

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## النظام القانوني لمسابقة التوظيف

### في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: الوظيفة العامة

تحت إشراف الأستاذة:

سويلم فضيلة

من إعداد الطالبة:

حاج داود فاطيمة الزهراء

#### لجنة المناقشة

الأستاذة : د. بدري مباركة..... رئيسا

الأستاذة: د. سويلم فضيلة..... مشرفا ومقررا

الأستاذة: د. بن عودة حورية..... عضوا مناقشا

الأستاذة: د. ثابتي بوحانة..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2017/2016

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ "

الآية 32 من سورة البقرة.

" وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ "

الآية 105 من سورة التوبة.

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا  
تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ "

الآية 19 من سورة النمل.

## شكر و عرفان

أولاً أشكر الله القدير الذي وفقني لإنجاز هذا العمل، وأنار لي طريقاً للعلم و المعرفة، و أحمده على جزيل أفضاله و نعمه، ما ظهر منها و ما بطن.

كما أتقدم بالشكر الجزيل، وصادق العرفان، إلى أستاذتي المحترمة:

سويلم فضيلة التي تكرمت بالإشراف على هذا العمل و لم تبخل علي بتوجيهاتها و نصائحها القيمة.

كما لن أنس أن أتقدم بفائق معاني الشكر للأستاذة الفاضلة:

بدري مباركة التي حصل لي الشرف أن أكون طالبة لديها من طلبة الدفعة الأولى في مقياس الوظيفة العامة، عرفانا بأدائها الرائع و منهجها المميز في التدريس، و الذي لاشك فيه كان سبباً وراء تسهيل إنجازي لهذا العمل.

كما أشكر كل الأساتذة الكرام، ممن حظيت بشرف النهل من غدق معارفهم، طيلة مراحل الدراسة.

## الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك و لا تطيب الجنة إلا برويتك.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

✓ معلمي و مثلي الأعلى في الحياة والدي الحبيب.

✓ من غرست في نفسي مخافة الله في السر و العلن و حبيت في قلبي العلم و الفضيلة والإيمان و

اجتهدت في تربيتي والدي الغالية.

✓ إلى من رافقني دعاءه طوال أيام حياتي، جدي الغالي رحمه الله.

✓ إلى من قاسموني عطف و حنان أمي و أبي إخوتي و أخواتي الأعزاء.

✓ إلى كل الأصدقاء.

✓ إلى كل من علمني حرفا و أنار لي دربا و كان لي على صعاب معينا و أخص أساتذتي في كلية

الحقوق بجامعة الدكتور مولاي طاهر.

فاطمة الزهراء

مفتمه

يعد تنظيم المرافق العامة من المواضيع العامة الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري، وكون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين و الذين يتمتعون بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظائفهم، و ما تستلزمه مراكزهم الوظيفية من واجبات، و بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العام في الإدارة العمومية، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها و يجب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير، من حيث المبادئ التي يخضع لها انتماءه في تولي الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، و التي تتجسد من خلال مبادئ أساسيين:

يتمثل الأول في المساواة و الذي يقصد به عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الإلتزام العرقي أو الجنس أو الرأي و التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو المالية، وهو مبدأ دستوري بالأساس، الذي يمثل حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق و الحريات العامة و تقتضي المساواة في مجال الوظائف العامة الإلتزام بها بين كافة المواطنين في شغل الوظائف العامة<sup>2</sup>، بحيث لا تكون امتياز الطبقة دون سواها، بل تكون الوظيفة من نصيب من توافرت فيه الشروط المقررة لشغلها قانوناً.

و المبدأ الثاني يتمثل في الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة و مستوى الإدارة العامة عن طريق اختيار أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة<sup>3</sup> و تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة و

<sup>1</sup> - أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولي الوظيفة العامة بمصر و دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة مقارنة)، مجلة الإدارة العامة، مصر، العدد 65، يناير 1990، الصفحة 200.

<sup>2</sup> - المادة 63 من قانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق لـ 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق لـ 07 مارس 2016، الصفحة 13.

<sup>3</sup> - أنور أحمد رسلان، الرقابة على تقارير كفاية الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة الأمن و القانون، مصر، السنة الثالثة، العدد 1، يناير 1995، الصفحة 166.

خصائص الفرد المرشح لشغل المنصب الشاغر عاملة بذلك على تحقيق مبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".

ويمكن تعريف مبدأ الجدارة بأنه: "أسلوب لإختيار الموظفين العموميين، وتسيير حياتهم الوظيفية، والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية قوامها القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة و المحسوبية، وذلك عن طريق امتحانات التسابق".

يعتبر التوظيف من أهم الأعمال التسييرية التي يتركز عليها النشاط الإداري، و ذلك لتأثيره سلباً أو إيجاباً على الصورة الإدارية أو المؤسسة العامة التي يتعلق بها، ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة، فقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة للمعايير و الأسس الواجب إتباعها من قبل الإدارة عند قيامها بعمليات التوظيف من أجل اختيار الأصلح و الأجدر لشغل الوظيفة هذا الاهتمام جسد على الصعيدين الدستوري و القانوني، عندما نصت الجزائر في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة وهذا ما كرسته النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

غير أن المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالالتحاق بالوظائف العامة بل وضع المشرع مجموعة من الشروط التي يتوجب توافرها فيمن يرغب في شغل وظيفة عمومية، وهذا حفاظا على المصلحة العامة<sup>1</sup>، و تحقيقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق فقد تبنى المشرع الجزائري نظام التوظيف عن طريق المسابقة، بحيث تعد هذه الطريقة من أفضل الطرق<sup>2</sup> لشغل الوظائف العامة باعتبارها الميدان الحقيقي الذي يضمن تطبيق مبدأي المساواة و الجدارة و هو ما يحقق مصلحة الدولة بأن يشغل الوظيفة موظف

<sup>1</sup> - أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ( دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، الصفحة 45.

<sup>2</sup> - تتمثل الطرق الأخرى للتوظيف في : الفحص المهني، التوظيف المباشر، التعيين الحر، الوظائف العليا و المناصب العليا.

كفؤ يساهم في ضمان سير المرافق العامة بانتظام و إطراد ومصصلحة الأفراد بأن يتساوون في التمتع بفرصة الإلتحاق بالوظيفة العامة.<sup>1</sup>

تعود أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح أهم عامل من عوامل الإنتاج فهو بذلك يمثل ثروة ثمينة يجب استغلالها استغلالاً عقلانياً، فتحقيق الإدارة لأهدافها المسطرة يتوقف على مدى نجاعتها في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة، و المشبعة بروح المسؤولية و الشعور بالواجب، فلا يمكن لهذه الأخيرة أن تؤدي مهامها بالشكل المطلوب إذا عجزت عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لذلك، و هذا ما جعلها ملزمة على تبني سياسة رشيدة قائمة على مبدأ الجدارة و الاستحقاق في شغل المناصب الشاغرة<sup>2</sup>، لاسيما إذا تعلق الأمر بالإدارات العمومية التي تحمل على عاتقها مسؤولية تلبية حاجات و رغبات المواطنين من جهة، وتحقيق أهداف و سياسة الدولة من جهة أخرى.

لذلك فإن النقص النوعي و العددي في الموارد البشرية اللازمة لأداء الإدارة لمهامها سيؤدي إلى تدني مستوى أدائها بسبب إسناد الوظائف إلى غير المتخصصين أو غير الأكفاء و هذا ما نلمسه في الأجهزة الإدارية العمومية في الدول النامية بصفة عامة، و الجزائر بصفة خاصة، و يرجع ذلك إلى نقص وعي القائمين بهذه العملية بأهميتها وخطورتها خاصة بالنسبة للقطاع العمومي كونه يشغل النسبة الأعلى

<sup>1</sup> - محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2015، الصفحة 59.

<sup>2</sup> - عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013، الصفحة 6.



من الموارد البشرية المتوفرة في المجتمع<sup>1</sup>، و من خلال ما سبق ستسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف عن طريق المسابقة في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.

✓ إبراز أهمية المسابقة في عملية التوظيف باعتبارها من أهم الوسائل لتنفيذ سياسة الدولة مما يقتضي ضرورة تكثيف الدراسات المتعلقة بها وذلك من أجل الاستفادة منها في مجال التوظيف.

✓ الخروج بنتائج و توصيات قد تفيد الدارسين في مجال الوظيفة العمومية بمعرفة النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف عن طريق المسابقة.

إن الخوض في دراسة هذا الموضوع يترد إلى أسباب ذاتية و أخرى موضوعية، حيث تتمثل الأولى في أهمية الوظيفة العمومية و موقعها الهام في موضوعات القانون الإداري، حداثة موضوع الوظيفة العامة و قلة تناول جانب المسابقة منه حيث لم يتطرق له الكثير من المهتمين إلا على سبيل الاستثناء و في جزئيات فقط وبصفة مختصرة، كذلك كون موضوع الدراسة من موضوعات الوظيفة العامة الموافق لتخصصي (مستر قانون الوظيفة العامة)، أما الأسباب الأخرى فتتمثل في الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية و التنظيمية التي تحكم مسابقة التوظيف بالوظيفة العمومية في الجزائر.

✓ التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة إختيار و توظيف الموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية.

<sup>1</sup> - معالم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولى الوظائف العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2012، الصفحة 4.

✓ الرغبة الشخصية للغوص في جوهر موضوع النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري.

بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية : ما هي الضوابط والضمانات القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري في مسابقة التوظيف؟ و إلى أي مدى يمكن أن تساهم هذه المسابقة في توفير الكفاءات اللازمة لخدمة المؤسسات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري في الجزائر، من خلال تجسيد مبدأي المساواة و الجدارة؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة ونظرا لطبيعة الموضوع الذي يستمد وجوده من النصوص القانونية، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي و التحليلي الذي يقوم على جمع المعلومات و تصنيفها بغية تقديم وصف و تحليل لموضوع الدراسة على ضوء أحكام النصوص القانونية المتعلقة بمسابقة التوظيف، هذا فضلا عن المنهج المقارن الذي يبرز من خلال الإشارة إلى مختلف التشريعات المنظمة لمسابقة التوظيف في الجزائر.

كما تجدر الإشارة، إلى أن هذه الدراسة قد اقتصرت على عملية التوظيف عن طريق المسابقة بالنسبة لفئة الموظفين دون التعرض لفئة الأعوان المتعاقدين.

لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات و العوائق التي قد تواجه الباحث في إعداد بحثه و من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث:

✓ رفض مصالح الوظيفة العمومية بالولاية تسليم أية نسخ عن المناشير و التعليمات سارية المفعول التي قد تساهم في إثراء البحث.

✓ نقص المراجع الجزائرية المتخصصة المتعلقة بموضوع مسابقة التوظيف بصفة خاصة و الوظيفة العمومية بصفة عامة سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال، وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا لخصوصية الموضوع.

✓ حداثة التخصص بالجامعة مما أدى إلى عدم توافر دراسات قانونية سابقة (مذكرات تخرج) في مجال الوظيفة العامة و التي قد تساهم في إثراء البحث.

و على ضوء ما سبق، سيتم دراسة موضوع النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري من خلال الخطة التالية:

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لمسابقة التوظيف.

الفصل الثاني :الإطار التنظيمي لمسابقة التوظيف.

# الفصل الأول

## الإطار المفاهيمي لمسابقة التوظيف

تقوم الوظيفة العمومية في الوقت الراهن على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، الذي يقضي بتكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين للتنافس على الالتحاق بالوظائف الشاغرة المعلن عنها، حيث يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الهامة التي اعتمدها أغلب دول العالم في مجال التوظيف و من بينها الجزائر، لضمان انتقاء أفضل و أكفأ الموارد البشرية القادرة على تحمل المسؤولية و ذلك تجسيدا لمبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة، التي تعتبر من أهم الطرق و الوسائل المساعدة على كشف صلاحية و جدارة المترشحين للوظيفة<sup>1</sup>، و على هذا الأساس سيتم في إطار هذا الفصل دراسة ماهية مسابقة التوظيف (المبحث الأول) ثم بيان شروط الالتحاق بالوظائف العامة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: ماهية مسابقة التوظيف

تعد المسابقة الطريقة المألوفة للحصول على الوظيفة العامة و التي ارتكزت عليها معظم دول العالم، و قد أخذ المشرع الجزائري بطريق المسابقة و اعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين، حيث منحها الأولوية في ترتيب طرق الاختيار منذ الاستقلال إلى يومنا هذا باعتبارها ضمانا هامة تكفل تجسيد مبدأي المساواة و الجدارة في التوظيف.<sup>2</sup>

و هذا ما سيتم توضيحه أكثر من خلال دراسة مفهوم مسابقة التوظيف (المطلب الأول)، ثم التطور التاريخي لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري (المطلب الثاني)، و كذا الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة (المطلب الثالث).

<sup>1</sup> حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2013-2014، الصفحة 21.

<sup>2</sup> سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمانات، دار الجامعة الجديدة، مصر، دون طبعة، 2014، الصفحة 59.

## المطلب الأول: مفهوم مسابقة التوظيف

المسابقة هي أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العامة، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار وأكثرها شيوعاً في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة.<sup>1</sup>

## الفرع الأول: تعريف مسابقة التوظيف

المسابقة هي عبارة عن عملية مركبة يختار من خلالها بصفة موضوعية عدد معين من المترشحين المتقدمين للوظيفة و الذين استوفوا الشروط القانونية للتوظيف، و ذلك وفقاً لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة بحيث تجرى لهم امتحانات قد تكون امتحانات ذات طبيعة خاصة إما تحريرية أو شفوية أو الجمع بينهما أو عملية شخصية، و ذلك بقصد التأكد من كفاءتهم وصلاحيتهم لتحمل أعباء الوظيفة، على أن تسند مهمة الاختيار إلى لجنة مستقلة تشرف على وضع قائمة ترتيبية للمترشحين الناجحين على أساس الاستحقاق.

و قد عرفها الدكتور محمد السيد الدماصي على أنها: " قيام هيئة مركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم و صلاحيتهم لتحمل أعباء و واجبات هذه الوظائف، فالمسابقة إذن هي امتحان مهني، و بذلك فهي تمثل أنسب الوسائل لاختيار الموظفين العموميين"<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني: أنواع مسابقة التوظيف

من خلال نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر فإن هناك نوعين من مسابقات

التوظيف:

<sup>1</sup> - محمد باهي أبو يونس، الاختبار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة، مصر، الطبعة الأولى، 1999، الصفحة 146.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق، دار جامعة الجديدة، مصر، دون طبعة، 2014، الصفحة 61.

## أولاً: المسابقة على أساس الاختبار

و يتمثل هذا النوع من المسابقة في إجراء اختبار للمرشحين قصد الحكم عن مدى صلاحيتهم، وفيها يكون النجاح في الامتحان أو الاختبار هو المعيار النهائي في شغل الوظيفة العمومية، ويتمثل الاختبار في المسابقة على وجه الخصوص في الاختبار الكتابي و الاختبار الشفهي، حيث تعلن الإدارة عن حاجتها لعدد معين من الموظفين لشغل عدد محدد من الوظائف، و يكون التقدم لإجراء المسابقة مفتوح لكل من تتوفر فيه الشروط القانونية للتوظيف، و بناء على نتيجة الاختبار يتم التعيين في الوظيفة.<sup>1</sup>

## ثانياً: المسابقة على أساس الشهادة

هذا النوع من المسابقة يأخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمي أو الشهادة المتحصل عليها من طرف المترشح للالتحاق بالوظيفة الشاغرة، و فيها تعلن الإدارة عن حاجتها لشغل وظائف محددة، غير أن التعيين لا يتوقف على نتائج الامتحان الذي يجري و إنما على أساس معايير أخرى للاختبار حيث تتم هذه الطريقة بدراسة ملفات المترشحين المقبولين أمام لجنة الانتقاء ثم يتم اختيارهم بناء على معايير يتم على أساسها تقييم و تنقيط ملفاتهم<sup>2</sup>، و قد حدد المشرع الجزائري هذه المعايير في المادة (09) فقرة "ب" من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص

<sup>1</sup> - تشينات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010، الصفحة 78.

<sup>2</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2013-2014، الصفحة 77.

المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها<sup>1</sup> و التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم.

و قصد إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف فإنه بالإمكان أن يتم التوظيف بهذه الطريقة في مختلف الوظائف العمومية، و في حين توفر الإدارة العمومية المعنية على أعوان متعاقدين أو أعوان يشتغلون في إطار المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية للالتحاق بالرتبة المعينة، فإن التوظيف يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، و ذلك قصد منح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين و تجسيد السياسة العمومية المكرسة عن طريق جهازي الإدماج المهني و الاجتماعي.<sup>2</sup>

و يبدو أن سبب تمييز المشرع بين المسابقة على أساس الاختبار و المسابقة على أساس الشهادة، يكمن في أن الأولى تفتح لكافة المواطنين الذين استوفوا الشروط القانونية للتوظيف و هذا في حال وجود عدد كبير من المناصب الشاغرة، أما الثانية فلا تفتح بحسب الأصل إلا إذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها قليلا و لأنها تحتاج إلى درجة عالية من الكفاءة العلمية.

### ثالثا: الفحص المهني

تم هذه الطريقة وفقا للشروط و الأشكال المقررة بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبار، إذ غالبا ما يتم التوظيف بها بالنسبة للوظائف المتعلقة بممارسة نشاطات التنفيذ التي لا يشترط في شاغليها سوى معارف مهنية أولية أساسية و تأهيل يوافق المنصب المراد شغله، وذلك لتقييم قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام. كما يعتبر طريق الفحص المهني أو الامتحان المهني كيفية للترقية في الرتب المنصوص عليها في المادة 107 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر والتي تعتمد على نظام الأقدمية و نظام

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1433 هـ الموافق لـ 25 أبريل 2012م، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية 1433 هـ الموافق لـ 3 مايو 2012م.

<sup>2</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره.



الامتحانات، حيث تتعلق بالموظفين الموجودين في الخدمة الذين يخضعون إلى إجراء اختبار مهني قصد انتقلهم إلى رتبة أعلى.

### الفرع الثالث: مزايا و عيوب مسابقة التوظيف

تعد المسابقة من أنسب الوسائل لاختيار الموظفين العموميين، لأن الإعلان عن إجرائها يتيح فرصة المشاركة و النجاح للجميع، و عليه فإن مسابقة التوظيف تتميز بعدة مميزات مما جعل المشرع الجزائري يعطيها الأولوية في عملية التوظيف، إلا أنها لا تخلو كذلك من بعض العيوب وهذا ما سيتم توضيحه من خلال ما يلي:

#### أولاً: مزايا مسابقة التوظيف

- ✓ تهدف المسابقة إلى تحقيق مبدأي المساواة و الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية.
- ✓ يضمن الامتحان موضوعية الاختيار بعيداً عن المحاباة و المحسوبية.
- ✓ تؤدي إلى تقليل من نسبة البطالة.
- ✓ تحث على الدراسة و التعليم.
- ✓ تعمل على سرعة شغل بعض الوظائف خاصة في حالة خلو بعض الوظائف فجأة.
- ✓ يتم من خلالها تزويد الإدارة بأكفأ العناصر التي تحمل أفكاراً جديدة و تصورات متطورة تجعلها متجددة الحيوية و النشاط بشكل مستمر مما ينعكس إيجاباً على رفع مستوي خدمات المرافق العمومية، غير أنه لكي تؤدي المسابقة دورها في اختيار العناصر الصالحة فإنه يتعين إعدادها إعداداً جيداً من قبل خبراء على مستوى عال من المعرفة و الكفاءة الأمر الذي يصعب توافره في البلدان النامية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري 1988، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، الطبعة الثانية، الصفحة 56؛ شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 62.

### ثانيا: عيوب مسابقة التوظيف

بالرغم من كل المزايا التي تتمتع بها المسابقة و لكن في مقابل هذه المزايا هناك بعض العيوب التي تشوبها من بينها:

- ✓ تثير في تنظيمها و سيرها العديد من المشاكل المادية و القانونية.
- ✓ تتميز بالبطء و مكلفة من الناحية المادية.
- ✓ عدم دراية المترشحين بسياسات و أنظمة المؤسسة أو الإدارة قد يعتبر أحد المعوقات التي ستواجههم في بداية حياتهم الوظيفية، و من ثم فإن التكيف معها قد يتطلب فترة طويلة نسبيا و هذا ليس في صالح الإدارة بل سيشكل عبئا عليها، و يبقى على الجهة الإدارية المنظمة للمسابقة السهر على الاحترام الصارم لقواعد سير المسابقة لأن مخالفتها يمكن أن تؤدي إلى إلغاء المسابقة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: التطور التاريخي لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري

لقد أولت المنظومة القانونية الوطنية مكانة هامة لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، وهذا ما يظهر جليا من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها، أهمها أسلوب المسابقة الذي يعد بمثابة الترجمة العملية لهذا المبدأ<sup>2</sup>، و ذلك منذ صدور الأمر رقم 66-133<sup>3</sup> وإلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- تشينات سلوى، المرجع السابق، الصفحة 27.

<sup>2</sup>- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 32.

<sup>3</sup>- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386هـ الموافق ل 2 يونيو 1966م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 18 صفر 1386هـ الموافق ل 8 يونيو 1966م.

<sup>4</sup>- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق ل 15 يوليو 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق ل 16 يوليو 2006م.

الفرع الأول: مسابقة التوظيف في ظل الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام

### للووظيفة العمومية

نص المشرع الجزائري على نظام المسابقة في الأمر رقم 66-133 وهو أول تشريع منظم للوظيفة العامة في الجزائر بعد الاستقلال في المادة 26 منه بنصها: " يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو الكيفيتين معا المبينتين أدناه:

1- مسابقات عن طريق الاختبارات،

2- مسابقات عن طريق الشهادات.."

ما يلاحظ من خلال نص المادة أن المشرع حصر طرق التوظيف في صورتين أساسيتين هما: المسابقة على أساس الاختبار بعقد امتحان مسابقة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة و المسابقة على أساس الشهادة و لم يوضح المقصود بهذه الأخيرة، فهل يقصد أن يكون التعيين بأسبقية التخرج من بين الحاصلين على مؤهلات علمية أم أن المقصود عمل اختبارات لحملة مؤهلات معينة لشغل وظيفة من الوظائف؟

أغلب الظن أنه يقصد المعنى الثاني، فهو الأقرب إلى المنطق و المعقول، فالواضح من النص أن المشرع الجزائري قد اتخذ من نظام المسابقات مبدأ عاما في الاختيار للوظائف العامة، تحقيقا لمبدأ المساواة، و تأكيدا لمبدأ الجدارة الذي صار يحكم عملية التوظيف، في كثير من دول العالم.<sup>1</sup>

لكن ما يعاب على المشرع استعماله لمصطلح "الموظفين" فقد كان من الأجدر به استخدام مصطلح "المترشحين" أو حتى استعمال تعبير آخر مثل : "تتم عملية التوظيف تبعا لإحدى الكيفيتين..."، خاصة وأنه نص في الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن: "المسابقات عن طريق الاختبارات و الشهادات... ينتج عنها إعداد قوائم يصنف فيها حسب ترتيب الاستحقاق المترشحون المقبولون..."، لأن من شروط اكتساب صفة الموظف التعيين ثم الترسيم وفقا لما حددته المادة الأولى من

<sup>1</sup> - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، الصفحة 58-59.

الأمر رقم 66-133 المذكور سابقاً، و هذا ما يدل على عدم ضبط المصطلحات الذي قد يؤدي بالتبعية إلى التفسير الخاطئ للنصوص القانونية.

**الفرع الثاني: مسابقة التوظيف في ظل المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي**

**النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية**

نصت المادة 34 من المرسوم رقم 85-59<sup>1</sup> السالف ذكره على مسابقة التوظيفينها: "يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفية مما يأتي:

1- المسابقة على أساس الإختبارات،

2- المسابقة على أساس الشهادات..."

يتبين من خلال نص المادة أن المشرع أبقى على المسابقة كأسلوب أساسي لاختياراً كفاً المترشحين باعتبارها الطريقة المفضلة و الرئيسية للإلتحاق بالوظائف العامة، بالإضافة إلى اعتماده على طرق جديدة للتوظيف لم يكن منصوص عليها في الأمر رقم 66-133 سالف الذكر، و المتمثلة في الإمتحان أو الإختبارات المهنية ، الإختيار ، التوظيف المباشر.

**الفرع الثالث: مسابقة التوظيف في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام**

**للووظيفة العامة**

لقد سار المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 على نفس النهج كخلاصة لما سبقه من تشريع، و كتقنين ساري المفعول اليوم، و ذلك بتبنيه لنظام المسابقة قصد ضمان مبدأي المساواة والجدارة في عملية التوظيف حيث نصت المادة 80 منه على أنه " يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات،

<sup>1</sup> - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب 1405 هـ الموافق ل 23 مارس 1985م، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 2 رجب 1405 هـ الموافق ل 24 مارس 1985.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين..."

يستنتج من نص المادة أن المشرع كرس مبدأ المساواة و الجدارة من خلال تأكيده على أسلوب المسابقة الذي اعتمده في التشريعات السابقة للوظيفة العامة<sup>1</sup>، و عليه يتضح أن المسابقة هي أفضل طريقة لشغل الوظائف العامة و هو ما يحقق مصلحة الدولة بأن يشغل الوظيفة العامة الأجدر و الأكفأ و مصلحة الأفراد بأن يتساوون في التمتع بفرصة الإلتحاق بالوظائف العامة، والمسابقة حسب نص المادة تنقسم إلى قسمين:

المسابقة على أساس الاختبارات و أخرى على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

بينت المادة 08 من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره أسلاك الموظفين بنصها: " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات (4) الآتية:

- المجموعة "أ" و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،
  - المجموعة "ب" و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،
  - المجموعة "ج" و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،
  - المجموعة "د" و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل،
- يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية".

<sup>1</sup> - الأمر رقم 66-133، المرسوم رقم 85-59، المرجع السابق، الصفحة 338-549.

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

إذا كان الأصل في عملية التوظيف يتم عن طريق المسابقة، فإن هناك استثناءات ترد على هذا الأصل، تتمثل فيما يعرف بنظام الوظائف المحجوزة و الوظائف العليا، فما مدى تكريس المشرع الجزائري لهذه الاستثناءات؟

## الفرع الأول: الوظائف المحجوزة

هي طريقة استثنائية لشغل الوظائف العمومية، تقوم على حجز نسبة معينة من الوظائف لشغلها بواسطة المعوقين أو المصابين في العمليات الحربية، وذلك دون منافسة من الأفراد العاديين، وتعرف الوظائف المحجوزة بأنها "وظائف معنية لا تحتاج عادة إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية تحجز فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة فتخصص لوظائف معينة تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب و يكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها"<sup>1</sup>.

و قد ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الاستقلال، حيث صدرت عدة نصوص لتنظيم أوضاع المجاهدين و المساجين و المعتقلين و المناضلين تخفف عنهم شروط تولي الوظائف العمومية، و نصت المادة 27 من الأمر رقم 66-133 سالف الذكر على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير الوطني، وأوجبت المادة 27 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، تخصيص نسبة 1 % من مناصب العمل للمعوقين لكن ما يلاحظ أن هذه النسبة هي نسبة ضئيلة، و بالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 السالف الذكر نجد أنه جاء خاليا من الإشارة إلى نظام الوظائف المحجوزة، و السؤال الذي

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 70.

<sup>2</sup> - القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر 1423 هـ الموافق ل 8 مايو 2002م، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ أول ربيع الأول 1423 هـ الموافق ل 14 مايو 2002م.

يطرح في هذا الصدد هو هل أن الأمر رقم 06-03 أُلغى ضمنيا نظام الوظائف المحجوزة أم ما يزال ساري المفعول؟<sup>1</sup>

إن سكوت المشرع عن الإشارة صراحة لنظام الوظائف المحجوزة لا يعتبر إلغاء له، لأنه لو أراد المشرع استبعاد هذا النظام لنص على خضوع جميع المواطنين لنفس شروط التوظيف مهما كانت وضعيتهم و دون تمييز لفئة معينة عن فئة أخرى، خاصة و أن القوانين المتعلقة بالفئات المستفيدة من هذا النظام تنص صراحة على حقهم في هذه الوظائف المحجوزة، و بالرغم من ذلك كان أحرى بالمشرع إدراج هذا النوع من الوظائف في قانون المنظم للوظيفة العمومية، و ذلك كاستثناء عن مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة لأن هذا النوع من الوظائف هو ضرورة تملئها اعتبارات إنسانية، لأن هذا الموقف السلبي من المشرع يمنح الإدارة سلطة واسعة لتهميش هذه الفئة من المجتمع و إخراجها من دائرة الوظائف العامة حتى لو كانت صالحة و جديرة بتقلد الوظيفة العمومية.

### الفرع الثاني: الوظائف العليا

تعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي توجد فيما بين الوظائف الإدارية و الوظائف السياسية، لما تتطلبه من مؤهلات علمية و ما تنطوي عليه من مسؤوليات و أعباء خاصة، و قد عرفت المادة 15 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر الوظائف العليا بأنها "ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية".<sup>2</sup>

أما عن ضوابط التعيين في هذه الوظائف فحددها المادة 16 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكره بقولها: "يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة". يبدو أن هذه المادة تشكل إنتهاكا لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة نظرا لإمكانية تعسف الإدارة مادامت هذه الوظائف متروكة لحريتها في الاختيار بناء على سلطتها التقديرية، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من

<sup>1</sup> - سميحة لعقايي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 68.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 76.

الوظائف و إن اختلف مداها باختلاف الحقب السياسية التي مرت بها البلاد و هو ما يستشف من بيان أسباب الأمر رقم 66-133 السالف الذكر الذي ساد فيه نظام الحزب الواحد حيث كان له أثر كبير على مفهوم هذه الوظائف و جاء فيه أن الوظائف العليا سلطة تقديرية للسلطة السياسية تعين فيها أشخاص يتم اختيارهم، استنادا إما لتقنياتهم و إما إلى اعتبارات راجعة إلى قيمتهم الأخلاقية و لشعورهم بمصالح الثورة و في هذه الفترة كان رئيس الجمهورية هو الأمين العام للحزب الحاكم فقام بتعيين أعضاء الحزب في الوظائف السياسية للدولة و هذا ما يرجح فرضية وصول أشخاص غير أكفاء لهذه الوظائف، مما يمثل إنتهاكا لمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية.

### الفرع الثالث: التوظيف المباشر

تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف في الوظائف الشاغرة والذي يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك، و تعد هذه الطريقة من أفضل الطرق وأنجعها في مجال إختيار الموظفين الذين يتم إعدادهم إعدادا فنيا مسبقا بالمعاهد و المدارس والمراكز الفنية المتخصصة التي تنشأ لغرض تأهيلهم لشغل الوظائف العامة كالمدرسة الوطنية للإدارة، ويتمثل مجال تطبيق هذه الطريقة في الوظائف الفنية التي تتطلب إعدادا فنيا متخصصا من جهة، كما يجب أن تكون من جهة ثانية محددة تحديدا دقيقا حسب الاحتياجات الفعلية للإدارة المعنية.

يتضح مما سبق أن مبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العامة يقتضي جعل أسلوب المسابقة هو الأصل و القاعدة العامة في التوظيف، و أن تقرير بعض الاستثناءات على هذا الأصل له ما يبرره سواء في وظائف الدنيا كما في الوظائف المحجوزة أو في وظائف تتطلب مؤهلات عالية و توافقا في الاتجاهات بين المترشح و سياسة الدولة كما في الوظائف العليا، بالإضافة الى التوظيف المباشر و إنما يتطلب الأمر عدم التوسع في هذه الاستثناءات و إحاطتها بضمانات و ضوابط رقابية فعالة حتى لا تستغلها الإدارة ذريعة للانحراف عن مبدأ الجدارة الذي أصبح مبدأ دستوريا و يجب إحترامه في كل عملية توظيف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 73-74.



### المبحث الثاني: شروط الالتحاق بالوظائف العامة

لقد حددت المادة 75 من الأمر رقم 06-03 شروطاً عامة<sup>1</sup> للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، بنصها: " لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".

بناء على ذلك، سيتم دراسة كل من الشروط المتعلقة بصفة المواطنة و السن (المطلب الأول) و الشروط المتعلقة بالصلاحية الأخلاقية (المطلب الثاني) و كذا الشروط المتعلقة بالصلاحية الصحية و المهنية (المطلب الثالث).

#### المطلب الأول: الشروط المتعلقة بصفة المواطنة و السن

تعتبر الوظيفة العامة وسيلة لتنفيذ السياسات العامة للدولة و ذلك بإشباع حاجات أفرادها و تحقيق مصلحة الوطن، لذلك و جب على كل مترشح للوظيفة أن يكون مرتبطاً بالدولة التي يطمح إلى خدمتها بأن يكون حاملاً لجنسيتها، ملتزماً بواجب الدفاع عنها، ووفقاً لسن معين، وهذا ما أكدت عليه أغلب التشريعات الوظيفية عندما اشترطت توافر الجنسية و تسوية الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية مع تحديد سن معين للتوظيف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - تعتبر هذه الشروط عامة لأنه ينبغي توافرها في كل عملية توظيف يراد من ورائها شغل وظيفة عمومية دائمة.

<sup>2</sup> - محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، دار زمزم للنشر و التوزيع، الأردن، دون طبعة، 2010، الصفحة 120.

## الفرع الأول: شرط الجنسية الجزائرية

يعد شرط الجنسية من الشروط الأولى و الأساسية في عملية التوظيف، إذ ينبغي توافره في أي مترشح يريد أن يشغل وظيفة عمومية لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة للدولة الجزائرية حيث أن جميع الدول تشترط ضمن قوانينها للتوظيف شرط التمتع بالجنسية الوطنية فيمن يرغب أن يوظف في وظيفة عمومية في الدولة، و لعل أهم الأسباب من وراء اشتراط مثل هذا الشرط حماية أمن الدولة نظرا لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار و معلومات خطيرة تتعلق بالدولة لا يتوانى الأجنبي عن إفشائها، عكس المواطن الذي يحرص على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها، فضلا على حماية اليد الوطنية العاملة من المنافسة الأجنبية و مادام أن الوظيفة هي أهم مصدر للرزق تخول للموظف العديد من الامتيازات المادية فإن المواطنون هم الأولى و الأحق في الاستفادة من هذه الامتيازات<sup>1</sup>.

لقد أكد المشرع الجزائري على هذا الشرط في مختلف التشريعات التي نظمت الوظيفة العامة في الجزائر فنص في الفقرة الأولى من المادة 75 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر على أنه لا بد أن يكون المترشح لشغل أي وظيفة عمومية جزائري الجنسية و ما يفهم من نص المادة أنه ورد بصفة العموم فلم يفرق بين الجنسية الأصلية و المكتسبة و لم ينص على المدة المطلوبة في حالة ما إذا كانت الجنسية مكتسبة و عليه فإن يمكن لكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة دون اشتراط قضاء مدة معينة أن يتقلدوا وظائف عامة في الجزائر، ما لم تنص قوانين خاصة على خلاف ذلك<sup>2</sup>، خاصة و أن فقدان الموظف لجنسيته يعد من بين أسباب إنهاء الخدمة طبقا لنص المادة 1/216 من نفس الأمر.

<sup>1</sup>- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و اجتهاد القضاء الإداريين مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، الصفحة 201.

2 - الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005، الصفحة 15.

## الفرع الثاني: شرط توضيح الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

يعتبر هذا الشرط واجبا يعبر عن ارتباط الشخص بدولته وولائه لها بحيث ينمي الوعي الوطني لدى المواطن و يعلمه معنى الواجب و المسؤولية، لذلك كان من الضروري أخذه بعين الاعتبار عند تحديد شروط التوظيف، و ذلك بأن يكون المترشح للوظيفة في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية و تتمثل في ثلاث (3) وضعيات قانونية و هي: أداء الخدمة الوطنية، الإعفاء من التجنيد للخدمة الوطنية، تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية، و عليه فإن المترشح لشغل الوظيفة يكون مطالب بتقديم وثيقة ثبوتية عن تواجده في إحدى الوضعيات الثلاث المذكورة لإثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية تسلم له من مراكز الخدمة الوطنية تكون سارية المفعول عند إيداع ملفات الترشح لمسابقة التوظيف، و ذلك طبقا لأحكام الفقرة الخامسة من المادة 75 المذكورة سابقا.

و انطلاقا مما تقدم، فإن اشتراط أن يكون المترشح حائزا على بطاقة إعفاء أو أداء الخدمة الوطنية يعد بمثابة خرق لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما حدث عقب صدور التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 و المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية، و هو النص التنظيمي الذي يمكن الدفع بعدم دستوريته لمخالفته نصا لأحكام نص تشريعي يعلوه درجة.

و قد عدلت هذه التعليم بموجب التعليم رقم 06 المؤرخة في ماي 2008<sup>1</sup> و التي نصت على إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية لتسهيل توظيف الشباب و حصولهم على الوثائق الإدارية اللازمة للإلتحاق بأي عمل، كما أكدت هذه التعليم بأنه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية بالغ من العمر عشرين (20) سنة فأكثر أن يثبت وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية بموجب شهادة تظهر إذا كان مستفيدا من التأجيل أو معفى و لقد نص أيضا على هذا الشرط القانون رقم 06/14

<sup>1</sup> - التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008، و التي تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية، الصفحة 527.

المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية<sup>1</sup> في المادة 1/7 حينما رفض توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص إذا لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، و ما يؤكد على إلزامية توضيح الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية وجود ما يسمى "وضعية الخدمة الوطنية" و هي إحدى الوضعيات القانونية الأساسية التي يوضع فيها بقوة القانون الموظف المستدعي لأداء واجب الخدمة الوطنية<sup>2</sup> و هذا ما نصت عليه المواد 127-154-155 من الأمر رقم 06-03 سالف ذكره.

### الفرع الثالث: شرط السن

من المؤكد أن المشرع عند تحديده لسن معين بغرض الإلتحاق بالوظيفة العامة يراعي جملة من الاعتبارات الموضوعية، و ذلك باعتبار أن الموظف هو النائب عن الدولة في القيام بوظائفها، فيجب أن يكون المترشح للوظيفة العامة قد بلغ من العمر سنا معينة تؤهله لتحمل أعباء الوظيفة ومسؤولياتها، و تسمح له بالتمييز في تصرفاته بين المصلحة الخاصة و المصلحة العامة، و قد حدد الأمر رقم 06-03 الحد الأدنى لسن المترشح كأصل عام، حيث نصت المادة 78 منه: "تحدد السن الدنيا للإلتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة"، وإن كان المشرع قد حدد الحد الأدنى لسن التوظيف فهو بذلك يكون قد منح للإدارة كامل السلطة التقديرية في تحديد السن الأقصى للتوظيف و هي ثغرة كان بإمكانه سدها درءاً للتأويلات الخاطئة للنصوص القانونية<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالصلاحيية الأخلاقية

يجوز الموظف العام مكانة هامة بصفته ممثل السلطة و الحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها، فوجب أن يكون صالحا من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة، حتى يكتسب الموظف

<sup>1</sup> - القانون رقم 06-14 المؤرخ في 09 أوت 2014، والمتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014، الصفحة 04.

<sup>2</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، الصفحة 205-206.

<sup>3</sup> - سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 49.

ثقة المواطنين و احترامهم من جهة و يكون أهلا للصلاحيات الموكلة إليه من جهة أخرى، و يقصد بالصلاحية الأخلاقية مجموعة من الصفات و الخصال التي يتحلى بها الشخص، فهي لصيقة بسلوكه و شخصيته<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية

يعتبر شرط التمتع بالحقوق المدنية و حسن السيرة و الأخلاق من أهم شروط التوظيف وحتى يكون الفرد مواطنا صالحا و جب عليه أن يتفادى أي تصرف يتنافى مع هذا الوصف، لكي يكون محل ثقة للقيام بأعباء الوظيفة، أما إذا كان سلوكه خلاف ذلك فمن الأولى حرمانه من ممارسة هذا الحق لعدم جدارته، و استنادا إلى ذلك فإنه لا يحق لأي شخص أن يوظف ما لم يكن متمتعا بحقوقه الوطنية التي تخوله حق المساهمة في تسيير شؤون الدولة.

### أولا: شرط التمتع بالحقوق المدنية (العبارة الأصح الحقوق الوطنية)

لقد استعمل المشرع الجزائري عبارة "الحقوق المدنية" و هي تلك الحقوق التي منحت من قبل الدولة بموجب القانون لجميع الأشخاص ضمن الحدود الإقليمية، هذه الحقوق التي تختلف من دولة إلى أخرى فهي ملازمة للشخص باعتباره عضوا في المجتمع أي بوصفه إنسانا كالحق في الحياة و غير ذلك من الحقوق ذات الطابع السياسي و لذلك فهي تثبت للمواطنين و الأجانب<sup>2</sup>، لكن في حقيقة الأمر فإن المشرع كان يقصد بها الحقوق الوطنية خاصة و أن نص المادة باللغة الفرنسية قد استخدم مصطلح ( les droits civiques ).

و لكي يتمتع الشخص بهذه الحقوق يجب أن لا يكون قد صدر ضده حكما جزائيا يجرمه من التمتع بها، نظرا لأن المشرع الجزائري يصف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية ضمن العقوبات

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 38.

<sup>2</sup> - سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 47.

التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 من قانون العقوبات<sup>1</sup>، و يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية طبقا لأحكام المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة<sup>2</sup>.

### ثانيا: شرط حسن السيرة و الأخلاق

يثير هذا الشرط الكثير من المشاكل العملية، كونه شرطا واسعا صعب التحديد من جهة، كما يمنح للإدارة سلطة واسعة لتقييم مدى توافره من جهة أخرى، و يمكن تعريفه على أنه: (ما عرف به المرء، أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة، تتناقلها الألسنة، وتقر في الأذهان على أنها صحيحة...) و ترى المحكمة الإدارية العليا بمصر ( أن التدليل على سوء السمعة، أو طيب الخصال لا تحتاج إلى وجود دليل قاطع على توافرها، أو توافر أي منهما، و إنما يكفي في هذا المقام، وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ضللا من الشك على أي من الصفتين المذكورتين حتى يتسم الموظف بعدم حسن السمعة)<sup>3</sup>.

تشتد معظم الدول في المتقدم لشغل الوظائف العامة أن يكون حسن السيرة، و أن لا يكون قد حكم عليه في جناية أو جنحة محللة بالشرف و الأمانة، و يرجع السبب الرئيسي في وضع هذا الشرط، هو أن تصرفات و أخلاق الشخص لها علاقة وطيدة بطبيعة عمله، لاسيما إذا كان التعيين يتم لوظيفة رئاسية أو إشرافية، تتطلب من شاغلها الاحترام و حسن سمعة الشخص، هذا بالإضافة إلى أن الموظف الذي له صلة و اتصال بالجمهور يجب أن يكون محلا للثقة، و مثلا للأمانة في وظيفته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - قانون رقم 02-16 المؤرخ في 14 رمضان عام 1437 هـ الموافق ل 19 يونيو 2016م، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1368 هـ الموافق ل 8 يونيو 1966م، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 17 رمضان 1437 هـ الموافق ل 22 يونيو 2016م.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ( دراسة في ظل الأمر رقم 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، الطبعة الأولى، الصفحة 96.

<sup>3</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 39.

<sup>4</sup> - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، الصفحة 52.

إن شرط حسن السمعة يعد لازما و ضروريا للإلتحاق بالوظيفة العمومية و البقاء فيها، فإذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الوظيفة، فإن ذلك يعد مانعا له من الاستمرار فيها، لكن السؤال المطروح في هذا الصدد هو ما هو المعيار الأساسي الذي يعول عليه لمعرفة هل أن الشخص حسن السمعة أم لا؟ و ما هي السلطة المختصة بتقرير ذلك؟.

ليس هناك إجابة دقيقة وواضحة على هذا السؤال، لأنه لا يوجد معيار موضوعي يسمح بالحكم على حسن سمعة الشخص أو سوءها لأنها مسألة نسبية تختلف زمنيا و مكانيا، فما يعد من حسن السمعة في مكان ما، قد لا يعد كذلك في مكان آخر، و ما يعد من حسن الأخلاق في زمن معين، قد لا يعد كذلك في زمن آخر، كما تختلف بحسب طبيعة الوظيفة و حجم أعبائها ومسئولياتها<sup>1</sup>.

إن للإدارة سلطة في تقدير مدى توافر شرط "حسن السيرة و الأخلاق" في المترشح للوظيفة من عدمه، لكن لا بد عليها أن تعتمد على معايير موضوعية في تقديره، و ذلك تحت رقابة القضاء الإداري، و قد جرى التعامل في بعض الوظائف على الاعتماد على تحقيق تجريه مديرية الأمن و هذا ما نصت عليه المادة 2/77 من الأمر رقم 03-06 على إمكانية قيام القوانين الأساسية بتحديد الأسلاك التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق كالوظائف الأمنية مثلا.

و بالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد نص على هذا الشرط في المادة 2/25 بقولها: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية (...) إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية، و حسن السيرة والأخلاق....". و نفس الشيء بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

أما في ظل الأمر رقم 03-06 فقد تم الاستغناء عن هذا الشرط، و تعويضه بشرط عدم وجود تنافي جزائي، بموجب المادة 3/75، و لعل ما دفع المشرع الجزائري إلى حذف شرط "حسن السيرة و

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 40.

الأخلاق"، هو صعوبة إثباته من الجهة الإدارية، في حين يسهل إثبات شرط انعدام التنافي الجزائي و ذلك من خلال الملاحظات المدونة على صحيفة سوابقه القضائية الخاصة بالمرشح للوظيفة<sup>1</sup>.

و عليه، يمكن القول بأن المشرع و إن كان يحسب له إضافة شرط انعدام التنافي الجزائي، فإنه من جهة أخرى، كان أولى به أن لا يحدف شرط حسن السيرة و الأخلاق، لأنهما شرطان منفصلان، فقد يكون الشخص سيء السمعة و الأخلاق، و مع ذلك لا تحمل صحيفة السوابق القضائية أي ملاحظات بسبب عدم متابعتة جزائيا عن جرائم محللة بالشرف و الأمانة<sup>2</sup>.

ما يلاحظ أن شرط حسن السمعة و الأخلاق و إن لم ينص عليه المشرع صراحة في الأمر رقم 03-06 إلا أنه يعد شرطا ضروريا للإلتحاق بالوظائف العامة و لا يوجد ما يمنع الإدارة من إقصاء مرشح ذو أخلاق مشبوهة تتنافى مع الوظيفة المراد شغلها.

### الفرع الثاني: شرط عدم وجود التنافي الجزائي

تنص التشريعات الوظيفية كشرط لثبوت الجدارة الأخلاقية في المترشح للوظيفة، ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة محللة بالشرف و الأمانة، لأنه بهذه الصفة يكون قد ثبت لديه عدم الجدارة من الناحية الأخلاقية لتقلد الوظيفة العمومية<sup>3</sup>. و لكن الأنظمة و القوانين لم تحدد الجرائم المحللة بالشرف و الأمانة و ذلك لعدم وجود معيار دقيق، وأرجعت أمر تحديدها للسلطة التقديرية للإدارة تحت رقابة القضاء، و يشترط لحرمان من سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية من شغل الوظيفة، ألا يكون قد أعيد إليه اعتباره بموجب حكم قضائي لأن ذلك يؤدي إلى زوال الحكم الجنائي و محو آثاره بالنسبة للمستقبل، و بذلك يكون هذا المانع من شغل الوظيفة مؤقتا و مرتبطا برد الاعتبار للمحكوم عليه من عدمه.

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، الصفحة 204.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 42.

<sup>3</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 44.



و بالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم 66-133 لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف، و نص فقط على وجوب أن يكون الشخص حسن السيرة و الأخلاق و نفس الأمر بالنسبة للمرسوم رقم 59/85، أما الأمر رقم 06-03 فقد استحدث هذا الشرط و نص عليه في المادة 4/75 منه، و ما يلاحظ من نص المادة أنها أوردت هذا الشرط بصفة العموم و دون تفصيل، فهو لم يحدد طبيعة الملاحظات التي تحملها شهادة السوابق القضائية للمترشح للوظيفة، ما إذا كانت تخص الجنايات أو الجنح؟ و كذلك الأمر بالنسبة للعقوبة موقوفة النفاذ، هل تدخل ضمن حالة التنافي أم لا؟

كما أنه أغفل التعرض لمسألة رد الاعتبار للمحكوم عليه جنائيا، فقد كان أحرى بالمشرع أن يتفادى هذا العموم و الإبهام الذي يشوب النص لأن ذلك يفتح المجال أمام الإدارة لاستعمال سلطتها في تقدير توافر هذا الشرط من عدمه و من ثم قد تتعسف و تنحرف عن معايير الجدارة و حدود المصلحة العامة في الاختيار<sup>1</sup>.

و عليه يتضح أن الجدارة الأخلاقية تمثل شرطا عاما و ضروريا، سواء لدخول الوظيفة العمومية أو الاستمرار فيها، لأن صلاح الوظيفة من صلاح الموظف، و صلاح الموظف لا يكون إلا بحسن سمعته و أخلاقه مما يتطلب من المشرع الجزائري أخذ هذا الشرط بالعناية اللازمة، و تحديد مقوماته و عناصره بوضوح حتى لا تستعمله الإدارة ذريعة لإساءة استعمال سلطتها في التوظيف، و هو ما يقتضي تعديل نص المادة 75 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر و ذلك بإدراج شرط حسن السمعة و تفصيل و توضيح شرط انعدام التنافي الجزائري<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: شرط عدم الفصل التأديبي المسبق من الخدمة

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 45.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، الصفحة 43.

إذا كان موضوع حسن السمعة شرطا لتولي الوظيفة العمومية و الاستمرار فيها، فإن شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا هو شرط لتولي الوظيفة العمومية فقط، و يتعلق هذا الشرط بالمرشح الذي سبق له و أن تولى وظيفة عمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية مما يمنعه من الإلتحاق بوظيفة جديدة، و لعل الحكمة من هذا المنع ترجع إلى فقدانه للصلاحية الأخلاقية لشغل الوظيفة، لأن الفصل لا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن التوظيف مرة ثانية بعد الفصل التأديبي هو بمثابة مساس غير مشروع بالقرار التأديبي.<sup>1</sup>

لقد نص الأمر رقم 66-133 على هذا الشرط في المادة 15/55 التي قررت أن العزل من الوظيفة يمكن أن ينتج عنه المنع من التوظيف في الإدارات العمومية، أما في ظل الأمر رقم 06-03 فإنه لم ينص على هذا الشرط في المادة 75 المذكورة سابقا، و إنما نص صراحة على المنع من التوظيف من جديد بالنسبة للموظف الذي فصل تأديبيا بسبب التسريح والعزل، و هذا ما ورد في نص المادة 185 من الأمر رقم 06-03 بقولها "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

يستنتج من نص المادة أن التسريح و العزل عقوبتين تأديبيتين تؤديان إلى إنهاء علاقة الموظف المعاقب بالإدارة العمومية و يترتب عنهما حرمانه مستقبلا من الإلتحاق بأية وظيفة عمومية، وذلك طبقا لأحكام المادة 216 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، مع العلم أن التسريح هو عقوبة من الدرجة الرابعة توقع في حالة إرتكاب خطأ جسيم من نفس الدرجة، أما العزل فهو عقوبة غير مصنفة توقع بسبب إهمال منصب و ذلك وفقا للمادة 184 من نفس الأمر.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بالصلاحية الصحية و المهنية

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، الصفحة 208.

<sup>2</sup> - سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 49.

يستلزم لشغل وظيفة عمومية حدا أدنى من السلامة البدنية و توافر المؤهلات الفنية أو العلمية في طالب الوظيفة التي تختلف من حيث مستواها باختلاف فئات الوظائف و مجموعاتها وذلك لضمان قيام الموظف بالعمل المسند إليه على أكمل وجه.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: شرط القدرة البدنية و الذهنية

تعتبر الجدارة أو الصلاحية الصحية شرطا ضروريا للتوظيف، وذلك لضمان قدرة المترشح الجسدية و الذهنية على القيام بأعباء وظيفته بصفة منتظمة و كفاءة عالية، و لتفادي نقل العدوى إلى الموظفين و المواطنين فضلا على تجنب الدولة تحمل أعباء مالية هي في غنى عنها، لذلك يجب أن يكون المترشح سليم الجسم غير مصاب بمرض أو عجز يمنعه من أداء عمله بصورة صحيحة، وأن يكون أيضا متمتعا بكامل قواه العقلية، و يتم إثبات هذا الشرط بتقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب محلف في الطب العام تثبت خلوه من أي عاهة أو مرض لا يلاءم الوظيفة المراد شغلها، فضلا على شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية.

و طبقا لنص المادة 76 من الأمر رقم 06-03 سابق الذكر، فإنه يمكن للإدارة تنظيم فحص طبي عن طريق لجان طبية بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، و تختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية كموظفي جهاز الشرطة أو الجيش، في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة الصحية، و يرجع تقدير مدى توافر هذا الشرط إلى السلطة التقديرية للإدارة وذلك تحت رقابة القضاء<sup>2</sup> من جهة أخرى، نصت المادة 24 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 48.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، الصفحة 204.

ترقيتهم سالف الذكر على عدم جواز إقصاء الأشخاص المعاقين من الإلتحاق ببعض الوظائف طالما لا تتنافى إعاقته مع متطلبات الوظيفة المعنية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شرط المؤهل العلمي

و يقصد به أن يكون المترشح للوظيفة حاصلًا على درجة علمية ذات مستوى معين، تؤهله للقيام بأعباء الوظيفة فالوظائف ذات الاختصاصات العالية تتطلب درجة كبيرة من المؤهل العلمي فيمن يشغلها، كوظائف الوزراء و القضاة و أساتذة الجامعات و غيرها، على عكس الوظائف البسيطة و الحرفية، و بالتالي لا يمكن أن يوظف المترشح ما لم يثبت حيازته للمؤهل العلمي المطلوب لشغل الوظيفة، هذا وفقا للمادة 79 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر بقولها: " يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".

إن مستوى التأهيل مرتبط بالمهام و الصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية، حيث يختلف باختلاف الوظائف.

لم ينص الأمر رقم 66-133 على شرط المؤهل العلمي، و ترك ذلك للقوانين الأساسية الخاصة التي قامت بتحديدده بحسب الفئات المختلفة للموظفين، أما المرسوم رقم 85-59 فقد نص عليه في المادة 4/31 منه ضمن الشروط العامة للتوظيف، وفي ظل الأمر رقم 03-06 نص على هذا الشرط في المادة 6/75 منه<sup>2</sup>.

ما يلاحظ من خلال نص المادة 79 سالفة الذكر أن المشرع أحسن عندما ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، و اعتبر الجدارة العلمية شرطا عاما لتولي الوظائف العمومية تاركا أمر تفصيلها و تحديد درجتها إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي و كذلك إلى المقررات و التدابير الداخلية الصادرة عن الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية، وقد بين المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ

<sup>1</sup> - رشيد حباني، المرجع السابق، الصفحة 54.

<sup>2</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، الصفحة 208.

في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم<sup>1</sup>، شبكة مستويات التأهيل المناسبة لمختلف الأصناف في المادة الثالثة منه بقولها "يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات و الأصناف و الأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة و طريقة التوظيف المقررة للإلتحاق بالوظيفة، طبقا للجدول الآتي:(وقد عدلت هذه المادة بموجب المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 14-266).

مستويات التأهيل	الأصناف	المجموعات
السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.	1	د
السنة السابعة من التعليم الأساسي.	2	
السنة الثامنة من التعليم الأساسي.		
شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا).	3	
السنة التاسعة من التعليم الأساسي.		
شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.	4	
شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي+12 إلى 18 شهرا من التكوين).	5	

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 31 مارس 1985، الصفحة 333، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58، الصادرة بتاريخ أول أكتوبر 2014.

السنة الأولى من التعليم الثانوي.		
شهادة التحكم المهني.	6	
السنة الثانية من التعليم الثانوي.		
السنة الثالثة من التعليم الثانوي.	7	
السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين.		
السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.		ج
البكالوريا.	8	
شهادة تقني.		
البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.	9	
● شهادة تقني سامي.	10	ب
● البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.		
● شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية (DEUA)	11	
(بكالوريا + 3 سنوات).		
● البكالوريا + 3 سنوات من التكوين العالي.		
● ليسانس.	12	أ
● ليسانس نظام "ل م د" (LMD)		
● شهادة الدراسات العليا (DES)		
● شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم.		
● البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي.	13	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● ماستر نظام "ل م د" (LMD).</li> <li>● ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ماجستير.</li> <li>● شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)</li> </ul>	14	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● صنف مخصص لرتب الترقية.</li> </ul>	15	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● دكتوراه في الطب العام</li> </ul>	16	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● صنف مخصص لرتب الترقية.</li> </ul>	17	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ماجستير (للإلتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي).</li> <li>● دكتوراه.</li> <li>● دكتوراه دولة.</li> </ul>	قسم فرعي 1	خلف الصنف
<ul style="list-style-type: none"> <li>● شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).</li> </ul>	قسم فرعي 2	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للإلتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي.</li> </ul>	قسم فرعي 3	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.</li> </ul>	قسم فرعي 4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).</li> </ul>	قسم فرعي 5	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● التأهيل الجامعي.</li> </ul>	قسم فرعي 6	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.</li> </ul>	قسم فرعي 7	

و السؤال المطروح في هذا الصدد، هو هل أن جهة الإدارة المختصة بالتعيين لها سلطة مقيدة أو تقديرية فيما يخص وجوب توافر شرط المؤهل العلمي؟

يتبين من خلال نص المادة 6/75 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر أن سلطة الإدارة في هذا الشأن هي سلطة مقيدة، و لكن هناك وظائف لا تتطلب مؤهلا علميا معيناً مما يمنح للإدارة سلطة تقديرية واسعة في هذا الشأن.

### الفرع الثالث: شرط الخبرة المهنية

و يقصد بها الحدق الفائق في التخصص، الناجم غالبا عن طول الممارسة المقترن أحيانا بالموهبة الذاتية كما يقصد بها الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية معينة، و تختلف الخبرة المهنية المطلوبة بحسب طبيعة الوظائف، فهي تبرز أكثر بالنسبة للوظائف القائمة على التخصص المحدد و الدقيق، كـ بعض الوظائف الأمنية و العسكرية و الوظائف الطبية<sup>1</sup>.

يستنتج من نص المادة 6/75 سالف الذكر أن هذا الشرط ورد بصفة العموم فالمشرع لم يحدد المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العامة، و بذلك فهي تشمل بالإضافة للمؤهل العلمي عنصر الخبرة المهنية، التي قد تشترطها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك الموظفين العموميين.

إن الجدارة المطلوبة لشغل الوظائف العمومية لها مفهوم واسع، يشمل الصلاحية الأخلاقية والصحية و كذا الجدارة المهنية، و قد تبنى المشرع الجزائري هذه الأنواع الثلاثة من الجدارة و جعلها كشرط لدخول الوظيفة العمومية، و البقاء فيها لما لها من أهمية بالغة في الارتقاء بمستوى الوظيفة العمومية نحو تحقيق الأهداف المرجوة منها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، الصفحة 70.

<sup>2</sup> - شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 51.



تجدر الملاحظة، إلى أنه بالإضافة إلى الشروط العامة للتوظيف، هناك شروط خاصة للإلتحاق ببعض الوظائف العمومية و المتمثلة في إجراء فحص طبي و إجراء تحقيق إداري مسبق.

نص المشرع الجزائري على إمكانية تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين في المادة 76 من الأمر رقم 06-03 بقولها "يمكن للإدارة عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين".

يستنتج من نص المادة أن هناك بعض أسلاك الموظفين و نظرا لطبيعة المهام التي يمارسونها وما قد تنطوي عليه من قدر كبير من الخطورة أو المشقة أو أنها تحتاج لأفراد يمتازون ببنية خاصة فإنه يمكن للإدارة التي تسير مثل هذه القطاعات أن تبادر بتنظيم فحص طبي مسبق للتوظيف في بعض الرتب التابعة لها و ذلك حتى يتسنى لها ضمان القدرة البدنية للموظفين للقيام بمهام هاته الرتب و الأسلاك، مثال ذلك الفحوص الطبية التي تجريها إدارة الأمن الوطني عند المبادرة بعمليات التوظيف و كذلك إدارة الحماية المدنية و إدارة الجمارك و إدارة السجون.

كما نصت المادة 77 من نفس الأمر على إمكانية أن تحدد القوانين الأساسية الخاصة قائمة الأسلاك و الرتب التي يتوقف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق، و لعل الحكمة من هذا الشرط تتمثل في ضمان استقرار الإدارات المسيرة لقطاعات حساسة كالأمن الوطني<sup>1</sup>، و الجمارك<sup>2</sup>... إلخ، من توظيف أشخاص قد يشكلون خطرا عليها من أصحاب السوابق، و على كل حال

<sup>1</sup> - المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432 هـ الموافق ل 22 ديسمبر 2010م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم 1432 هـ الموافق ل 26 ديسمبر 2010م.

<sup>2</sup> - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 08 ذي الحجة 1431 هـ الموافق ل 16 نوفمبر 2010م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 18 ذي الحجة 1431 هـ الموافق ل 24 نوفمبر 2010م.

فإن التحقيق الإداري المسبق لابد أن يتم إنجازه قبل توظيف أي مترشح فهو مسبقاً على عملية التوظيف و ليس لاحقاً لها، لذلك فإنه ينبغي على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تقوم بتحقيق إداري قبل الموافقة على طلب الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

أما في الحالات التي لا يكون التحقيق الإداري منصوص عليه، فإنه لا يكتسي الطابع الإجباري، إلا إذا ارتأت الإدارة المعنية أنه من الضروري إجراؤه.

---

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، الصفحة 209.

# الفصل الثاني:

## الإطار التنظيمي لمساواة التوظيف

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة عند اختيار المترشحين عن طريق المسابقة بمجموعة من الضوابط المتعلقة بتنظيمها و إجراءاتها و إعلان نتائجها، و ذلك لتفادي احتمال تعسفها في ممارسة سلطتها في مجال التوظيف<sup>1</sup>، و عليه سيتم بداية توضيح ضوابط تنظيم مسابقة التوظيف (المبحث الأول) ثم دراسة ضوابط إجراء مسابقة التوظيف (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: ضوابط تنظيم مسابقة التوظيف

لقد أورد المشرع الجزائري مجموعة من النصوص المتعلقة بمسابقة التوظيف و ذلك لضمان تحقيق مبدأي المساواة و الجدارة و بالتالي اختيار المترشح الجدير بالوظيفة، و قصد تطبيق المادتين 80 و 82 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر، و استنادا إلى التعليمات رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها و تطبيقا للمادة 36 من هذا المرسوم أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 و المتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم التنفيذي و استنادا إلى ذلك سيتم بيان كيفية تنظيم المسابقة (المطلب الأول) و كيفية فتح المسابقة و الإعلان عنها (المطلب الثاني) ثم كيفية فتح تسجيلات المشاركة في المسابقة و دراسة ملفات الترشح (المطلب الثالث).

<sup>1</sup> - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، الصفحة 22.

## المطلب الأول: كيفية تنظيم المسابقة

يتم تحديد إطار تنظيم مسابقات التوظيف بموجب قرار يصدر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية، أو الوزير المعني بالنسبة للأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه و ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

## الفرع الأول: بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبار

يجب أن يوضح قرار تنظيم المسابقة خاصة ما يلي: الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها وفقا لهذا النمط من التوظيف، عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها و عند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول و النجاح النهائي، برامج المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية.

## الفرع الثاني: بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة

يبين قرار تنظيم المسابقة بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة: الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها وفقا لهذا النمط من التوظيف، معايير الانتقاء للمسابقات على أساس الشهادات وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية الآتية:

- ✓ ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة،
- ✓ تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة،
- ✓ الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء، الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول،
- ✓ تاريخ الحصول على الشهادة،

<sup>1</sup> - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر، الصفحة 11.

✓ نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر.<sup>1</sup>

كما يجب أن يوضح هذا القرار زيادة على ذلك تكوين ملف الترشيح والامتيازات و تأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للنصوص القانونية، فضلا على تحديد معايير الفصل بين المترشحين المتساوين في المسابقة، وقد نص المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية على أن يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة سابقا ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة، غير أن التنقيط المخصص لكل معيار من المعايير سالف الذكر يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به، وفق الكيفيات الآتية:

أولا: للإلتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط).

- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين): بحيث ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة المعنية المذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة، يتم تنقيط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛
- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛

<sup>1</sup> - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، الصفحة 12، و نفس المضمون نصت عليه التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم.

- التخصيص (ات) 4: 0,5 نقطة.
- 2- تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط):**
  - تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا" 3 نقاط؛
  - تقدير "حسن" أو "مشرف" نقطتان.<sup>1</sup>
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى 5 نقاط):
  - التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان؛
  - التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط؛
  - التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 نقاط.
- 3-الأشغال و الدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 إلى نقطتين):**
  - منشورات أو مدخلات دولية: 0,5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين؛
  - منشورات أو مدخلات وطنية: 0,25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 إلى 4 نقاط):**
  - 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط؛
  - 0,25 نقطة عن كل سنة تدريس، قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط؛
- 5- المقابلة مع لجنة الانتقاء (0 إلى 4 نقاط):**
  - القدرة على التحليل و التلخيص: نقطة واحدة؛
  - وضوح و سلاسة الخطاب: نقطة واحدة؛

<sup>1</sup>- المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، الصفحة 2.

– القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛

– المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.

ثانيا: للالتحاق برتب التعليم و التكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى

**1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها ( 0 إلى 5 نقاط):**

– تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين): ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.<sup>1</sup>

تنقط التخصصات كما يلي:

– التخصص(ات) 1: نقطتان؛

– التخصص(ات) 2: 1,5 نقطة؛

– التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛

– التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

**2- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):**

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

– 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11؛

– نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12؛

<sup>1</sup> – المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، سالف الذكر، الصفحة 3.



- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 و يقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، و اعتباراً بالاستحقاقهم أو تأهيلهم الخاص يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين، و يستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات و المراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

### 3- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل في حدود نقطتين.<sup>1</sup>

### 4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد، نقطة واحدة عن كل سنة تدريس في حدود 6 نقاط؛
- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس في حدود أربع (4) نقاط؛

<sup>1</sup> - المنشور رقم 07 سالف الذكر، الصفحة 4.

– الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود ثلاث (3) نقاط؛

من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود نقطتين.

### 5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة و يتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

### 6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 3 نقاط):

– القدرة على التحليل و التلخيص: نقطة واحدة؛

– القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛

– قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.<sup>1</sup>

ثالثا: للإلتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المرشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط):

– تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين): ترتب تخصصات

المرشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و المذكورة في قرار فتح

المسابقة على أساس الشهادة، بحيث تنقط التخصصات كما يلي:

– التخصص (ات) 1: نقطتان؛

<sup>1</sup> – المنشور رقم 07، سالف الذكر، الصفحة 5.

– التخصيص (ات) 2: 1,5 نقطة؛

– التخصيص (ات) 3: نقطة واحدة؛

– التخصيص (ات) 4: 0,5 نقطة.

## 2- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

– 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11؛

– نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12؛

– 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13؛

– نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14؛

– 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 و يقل عن 20/15؛

– 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.<sup>1</sup>

فيما يخص المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير، فإن عملية التنقيط تتم كما يلي:

– 3 نقاط لتقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا"؛

– 2,5 نقطة لتقدير "حسن" أو "مشرف"؛

– نقطتان لتقدير "قريب من الحسن"؛

– نقطة و نصف لتقدير "مقبول".

<sup>1</sup> – المنشور رقم 07 سالف الذكر، الصفحة 6.

من جهة أخرى، و اعتبارا لاستحقاقهم و تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي) من نقطتين إضافيتين، و يستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

### – التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

### 3-الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه بالنسبة لمسابقات الإلتحاق

#### بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (0 إلى نقطتين)

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.<sup>1</sup>

### 4-الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى

#### 5نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

### – الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة لمسابقة على أساس الشهادة، في إطار

العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الإجتماعي

أو بصفة متعاقد، نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود 6 نقاط؛

<sup>1</sup> – المنشور رقم 07 سالف الذكر، الصفحة 6-7

– الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود أربع (04) نقاط؛

– الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود ثلاث (3) نقاط؛

من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين.

### 5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة، و يتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

### 6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى نقطتين)

– القدرة على التحليل و التلخيص: نقطتان؛

– القدرات أو المؤهلات الخاصة: نقطة واحدة.<sup>1</sup>

رابعا: للإلتحاق بالتكوين المتخصص

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات التكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 16 نقطة)

– تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع المؤهلات المطلوبة للتكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 4 نقاط)

<sup>1</sup> – المنشور رقم 07 سالف الذكر، الصفحة 7.

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح مسابقة الإلتحاق بالتكوين.

تنقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: 4 نقاط؛
- التخصص (ات) 2: 3 نقاط؛
- التخصص (ات) 3: 2 نقطتان؛
- التخصص (ات) 4: نقطة واحدة.

## 2- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 12 نقطة):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، على سبيل المثال، البكالوريا: معدل الحصول على الشهادة، اليسانس، معدل السنة الأخيرة، و يتم التنقيط كما يلي:

- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11؛
- 4 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12؛
- 6 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13؛
- 8 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14؛
- 10 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 و يقل عن 20/15؛
- 12 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، و اعتبارا لاستحقاقهم أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين و يستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.<sup>1</sup>

### 3- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل و التلخيص: نقطتان؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة<sup>2</sup>؛

### المطلب الثاني: مرحلة فتح المسابقة و الإعلان عنها

تلتزم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف، بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية، تحت سلطة الوزير المعني بتحديد المناصب المالية الشاغرة و توزيعها بين مختلف أنماط التوظيف و الترقية وذلك حسب احتياجاتها و خصوصياتها، بغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة على أن تعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار عند تحديد المناصب الشاغرة المراد توزيعها المناصب المالية المنشأة بعنوان السنة المالية المعنية و المناصب التي تم الإبقاء عليها بعنوان السنة المالية المنصرمة، لأنه يتم الإبقاء على هذه المناصب مدة إثني عشر (12) شهرا بعد انتهاء السنة المالية المعنية<sup>3</sup>، مع الإشارة عند توزيع المناصب المالية المعنية إلى ضرورة التوفيق بين احتياجات التوظيف و متطلبات الترقية الداخلية باعتبارها حق قانوني للموظف.

<sup>1</sup> - المنشور رقم 07 سابق الذكر، الصفحة 8.

<sup>2</sup> - المنشور رقم 07 آنف الذكر، الصفحة 9.

<sup>3</sup> - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف ذكره، الصفحة 11.

و يكرس توزيع المناصب المالية بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين الذي يبلغ، حسب الحالة، إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل (10) أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه، و في جميع الحالات قبل فتح أي مسابقة<sup>1</sup>، و طبقاً لأحكام المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر فإنه لا يمكن إجراء أي توظيف أو ترقية ما لم تكن هناك مناصب مالية شاغرة و إلا كان قرار التعيين أو الترقية باطلا و بدون أثر.

### الفرع الأول: كيفية فتح المسابقة

تشترط المؤسسة أو الإدارة العمومية بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية تحت سلطة الوزير المعني في فتح المسابقة بموجب قرار أو مقرر من السلطة المختصة بالتعيين أو السلطة الوصية، و يوضح هذا القرار أو المقرر الذي حددت نماذجها ملاحق التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 على وجه الخصوص العناصر التالية:

الأسلاك و الرتب التي فتحت من أجلها المسابقة، نمط التوظيف أو الترقية، عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية، الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقة، عدد الإختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها و عند الاقتضاء النقاط الإقصائية في إختبارات القبول و النجاح النهائي في المسابقة، تاريخ فتح التسجيلات و انتهائها، تشكيلة لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادة كما هي محددة قانوناً، تشكيلة لجنة القبول و /أو النجاح النهائي كما هي محددة في القانون<sup>1</sup>.

و تلتزم الإدارة العمومية أو المؤسسة بتبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه (5) أيام عمل

<sup>1</sup> - التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، الصفحة 3.



إبتداءً من تاريخ توقيعه، و يتم هذا التبليغ عن طريق الإيداع مقابل وصل استلام، ويتعين على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه (7) أيام عمل من تاريخ استلامه، و يعتبر رأي المطابقة مكتسبا بانقضاء هذا الأجل و هذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194 و بنيتة التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013.

و تجدر الإشارة إلى أن الهدف من رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقة أحكام قرار أو مقرر فتح المسابقة للأحكام القانونية الأساسية المتعلقة بالشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقة كالشهادات والمؤهلات المطلوبة للتوظيف، و للأحكام التنظيمية التي يتضمنها القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقة كطبيعة الإختبار و تنقيط معايير الانتقاء و غيرها و لمقرر توزيع المناصب المالية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الإعلان عن المسابقة

إن إجراء الإعلان يساهم في ضمان تحقيق المساواة و الجدارة في التوظيف، نظرا لما يتيح من العلم الواسع لجميع المواطنين، لذلك وجب أن يتسم بالموضوعية و الوضوح و الشمولية لكافة العناصر الضرورية التي يجب معرفتها من طرف المترشحين<sup>2</sup>، إذ يجب أن يتم إشهار مسابقات التوظيف في أجل أقصاه (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وذلك عن طريق:

- الإشهار على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.
- الإعلان في الصحافة المكتوبة و بكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب المرتبة في الصنف 10 على الأقل، مع العلم أنه يتعين أن يتم الإشهار في الصحافة المكتوبة في يومية وطنية باللغة العربية و يومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل، و هذا بالنسبة للمسابقة ذات البعد الوطني أو المنظمة مركزيا، أما

<sup>1</sup>- التعليمية رقم 01 سالفه الذكر، الصفحة 6.

<sup>2</sup>- سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة 61.

بالنسبة للمسابقات الأخرى فيكون الإشهار في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية أو الفرنسية على الأقل.

– عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل و بكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب الأخرى<sup>1</sup>.

و يتم الإعلان في الصحافة أو الإلصاق وفقا لنماذج محددة في ملاحق التعليمات المؤرخة في 20 فيفري 2013، حيث يجب أن يتضمن إعلان الصحافة أو الإلصاق ما يلي:

تكوين ملف الترشيح و مكان إيداعه أو إرساله و كفاءات ذلك، تاريخ فتح التسجيلات وإنتهائها، مكان إجراء المسابقة، معايير الإنتقاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة، طرق الطعن التي يقوم بها المترشح الذي لم يتم قبوله للمشاركة في المسابقة بالإضافة إلى الرتبة، نمط التوظيف، شروط التوظيف، عدد المناصب المالية.

### المطلب الثالث: مرحلة فتح التسجيلات و دراسة ملفات الترشيح للمسابقة

تلي هذه المرحلة مرحلة الإعلان عن فتح المسابقة و تتميز بتحديد آجال التسجيلات في المسابقة من بدايتها إلى نهايتها، و الوثائق المطلوبة في ملف الترشيح، و كذا كيفية دراسة هذه الملفات و تحديد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة و المترشحين الذين رفضت ملفاتهم.

<sup>1</sup> – المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السابق ذكره، الصفحة 12، و نفس المضمون نصت عليه التعليمات رقم 01 سالفه الذكر، الصفحة 7.

## الفرع الأول: فتح التسجيلات للمشاركة في المسابقة

تنطلق آجال التسجيلات في المسابقة ابتداءً من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان، وتحدد هذه الآجال بخمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل و ثلاثين (30) يوم عمل على الأكثر ابتداءً من تاريخ أول إعلان، و تتولى الإدارة المعنية رفض ملفات المترشحين التي تصل خارج هذه الآجال<sup>1</sup>، و يتم إرسال ملفات الترشح عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو يتم إيداعها مباشرة لدى الإدارة المعنية مقابل وصل استلام يحدد على وجه الخصوص اسم و لقب المترشح و عدد و طبيعة الوثائق التي يتضمنها الملف، مع الإشارة إلى تقدير حدود السن للمشاركة عند تاريخ انتهاء التسجيلات باستثناء الأحكام المخالفة الواردة في بعض القوانين الأساسية الخاصة.<sup>2</sup>

و قصد ضمان المتابعة الجيدة لها، تسجل ملفات الترشح وفقاً للترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية حيث يرقم و يؤشر هذا الأخير لكل نمط توظيف أو ترقية على حدة من طرف مسؤول الإدارة المعنية أو من يمثله بحيث يتم وضعه تحت تصرف مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية تدقيق أو مراقبة تقوم بها<sup>3</sup>.

يجب أن تتضمن ملفات الترشح للمسابقات الوثائق التي تسمح للجنة المختصة المذكورة في المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره بالبحث في طلبات المترشحين للمسابقة مع العلم أنه تم تقليص من عدد الوثائق المطلوبة في الملف و المتمثلة فيما يلي:

– طلب خطي للمشاركة في المسابقة،

– نسخة من بطاقة التعريف الوطنية،

<sup>1</sup> - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سابق الذكر، الصفحة 12.

<sup>2</sup> - المادة 07 من المرسوم المذكور أعلاه، الصفحة 11.

<sup>3</sup> - المادة 14 من نفس المرسوم، الصفحة 13، بالإضافة إلى التعليم رقم 01 سالف الذكر، الصفحة 9.

- نسخة من المؤهل أو الشهادة المطلوبة مرفقة بكشف نقاط مسار التكوين،
- بطاقة معلومات تملأ من طرف المترشح تسحب من الإدارة.

و يلتزم المترشح الناجح نهائيا باستكمال ملف توظيفه بالوثائق التالية: نسخة من الوثيقة التي تثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية مصادق على مطابقتها للأصل من طرف الإدارة المنظمة للمسابقة، شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول، شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات أو البلديات البعيدة، شهادة الميلاد، الشهادات الطبية، صورتان شمسيتان.

أما بالنسبة للمترشحين الناجحين في المسابقة على أساس الشهادة، يجب أن تتضمن ملفاتهم إضافة إلى الوثائق سالفة الذكر لاسيما مايلي: شهادات العمل التي تثبت الأقدمية المهنية للمترشح، مؤشر عليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للخبرة المكتسبة في القطاع الخاص، عند الاقتضاء، شهادة تثبت مدة العمل المؤداة فعليا من طرف المترشح في إطار جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات مع توضيح منصب الشغل عند الاقتضاء، كل وثيقة تثبت متابعة المترشح تكويننا أعلى من مستوى الشهادة المطلوبة في التخصص عند الاقتضاء، كل وثيقة تثبت الأشغال و الدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص عند الاقتضاء، شهادة الحالة العائلية بالنسبة للمترشحين المتزوجين<sup>1</sup>.

من جهة أخرى كرس المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المشار إليه سابقا معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر أو معيار فاصل للمشاركة في المسابقة، وذلك قصد ضمان استقرار الموظفين و تحقيق الاستغلال الأمثل للمناصب المالية، أما إذا تعلق الأمر بمسابقة ذات طابع وطني فيفتح التسجيل للمشاركة في هذه المسابقة لجميع المترشحين بغض النظر عن مكان إقامة المترشح، و يتم تحديد الطابع الوطني للمسابقة من طرف الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية على أساس:

<sup>1</sup> - التعليمية رقم 01، السالف ذكرها، الصفحة 10-11.

- مستوى التأهيل المطلوب للتوظيف كأستاذ التعليم العالي،
- نمط التسيير المركزي للسلك أو الرتبة المعنية بالتوظيف،
- النطاق أو الاختصاص الوطني للمؤسسة أو الإدارة المعنية،
- الطابع المتخصص للإدارة المعنية كالأمن الوطني.

و يجب أن يحدد الطابع الوطني للمسابقة بموجب قرار أو مقرر فتح المسابقة، و في حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة، تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع وطني<sup>1</sup>.

و يخصص التوظيف للمترشحين المقيمين بالولاية المعنية في حالة تواجد المنصب المراد شغله في ترابها، و يتم تنظيم المسابقة من طرف أو لفائدة مؤسسة أو إدارة عمومية تقع في هذه الولاية، أما في حالة المسابقة المنظمة من طرف بلدية بعيدة وفق ما يتم تقريره من طرف الوالي المختص إقليميا، فتكون الأولوية في التوظيف للمترشحين المقيمين بهذه البلدية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: دراسة ملفات الترشح للمسابقة

بمجرد فتح التسجيلات، تقوم اللجنة المختصة و التي تتأصلها السلطة المختصة بالتعيين والمتكونة من ممثلي الإدارة المعنية و ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية بدراسة ملفات الترشح، و يجب عليها الانتهاء من ذلك في أجل أقصاه العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات، و يترتب عن ذلك إعداد محضر حسب النموذج المحدد في ملاحق التعليمات سالف الذكر و يتضمن على وجه الخصوص ما يلي:

<sup>1</sup> - التعليمات رقم 01 السابق ذكرها، الصفحة 8.

<sup>2</sup> - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره، الصفحة 11.

– القائمة الاسمية للمرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بالنظر إلى استيفائهم الشروط المطلوبة و محتوى ملفاتهم.

– القائمة الاسمية للمرشحين الذين رفضت ملفاتهم مع توضيح أسباب الرفض<sup>1</sup>.

و تلتزم الإدارة المعنية بتبليغ نسخة من هذا المحضر مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإلصاق إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل إبتداءً من تاريخ غلق التسجيلات، كما تلتزم بإعلام المرشحين المقبولين و غير المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسالة فردية و عن طريق الإلصاق على مستوى هذه الإدارة و بأية طريقة أخرى ملائمة (برقية، صحافة مكتوبة، بريد إلكتروني، رسالة قصيرة، موقع الانترنت) في أجل أدناه عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة.

كما يتعين عليها إعلام المرشحين غير المقبولين بأسباب رفض ترشحهم و يمكن للمعنيين في هذه الحالة طبقاً لنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البث في هذا الطعن، فإذا قدرت أن الطعون مؤسسة فيجب عليها إعلام المرشحين المعنيين بنفس الكيفية السالفة الذكر قبل خمسة (05) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة، أما إذا قدرت العكس فتقوم بإعلام المرشحين المعنيين بذلك عن طرق رسالة فردية و بكل وسيلة ملائمة، كما يترتب على دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المرشحين المقبولين و لقائمة المرشحين الغير مقبولين مع توضيح أسباب الرفض مع ضرورة تبليغ نسخة من هذا المحضر لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> – المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه، الصفحة 13.

<sup>2</sup> – التعلية رقم 01، السالف ذكرها، الصفحة 12-13.

### المبحث الثاني: ضوابط إجراء مسابقة التوظيف و الآثار المترتبة عنها

بعد الانتهاء من الإجراءات التنظيمية التي قامت بها الإدارة المعنية، و ذلك من خلال فتح مسابقات التوظيف ثم الإشهار، استقبال ملفات الترشح و دراستها، كذلك دراسة طعون المترشحين تأتي مرحلة إجراء المسابقة<sup>1</sup> الأمر الذي يقتضي دراسة كيفية إجرائها و الإعلان عنها (المطلب الأول) ثم بيان عملية الرقابة على إجراءات سير هذه المسابقة (المطلب الثاني) وصولا إلى تحديد الآثار المترتبة عن إجرائها (المطلب الثالث).

#### المطلب الأول: مرحلة إجراء مسابقة التوظيف و الإعلان عنها

تتميز مرحلة إجراء المسابقة بجملة من الإجراءات القانونية الواجب احترامها من قبل الإدارة المعنية، و التي حددها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر و التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المشار إليها سابقا.

#### الفرع الأول: كيفية إجراء المسابقة

لقد نصت المادة 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السابق ذكره على وجوب إجراء المسابقة على مستوى إقليم الولاية التي يوجد بها المنصب المطلوب شغله وذلك بغية التخفيف من عناء تنقل المترشحين لإجراء المسابقة<sup>1</sup> و لكن لا تطبق هذه القاعدة على المسابقات ذات الطابع الوطني، حيث يمكن تنظيمها على مستوى إقليم الولاية الموجود بها المنصب المراد شغله أو خارجه.

كما يتعين إجراء المسابقة في أجل أقصاه أربعة (04) أشهر ابتداءً من تاريخ الحصول على رأي المطابقة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و يمكن عند الاقتضاء تمديد هذا الأجل بشهر (01) واحد

<sup>1</sup> - كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون طبعة، 2014.

بموجب مقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، مع العلم أنه يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقة باطلا أو لاغيا في حالة عدم إجرائها لأي سبب كان في أجل خمسة (05) أشهر هذه و يتم إعلام المترشحين بذلك بكل وسيلة ملائمة (برقية- صحافة مكتوبة- بريد إلكتروني- رسالة قصيرة- موقع الإنترنت).<sup>1</sup>

### أولاً: بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة

فيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بدراسة ملفات المترشحين و بتنقيط معايير الإنتقاء، مع إسناد إجراء المقابلة مع المترشحين إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة المختصة بالتعيين، و التي تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها، رئيسا،
- عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، و في حالة عدم توفر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتبة أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه بإمكانها اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة يشغلون مناصب عليا.<sup>1</sup>

كما يجب أن تبلغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة و كذا الأعضاء المستخلفين إلى المصالح المركزية أو المحلية، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل (10) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه، الصفحة 13.

<sup>2</sup> - التعليم رقم 01 سالف الذكر، الصفحة 14.



### ثانياً: بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية

يسند تنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين، بحيث يجب أن تضمن هذه الأخيرة تكويناً أو تعليماً في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل المطلوب للإلتحاق بالرتبة المراد شغلها، و التي يمكن تأهيلها كمركز للامتحان، و تحدد قائمة هذه المؤسسات، حسب الحالة، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية، و كذا العمال المهنيين، سائقي السيارات و الحجاب، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية للتكوين المعنية، الوزير المعني، فيما يخص الأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية للتكوين المعنية.<sup>1</sup>

مع الإشارة إلى أنه تعتبر لاغية و عديمة الأثر المسابقة المنظمة من طرف مؤسسات غير مؤهلة قانوناً.

و عملاً بأحكام المادة 20 من المرسوم رقم 12-194، يلتزم مسئول مركز الامتحان بالسهر على ضمان السير الحسن لاختبارات المسابقة على مستوى مؤسسته و مراكز الامتحان الملحقة التابعة له، عند الاقتضاء و في هذا الإطار، و تحت طائلة إلغاء النتائج النهائية للمسابقة طبقاً لنص المادة 33 من المرسوم السابق ذكره، يكلف رئيس المركز بتعيين أعضاء:

- لجنة اختيار مواضيع الاختبارات،
- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الامتحان،
- لجنة تصحيح الاختبارات، من بين أساتذة المؤسسة أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلاً له علاقة بطبيعة الاختبارات،

<sup>1</sup> - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سابق الذكر، الصفحة 13.

- لجنة الاختبار الشفهي، عند الاقتضاء.

كما يسهر من جهة أخرى، على:

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة من طرف المترشحين،

- ضمان سرية مواضيع الاختبارات و إغفال أوراق الامتحان،

- إنشاء مراكز امتحان ملحقة عند الاقتضاء،

- النقل الصحيح للعلامات على محاضر القبول و النجاح<sup>1</sup>،

ويتم تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء هذه اللجان إلى مصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه<sup>2</sup>، و يتم إقصاء المترشح المعني في حالة مخالفته للنظام الداخلي لمركز الامتحان و في حالة الغش أو محاولة غش تثبت قانوناً<sup>3</sup>، كما يقضى من المسابقة في حالة غيابه عن المقابلة أو عن أحد الاختبارات القبول أو النجاح النهائي<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: الإعلان عن نتائج المسابقة

بعد إجراء المسابقة وفق الإجراءات القانونية السالف ذكرها، تأتي مرحلة الإعلان عن نتائجها، حيث نصت المادة 81 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر على أن " يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".

### أولاً: بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية

<sup>1</sup> - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، الصفحة 13-14.

<sup>2</sup> - التعليم رقم 01 سالف الذكر، الصفحة 16.

<sup>3</sup> - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، الصفحة 14.

<sup>4</sup> - المادة 22 من نفس المرسوم المذكور أعلاه، الصفحة 14.

تطبيقاً للمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، يعتبر ناجحون في اختبارات القبول للمسابقة على أساس الاختبار و الفحوص المهنية، فقط المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 05 من 20 و تحدد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول طبقاً لأحكام المادة 24 من المرسوم السابق ذكره، من طرف لجنة تتكون من:

- مسؤول المؤسسة مركز الامتحان أو ممثله رئيساً،
- ممثل السلطة المختصة بتعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة، عضواً،
- مصححين إثنين (02) لاختبارات المسابقة، عضوين،

و يجب أن يتم إعلان نتائج اختبارات القبول بواسطة نشر هذه القائمة على مستوى مركز الامتحان و المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإصاق و بكل طريقة ملائمة، و في حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختباراً شفهيًا تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الناجحين في اختبارات القبول لإجراء الاختبارات الشفهية بواسطة رسالة فردية و بكل وسيلة أخرى ملائمة (برقية رسمية، صحافة مكتوبة، بريد إلكتروني، رسالة قصيرة، موقع الإنترنت...) في أجل لا يقل عن (10) أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجرائها<sup>1</sup>.

أما إذا كانت المسابقة على أساس الاختبار و الفحوص المهنية لا تتضمن اختبارات شفهيّة فإن قائمة المترشحين الناجحين نهائيًا تحددها اللجنة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، و التي يتأصلها ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة.

<sup>1</sup> - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سابق الذكر، الصفحة 14، و نفس المضمون أشارت إليه التعلية رقم 01 السالف ذكرها، الصفحة 16.

تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً ( قائمة النجاح النهائي) في المسابقة على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها رئيساً،

- مسئول المؤسسة مركز الامتحان، عضواً،

- مصححين (02) لاختبارات المسابقة، عضوين<sup>1</sup>،

في حالة وجود مترشحين حصلوا على نتائج متساوية يمكن الفصل بينهم على أساس:

- معدل الاختبارات الكتابية،

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل، و في حالة ما تعذر الفصل بهذين المعيارين يطبق الترتيب

حسب الأولوية بواسطة:

- تقدير الشهادة أو المؤهل،

- أقدمية الشهادة،

- المترشح الأكبر سناً<sup>2</sup>.

### ثانياً: بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة

يتم تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيساً،

<sup>1</sup>- المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سابق الذكر، الصفحة 14.

<sup>2</sup>- كمال زمور، المرجع السابق، الصفحة 46.

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضواً،
- عضو من لجنة الانتقاء، وذلك طبقاً للمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره، مع الإشارة إلى أنه في حالة تساوي المرشحين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة فإنه يتم الفصل بينهم حسب الأولوية التالية:
- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة شهيد)،
- الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها)،
- سن المترشح (الأولوية للأكبر سناً)،
- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة ، أعزب).<sup>1</sup>

تتولى لجان النجاح النهائي، إعداد قوائم الاحتياطية، حسب درجة الاستحقاق، قصد السماح للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية استبدال المترشح الناجح نهائياً الذي لم يلتحق بمنصب تعيينه أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين، لذلك وقصد الاستغلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة و تلبية الاحتياجات الضرورية للمؤسسة أو الإدارة العمومية بحيث تبقى القوائم الاحتياطية صالحة إلى تاريخ فتح المسابقة للسنة المالية الموالية وكأقصى حد إلى ما قبل تاريخ اختتام أو غلق السنة المالية المعنية.

و قصد ضمان الإعلام الواسع لفائدة المترشحين الناجحين، تنشر قوائم القبول و النجاح النهائي و كذا قوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك طبقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سابق الذكر عن طريق الإلصاق على مستوى مقر الإدارة المعنية و مركز الامتحان

<sup>1</sup> - المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 سالف الذكر، الصفحة 9.

و بكل وسيلة أخرى ملائمة (لاسيما الصحافة المكتوبة و موقع الإنترنت)، كما يجب تبليغ هذه القوائم للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها.

تستدعي الإدارة المعنية المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقة قصد تنصيبهم في مناصب عملهم، و يتم تعيينهم حسب الحالة، إما بصفة مترشحين أو يقبلون للإلتحاق بتكوين متخصص، و تبلغ نسخة من قرار التعيين إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها، و يجب على المترشحين الناجحين نهائيا للإلتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسة التكوين حسب الحالة في أجل شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغهم بمقررات التعيين أو القبول للإلتحاق بالتكوين المعني، و بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني حقه في الاستفادة من نجاحه في المسابقة، و يستبدل فورا بالمترشح المدرج إسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب وذلك بموجب مقرر صادر عن السلطة المختصة بالتعيين، و تبلغ نسخة منه إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الرقابة على إجراءات تنظيم و سير المسابقة

لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المشار إليه سابقا مهام الرقابة الخاصة بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في مجال تنظيم و إجراء المسابقة، حيث يمكنها القيام و بصفة فجائية أو مبرمجة بكل مهمة رقابة أو تدقيق من خلال فحص الوثائق أو في عين المكان للتأكد من مدى مطابقة الإجراءات و القرارات المتعلقة بتنظيم و إجراء المسابقات و إعلان نتائجها للتنظيم المعمول به.

<sup>1</sup> - المادة 30-31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، الصفحة 15.

و يمكنها أن تطلب لهذا الغرض، الإطلاع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات و إجراءاتها و إعلان نتائجها<sup>1</sup>.

و يترتب عن مهمة الرقابة أو التدقيق إعداد تقرير يرسل إلى:

- المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو السلطة الوصية،

- مركز الامتحان أو السلطة الوصية عند الاقتضاء<sup>2</sup>،

مع العلم أنه في حالة إذا تبين عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية أو مركز الامتحان المعني لإطار تنظيم أو إجراءات فتح المسابقة و سيرها و إعلان نتائجها، فإنه يمكن إلغاء هذه المسابقة<sup>3</sup>، كما أنه في حال تسجيل تحفظات لا تؤثر بشكل كبير على مطابقة إجراءات فتح المسابقة و سيرها و إعلان نتائجها، للتنظيم المعمول به، تلتزم المؤسسة أو الإدارة العمومية تحت طائلة إلغاء هذه المسابقة برفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك.

كما يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية، عند اختتام كل سنة مالية إعداد حصيلة عن عمليات التوظيف و الترقية المنجزة بعنوان السنة المالية المعنية، وترسل نسخة من هذه الحصيلة إلى مصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل لا يتعدى الخامس عشر (15) مارس من السنة الموالية، و في كل الأحوال قبل فتح أي مسابقة بعنوان السنة المالية الجديدة<sup>4</sup>.

### المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن إجراء المسابقة

<sup>1</sup> - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه، الصفحة 15.

<sup>2</sup> - التعليم رقم 01 السابق ذكرها، الصفحة 20.

<sup>3</sup> - المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف ذكره، الصفحة 15.

<sup>4</sup> - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور سابقا، الصفحة 15.

بعد إجراء مسابقات التوظيف و الإعلان عن نتائجها، تصدر السلطة المختصة قرار بتعيين المترشح الناجح في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص و ذلك وفقا للمادة 1/83 من الأمر رقم 06-03 بقولها "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"، كما نصت المادة 1/30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر "يعين المترشحون الناجحون نهائيا في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، حسب الحالة، إما بصفة متربصين و إما تتم ترقيتهم في الرتبة الأعلى أو يقبلون للإلتحاق بتكوين متخصص".

يقصد بالتعيين إلحاق المترشح الناجح بمنصبه الوظيفي، بعد اجتيازه امتحان المسابقة، قصد شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية، و ذلك بصفة متربص، و يتم التعيين بموجب قرار إداري صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين و يكون مستوفي لكافة الشروط القانونية<sup>1</sup>، و يتضمن هذا القرار في الغالب البيانات التالية: اسم و لقب المترشح الناجح المعين، السلك، الرتبة، الصنف، الرقم الاستدلالي، تاريخ التعيين، المؤسسة أو الإدارة العمومية المعين فيها، نمط التوظيف.

تستدعي الإدارة المعنية المترشح الناجح قصد تنصيبه في منصب عمله من خلال إمضائه على محضر التنصيب التي تقوم بإعداده و بذلك يعد التنصيب إجراء مهم بالنسبة للإدارة و المترشح الناجح لأنه يعني من جهة رضی المعني بالوظيفة و من جهة أخرى استلام الوظيفة و تأدية مهامها بصفة فعلية و بالتالي بداية سريان العلاقة الوظيفية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9 ، 2013 ، الصفحة 69.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، الصفحة 104.



لا تترتب آثار التعيين المادية و القانونية إلا بعد استكمال سلسلة من الإجراءات الإدارية والرقابية الخاصة، حيث يتم إعداد قرار التعيين ثم يعرض على المراقب المالي للتأشير عليه، و تمضي السلطة المختصة بالتعيين على القرار الذي يرقم و يسجل في سجل القرارات المخصصة لهذا الغرض.

تمارس مصالح الوظيفة العمومية المختصة رقابة المشروعية على قرارات التعيين لذا وجب على الإدارة تبليغ نسخة من هذه القرارات إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل أقصاه (10) أيام عمل ابتداءً من تاريخ توقيعه، كما يجب أن تبلغ نسخة من قرار التعيين للمعني بالأمر طبقاً لنص المادة 1/96 من الأمر رقم 03-06 "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية و تنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين و ترسيم و ترقية الموظفين و إنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية".

و يوضع المترشح الناجح عند التعيين وجوباً كأصل عام تحت الاختبار لقضاء فترة تربص مدتها سنة (01) تقتضيها طبيعة المهام المنوطة برتبته<sup>1</sup>، و تعتبر هذه الأخيرة بمثابة فترة تجريبية يقضيها المتربص تحت إشراف الجهة الإدارية المختصة، لتقييم مؤهلاته المهنية، حيث يوضع تحت الملاحظة و الرقابة خلال ممارسته الفعلية للمهام الموكولة إليه، وذلك للتأكد من مدى صلاحيته وجدارته العملية للقيام بأعباء الوظيفة المعين فيها في حين يكون مصير المتربص خلال هذه الفترة معلقاً بحيث لا يستقر وضعه القانوني إلا إذا ثبتت صلاحيته للبقاء بالوظيفة.<sup>2</sup>

و إستثناءً على هذه القاعدة يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على الترسيم المباشر في الرتبة نظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب وفقاً للمادة 2/83 من الأمر رقم 03-06، كما نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 09-394 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين

<sup>1</sup> - المادة 2/30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، الصفحة 14.

<sup>2</sup> - المادة 84 من الأمر 03-06 السابق ذكره، الصفحة 9.

لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية "يعين و يرسم الممارسون الطبيون المتخصصون في الصحة العمومية و الذين تم توظيفهم طبقاً لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص، مباشرة بعد تنصيبهم من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين".

خاتمة

في ختام هذه الدراسة يمكن القول أن مسابقة التوظيف من أهم الطرق التي اعتمدها المشرع الجزائري في عملية التوظيف، وذلك بالنظر إلى أهميتها المعتبرة، كونها تسمح بتولي أكفأ العناصر وأصلحها لوظائف الدولة، مما يساهم في رفع كفاءة الجهاز الإداري و قيادته نحو تحقيق المصلحة العامة، ذلك بإعتبار الموظف العام هو يد الدولة و عقلها المفكر و المنفذ لسياستها.

و على قدر كفاءة الجهاز الإداري تكون إنتاجية الدولة، و لا يتأتى ذلك إلا إذا تقلد الوظائف العامة أفراد على قدر عال من الكفاءة، و لتحقيق ذلك لابد من تطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، مما يؤدي بالضرورة إلى اعتبار الجدارة المعيار الأساسي في عملية التوظيف بحيث لا تكون ثمة أفضلية لشخص على آخر، و هو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية ترتبط أساسا بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين إلى جانب الشروط التنظيمية المعدة أصلا بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بعد دراسة مختلف جوانب الموضوع تم التوصل إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة وذلك من خلال النتائج التالية:

- تقوم مسابقة التوظيف على مبدئين أساسيين هما مبدأي المساواة و الجدارة.
- المسابقة هي الأسلوب الحقيقي الذي يتم من خلالها تلبية حاجات الإدارة من الموارد البشرية التي تمكنها من أداء العمل الذي وجدت من أجله، ذلك لأن المصلحة العامة تتطلب تولي الوظائف العامة من قبل أشخاص قادرين على أداء وظائفهم على أكمل وجه.
- أخذ المشرع الجزائري بنظام المسابقة كأسلوب يعتمد عليه في تعبئة المناصب الشاغرة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و هذا في إطار تجسيد مبدأ الجدارة و الاستحقاق في تولي الوظائف العامة، لهذا فهو يعتبر أحسن أسلوب للتوظيف.

- أحسن المشرع عندما نص على شرط عدم وجود التنافي الجزائري لسهولة إثباته من الجهة الإدارية، إلا أنه يعاب عليه حذفه لشرط حسن السمعة و الأخلاق كونهما شرطان مستقلان، فقد يكون الشخص سيء السمعة و مع ذلك لا تحمل صحيفة سوابقه القضائية أية ملاحظات.
- أورد المشرع شرط عدم وجود التنافي الجزائري بصورة عامة و دون تفصيل، فلم يحدد طبيعة الملاحظات التي تحملها شهادة السوابق القضائية للمترشح للوظيفة ما إذا كانت تخص الجنايات أو الجنح.
- لم ينص المشرع على شرط عدم الفصل التأديبي المسبق من الخدمة في المادة 75 من الأمر 06-03 المتضمنة الشروط العامة للتوظيف، وإنما نص صراحة على المنعمن التوظيف من جديد بالنسبة للموظف الذي فصل تأديبياً بسبب التسريح و العزل بإعتبارهما عقوبتان تأديبيتان ينتج عنهما منع الشخص من تقلد الوظائف مستقبلاً كما يؤخذ على المشرع مقالاته في هذا الحضر إذ جعله غير محدد بمدة زمنية معينة.
- تأكيداً على أهمية الجدارة الصحية في التوظيف، فقد جعلها المشرع شرطاً لدخول الوظيفة العامة، لكن ما يعاب عليه إدراجه لهذا الشرط مع شرط السن و المؤهلات رغم أنها شروط منفصلة و قائمة بذاتها.
- أحسن المشرع عندما جعل المسابقة الطريقة الرئيسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، و ذلك لما تحققه من تكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين من جهة، و لما تتيحه من تزويد للإدارة بأكفأ و أصلح العناصر لشغل الوظائف العمومية من جهة أخرى.
- أورد المشرع استثناءات على مبدأ المسابقة في التوظيف، تمليها الإعتبارات الإنسانية والاجتماعية كما هو الحال في نظام الوظائف المحجوزة، و الإعتبارات السياسية كما هو الشأن بالنسبة للوظائف العليا.

- فبالنسبة للوظائف المحجوزة، أحسن المشرع عندما خص فئة المعوقين بعدد من الوظائف تتوافق و مؤهلاتهم الصحية، إلا أنه يؤخذ عليه أن نسبة الوظائف المخصصة لهذه الفئة هي نسبة ضئيلة، كما أن عدم النص على هذا النوع من الوظائف في القانون المنظم للتوظيف العمومية (الأمر رقم 06-03) من شأنه التقليل من أهمية و قيمة هذه الوظائف.
- أما بالنسبة للوظائف العليا، رغم أن المشرع أخضع التعيين فيها للسلطة التقديرية للإدارة إلا أنه لم يطلق يدها في عملية الاختيار، بل ألزمها بوجوب مراعاة توافر الشروط العامة المقررة لشغل الوظائف العمومية.
- تخضع المسابقة إلى جملة من الإجراءات القانونية و أي مخالفة لها تؤدي إلى عدم مشروعيتها مما يضمن تحقيق ديمقراطية التوظيف و الرفع من مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية. بناء على هذه النتائج يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة النص صراحة على مبدأ الجدارة في الدستور للتأكيد على أهميته في مجال الوظيفة العامة.
- ضرورة تعديل نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 لأن المسابقة على أساس الشهادات أصبحت مفتوحة للجميع طبقا للمرسوم 194/12 المتعلق بكيفيات تنظيم وإجراءات المسابقات ولم تعد مقصورة على أسلاك معينة، وذلك احتراماً لمبدأ تدرج القوانين وخاصة أن الخاص يقيد العام ولا يلغيه.
- العمل على إضافة شرط حسن السيرة و الأخلاق إلى شروط التوظيف.
- ضرورة ضبط و تشديد الرقابة فيما يخص الامتحانات الشفهية و تحديد ضوابط إجراءاتها.
- فصل شرطي الجدارة الصحية و المهنية عن شرط السن للتأكيد على أهميتهما.
- العمل على تفصيل شرط عدم وجود التنافي الجزائي من خلال تحديد طبيعة الجرائم المانعة من تولي الوظائف العامة.

- ضرورة النص على نظام الوظائف المحجوزة في القانون الأساسي العام المنظم للوظيفة العمومية للتأكيد على أهميتها و فرض احترامها، و كذا العمل على رفع النسبة المخصصة لهذه الفئة (خاصة فئة المعاقين).
- ضرورة تعديل المادة 185 من الأمر رقم 03-06 وذلك بتحديد مدة زمنية معينة يسري فيها الحضر أو المنع من تولي الوظائف العامة بالنسبة لعقوبي العزل و التسريح.

الأملاحق



## قائمة النماذج:

- نموذج قرار أو مقرر فتح مسابقة على أساس الاختبارات.
- نموذج قرار أو مقرر فتح مسابقة على أساس الشهادات.
- نموذج إعلان عن توظيف.
- نموذج محضر اللجنة مكلفة بدراسة ملفات الترشح للمسابقات على أساس الشهادات / على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية.
- نموذج الجدول المخصص لانتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات / على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية.
- النظام الداخلي لمركز الامتحان.

## مصدر هذه النماذج:

التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013م المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها.

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

## ملحق رقم 1 - 1

نموذج قرار أو مقرر رقم.....مؤرخ في .....

يتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات لالتحاق بسلك ..... رتبة .....

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في ..... المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في..... المحدد لقائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع)،
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في ..... المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية.....،

## يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح المسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك ..... رتبة.....

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها ب.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم .... المؤرخ في .... المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

المادة 3: تفتح المسابقة على أساس الاختبارات لاللتحاق برتبة.....للمترشحين الحائزين..... (تحديد الشهادات والمؤهلات المطلوبة حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،

المادة 4: يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الاختبارات ب.....يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة، أو الاصلاق على مستوى وكالات التشغيل، حسب الحالة.

المادة 5: تشمل المسابقة الاختبارات التالية:

- تحديد الاختبارات، مدتها، معاملاتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ في .....المحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، المشار إليه أعلاه،

المادة 6: : بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الاختبارات، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة.

المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

## ملحق رقم 1 - 2

نموذج قرار أو مقرر رقم.....مؤرخ في.....

يتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك.....رتبة.....

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95- 132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ..... مؤرخ في..... الموافق.....، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 مؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل سنة 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في ..... المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية(تحديد القطاع المعني)، وفي حالة عدم وجوده ذكر المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم..... المؤرخ في ..... المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية.....

### يقصر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك ..... رتبة..... ،

المادة 2: يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها ب.....منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم ..... المؤرخ في ..... المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة.....

المادة 3: تفتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق برتبة.....للمترشحين الحائزين..... (تحديد الشهادات والمؤهلات حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه)،

المادة 4: فضلا عن الشهادات أو المؤهلات المنصوص عليها في المادة 3 المذكورة أعلاه، يتم انتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادات على ضوء المعايير الآتية : (ذكر المعايير المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وفي حالة عدم وجود ذكر المعايير المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المذكور أعلاه)،

المادة 5: يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الشهادات بـ.....يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة، أو الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، حسب الحالة.

المادة 6: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادات، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة.

المادة 7: يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر: النشرة الرسمية، سجل القرارات الإدارية).

حرر في.....

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

ملحق 2- 1

نموذج إعلان عن توظيف

تعلن..... (تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) عن فتح مسابقة(ات) للتوظيف في الرتب المبينة أدناه:

الرتبة	نمط التوظيف	شروط الالتحاق	التخصص المطلوب	عدد المناصب المالية المفتوحة	مكان التعيين(❖)	شروط أخرى

يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية:

- ذكر الوثائق المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ( تحديد القطاع المعني) وفي حالة عدم وجوده ذكر الوثائق المحددة في التعليم رقم..... المؤرخة في..... المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها.

تحديد آجال التسجيلات و إيداع الملفات:

- تحديد فترة التسجيلات وفقا لقرار أو مقرر فتح عملية التوظيف وكذا مكان (عنوان) إيداع أو إرسال ملفات الترشيح.

ملاحظة:

- لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.

(❖): في حالة توزيع المناصب المالية على المصالح الخارجية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية:

ملحق 3- 1

نموذج محضر اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشيح للمسابقات على أساس الشهادات/على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية(❖) للالتحاق برتبة .....

في عام .... (تحديد السنة)، وفي .... من شهر .... وطبقا للقرار (أو المقرر) رقم .... المؤرخ في .... المتضمن فتح المسابقة على أساس الشهادات/ على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية للالتحاق برتبة.....، اجتمعت اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشيح والبالغ عددها ... كما هو مدون في السجل الخاص المفتوح لهذا الغرض.

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

- لقب، اسم ووظيفة (السلطة التي لها صلاحية التعيين المؤهلة قانونا أو ممثلها)، رئيسا،
  - لقب، اسم ووظيفة (ممثلة المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)،
  - لقب، اسم (الممثلين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالمسابقة أو الفحص المهني).
- عند انتهاء أشغالها، اعتمدت اللجنة ملفات المترشحين المدونة أسماؤهم في الجدول المرفق في طيه.

ملاحظة: يجب أن لا يتضمن محضر اللجنة وكذا الجدول المرفق به أي زيادة أو شطب.

(❖): بالنسبة لمسابقات التوظيف الخارجي ( للالتحاق برتب إدارية أو بالتكوين المتخصص).

نموذج الجدول المخصص لإنتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات / على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية.  
1- ملفات المترشح المقبولة:

ملاحظات	تاريخ إقباض سريان صحيفة السوابق القضائية رقم 3	تاريخ إقباض التأجيل من الخدمة الوطنية (بالنسبة للموكل)	الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية (موكل/ معفى لسبب طبي/ موكل لا يحدد)	التخصص المدون في المؤهل أو الشهادة)	الموكل أو الشهادة	تاريخ الميلاد	اسم وراقب المترشح	رقم التسجيل في المجلد الخاص	الرقم التسلسلي
---------	--	--	--	-------------------------------------	-------------------	---------------	-------------------	-----------------------------	----------------

2- ملفات المترشح غير المقبولة:

ملاحظات	مرجع الرقبض (رقم وتاريخ الرسالة الموصى عليها)	سبب الرقبض بالتفصيل (وثائق ناقصة أو منتهية الصلاحية أو أي سبب آخر)	تاريخ الميلاد	اسم وراقب المترشح	رقم التسجيل في السجل الخاص	الرقم التسلسلي
---------	---	--	---------------	-------------------	----------------------------	----------------

حرر بـ: ..... في .....

إمضاء وختم السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها

إمضاء الأعضاء الممثلين المنتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة  
إمضاء ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية  
إزاء السالك أو الرتبة المعنية.



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية مركز الامتحان.

ملحق 4

## النظام الداخلي النموذجي

إن قواعد هذا النظام الداخلي النموذجي مستوحاة من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها. يتمتع على المترشحين للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وكذا مراقبي قاعات الامتحان والملاحظين المعيّنين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية لحضور سير هذه المسابقات، احترام هذه القواعد احتراما صارما.

أ. القواعد العامة المتعلقة بتنظيم اختبارات القبول للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

### أ- الالتحاق بقاعة الامتحان:

- 1- يجب على كل مترشح الحضور في اليوم والمكان المحددين في استدعائه.
- 2- على المترشحين الحضور إلى مكان إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، ثلاثون (30) دقيقة على الأقل، قبل انطلاق الاختبارات.
- 3- لا يسمح للمترشحين الذين حضروا أثناء توزيع المواضيع بالدخول إلى قاعة الامتحان. يتخذ قرار المنع من الدخول، مهما كان سبب التأخر، من طرف رئيس المركز أو مسؤول القاعة.
- 4- يقتصر الالتحاق بقاعات الامتحان على المترشحين والحراس والملاحظين المعيّنين من قبل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، فقط.
- 5- يجب أن يكون بحوزة المترشحين استدعائهم وكذا وثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر، رخصة السياقة). يجب وضع الوثائق على الطاولة، بعد الدخول إلى قاعة الامتحان.

- ٥- يجب على المرشحين والمرحّصين المعيّنين من طرف المؤسسات وإدارات التسيير حمل شارة تبين وظيفتهم طيلة مدة سير المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.
- 7- يجب على المترشحين غلق هواتفهم النقالة وإيداع جميع مستلزماتهم في المكان المخصص لذلك ، من قبل مراقب قاعة الامتحان.
- 8- يجب على المترشح الالتزام بالمكان المخصص له، ويمكن لمسؤول القاعة، عند الضرورة ، تغيير مكان جلوس المترشح.

#### ب- الهدام والسلوك:

- 1- يجب على المترشحين ارتداء لباس لائق ومحترم والتخلي بسلوك رصين وجدّي وتجنب كل فعل من شأنه الإخلال بالسير الحسن للاختبارات.
- 2- يمكن لرئيس مركز الامتحان أو مسؤول القاعة طرد أيّ مترشح ذا هدام أو سلوك من شأنه عرقلة سير الاختبارات.

#### ج- التحقق من هوية المترشحين:

عند بداية كل اختبار، يتحقق المراقبون من هوية كل مترشح، بواسطة الاستدعاء ووثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر أو رخصة السياقة).

#### د- إجراء الامتحان:

- 1- يعتبر الشروع في قراءة أو توزيع موضوع الاختبار، مؤشرا لبداية الامتحان.
- 2- يجب إظهار بوضوح في المواضيع الموزعة، طبيعة الاختبار، مدته، نمط المسابقة (على أساس الاختبارات، الامتحانات أو الفحوص المهنية)، وعند الاقتضاء، تخصص المسابقة. على المترشحين التأكد من مطابقة الموضوع المسلّم لهم مع الاختبار الذي يمتحنون فيه.
- 3- يطلب مسؤول قاعة الامتحان شفها من المترشحين التأكد من عدد الصفحات الخاصة بموضوع الاختبار والإبلاغ عن أي خطأ مطبعي.
- 4- يمنع على المترشحين، طيلة مدة الاختبارات، الاتصال فيما بينهم بأي شكل من الأشكال، وتبادل أو استعمال الوثائق غير المرخص بها.
- 5- لا يسمح للمترشحين التنقل أو مغادرة القاعة إلا بإذن مسبق من المراقب. يضمن المراقبون توزيع الأوراق الإضافية ، عند طلب المترشحين ذلك، برفع اليد.

- 6- لا يسمح للمرشحين وضع على طاولة الامتحان سوى الأدوات المذكورة في القائمة المبلغة إليهم في الاستدعاء، حسب طبيعة الاختبار (أداة الكتابة، شبابة، مسطرة، الآلة الحاسبة..)، وثيقة الهوية والاستدعاء.
- 7- بالنسبة للاختبارات التي تستوجب استعمال الآلة الحاسبة، فإنه لا يسمح للمرشح استعمال إلا آلة حاسبة واحدة، غير أنه بإمكانه، في حالة تعطلها، استبدالها بأخرى.
- 8- يسمح للمرشح الذي قرر التخلي عن المسابقة بمغادرة قاعة الامتحان، شريطة إمضائه على ورقة الحضور وإرجاعه ورقة الامتحان.
- 9- يمنع التدخين داخل قاعات الامتحان.

#### هـ - احترام قواعد السرية:

- 1- يجب على المترشحين الكتابة بقلم من نفس اللون ( أسود أو أزرق) فقط. كل لون آخر، يُعتبر كعلامة مميزة من طرف لجنة التصحيح ويؤدي إلى منح علامة الصفر في المادة المعنية.
- 2- يتعين على المترشحين ملء وإمضاء الإطار الموجود بالجزء الأعلى لورقة الامتحان، وذلك بكتابة اسمهم ولقبهم (باللغة العربية والفرنسية) وتاريخ ازديادهم ورقم تسجيلهم.
- 3- باستثناء هذه المعلومات، فإنه يجب الالتزام بسرية الأوراق وعدم احتوائها على أي اسم، لقب، إمضاء، رمز، علامة، الأحرف الأولى، رقم أو أي مؤشر آخر ليست له صلة بموضوع الاختبار.
- 4- يسهر رئيس مركز الامتحان والمراقبون على احترام قاعدة السرية، وبإمكان لجنة التصحيح أن تقرر إلغاء ورقة الامتحان المعنية، في حالة الإشارة إلى وجود علامة مميزة بها.

#### و- خروج المترشحين:

- 1- لا يسمح بالخروج من القاعة (للمرحاض، الخروج المسبق) بالنسبة للامتحانات الكتابية التي لا تفوق مدتها ساعة، إلا بالموافقة المسبقة لمسؤول قاعة الامتحان.

- 2- يسمح بالخروج المسبق للمرشحين، في الاختبارات التي تفوق مدتها ساعة، شريطة تسليم ورقة الامتحان والإمضاء على ورقة الحضور.
- 3- يمكن للمرشحين الذهاب إلى المراحيض، خلال الاختبارات وذلك برفع اليد. وتتم مرافقته بأحد المراقبين الحاضرين.
- 4- يعتبر نهائياً، كل خروج بعد تسليم المترشح ورقة الامتحان و/أو بعد إمضائه على ورقة الحضور.

#### ي- تسليم الأوراق:

- 1- يخطر المترشحون بانتهاء المدة القانونية للاختبار، ويطلب منهم التوقف عن الكتابة وتسليم ورقة الامتحان. يسجل اسم كل مترشح يواصل الكتابة بعد هذا الإخطار، في محضر، وقد يؤدي ذلك إلى إمكانية إلغاء ورقته من قبل لجنة التصحيح.
- 2- يجب على المترشح الإمضاء على ورقة الحضور بعد إرجاعه لورقة الاختبار. كل مترشح لم يمض على ورقة الحضور يعتبر كمن لم يرجع ورقة الاختبار.
- 3- يجب على المترشحين الذين استعملوا عدة أوراق، إدراجها داخل ورقة الامتحان الأصلية، وتشبيكها جميعاً.
- 4- يجب ترميز كل أوراق الاختبار، من قبل مراقب القاعة، بعد التأكد من هوية المترشح.
- 5- لا تُردّ الأوراق المسوّدة ولا يمكن أن تكون محلّ تصحيح.

#### II. القواعد العامة المتعلقة بإجراء الاختبارات الشفهية للمسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني:

##### أ- التأكد من هوية المترشحين:

يتعين على المراقبين التأكد من هوية كل مترشح، عند بداية كل اختبار، من خلال الاستدعاء ووثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر أو رخصة السياقة).

ب- الهدام والسلوك:

- 1- يجب على المترشحين ارتداء لباس لائق ومحترم والتخلي بسلوك رصين وجدي وتجنب كل فعل من شأنه الإخلال بالسير الحسن للاختبارات.
- 2- يمكن لرئيس المركز أو مسؤول القاعة طرد أي مترشح ذا هدام أو سلوك من شأنه عرقلة سير الاختبارات.
- 3- على المترشح انتظار دوره بصمت إلى غاية مقابلة اللجنة.

ج- إجراء الاختبار الشفهي:

- 1- يتم استدعاء المترشحين لسحب الأسئلة، حسب طبيعة الاختبار الذي يحتوي على سؤال أو عدة أسئلة أو على وثائق. تتم عملية سحب الأسئلة إما أمام اللجنة أو الممتحنين أو أمام المراقبين.
- 2- يمنع على المترشحين منعا باتا، خلال الاختبار الشفهي، وعند الاقتضاء، خلال التحضير الأولي، الاتصال فيما بينهم واستعمال وثائق وأوراق مسودة، غير تلك التي منحت لهم من قبل السلطة المنظمة.
- 3- يجب على المترشحين إرجاع أوراق الأسئلة، عند نهاية الاختبار.

III. الغش:

- 1 - تفاديا للغش، يمنع تبادل الوثائق أو الأوراق أو الآلة الحاسبة بين المترشحين.
- 2- يؤدي كل غش أو محاولة غش إلى الطرد الفوري والنهائي للمترشح المتورط، بعد إعداد محضر يتضمن الوقائع التي تمت معاينتها من طرف مسؤول قاعة الامتحان.
- 3- إذا كانت للمترشح المتسبب في الغش صفة الموظف، يجب على رئيس المركز إخطار الهيئة المستخدمة له، للشروع في متابعته تأديبيا.

IV. أحكام خاصة تطبق على المترشحين المعوقين (الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة):

- يمكن لرئيس مركز الامتحان، بناء على طلب كتابي مسبق للمؤسسة أو الإدارة المعنية، السماح للمترشحين المعوقين الاستفادة من المساعدة لإجراء الاختبارات الخاصة بالمسابقة أو الامتحان أو الاختبار المهني.

**V. قواعد تتعلق بحضور الملاحظين على مستوى مركز الامتحان:**

1- يمكن للملاحظين المعيّنين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وتحت سلطة رئيس مركز الامتحان، حضور سير المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية:

- حضور سير الاختبارات على مستوى قاعات الامتحان.
  - معاينة إصاق قوائم المترشحين المقبولين للمشاركة في الامتحانات والفحوص المهنية.
  - معاينة إصاق قوائم حراس قاعات الامتحان.
- 2- على الملاحظين تسجيل في الدفتر الخاص الموضوع تحت تصرفهم والذي يفتح لهذا الغرض من طرف رئيس مركز الامتحان، أي إخلال أو فعل قد يمس بمصداقية وشرعية سير المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية.

**VI. قواعد تتعلق بإعلام المترشحين بنتائج المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية:**

- 1- تنشر قائمة المترشحين المقبولين في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية أو المقبولين نهائياً، عن طريق الإصاق على مستوى أماكن مركز الامتحان أو على موقع الإنترنت للمركز، عند الاقتضاء.
- 2- تعلن النتائج أو تنشر وفق ترتيب أبجدي.

**VII. كفايات الإعلام:**

يتم إعلام المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المترشحين للمسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية، بهذا النظام الداخلي المتعلق بالمسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية عن طريق:

- الإشهار في موقع الإنترنت لمركز الامتحان.
  - الإصاق على مستوى مركز الامتحان.
- يمكن لرئيس المركز، عند الضرورة، وبالنظر إلى طبيعة الامتحانات وشروط إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، إدراج قواعد وتدابير أخرى.

# قائمة المراجع

## 1/ المؤلفات: (حسب الترتيب الهجائي)

- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، دون طبعة، 2011.
- رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، دون طبعة، 2012.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون طبعة، 2010/2009.
- سميحة لعقابي، بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظائف العامة (المظاهر و الضمانات)، دار الجامعة الجديدة، مصر، دون طبعة، 2014.
- شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق، دار جامعة الجديدة، مصر، دون طبعة، 2014.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه وإجتهد القضاء الإداريين مطبعة مزوار، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر رقم 03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
- كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون طبعة، 2014.
- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، دار زمزم للنشر و التوزيع، الأردن، دون طبعة، 2010.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989.



- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة، مصر، الطبعة الأولى، 1999.

- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع الأردن، الطبعة الثانية، 2015.

- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1988.

## 2/ الرسائل و المذكرات الجامعية: (حسب الترتيب الهجائي)

- تشينات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010.

- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2014.

- زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2013-2014.

- عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2014.

- غوني هارون، المبادئ المعتمدة في تولى الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2014.

- معالم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولى الوظائف العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/2013.

## 3/ المقالات: (حسب الترتيب الهجائي)

- أنور أحمد رسلان، الرقابة على تقارير كفاية الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة الأمن والقانون، مصر، السنة الثالثة، العدد 1، يناير 1995.
- أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولى الوظيفة العامة بمصر و دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة مقارنة)، مجلة الإدارة العامة، مصر، العدد 65، يناير 1990.
- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 9، 2013.

#### 4/ النصوص القانونية: (حسب التدرج الهرمي)

- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 06 مارس 2016م المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437هـ الموافق ل 06 مارس 2016م.
- القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر 1423هـ الموافق ل 8 مايو 2002م، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ أول ربيع الأول 1423هـ الموافق ل 14 مايو 2002م.
- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014م، والمتعلق رقم بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014م.
- القانون رقم 16-02 المؤرخ في 14 رمضان عام 1437هـ الموافق ل 19 يونيو 2016م، المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1368هـ الموافق ل 8 يونيو 1966م، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 17 رمضان 1437هـ الموافق ل 22 يونيو 2016م.
- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386هـ الموافق ل 2 يونيو 1966م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 18 صفر 1386هـ الموافق ل 8 يونيو 1966م (ملغى).

- الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005م، المعدل و المتمم للأمر رقم 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005م.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية 1427هـ الموافق لـ 16 يوليو 2006م.
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985م، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 2 رجب 1405هـ الموافق لـ 24 مارس 1985م، (ملغى).
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007م، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007م.
- المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1435هـ الموافق لـ 28 سبتمبر 2014م المعدل والمتمم للمرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- المرسوم التنفيذي رقم 09/394 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 70، الصادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009م.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432هـ الموافق لـ 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 20 محرم 1432 هـ الموافق لـ 26 ديسمبر 2010م.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 08 ذي الحجة 1431هـ الموافق لـ 16 نوفمبر 2010م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 18 ذي الحجة 1431هـ الموافق لـ 24 نوفمبر 2010م.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1433هـ الموافق لـ 25 أبريل 2012م، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية 1433هـ الموافق لـ 3 مايو 2012م.
- المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011م، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008م، و التي تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997م، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف و تسليم بعض الوثائق الإدارية.
- التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011م، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العامة.
- التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013م المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012م المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها.

الفهرس

01	.....مقدمة
08	.....الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمسابقة التوظيف
09	.....المبحث الأول : ماهية مسابقة التوظيف
10	.....المطلب الأول: مفهوم مسابقة التوظيف
10	.....الفرع الأول:تعريف مسابقة التوظيف
10	.....الفرع الثاني:أنواع مسابقة التوظيف
13	.....الفرع الثالث: مزايا و عيوب مسابقة التوظيف
14	.....المطلب الثاني: التطور التاريخي لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري
15	.....الفرع الأول: مسابقة التوظيف في ظل الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.. ..
	.....الفرع الثاني: مسابقة التوظيف في ظل المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال
16	.....المؤسسات و الإدارات العمومية
16	.....الفرع الثالث: مسابقة التوظيف في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة....
18	.....المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة
18	.....الفرع الأول: الوظائف المحجوزة
19	.....الفرع الثاني: الوظائف العليا
20	.....الفرع الثالث:التوظيف المباشر
21	.....المبحث الثاني:شروط الالتحاق بالوظائف العامة
21	.....المطلب الأول: الشروط المتعلقة بصفة المواطنة و السن
22	.....الفرع الأول: شرط الجنسية الجزائرية

23	الفرع الثاني: شرط توضيح الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية.....
24	الفرع الثالث: شرط السن.....
25	المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالصلاحيات الأخلاقية.....
25	الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية.....
29	الفرع الثاني: شرط عدم وجود التنافي الجزائي.....
30	الفرع الثالث: شرط عدم الفصل التأديبي المسبق من الخدمة.....
31	المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بالصلاحيات الصحية و المهنية.....
31	الفرع الأول: شرط القدرة البدنية و الذهنية.....
32	الفرع الثاني: شرط المؤهل العلمي.....
36	الفرع الثالث: شرط الخبرة المهنية.....
39	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لمسابقة التوظيف.....
40	المبحث الأول: ضوابط تنظيم مسابقة التوظيف.....
40	المطلب الأول: كيفية تنظيم المسابقة.....
41	الفرع الأول: بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبارات و الفحوص المهنية.....
41	الفرع الثاني: بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة.....
51	المطلب الثاني: مرحلة فتح المسابقة و الإعلان عنها.....
52	الفرع الأول: كيفية فتح المسابقة.....
53	الفرع الثاني: الإعلان عن فتح المسابقة.....

54	المطلب الثالث:مرحلة فتح التسجيلات و دراسة ملفات الترشح للمسابقة.....
55	الفرع الأول: فتح التسجيلات للمشاركة في المسابقة.....
57	الفرع الثاني: دراسة ملفات الترشح للمسابقة.....
59	المبحث الثاني: ضوابط إجراء مسابقة التوظيف و الآثار المترتبة عنها.....
59	المطلب الأول: مرحلة إجراء مسابقة التوظيف و الإعلان عنها.....
59	الفرع الأول: كيفية إجراء المسابقة.....
62	الفرع الثاني: الإعلان عن نتائج المسابقة.....
66	المطلب الثاني: الرقابة على إجراءات تنظيم و سير المسابقة.....
68	المطلب الثالث:الآثار المترتبة عن إجراء المسابقة.....
71	خاتمة.....
76	الملاحق.....
91	قائمة المراجع.....
98	الفهرس.....