechanisms and regulatory procedures for entering the public service, which include:

-Competitions based on tests and qualifications. -Professional examinations. -Direct recruitment.

This thesis aims to highlight the extent to which the Algerian legislator has succeeded in striking a balance between the imperative of forward-looking human resource planning and guaranteeing the principles of transparency, merit, and legal legitimacy in holding public office.

Keywords:

Public Service; Public Employee; Annual Human Resources Management Plan; Recruitment Mechanisms in Algerian Legislation.