Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi

Faculty of Law and Political Science

وزارة التعـــليم العـــالي والبحـــث العلمي

جـــامعة الشهـــيد الشيخ العربي التبسي

كلية الحقـــوق والعلـــوم السيـــاسية

إذن بالإيداع

السنة الجامعية : 2024 / 2025

الكليـــة: كلية الحقوق والعلوم السياسية القسم: الحقوق

1/بيانات التعريف بالمشرف:

الاسم: علاء الدين اللقب: عشي الرتبة العلمية: محاضر - أ -

العنوان الإلكتروني المهني: Alaeddine.achi@univ-tebessa.dz

2/معلومات خاصة بطالب / الطالبين

الاسم: علواجي اللقب: فارح تاريخ ومكان الازدياد: 05.06.1994 بالحامات

البريد الالكتروني : farahmourad319@gmail.com

الاسم: اللقب: تاريخ ومكان الازدياد:

البريد الالكتروني :

3/معلومات حول مذكرة الماستر

عنوان المذكرة: تنظيم وإجراءات الطعن في حل مجلس الدولة 12/194

القسم: القانون العام التخصص: قانون إداري

بعد الاطلاع على المذكرة والتأكد من استفائها لكل الشروط الشكلية والموضوعية أرخص للطالب/ الطلبة، المذكور/ المذكورون أعلاه استكمال إجراءات الإدارية لإيداع المذكرة،

التاريخ:

توقيع المشرف

Scanné avec CamScanner

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Echahid Cheikh Larbi Tebessi
Faculty of Law and Political Science

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية

التزام بقواعد النزاهة والأمانة العلمية

(ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 2016/07/28 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الموقع أدناه / نحن الموقعين أدناه

الطالب ..... خارع علواني .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..... 101282646 ..... والصادرة بتاريخ :..... 2016.12.10 .....

المسجّل(ة) بكلية :..... العلوم السياسية ..... قسم :..... الحقوق .....

الطالب ..... ~ .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم :..... ~ ..... والصادرة بتاريخ :..... ~ .....

المسجّل(ة) بكلية :..... ~ ..... قسم :..... ~ .....

و المكلف بإنجاز أعمال مشروع مذكرة الماستر

عنوانها :..... تنظيم وإجراءات الساعات في ظل المرسوم التنفيذي 22/194 .....

أصرح / نصرح بشرفي/ بشرفنا الالتزام بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

حرر بتبسة التاريخ ..... 2025.05.28 .

إمضاء الطالب

إمضاء الطالب

Scanné avec CamScanner

جامعة الشيخ العربي التبسي- تبسة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إداري

تنظيـــم وإجـــــراء المسابقـــات في ظـــــل المرســـــوم التنفيـــذي 12-194

من إعداد الطالب(ة):

- فارح علـــواني

تحت إشراف الدكتور:

- عشي علاء الدين

لجنة المنـــاقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د هـــــوام الشيخة	أستـــاذ محاضر أ	رئيسا
د عشي علاء الدين	أستـــاذ محاضر أ	مشرفا و مناقشا
د بوخالفـــة غريب	أستـــاذ محاضر أ	عضوا مناقشا

2025-2024

إهداء

مرَّت قاطرة البحث بكثير من العوائق، ومع ذلك حاولت أن أتخطَّاها بثبات بفضل من الله ومنِّه.

إلى أبويّ فاللهم أرحمهما كما ربياني صغيرا وأجزهما عني خير الجزاء وأجعل قبريهما روضة من رياض الجنة وأرفع درجتهما في عليين وأجمعني بهما في الفردوس الأعلى، الى إخوتي و أخواتي و الى زوجتي وأبنائي ، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث

ولا ينبغي أن أنسى أساتذ تي ممن كان لهم الدور الأكبر في مُساندتي ومدِّي بالمعلومات القيِّمةطيلة مسيرتي الدراسية

أُهدي لكم بحث تخرُّجي داعيًا المولى – عزَّ وجلَّ – أن يُطيل في أعماركم، ويرزقكم بالخيرات.

شكر وعرفان

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبيّ بعده، وبعد:

الشكر لله – عز وجل – الذي أنار لي الدرب، وفتح لي أبواب العلم وأمدني بالصبر والإرادة لإتمام هذه الرسالة, فله الحمد والشكر حمدًا طيبًا مُباركًا يليق بجلاله، ومن باب قول المُصطفى صل الله علية وسلم "لا يشكر الله من لا يشكر الناس."

فإن الوفاء يقتضي أن يُرد الفضل لأهله، لذلك أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى من كان له الفضل بعد الله في إخراج هذا البحث العلمي, الأستاذ المشرف لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة, والذي وجدت فيه أستاذًا فاضلاً معطاًء, بذل الجهد، وقدَّم التوجيه السليم والرأي السديد، الذي ساعدني في تخطى الكثير من الصعاب فجزاه الله عنى خير الجزاء وأمده الله بدوام الصحة والعافية.

مقدمة

مقدمة

إن تحسين أداء المؤسسات والإدارات العمومية خاصةً من خلال سعيها إلى تقديم خدمات عمومية ذات جودة ونوعية في أقل وقت ممكن تستجيب لتطلعات المواطنين و طلباتكم المتزايدة مرهون بوجود موّظفين مؤهلّين قادرين على تحمّل مسؤولية المنصب الذي يشغلونه والذي يمكن وصفهم بأنهم يد الدولة المبسوطة في تسيير مؤسّساتها وإداراتها العمومية بانتظام واطراد. [1]

فالإدارة العمومية في جميع الدول على حدّ تعبير أحد فقهاء القانون الإداري لا تساوي إلا ما يساويه الموظّف العام الذي يمثلها ويتصرّف باسمها [2] فالموظف العام هو مرآة الدولة إذ أن الأفراد يرون الدولة من خلال رؤيتهم لهذا الأخير وهذا يجسّد المقولة اليونانية القديمة والتي مفادها أن "**قيمة المؤسسات العمومية تقاس على قيمة الذين يُسيّرونها**" ، حيث يستشف من ذلك أنّ مردود وعطاء المؤسّسات والإدارات العمومية لا يمكن تفسيره من منظور البرامج والمخططات السياسية بل يتعيّن تقديره من منظور و جدارة العنصر البشري المتمثّل في الموظف لما له من دور فعال في تحقيق أهدافها المسطرة .

إن تحقيق الدولة لأهدافها المرجوّة والمخطّطة يتوقف لا محالة على نجاح إدارتها العمومية في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة والمشبعة بروح المسؤولية.

---

[1] – مراد بوطبة، **نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06**،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، مارس 2017 ،ص3.

[2] – سليمان محمد الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة**، دار الفكر العربي القاهرة 1996، ص 391 .

كخلاصة عن هذه المعادلة يمكن القول أنّ حسن اختيار الموظّفين يساوي حتمًا حسن سير مؤسّسات الدولة[1] وبالتّالي دفع عجلة التّنمية في الاتجاه الصحيح والنهوض بالدّولة.

ومن هذا المنطلق توظّف الإدارات العمومية مواردها البشرية بناءً على نظام قانوني يكفل انتقاء أحسن العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة ، حيث يقتضي مبدأ المساواة– كمبدأ دستوري – في الالتحاق بالوظائف العمومية [2] أن يتوقف التوظيف الخارجي في مختلف أسلاك ورتب الوظيفة العمومية على تنظيم المسابقات، فتم تكريس هذا المبدأ الدستوري بموجب أحكام **(ق أع وع) 03/06.**

ولدراسة هذا الموضوع وجدنا أننا أمام إشكالّة الدراسة القابلة

- **من هم الأطراف المتدخلّين في عملّية التوظّيف؟ وماذاً قصد بالمسابقات كآلّية للتوظّيف؟ وماهي أنواعها ؟ و ما هي كّيفيّة تنظّميها ؟**

ترجع أهمية الموضوع من خلال اعتبار المسابقات الآلية الوحيدة الضامنة لالتحاق المترشحين الناجحين فيها بمختلف الوظائف في المؤسسات والإدارات العمومية.

وكان لدي عدة أسباب لإختيار موضوع الدراسة وهي:

[1] – أُنظر :مراد بوطبة، **مَّرجع سابق**، ص:01.

[2] – الفقرة الأولى من المادة 63من القانون رقم 01/16، يتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في06مارس 2016ج رع14 صادرة بتاريخ 7 مار 2016 حيث نصّت على أنه "**يتساوى جميع المواطنين في تقلّد المهام والوظائف في الدولة دون أيّة شروط أخرى غير الشروط التي يحدّدها القانون**".

الأسباب الذاتية:

- أولها مجال وظيفتي بإعتباري موظفا وإطارا في الجماعات المحلية و الرغبة في التعمق في صلب موضوع المسابقات، والمبادئ العامة في تولي الوظائف العمومية
- استتيفاء ماله أهمية من ونقائص وخاصة وأنه يدخل في صميم الموضوع الإداري ما يتوافق مع تخصصي وكذا تنمية مهاراتي وتجديد معلوماتي .
- محاولة التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية التوظيف في الوظيفة العمومية وآليات الرقابة عليها.

أما الأسباب الموضوعية:

- التعرف على معايير التي يعتمد عليها لانتقاء الموظفين.
- إعطاء نظرة عامة عن كل ما يتعلق بالوظيفة العمومية.
- رفع الغموض على المسابقات في التوظيف العمومي لدى القارئ.

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع الى تسليط الضوء على النقاط التالية:

- معرفة آليات وطرق التوظيف في الوظيفة العمومية.
- التعرف على النصوص القانونية التي تحكم موضوع دراستنا.

- إعطاء اقتراحات حول آلية التوظيف في الوظيفة العمومية إن وجدت.
- إبراز مدى مساهمة آليات التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.

أما عن الدراسات السابقة للموضوع نجد:

- الدراسة التي قام بها مسعودي موسى تحت اشراف الاستاذ 'مولاي الحاج' "سياسة التوظيف في الشركة الوطنية للتبغ الكبريت " مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص العمل و التنظيم 2015-2016 و التي تم التطرق الى اهمية التوظيف و وظيفة الموارد البشرية.
- الدراسة التي قام بها مناصري و الطالب' غراف اسماعيل' "التوظيف قي المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة لمؤسسة نفطال وحدة المدية " مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال 2005-2006 و التي تهدف الى دراسة التوظيف و كيفية اجراءه داخل المؤسسة.

الفصل الأول:

الاطار المفاهيمي لنظام المسابقات في الوظيفة العامة

تمهيد:

يعد التوظيف عن طريق المسابقة أكثر الطرق ديمقراطية للتعيين وذلك لما يحققه من مساواة وتكافي الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية من جهة، ولقيامه على أسس موضوعية قوامها الكفاءة والصلاحية من جهة أخرى، الأمر الذي يجعل من المسابقة مقياسا حقيقيا للكشف عن قدرات ومواهب الترشح لتولى مسؤوليات وواجبات الوظيفة المترشح إليها وضمان سيرها، حيث أصبح من المؤكد أن أحد أهم الأسباب الرئيسية المؤدية إلى انخفاض مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية في الإدارة العمومية هو سوء اختيار الموارد البشرية الذي لا يراعى فيه الأسس والطرق العلمية.

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: مفاهيم الأساسية مرتبطة بنظام المسابقات للالتحاق بالوظيفة العامة.
- المبحث الثاني: المسابقة في الجزائر وفق المرسوم التنفيذي 12- 194

المبحث الأول: مفاهيم الأساسية مرتبطة بنظام المسابقات للالتحاق بالوظيفة العامة.

ويعتبر التوظيف عن طريق المسابقة أكثر الطرق للتعيين ديمقراطيه وذلك لما يحققه من مساواة وتكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية من جهة وقيامه على أسس موضوعيه قوامها الكفاءة والصلاحية من جهة أخرى الأمر الذي يجعل من المسابقة مقياسا حقيقيا للكشف عن قدرات ومواهب المترشح وسنعالج من خلال هذا المبحث مفهوم المسابقة في المطلب الأول، ومفهوم نظام المسابقات في المطلب الثاني

المطلب الأول: مفهوم التوظيف.

في هذا المطلب سنتناول تعريف التوظيف في لغة واصطلاحا في الفرع الأول ثم نتطرق الى أنواع التوظيف في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف التوظيف لغة واصطلاحا.

أولا: التوظيف لغة :[1]

1-**توظيف:** (اسم)

- توظيف : مصدر وَظَّفَ

2-تَوظيف: (اسم)

- مصدر وَظَّفَ
- تَوْظِيفُ الْمَالِ فِي خِدْمَةِ التَّقَدُّمِ : تَشْغِيلُهُ اِسْتِثْمَارُهُ

1 تعريف و معنى توظيف في معجم المعاني الجامع – معجم عربي عربي، اطلع عليه بتاريخ: 25-03-2025، الرابط: https://www.almaany.com/

- تَوْظِيفُ مُهَنْدِسٍ فِي الإِدَارَةِ : تَعْيِينُهُ بِهَا لِيُؤَدِّيَ مُهِمَّةً
- توظيف المال: (الاقتصاد) تثمير المال وتنميته توظيف المال في المشاريع الاقتصاديّة،

3-وَظَّفَ: (فعل)

- وظَّفَ يوظِّف، توظيفًا، فهو مُوظِّف، والمفعول مُوظَّف
- وظَّف أخاه :أسند إليه وظيفة أو عملاً معيَّنًا
- وظَّف رأسَ ماله: استثمرهُ ونمَّاه
- وظَّف المؤسَّسةَ: زوَّدها بأعضاء أو موظَّفين جُدُد
- وظَّف عليه العملَ: قدَّره عليه وعيَّنه
- وَظَّفَهُ : عَيّن له في كل يوم وظيفة

عرف التوظيف لغة في المنجد في اللغة والأعلام بأنه اسم من فعل وظف، يوظف توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها،ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة"[1]

ثانيا: التوظيف اصطلاحا

هو مجموعة من العمليات التي بموجبها يكشف أجدر وأكفأ العناصر ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة بفعلية في نشاطها، وهذا بالعمل المستمر على تعظيم إشباع الأعضاء وتنمية الشعور بالولاء والانتماء لتحقيق الميزة التنافسية ، كل هذا بإجراءات تسمح للمؤسسة بتهيئة

[1] سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة- بومرداس، "مذكرة ماجستير- جامعة بومرداس، 2009-2010، ص: 11

نفسها لكي تجلب عدد كافي من المترشحين الذين يتصفون بمها ارت وحافز مقابل المنصب المقترح أو المعروض[1].

إن دراسة وفهم سياسات التوظيف عملية هامة وحيوية تتطلب التعاون الكامل والمساهمة الفعالة من كل رجل إداري مهما كان المستوى الذي يعمل فيه.

التوظيف هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة،وترغيب الأفرد المؤهلين للعمل في المنطقة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة[2]"

الفرع الثاني: أنواع التوظيف.

هناك نوعين من التوظيف توظيف داخلي وتوظيف خارجي.

أولا: توظيف داخلي:

نجد في هذا النوع من التوظيف اعتماد الإدارة في ملئ المناصب الشاغرة لديها على ما تملكه وتزخر به من طاقات بشرية، دون الاستعانة بما يوجد في الخارج، لذا لهذه الطريقة من إيجابيات تخدم أعوان الموظفين، حيث تسمح لهم بالترقية المهنية مما يحفز المواطنين على بذل والعطاء والتفاني في العمل ممل يخلق نوعا من التنافس إلا أنه تنافس شريف.

[1] على عبد الله ، دروس تسيير الموارد البشرية، المركز الجامعي يحي فارس، المدية، 2005، ص: 91.

[2] سلوى تيشات، مرجع سابق، ص: 12.

ومن جهة أخرى لتحقيق رغبة إدارة في شغل المناصب الشاغرة بأعوان اكتسبوا صفات كثيرة كالتجربة والضمير المهني وغيرها من الصفات لشغل الوظائف خاصة وأن التجارب الإدارة أكدت بما لا يترك مجالا لتردد.

وفي هذا النوع من التوظيف يسمح بإيجاد عناصر أكثر ملائمة لشغل الوظائف العامة من العناصر الموظفة من الخارج.

وحسب المادة 34 من المرسوم **85-59** التي جعلت امكانية السماح للموظفين بالإرتقاء إلى الرتب الأعلى وفقا لثلاثة طرق رئيسية[1]:

أ. **عن طريق الإمتحان المهني:** هذه الطريقة تعطي حاف از للموظفين الذين يرغبون في الارتقاء، إذ أشارت إليه المادة 43 من المرسوم **85-59** حيث يسمح للحاصلين على حد أدنى من الخبرة المهنية 5سنوات في حدود الشروط المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك بالالتحاق إلى رتبة أعلى من ذلك التي كانوا يشغلونها سواء عن طريق الأقدمية معينة في السلك أو عن طريق أقدمية ممزوجة بالتكوين والإتقان المنصوص عليها في المادة 60 من المرسوم 85-59.[2]

ب. **عن طريق قائمة الكفاءة والاختيار:** نجد في هذه الطريقة الاعتماد على الامتياز، وهذا ما أشارت إليها الفقرة 01 من المادة 55 من المرسوم **85-59** التي نصت على الاختيار بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط في الأقدمية على الأقل 10 سنوات ويمكنهم إثبات الخبرة المهنية الكاملة.[3]

---

[1] مصطفى الشريف، كتاب أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص: 30.

[2] المواد 34 – 43 – 60- من المرسوم 85-59، المؤرخ في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[3] المادة 55 من المرسوم 85-59، مرجع نفسه

حيث ترمي الترقية الاختيارية إلى الالتفات إلى الفئات الأخرى من الأعوان الذين قضوا جزءا كبيرا من حياتهم العملية في الخدمة العامة والتي تحدد ما بين 08 إلى 10 سنوات، حيث تمكن هذه الترقية الالتحاق بالرتبة الأعلى، إذ تضبط القائمة التأهيلية للترقية الاختيارية ويتم طرح المسألة على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في جلسة قصد اختيار الموظف الذي يمكنه لارتقاء على المنصب الشاغر الأعلى ، وهذا طبقا للتقرير تفصيلي يعد عن كل موظف حيث يراعى فيه على الخصوص النقاط التالية:

- **الأقدمية:** يختار الموظف الذي له أقدمية أكبر في السلك ، فإذا تساوى الموظفون في ذلك ينتقل إلى العنصر الموالي.
- **السن:** يختار أكبر الموظفين سنا وهذا يكون بمثابة تكريم للموظفين ،إذ يسمح لهم بتحسين مستواهم الوظيفي الذي يجعلهم للتحصل على منحة التقاعد أحسن.
- **عدد الأطفال** : ينظر إلى عدد الأطفال ، فيختار الموظف الذي يعول أكبر عدد منهم لمقارنته مع غيره من الموظفين.
- **المشاركة في حرب التحرير:** فمن هذه الناحية تكون الأولوية في اختيار الموظف الذي شارك في حرب التحرير أي صفة كانت.

وتجدر الإشارة إلى مبدأ الترقية بالأقدمية مقيد بعامل آخر وهو ضرورة حصول الموظف على عدد من النقاط ضمن جدول الترقية، وهذا حتى لا تحدث لهاته الترقية نوعا من التواكل لدى الموظفين الذين ينتظرون فت ارت محددة من الترقية إلى المناصب أعلى من غير جهد حقيقي وهذا ما جاء في المادة 33 من الأمر 66-133.[1]

1 صدر الأمر 66-133 عن رئيس مجلس الوزراء في الثاني من يونيو 1966 ونشر في الجريدة الرسمية في 7 يونيو 1966 .يحتوي هذا الأمر على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .تم وضع قانون الوظيفة العمومية من أجل تحديد المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية.

ج-**عن طريق التأهيل المهني:** يعتبر التأهيل المهني ترقية استثنائية للموظف الذي أثبت تأهيلا خاصا، فيقدر التأهيل عن طريق التسجيل في قائمة الكفاءة المهنية بعد إطلاع على ملف المعني، وبإعداد التقرير التفصيلي تعده مصلحة المسيرة ويتم استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء قانونيا ، على أن تحترم نسبة الترقية عن طريق التأهيل المهني التي لا تتجاوز 15% من عدد المناصب المطلوب شغلها.

ثانيا: التوظيف الخارجي:

يقصد بالتوظيف الخارجي المصدر الذي تستمد منه الإدارة أعوانها، إذ بمقتضاه يحق لها الالتجاء إلى سوق العمل خارج الوظيف العمومي والبحث في صفوف المتخرجين من الجامعات والمعاهد والمدارس ممن تتوفر فيهم الكفاءة والمقدرة على شغل الوظائف الشاغرة ، ويوجد نوعين لهذا التوظيف.

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر 06-03[1] و المادة 86 من نفس الأمر على مختلف طرق و الكيفيات الالتحاق الوظائف العمومية فزيادة عن التوظيف المباشر بالنسبة للمترشحين الذين تابعو تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات تكوين مؤهلة يتم التوظيف الخارجي بإعتماد أسلوب المسابقات والتي حددت على النحو التالي:

- مسابقات على أساس الاختبارات
- مسابقات على أساس الشهادة
- مسابقات على أساس الفحوص المهنّية

[1] أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ونشير إلى أن المرجع الأساسي الذي يتم الاستعانة به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف، هو المرسوم رقم 12-194.[1]

المطلب الثاني: مفهوم نظام المسابقات

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شمل الوظائف العمومية ومن أفضلها خاصة إذا تم الالتزام بالدقة والأمانة في القيام بهذه المسابقات لان هذا سيؤدي إلى تحقيق مبدأ في الجدارة والمساواة بين المواطنين كما سيؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل موظفين وأكفئهم وقد كان أول تطبيق لنظام المسابقة في مجال الوظيفة العمومية منذ فجر التاريخ في عصر إمبراطورية الصين القديمة التي كانت تقوم بإجراء مسابقه تشمل مجموعة من الامتحانات الكتابية والعلمية والشفوية والتي تهدف للكشف عن أفضل المترشحين

الفرع الأول: تعريف المسابقة :

يقصد بالمسابقة اختيار الموظفين عن طريق اختبارات تنافسيه لهم لالتقاء أفضلهم من حيث الصلاحية لشغل ما لدى الإدارة من وظائف شاغرة كما عرفت أيضا بأنها الكشف عن مدى صلاحية الشخص للنجاح في أداء العمل مما يرفع من مستوى الخدمة العمومية.[2]

عرفها الدكتور محمد السيد الدماصي": على أنها قيام هيئة مركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة المترشحين لشغل الوظائف العامة

[1] المرسوم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها. العدد 26.

[2] شمس الدين بشير، لعقابي سميحة، "نظام المسابقة كآلية ترشيد التوظيف في الجزائر،" مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، د س ن، ص: 117.

بغيه التحقق من كفاءتهم وصلاحيتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف فالمسابقة إذا هي امتحان مهني وبذلك فهي تمثل انسب الوسائل لاختيار الموظفين العموميين[1]"

الفرع الثاني: أنواع المسابقات

تتخذ المسابقات صورا متعددة، وهذا تبعا للمعيار المعتمد في تصنيفها. ومن أهم هذه المعايير، معيار الوقت اللازم لأدائها (1) معيار نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها(2) ومعيار شكليا(3)

أولا: أنواع المسابقات من حيث الوقت اللازم لأدائها: تنقسم المسابقة وفقا لهذا المعيار إلى مسابقات محدودة الوقت ومسابقات غير محدودة الوقت.

1-المسابقات محدودة الوقت: هي المسابقات التي يعتبر فيها عنصر الزمن حاسما في تقدير درجة النجاح. قد تكون هذه الصورة مقبولة في حالة ما إذا كان عدد المتسابقين قليلا بحيث يمكن مراقبة كل متسابق في أثناء تأدية الامتحان وتسجيل الوقت الذي استغرقه في أداء العملية مع الاعتداد بعنصر الوقت كعامل أفضلية. [2]

2-**المسابقات غير المحدودة الوقت:** هي المسابقات التي لا يحدد فيها للمترشح للوظيفة وقت معين للإجابة على الأسئلة، فمعيار الصلاحية هنا هو الإجابة ذاتها وليس الوقت المستغرق فيها. غير أن هذا لا يعني أن المترشح يتحرر من كل قيد زمني، بل يكون أمامه فقط متسع من الوقت. يسمح له بإعداد البحوث والتي تقتضي منه الرجوع إلى المراجع العلمية اللازمة، إن هذه الطريقة، وإن كانت تصلح في بعض الأحيان كمعيار

[1] شمس الدين بشير شريف، الجدارة في تقلد الوظيفة الجديدة، مصر، 2014، ص: 61.

[2] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، العدد الرابع، ديسمبر 2019، ص: 118.

لاختيار الأصلح للوظيفة العمومية، إلا أن الأغلب أنها ليست معيارا دقيقا فالوقت ليس دليلا على كفاءة الشخص دائما.

ثانيا: أنواع المسابقات من حيث نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها: تنقسم المسابقة وفقا لهذا المعيار إلى مسابقات مغلقة ومسابقات مفتوحة.

1-**المسابقات المغلقة:** هي التي يقتصر التنافس فيها على الموظفين داخل الإدارة المعنية وتجري عادة بغرض ترقيتهم إلى وظائف أعلى. إن قصر المسابقة في هذه الحالة على عدد قليل من المترشحين، يحرم فئات أخرى ذات كفاءة من مزاحمتهم.

2- **المسابقات المفتوحة:** هي التي تفتح أمام الجميع سواء من داخل الإدارة أو خارجها. عما يحقق المساواة بين المترشحين. [1]

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

1-**المسابقات التحريرية:** يدون المترشح فيها إجاباته على نموذج يعد لهذا الغرض، وبناء على تصحيح هذه النماذج يمكن قياس مدى صلاحية الشخص لشغل الوظيفة العمومية وتنقسم إلى نوعين هما الامتحانات المقالية، وفها توضع الأسئلة في شكل عام، ويكون للمترشح الحرية في الإجابة عنها بكتابة موضوع من إنشائه و امتحانات موضوعية تتكون منعدد من الأسئلة القصيرة التي تحتاج إلى أقل قدر ممكن من الكتابة في إجابها.

2-**الامتحانات الشخصية:** هدف هذا النوع من الامتحانات أو كما يعرف بالمقابلات إلى معرفة الحقائق اللازمة عن خبرة المترشح، صفاته الشخصية ومدى صلاحيته للقيام

[1] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص: 119.

بالوظيفة التي تقدم إلها، كما أنه تتيح التعرف الواقعي على تصرفات المتقدم وسلوكياته واتجاهاته ومدى ما يتمتع به من ذكاء ولباقة وقدرة على التصرف وتنقسم هذه الامتحانات إلى ثلاث أنواع من المقابلات هي: المقابلة المباشرة المقابلة غير المباشرة والمقابلة المقننة. [1]

ويتوقف نجاح المقابلة على مهارة القائمين عليها وقدرتهم على ملاحظة المميزات المطلوب توافرها في المترشح. ومن أجل تحقيق ذلك، يجب أن تتكون لجنة المقابلة من متخصصين في الوظيفة المراد شغلها، فقيمة المقابلة التي تجري والأهداف التي تجلى منها تعتمد على الموقف الذي تجري فيه المقابلة؛ لأن الشكل الذي تتم فيه واختيار العوامل والصفات الشخصية التي يمكن للمقابلة أن تقيسها قياسا حقيقيا ونوعية أعضاء لجنة المقابلة ومدى خبرتهم العملية في إجراء المقابلات كلها عوامل أساسية في نجاحها في اختيار الأصلح للوظيفة العمومية.

3-**المسابقات العملية:** تتميز هذه الامتحانات بأنها تقيس كفاءة المترشح بالنسبة للأعمال التي يقوم بها وضمان جودة أدائه المتطلباتها المختلفة، إلا أنها لا تصلح إلا لنوع معين من الوظائف في الوظائف ذات الصبغة العملية.

والاختبارات العملية في اختبارات غالبا ما تكون مكملة للاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية". يظهر الجمع بين هذه الأنواع الثلاثة للامتحانات تحريرية شخصية وعملية ذا فائدة عملية، حيث لو تكشف عدم صلاحية المترشح لشغل وظيفة معينة على أساس الامتحان العملي، فإنه يمكن أن يوجه إلى وظيفة أخرى تلائم قدراته، وفي هذه الحالة تستبعد الدرجة المخصصة للامتحان العملي وتكون العلامة القصوى

[1] إبراهيم أبو سن، دور المقابلة في إختيار العاملين، دراسة تحليلية، مجلة الإداري، العدد 42، معهد الإدارة العامة، مسقط، عمان، 1990، ص: 184.

هي مجموع الدرجات المخصصة للامتحان التحريري والمقابلة الشخصية ويرتب الناجحون فيها ترتيبا تنازليا.

خلاصة القول أنه لا يمكن الأخذ بإحدى الصور السابقة للمسابقات على إطلاقه لأن لكل نوع من الوظائف ما يناسبه من امتحانات، وهذا ما يؤكد ضرورة تحديد طبيعة الوظيفة وما تحتاجه من مواصفات خاصة بها وطبيعة اختصاصاتها، وهو أمر لا يتحقق إلا عن طريق نظام تصنيف الوظائف الذي يتم من خلاله اختيار ما يصلح للوظيفة من امتحان أو أكثر أو الجمع بينها من أجل الكشف عن أصلح المتقدمين لشغلها.[1]

[1] محمد سيد الدماسي، الحقوق الدستورية في المجال الدستوري، حق المساواة في شغل الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 02، مصر، 1973، ص: 70.

المبحث الثاني: المسابقة في الجزائر وفق المرسوم التنفيذي 12- 194

تبنى المشرع نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف الخارجي وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول كما تبنى أسلوب الترقية كأساس للتوظيف الداخلي وهذا من اجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارات العمومية وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الأول: المسابقات الخارجية.

لقد نص المشرع الجزائري على أنواع المسابقات في نص المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.[1]

الفرع الأول: التوظيف على أساس الاختبارات:

تتم المسابقة على أساس الاختبارات بإجراء امتحانات كتابية أو شخصية وتكون شفهية (المقابلات) وتعني الامتحانات الكتابية خضوع الراغب في التوظيف إلى امتحان يجيب فيه على أسئلة متعددة في موضوعات مختلفة أما الامتحانات الشخصية أو المقابلات فتعني مقابلة المتقدمين للالتحاق بوظيفة معينة مع لجنة فنية.

[1] الامر 03- 06، مرجع سابق.

حيث تجري بينهم مناقشة موجهة لتحقيق الغرض المقصود عن طريق مقابلتهم وجها لوجه في جو يسمح بظهور الكثير من خصائص هؤلاء الأفراد كالذكاء و القدرة على التفكير وطلاقة التعبير وغيرها من الأمور التي تكشف عن شخصية المتسابق ومدى تناسبه مع المنصب المتسابق من اجله وتجدر الإشارة إلى انه يتم تحديد نوع من الاختبارات ومعاملاتها ومدتها وكيفية إجرائها بموجب قرار إداري يحدد الإطار التنظيمي لهذا النوع من المسابقات.[1]

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات:

ترتكز معايير الانتقاء في هذا النوع من المسابقات بالدرجة الأولى على محصلات المترشح العلمية ورصيد ملفه الإداري ومن المؤكد أن عدد المترشحين في هذه الحالة يفترض فيه أن يكون محدودا على عكس مسابقات على أساس الاختبارات أين يفترض عدد لا باس به من المترشحين ويشكل هذا نوع من المسابقات الاستثناء في مجال تقلد الوظائف العمومية حيث قصرته فقط على بعض أسلاك الموظفين وهي غالبا الأسلاك التي تتطلب كفاءة عالية للالتحاق به ويفترض عدد محدود من المترشحين كسلك الأساتذة الجامعيين مثلا.

غير أن المنظم قد خرج هذه عن هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 12 -194عندما أعطت المادة 03 منه السلطة التقديرية للإدارة في اختيار نوع المسابقة الذي تريده، وهو ما أدى إلى توجه اغلب الإدارات إلى إعمال نظام المسابقة على أساس الشهادة هذه الأخيرة وان كانت تصلح في بعض الوظائف لخصوصيتها فانه لا يمكن إعمالها بالنسبة لأغلب الوظائف بسبب العدد الهائل من المترشحين الذي تستقطبه كما أن اللجنة المكلفة بدراسة ملفات

[1] غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11. العدد01 المركز الجامعي مرسي عبد الله ، تيبازة، الجزائر، سنة 2023، ص: 612.

المترشحين والتي غالبا ما تكون ذات طبيعة نظرية ونمطية غير مؤهلة للكشف عن الممارسات السلوكية والعملية للمترشح وهو أمر لا يخدم سياسة ترشيد عملية الالتحاق بالوظيفة العمومية.[1]

الفرع الثالث: الفحص المهني:

لم يعرف المشرع من خلال مادة 80 من الأمر رقم 06 -03 ولا المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الفحص المهني وزيادة على غياب التعريف أورد الأمر مصطلحين مشابهين وهما الاختبار المهني في المادة 81 والامتحان المهني في المادة 107السؤال مطروح هو: هل هذه المصطلحات لها نفس الاستعمال ؟ والملاحظ أن المشرع استعمل مصطلح الفحص المهني منذ عند التطرق إلى شروط التوظيف في المادة 75 استعمل مصطلحي الفحص المهني والامتحان المهني عند التطرق إلى الترقية في المادة 107وهذا يدل على أن الفحص المهني يختلف عن الامتحان المهني ويتأكد ذلك أكثر بقراءة المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 ويهدف أسلوب التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب/ج/د) المحددة بموجب المادة الثامنة هي (قانون الوظيفة العمومية) من الأمر 06 -03 التي تنص على: " تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

1) **المجموعة (أ):** وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.
2) **المجموعة (ب):** وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

[1] شمس الدين بشير و سميحة لعقابي، مرجع سابق، ص: 122.

3) **المجموعة (ج):** وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

4) **المجموعة (د):** تضم مجموع الموظفين الحائزين على المستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو على مستوى تأهيل مماثل.[1]

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية وعليه فالفحص المهني يتعلق بالمسابقات الداخلية وتتعلق بالمجموعة (د) والتي يطلق عليها فئة التنفيذ والتي تضم الأصناف من 1 إلى 6 ومن أمثلة ذلك فئة العمال المهنيين حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 14 من المرسوم التنفيذي 08 -05 المؤرخ في 19 يناير 2008المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب.

الفرع الرابع: التوظيف المباشر:

تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف الوظائف الشاغرة والذي يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوين متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك و تعد هذه الطريقة من أفضل الطرق وأنجعها في مجال اختيار الموظفين الذين يتم إعدادهم إعدادا فنيا مسبقا بالمعاهد والمدارس والمراكز الفنية المتخصصة التي تنشا 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.

[1] غنية سطوطح، مرجع سابق، ص: 613.

المطلب الثاني: مسابقة داخلية :

نظم المشرع الجزائري أنماط الترقية في الرتبة من خلال ما جاء في نص المادة 107 من الأمر 06 -03 كما يلي: تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة حسب الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة.
- بعد التكوين المتخصص.
- عن طريق الامتحان المهني
- على سبيل الاختيار.

الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة:

لقد عرفت المادة 107 من الأمر 06 -03 مبدأ الترقية في الرتب على أساس الشهادة إلا أنها لم تفصل في شروطها بصفة دقيقة إلى أن جاءت التعليمة 04 المؤرخة في 30-11-2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الخاصة بالترقية على أساس الشهادة بشرح مفصل لهذا النمط من الترقية وذلك بتحديد شروطها بحيث أوجبت ما يلي:

- أ

ن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات منصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية.

- أ

ن يكون تاريخ الحصول على شهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولة) أو النجاح لاحقا لتاريخ تنصيب المعني.[1]

- أ

ن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للالتحاق برتبة الترقية.

- أ

ن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف فعلى سبيل المثال فانه لا يمكن ترقية الموظف المنتمي إلى رتبة تقني سام في الإعلام الآلي الذي تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة اللسانس بالحقوق إلى رتبة متصرف وذلك لاختلاف شعبة انتماء رتبته الأصلية مع شعبه الترقية في حين يمكن ترقية موظف ينتمي إلى رتبة عون حفظ البيانات أو كاتب أو مساعد محاسب إداري تحصل وهو قيد الخدمة على شهادة ليسانس في الحقوق إلى رتبة متصرف وذلك اعتبار لكون الرتبة الأصلية لهذا الموظف وكذا رتبة الترقية تنتميان إلى نفس الشعبة " شعبة الإدارة العامة"

- أ

ن لا يكون التوظيف في رتبة الترقية متوقف على متابعة التكوين معين.

- أ

ن يتوفر منصب مالي شاغر خاص برتب الترقية ويكون مدون في المخطط السنوي

[1] التعليمة رقم 04 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري الخاصة بالترقية، ص: 01.

لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية للسنة المالية السنة الحالية التي تتم فيها الترقية وتثمينا للمجهودات المبذولة من طرف الموظفين للحصول على شهادات أعلى فقد أعطت التعليم بالغه الذكر الأولوية والأفضلية لترقيه المعنيين على أساس الشهادة إلى الرتبة المطابقة لشهادتهم ومؤهلاتهم وفق الشروط المذكورة أعلاه.[1]

وفي الحالة التي يكون فيها عدد الموظفين الحائزين على شهادات بعد توظيفهم يفوق عدد المناصب الشاغرة اعتمادا أولا تاريخ الحصول على شهادة أي أقدمية الشهادة كمعيار لترتيب الموظفين المعنيين ثم في حاله استمرار التساوي في الترتيب يذهب إلى المعايير الأخرى المحددة في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 ابريل 2011 المتعلق بمعايير الانتماء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية ونستنتج من خلال قراءه القانونية للمادة 107 من الأمر 06 -03 أن الحصول على الشهادة أو المؤهل للترقية إلى رتبه أعلى يجب أن يكون خلال المسار المهني وبمفهوم المخالفة لا يستفيد الموظف من الترقية وفق هذا الأسلوب إذ حصل على الشهادة والمؤهل المطلوب قبل التوظيف وهذا التوجه جاء لتكريس مبدأ المساواة بين المترشحين للوظيفة العمومية وذلك بمنع أصحاب الشهادات من التوظيف في الرتب الدنيا حفاظا على تكافؤ الفرص كما أن الترقية على أساس الشهادة أو المؤهلة المطلوب للمحصل العلوي بعد التوظيف يعد من قبيل الحوافز الايجابية للتكوين وتحسين المستوى.[2]

الفرع الثاني: الترقية عن طريق الامتحان المهني :

[1] غنية سطوطح، مرجع سابق، ص: 02

[2] غنية سطوطح، مرجع سابق، ص: 03.

تعد الترقية على أساس الامتحان المهني من بين أهم الأنواع التي تسير وفقها المؤسسات أو الإدارات العمومية لما تحققه من مساواة بين الموظفين وقد نص الأمر 06-03 في المادة 107 منه على هذا النوع من الترقية

شروطها:

- يشترط وجود حد أدنى من الاقدمية المهنية تتفاوت من رتبة إلى أخرى من سلك إلى آخر.
- مراعاة النسبة المخصصة للترقية على أساس الامتحان المهني وتحدد النسبة بـ: 30%من مجموع المناصب الشاغرة.
- النجاح في الامتحان المهني.
- إجراء تكوين تكميلي للالتحاق ببعض الرتب.[1]

الفرع الثالث: الترقية على أساس التكوين المتخصص:

نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر 06-03 وأحالت مسالة تفصيل هذا النوع إلى القوانين الأساسية الخاصة.

شروطها:

- إثبات الاقدمية المطلوبة حسب القوانين الخاصة فمثلا القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية يشترط في المادة 44 منه على ترقية معلمي المدرس الابتدائية إلى أستاذ المدرسة الابتدائية 10سنوات من الخدمة الفعلية.
- متابعة تكوين متخصص

[1] باني رشيد، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، طبعة المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر و الإشهار، رويبة، سنة 2012، ص: 53.

- وجود منصب شاغر.[1]

الفرع الرابع :الترقية على أساس الاختيار:

تتم الترقية على أساس الاختيار من بين الموظفين الذين يستوفون جملة من الشروط نصت عليها المادة 107 من الأمر 06-03 وبعض المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العمل للوظيفة العمومية.

شروطها:

- استيفاء الاقدمية المطلوبة بحيث لم تحدد المادة 107 من الأمر 06- 03 مدة الاقدمية المطلوبة.
- للترقية على سبيل الاختبار وتركت هذه المسالة للقوانين الأساسية الخاصة فمثلا نجد المرسوم التنفيذي 08 -04 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية يشترط مده 10سنوات من الخدمة الفعلية.[2]
- كما هو عليه الحال بالنسبة للمرسوم التنفيذي 09- 353المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني.[3]

[1] بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر 03 -06، و القوانين الأساسية المدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هوما، الجزائر، ص: 497.

[2] المرسوم التنفيذي 08-04ا، لمؤرخ في 19جانفي 2008المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشتركة في المؤسسات و اللإدرات العمومية ج ر العدد 03 الصادرة بتاريخ 20جانفي 2008.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 08 نوفمبر2009، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 64 الصادرة بتاريخ 08 نوفمبر 2009

الفصل الثانـي:

شـــروط وكيفيـــات تنظيم مسابقـــات التوظيف وفق المرسوم التنفيذي 12-194

تمهيد:

نظرا لقصور المرسوم التنفيذي رقم393-95 المؤرخ في 30سبتمبر 1995 وعجزه عن تحديد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية المخصصة للتوظيف والترقية في قطاعات الوظيفة العمومية وبغية إضفاء مزيد من المرونة على إجراءات تنظيم هذه المسابقات ومواكبة للتغييرات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية كان من الضروري استصدار المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 والذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

ومنه ولدراسة هذا الفصل قمنا بتقسيمه إلى مبحثين:

المبحث الأول: شروط تنظيم المسابقات.

المبحث الثاني: كيفيات تنظيم المسابقة وتقييمها.

المبحث الأول: شروط تنظيم المسابقات:

إن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية لا يعني بالضرورة استبعاد فرض شروط أخرى للتوظيف، طالما لا تستهدف حرمان بعض الفئات من المواطنين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العامة،[1] ولذلك فلا غرابة أن تلجأ بعض النصوص القانونية أو التنظيمية إلى فرض شروط معينة .

وعليه سنتطرق في هذا المطلب الشروط العامة لإجراء المسابقات في الفرع الأول، ثم نتناول الشروط الخاصة في الفرع الثاني.

المطلب الأول: الشروط العامة.

عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية،[2] و منها الأمر رقم 06/03 و المعمول به حاليا، حيث نصت المادة 75 من الأمر رقم 06-03 منه[3] على "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيها الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية.

[1] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013،ص: 196.

[2] رشيد حباشي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، د م ن، 2012، ص: 40.

[3] المادة 75 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

- ألا تحمل شهادة سوابقه العدلية آية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية والذهنية،
- وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

"وفي ما يلي سنتعرض للشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر بشق من التفصيل.

1-التمتع بالجنسية الجزائرية:

يحكم الجنسية الجزائرية القانون الصادر بالأمر رقم 70/86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 و المتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتعلق بالجنسية[1]، والذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية، كما جاء في فحو المادة 6 منه " يعتبر جزائري الولد المولود من أب جزائري و أم جزائرية "، كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية حيث نصت المادة 07 منه على أنه يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر" و الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يميز بين الجنسية الأصلية و الجنسية المكتسبة.

[1] المادتين 6 و 7 من الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، يعدل و يتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970 و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

2-شرط السن:

تشترط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حدا أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 06/03 على " تحدد السن الأدنى للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشر سنة كاملة ".

3-التمتع باللياقة البدنية لممارسة الوظيفة:

نصت المادة 75 فقرة 5 من الأمر 06/03 على أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها، كما أشارت المادة 76 على النص التالي: " يمكن الإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين" غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، فعلى الإدارات العمومية الالتزام بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وفقا للمادة 27 من المرسوم الرئاسي 09-188.[1]

المادة 27 من المرسوم الرئاسي 09-188:

[1] مرسوم رئاسي رقم 09-188 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1430 الموافق 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006.

أ. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يأتي:

ب. حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية.

ج. حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانصاف من المظالم.

د. كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين. [1]

هـ. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.

[1] المادة 27 من المرسزم الرئاسي رقم 02-09، مرجع سابق.

و. تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.

ز. تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات rوالشروع في الأعمال التجارية الخاصة.

ح. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

ط. تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

ي. كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

ك. تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

ل. تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

م. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين rمن العمل الجبري أو القسري.[1]

4-التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والسلوك:

تشترط الوظيفة العمومية على الموظف أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وكذا حسن السيرة والأخلاق و الاطلاع على صحيفة السوابق العدلية، ولوحظ أن المشرع الجزائري لم يشر

[1] المادة 27 من المرسزم الرئاسي رقم 02-09، مرجع سابق.

في الأمر رقم 06/03 إلى مسألة حسن السيرة و الخلق، حيث اكتفى بالنص على تمتع المترشح بالحقوق المدنية مشيرا إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى و ممارسة الوظيفة الالتحاق بها.

5-أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية[1] مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمترشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، و قبل صدور الأمر 06/03 كان يشترط في المترشح الاعفاء أو أداء الخدمة الوطنية، ونظرا للشكاوي من طرف الشباب بسبب صعوبات في استخراج الوثائق، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين و حصولهم على الوثائق التي قد يحتاجونها، غير أنه المطالب المسل الذي يبلغ بين 20 فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية التالية إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثني أو معفى.

6-إثبات مستوى التأهيل الذي يتطلب المناصب الشاغرة :

[1] التعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم الوثائق الإدارية الصادرة من الحكومة ص:32.

كما أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة أخرى منحت بموجبها ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف منتوج التكوين المتخصص، الذي لا يثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة، ويخص هذا الإجراء خريجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966،[1] والمتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف في رتبة متصرف الممارسين المتخصصين المساعدين الخاضعين للمرسوم التنفيذي رقم 91-106.[2]

أخذ المشرع الجزائري شرط تحديد مستوى المؤهل و نوعيته بالقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب حيث تم التنصيص عليه في المادة 5/75 من الأمر رقم 06/03 السابق ذكرها كما أشارت إليه في المادة 79 من نفس الأمر على يتوقف الالتحاق بالرتبة على اثبات التاهيل بشهادة أو إجازات أو مستوى تكوين

المطلب الثاني: الشروط الخاصة:

تشهد مسابقات التوظيف الخارجي في كثير من الأحيان إقبال موظفين مرسمين للمشاركة في مسابقات توظيف جديد، قصد تغيير الرتبة المالية والارتقاء من مستوى إلى مستوى أحسن منه أو تغيير القطاع بأكمله، وفي كثير من الأحيان يجد هؤلاء أنفسهم مقصيون منها، بسبب

[1] أنظر التعليمة رقم 26/م ت م/ م ف م/ 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية، ص: 329.

[2] نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 01، 2017، ص: 71.

جهلهم الإجراءات القانونية التي يجب على الموظف إتباعها، كي يكون في وضعية قانونية صحيحة ولا يتعرض للإقصاء من مسابقة التوظيف الجديدة لا يمكن للموظف المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي الذي قد يترتب عنه في حالة النجاح تغيير في السلك أو الرتبة، إلا إذا توافرت الشروط المذكورة فى المنشور رقم 03 م ع و ع/01 المؤرخ في 14 جانفي 2001 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية[1] وهي كما يلي:

1. أن يقوم الموظف إجباريا بتقديم طلب المشاركة في المسابقة للهيئة التي لها سلطة التعيين، والتي ترد كتابيا على هذا الطلب.
2. يرفق الموظف لطلبه تعهد للاستقالة من رتبته الأصلية، في حالة تخطيه بنجاح المسابقة المذكورة.
3. يرفق طلب الموظف المرفق بالتعهد السابق الذكر من طرف الإدارة الأصلية للموظف في ملف التسجيل بالمسابقة، بالإضافة إلى ملفه المهني.
4. كل ملف غير مطابق للشروط لا يمكن قبوله من طرف اللجنة التقنية لاختيار المترشحين.

[1] المنشور رقم 03 م ع و ع/01 المؤرخ في 14 جانفي 2001 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بمشاركة التوظيف الخارجية.

5. في حالة تخطي المسابقة بنجاح، فإن استقالة الموظف تعتبر فعلية فور الإعلان عن النتائج من قبل اللجنة المختصة.

6. يعين الموظف بعدها في الرتبة بصفته متربص

اضافة إلى ذلك هناك بعض الشروط المنصوص عليها بموجب القوانين الأساسية الخاصة المنظمة لكل سلك، ونذكر منها على سبيل المثال: حفظ القرآن كاملا بالنسبة لأغلب رتب الإدارة المكلفة بالشؤون الدينية، الأمن الوطني، الغابات... الخ[1]

[1] ضيف عامر، مداخلة حول المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية لفائدة المؤسسات والإدارات العمومية لولاية سكيكدة، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية سكيكدة، 2019.

المبحث الثاني: كيفيات تنظيم المسابقة وتقييمها:

تمر إجراءات التوظيف بعدة خطوات ومراحل قانونية نصت عليها سواء أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا التعليمة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراءالمسابقات والإمتحانات المهنية.

المطلب الأول: كيفية تنظيم المسابقات:

يمكننا القول أن المشرع الجزائري أخذ بنمطين من التوظيف نمط التوظيف الخارجي ونمط التوظيف الداخلي فبالنسبة لمسابقات التوظيف الخارجي فقد خول المرسوم 12-194[1] للجهة المنظمة صلاحية الاختيار بين المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار وفقا للتنظيم المعمول به .

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها:

أولا: فتح المسابقة:

من شروط قبول فتح المسابقة صدور قرار أو مقرر يتضمن فتح المسابقة، إذ على السلطة التي تمتلك صلاحية التوظيف الراغبة في إجراء عملية التوظيف أن تبادر بأخذ قرار أو مقرر فتح

[1] المرسوم التنفيذي رقم 12-192، مرجع سابق.

المسابقة، حيث جاء في المرسوم رقم 12-194 وطبقا لما جاء في المادة 10[1] منه أبقى على وسيلة فتح المسابقة وعلى الجهة التي لها سلطة فتح المسابقة التي أقرها المرسوم 95-293، ونصت هذه المادة على محتوى قرار أو مقرر فتح المسابقة وأوردت التعليمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 نماذج لهذه القرارات والمقررات، من بينها قرارات أو مقررات فتح المسابقة على أساس الشهادة، وفتح المسابقة على أساس الاختبارات.

وطبقا لأحكام المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادي الثانية عام1433 هـ الموافق لـ 25 أفريل سنة 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، فإنه يجيب على المؤسسات والإدارات العمومية تحت سلطة مسؤولها، تحديد المناصب المالية الشاغرة وتوزيعها بين مختلف أنماط التوظيف والترقية القانونية الأساسية حسب احتياجاتها وخصوصياتها، بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المالية المعنية.

أما في ظل القانون الجديد رقم 06-03 وتطبيقًا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من قرار أو مقرر فتح المسابقات والاختبارات المهنية للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة

[1] المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص: 12.

بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه، ويتم ذلك عن طريق إيداع لدى المصالح المختلفة للوظيفة العمومية مقابل وصل استلام، ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل، وبانتهاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.[1]

وعليه فإن الهدف من الرأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى مطابقة أحكامقرار أو مقرر لفتح لـ:

- أحكام القانون لاسيما المتعلق بالشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقات والفحوص المهنية (الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتوظيف).
- الأحكام التنظيمية المنصوص عليها في القرارات المتخذة في إطار تنظيم المسابقات والفحوص المهنية (طبيعة الاختبارات تنقيط معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة.....
- مقرر توزيع المناصب المالية.

[1] بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص: 82.

وتجدر الإشارة أن قرارات أو مقررات فتح المسابقة والفحوص المهنية التي لم يتم تبليغها في الآجال المحددة للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية تجعل الإجراءات اللاحقة غير ملزمة لها.

ثانيا: الإعلان عن المسابقة:

يعتبر الإعلان عن المسابقة أولى الضوابط التي تكفل تحقيق المساواة والجدارة للالتحاق بالوظائف العامة، وذلك لما يتيحه من علم واسع لكافة المواطنين، هذا الإعلان الذي يجب أن يتصف بالموضوعية وعدم التجهيل، ويقصد بالموضوعية كل الشروط التي تجعل الإعلان قاصرًا على فئة دون أخرى، بينما يقصد بعدم التجبيل ضرورة وضوح الإعلان.

الإشهار مرحلة هامة في تنظيم العملية الوظيفية، إذ بواسطتها يتم إعلان كافية المعنيين بطلب الوظيفة بوجود عملية توظيف في قطاع معين[1] وطبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذ رقم 12-194 المرجع المشار إليه أعلاه، فإنه يجب إشهار جميع المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في أجل لا يتعدى 5 أيام ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، وفق الكيفيات

[1] بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنسل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016، ص: 84.

المحددة في المادة 11 من المرسوم، مع الإشارة أن الكيفية تختلف حسب ما إذا كان التوظيف خارجيًا أم داخليا.[1]

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-194، فقد نصت المادة 12[2] منه، على وجوب إشهار مسابقات والفحوص المهنية وفق كيفيات محددة في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق بمصالح الوظيفة العمومية، ويكون الإعلان عن التوظيف:

أ- عن طريق الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب في الصنف 10 على الأقل.

يجب أن يتم الإشهار في الصحافة المكتوبة:

-بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني وتلك المنظمة مركزيًا يكون الإعلان في يومية وطنية باللغة العربية وأخرى بالفرنسية على الأقل.

-بالنسبة للمسابقات الأخرى أي التي تخص تراب ولاية أو بلدية في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية أو في يومية وطنية أو جهوية باللغة الفرنسية على الأقل.

ب- عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب الأخرى. وتجدر الإشارة إلى أنه بات ضروريًا إشهار مختلف المسابقات

[1] بلورنة أحسن، مرجع سابق، ص: 83.

[2] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق، ص: 12.

والامتحانات والفحوص المهنية وجوبا علىموقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ويجب أن يتضمن الإعلان ما يلي:

- تكوين الملف، مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه، وكيفيات ذلك.
- مكان إجراء المسابقات والفحوص المهنية عند الاقتضاء، معايير الانتقاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة.
- - طرق الطعن

وفي ظل المرسوم 12-194 الذي جاءت تطبيقا له التعليمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 فقد أوجبت أن تتضمن ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية ما يلي:[1]

بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية يتكون الملف من:

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.نسخة طبقة الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطني
- شهادة السوابق العدلية رقم 3 سارة المفعول.

[1] التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أفريل 2012، محدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات العمومية و إجرائها، المديرية العامة للوظيف العمومي.

- صورتان شمسيتان، شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات والبلديات البعيدة.

أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة فينبغي زيادة على الوثائق السابقة إضافة الوثائق التالية

- شهادة العمل التي تحدد الخبرة المهنية للترشح مؤشر عليها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للخبرة المعنية المكتسبة في القطاع الخاص.
- شهادة تثبت مدة العمل المؤداة فعليا من طرف المترشح في إطار جهاز الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، توضح المنصب المشغول.
- كل وثيقة تثبت متابعة تكوينا أعل من الشهادة المطلوبة في التخصص.كل وثيقة تثبت الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص.
- شهادة طبية تؤكد قدرة المترشح على ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة.

ويتعين على المترشحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بشهادة الجنسية، نسخة من شهادة الميلاد، وشهادة عائلية.[1]

[1] التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-192، مرجع سابق.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية:

تدرس ملفات الترشح فور استلامها من طرف لجنة الاختيار، ويترتب عن هذه الدراسة إعداد محضر تدون فيه:

- ❖ القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني، وذلك متى توفرت فيهم الشروط المطلوبة.
- ❖ القائمة الاسمية للمترشحين غير المقبولين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب الرفض والتي قد تعود مثلا إلى نقص بعض الوثائق أو عدم مطابقة التخصص لشهادة أو مؤهل للمنصب المطلوب.

وعلى الإدارة المعنية تبليغ هذا المحضر مرفقا بنسخة من أول إعلان عن المسابقة إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى 8 أيام، طبقا لما جاء في التعليمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 السالفة الذكر.

أما المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 فقد فصلت في هذا الأجل إلى 5 أيام، كما تطرقت المادة 9 السابقة الذكر إلى اللجنة التي ترفع إليها الطعون والتي تتكون من:[1]

- ممثل مصالح الوظيفة العمومية رئيسا.

[1] المادة 16 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص: 13.

- ممثل الإدارة المعنية.
- ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين إلى السلك أو الرتبة المقصودين.

أما المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 فنصت أن الطعون تقدم لدى السلطة التي لها صلاحيةالتعيين والتي تتكون من:

ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعينة.

الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والاختبارات المهنية وإعلان النتائج:

أولا: مرحلة سير المسابقات والاختبارات المهنية:

1-**من حيث الآجال:** المرسوم التنفيذي رقم 12-194 من أجال إجراء المسابقات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر، وذلك ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق المنصوص عليه ف المادة 11[1] مع إمكانية تمديد هذا أجل إذا دعت الحاجة بشهر واحد، ويكون ذلك بموجب مقرر من الوزير الوصي، وإذا تجاوزت هذا الأجل أي 5 أشهر يصبح قرارًا أو مقرر فتح المسابقة باطلا طبقا لما جاء في المادة 17 منه.

[1] المواد 16، 17 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص: 13-14.

2-**سير المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية:** تطبيقا للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانونا، وقد جاء القرار المؤرخ في 13 أوت 1997[1]، لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات المهنية للالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية إذ تنصت في المادة الأولى منه على أنه: عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293.... يستند تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص وفقا للشروط المحددة في هذا القرار، مثالها المادة 02 من هذا القرار التي نصت على إسناد تنظيم المسافات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق برتبة متصرف إداري ورئيسي ومتصرف إداري رئيسي إلى المدرسة الوطنية للإدارة، وكذا كليات الحقوق بالجزائر ووهران وقسنطينة وبومرداس وبليدة.

[1] القرار المؤرخ في 13 أوت 1997، المتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في ماي 2000 و17 جوان 2002.

أما سلطة تحديد قائمة من هذه المؤسسات العمومية للتكوين فتختلف في ظل المرسوم رقم 95-293 الملغى بالمرسوم 12-194، حيث أن المادة 11 من المرسوم الأول أرجعت هذه السلطة إلى:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة بين المؤسسات والإدارة العمومية.
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة الوصية في مجال الالتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة بالإدارة المعنية.

ثانيا: مرحلة إعلان النتائج:

1-**إعلان نتائج القبول:** وفق المرسوم رقم 12-194الذي جاء بالجديد وكان أكثر تفصيلاً من الذي سبقه، إذ نصت المادة 23[1]، منه على أن يعتبر ناجحًا في اختبارات القبول في المسابقات أساس الاختبارات والفحوص المهنية فقط المترشحون الذين تحصلوا على معدل 10 من 20 دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 5 من 20 وطبقا للمادة 24 منه تحدد قائمة اختبارات القبول لجنة وهي نفس اللجنة التي تعلن النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، وتتكون من:

[1] المادة 23 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق، ص: 14.

- مسؤول المؤسسة مركز الامتحان أو ممثله رئيسا.
- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عضوا
- مصححين اثنين لاختبارات المسابقة والامتحان أو الفحص المهني عضوين.

وعندما تتضمن المسابقات اختبارا شفيًا يتم استدعاء المترشحين المعنيين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية لإجراء هذه الاختبارات بواسطة رسالة فردية، وبكل وسيلة ملائمة في أجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجرائها.

2-**إعلان النتائج النهائية:** تختلف النتائج النهائية في إجراءاتها بين المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية والمسابقات على أساس الشهادات، فإعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية منصوص عليها في المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 حيث نصت على أن يعتبر ناجحا نهائيا فكل المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 دون نقطة إقصائية، هذه بالنسبة لإعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات، أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات فقد تناولتها المادة 27[1] من المرسوم رقم 12-194 فتعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، والاختلاف بين النصين كان

[1] المواد 26-27 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.

بالنسبة لتكون اللجنة ففي ظل المرسوم 12-194 وطبقا للمادة 27 منه تتكون من :- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها رئيسًا.- موظف عضو في لجنة المقابلة.ويلاحظ في هذا المقام غياب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية واستبداله بموظف عضو فيلجنة المقابلة، وما هذا الشيء الغريب إذا ما علمنا أن مصالح الوظيفة العمومية في ظل المرسوم 12-194 تمارس الرقبة اللاحقة فغيابها بالتالي مؤسس، وما استبدالها بموظف عضو في لجنة المقابلة إلا دعما للمشاركة والمسابقة الفعلية الموظفين في تسيير مصالح المؤسسة العمومية والمؤسسة العمومية التي ينتمون إليها، وقصد السماح للمؤسسة العمومية والإدارة العمومية استبدال المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية الذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم في أجل شهر استبدالهم بمترشحين آخرين أوجبت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 12-194[1] على لجان القبول النهائي إعداد قوائم احتياط وذلك للاستغلال الرشيد للمناصب الشاغرة، لهذا تبقى تلك القوائم الاحتياطية صالحة لغاية فتح مسابقة أو فحص ميني للسنة المالية الموالية كما أنه بالإمكان اللجوء إلى هذه القوائم بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحصين مهنيين الأحد الأسباب التالية: الإحالة على التقاعد، النقل، الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، التسريح

[1] المادة 1/23، المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق

العزل، الاستقامة الوفاة. ومن أجل ضمان الإعلام الواسع للفائدة المترشحين الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية تنشر قوائم القبول والنجاح النهائي، وكذا قوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقا لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194،[1] عن طريق الإلصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية ومركز الامتحان، وبكل وسيلة أخرى ملائمة، كما يجب تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها، ويتم استدعاء المترشحين الناجحين للالتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسة التكوين في اجل شهر، وبانقضاء هذا الأجل يفقد المترشحين بصفة آلية حقهم في الالتحاق بتلك المناسب ويستبدلون فورًا بالمترشحين المدرجة أسماؤهم في قائمة الاحتياط حسب الترتيب.[2]

المطلب الثاني: تقييم نظام المسابقات:

إن لنظام المسابقة مزايا عديدة ، كما له عيونا قد تحد من دورها في ترشيد عملية التوظيف، وهو مايتطلب البحث عن آليات تعمل على ترشيد هذه الآلية:

[1] المادة 29 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.

[2] بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص: 96.

الفرع الأول: مزايا نظام المسابقة:

تظهر محاسن نظام المسابقة في التوظيف في النقاط الآتية:

- تعمل المسابقة، كونها تقوم على أسم يفترض فيا الموضوعية على الموازنة بين إمكانيات وقدرات المترشحين للوظيفة، مما يجعلها تحلق مبدأ تكافؤ الفرص بين المتقدمين المتماثلين في الإمكانيات والقدرات.
- تعمل المسابقة، بفعل إقصائها لعوامل المحاباة والمحسوبية على انتقاء أفضل الكوادر البشرية لتولي الوظائف العمومية، من خلال قياس كفاءة المترشح وتحديد مدى صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة المراد شغلها، مما يجعلها تحلق المبدأ الثاني الحاكم للتوظيف وهو الجدارة.[1]
- إن المسابقة على ضوء ما سبق بيانه تعتبر ضمانة أساسية وفعالة من ضمانات اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب، حيث تضمن تزويد الإدارة بأفضل العناصر البشرية من حيث العلم والخبرة والذكاء. عما ينعكس بدوره على كفاءة وفعالية الجهاز الوظيفي من حيث مستوى أداء الخدمات، وهو ما يدفع بعجلة تحديث أساليب العمل الإداري وتطويرها من الناحية الفنية.

[1] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 04، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، 2019/12، ص: 124.

الفرع الثاني: عيوب نظام المسابقة:

يمكن إجمال مساوئ أو عيوب نظام المسابقة فيما يلي:

- تشكل المسابقة على أساس الاختبارات في الواقع صورة متكررة من الاختبارات المدرسية أو الجامعية، ومن ثم تعجز في كثير من الأحيان عن الكشف عن أجدر المترشحين لشغل الوظائف العمومية، فأكثرهم تحصيلا للمعلومات ليس بالضرورة هو الأصلح لتولي الوظيفة العمومية.[1]

أما بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادات وكونها تقررت في بداية الأمر كوسيلة للتوظيف بالنسبة لبعض فئات الموظفين فقط وتبعا لنوعية الوظيفة المراد شغلها، فإنها أدت دورا محمودا في إطار سياسة ترشيد التوظيف، حيث قلصت من صلاحيات لجنة الانتقاء لينحصر دورها فقط في الترجيح بين ملفات المترشحين. بالإضافة إلى منحهم نقطة المحادثة. إلا أن توجه الإدارات حاليا إلى جعل التوظيف يتم غالبا عن طريق المسابقات على أساس الشهادة بعدما فتح لها المنظم السلطة التقديرية في هذا الشأن يهدد بإفراغ هذا النوع من المسابقات من محتواه وبإعدام العلة من إقراره، وهي قصره فقط على بعض فئات الموظفين والوظائفالخصوصيها.

[1] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص: 127.

الفرع الثالث: مقترحات لترشيد نظام المسابقة:

رغم الانتقادات الموجهة لنظام المسابقة، إلا أنه لا يمكن أن تقلل من دورها وأهميتها في تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموارد والتقليل من المحسوبية والفساد وتقييد حرية الإدارة في اختيار من تشاء. أما العيوب المثارة أعلاه، فيمكن تفاديها بوسائل وضمانات أخرى لعل أهمها من وجهة نظرنا:[1]

- تخليص الامتحانات الكتابية من الطابع الأكاديمي وإضفاء نوع من المرونة علياء عبر تطبيق قواعد تحليل وتوصيف الوظائف واستخدامها استخداما أمثل وهذا لن يتأتى إلا من خلال الاستعانة بالمختصين في إدارة الموارد البشرية حتى تؤدي هذه الامتحانات دورها في الكشف عن أصلح وأكفأ المترشحين لشغل الوظائفالعمومية.
- إن الامتحان الشفوي أو المقابلة، ورغم سلبياته العديدة، إلا أنه يمكن أن تجعل منه امتحانا ذا فائدة كبيرة، من خلال استغلاله في الكشف عن الجوانب السلوكية الشخصية المترشح، وهو ما يمكن تحليله عبر تطعيم لجان الانتقاء بعناصر ذات خبرة في هذا المجال- تعديل نصوص المرسوم التنفيذي رقم 12/194 بما يسمح بإلزامية حضور ممثل عن مصالح الوظيفة العمومية في المقابلات التي تتضمها المسابقات على أساس الشهادات وهذا بغرض إضفاء طابع الشنافية والنزاهة على المسابقة.

[1] [1] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص: 125.

- لضمان شفافية ونزاهة المسابقة تقترح تسجيل المقابلات سواء في الامتحان الشفوي أو المسابقات علىأساس الشهادات من أجل الاحتكام إلها عند حدوث أية تجاوزات.[1]

[1] شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص: 125.

خاتمة

خاتمة

لقد أحال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بيان كيفية إجراء وتنظيم المسابقات بمختلف أشكالها إلى التنظيم طبقا للمادة (82) وهو ما جاء به أحكام المرسوم التنفيذي رقم12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفية تنظيم المسابقات واالمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية إجرائها وما نقترحه وما نوصي به في هذا المجال :

- متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج االجتماعي إن إلزام المؤسسات و الإدارات العمومية بفتح المسابقات على أساس الشهادات إذا كانت توظف أعوانا للشباب حاملي الشباب .كان من الأفضل تخصيص نسبة مئوية مثال 30 % لهاته الفئات واقتصار المشاركة عليهم .
- المرسوم التنفيذي12 -194 قد تم إلزام القطاعات الوزارية بإعداده بالنسبة للمسابقات على أساسالمالحظ أن إطار تنظيم المسابقات واالمتحانات والفحوص المهنية حسب المواد (08-09)من الإختبارات والفحوص المهنية واالمتحانات المهنية، في حين أن المسابقات على أساس الشهادات كان من الضروري إلزامها أيضا وعدم اكتفاء بالمنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية في المؤسسات والإدارات العمومية.

- المكلفة بالوظيفة العمومية، ونظرا الرتباطه بالمؤسسة الوطنية للنشر والإشهار في الرتب من الصنف 10 إن إجراءات الإعالن عن المسابقات حدد بسبعة أيام عمل من تاريخ الرأي بالمطابقة من السلطة فما فوق، وعليه ضرورة استبدال ذلك بإيداع الإشهار لدى الوكالة الوطنية للنشر والإشهار خلال سبعة أيام عمل، ويتم انتظار أن تعلن ذلك.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الدستور:

1-القانون رقم 01/16، يتضمن التعديل الدستوري المؤرخ في06مارس 2016ج رع14 صادرة بتاريخ 7 مارس 2016

الاوامر:

1-صدر الأمر 66-133 عن رئيس مجلس الوزراء في الثاني من يونيو 1966 ونشر في الجريدة الرسمية في 7 يونيو 1966. يحتوي هذا الأمر على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. تم وضع قانون الوظيفة العمومية من أجل تحديد المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية.

2-أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3-المرسوم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها. العدد 26.

4-الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005، يعدل و يتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال عام 1390 الموافق 15 ديسمبر سنة 1970 و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

قائمة المصادر والمراجع:

المراسيم الرئاسية:

1-مرسوم رئاسي رقم 09-188 المؤرخ في جمادى الأولى عام 1430 الموافق 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006.

المراسيم التنفيذية:

1-المرسوم 85-59، المؤرخ في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

2-المرسوم التنفيذي 08-04ا، لمؤرخ في 19جانفي 2008المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشتركة في المؤسسات و اللإدرات العمومية ج ر العدد 03 الصادرة بتاريخ 20جانفي 2008

3-المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 08 نوفمبر2009، يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 64 الصادرة بتاريخ 08 نوفمبر 2009.

القرارات:

1-القرار المؤرخ في 13 أوت 1997، المتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق

بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في ماي 2000 و17 جوان 2002.

التعليمات:

1-التعليمة رقم 04 المؤرخة في 30 نوفمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري الخاصة بالترقية.

2-التعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم الوثائق الإدارية الصادرة من الحكومة.

3-التعليمة رقم 26/م ت م/ م ف م/ 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية.

4-التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أفريل 2012، محدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات العمومية و إجرائها، المديرية العامة للوظيف العمومي.

قائمة المصادر والمراجع:

المنشورات:

1-المنشور رقم 03 م ع و ع/01 المؤرخ في 14 جانفي 2001 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بمشاركة التوظيف الخارجية.

المؤلفات:

1-سليمان محمد الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة**، دار الفكر العربي القاهرة 1996

2-على عبد الله ، دروس تسيير الموارد البشرية، المركز الجامعي يحي فارس، المدية، 2005.

3-مصطفى الشريف، كتاب أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981.

4-شمس الدين بشير شريف، الجدارة في تقلد الوظيفة الجديدة، مصر، 2014.

5-شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، العدد الرابع، ديسمبر 2019.

6-باني رشيد، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، طبعة المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر و الإشهار، رويبة، سنة 2012.

قائمة المصادر والمراجع:

7-بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر 03 - 06، و القوانين الأساسية المدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هوما، الجزائر.

8-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

9-رشيد حباشي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، د م ن، 2012.

10- ضيف عامر، مداخلة حول المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية لفائدة المؤسسات والإدارات العمومية لولاية سكيكدة، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية سكيكدة، 2019.

11- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

المجلات والمقالات العلمية:

1-شمس الدين بشير، لعقابي سميحة، "نظام المسابقة كآلية ترشيد التوظيف في الجزائر،" مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، د س ن.

2-إبراهيم أبو سن، دور المقابلة في إختيار العاملين، دراسة تحليلية، مجلة الإداري، العدد 42، معهد الإدارة العامة، مسقط، عمان، 1990.

قائمة المصادر والمراجع:

3-محمد سيد الدماسي، الحقوق الدستورية في المجال الدستوري، حق المساواة في شغل الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 02، مصر، 1973

4-غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، دفاتر البحوث العلمية، المجلد 11. العدد01 المركز الجامعي مرسي عبد الله ، تيبازة، الجزائر، سنة 2023.

5-شمس الدين بشير و لعقابي سميحة، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 04، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، 2019/12.

أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجيستير:

1-مراد بوطبة، **نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، مارس 2017.

2-سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة- بومرداس، "مذكرة ماجستير- جامعة بومرداس، 2010-2009

قائمة المصادر والمراجع:

3-نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 01، 2017.

4-بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنسل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016.

مواقع إلكترونية:

1-تعريف و معنى توظيف في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي، اطلع عليه بتاريخ: 25-03-2025، الرابط: https://www.almaany.com/

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر وعرفان	
مقدمة	**01**
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لنظام المسابقات في الوظيفة العامة.	**05**
تمهيد	**05**
المبحث الأول: مفاهيم الأساسية مرتبطة بنظام المسابقات للالتحاق بالوظيفة العامة.	**06**
المطلب الأول: مفهوم التوظيف.	**06**
الفرع الأول: تعريف التوظيف لغة واصطلاحا.	**06**
الفرع الثاني: أنواع التوظيف.	**08**
المطلب الثاني: مفهوم نظام المسابقات	**12**
الفرع الأول: تعريف المسابقة.	**12**
الفرع الثاني: أنواع المسابقات.	**13**
المبحث الثاني: المسابقة في الجزائر وفق المرسوم التنفيذي 12- 194	**17**

المطلب الأول: المسابقات الخارجية.	**17**
الفرع الأول: التوظيف على أساس الاختبارات.	**17**
الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات.	**18**
الفرع الثالث: الفحص المهني.	**19**
الفرع الرابع: التوظيف المباشر.	**20**
المطلب الثاني: مسابقة داخلية	**21**
الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة.	**21**
الفرع الثاني: الترقية عن طريق الامتحان المهني	**23**
الفرع الثالث: الترقية على أساس التكوين المتخصص.	**23**
الفرع الرابع :الترقية على أساس الاختيار.	**24**
الفصل الثاني: شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف وفق المرسوم التنفيذي 12-194	**26**
تمهيد	**26**
المبحث الأول: شروط تنظيم المسابقات.	**27**
المطلب الأول: الشروط العامة.	**27**

المطلب الثاني: الشروط الخاصة.	**35**
المبحث الثاني: كيفيات تنظيم المسابقة وتقييمها.	**36**
المطلب الأول: كيفية تنظيم المسابقات.	**36**
الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها.	**36**
الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية.	**43**
الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والاختبارات المهنية وإعلان النتائج.	**44**
المطلب الثاني: تقييم نظام المسابقات.	**49**
الفرع الأول: مزايا نظام المسابقة.	**50**
الفرع الثاني: عيوب نظام المسابقة.	**51**
الفرع الثالث: مقترحات لترشيد نظام المسابقة.	**52**
الخاتمة	**54**
قائمة المراجع	**56**
قائمة المحتويات	**63**
ملخص البحث	**65**

ملخص البحث

الملخص:

نظم المشرع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية التوظيف من خلال السعي لايجاد افضل الطرق للاختيار الامثل للموظفين حيث جعل نظام المسابقة الطريقة الاصلية للالتحاق بالوظائف العمومية لما تتيحه من تحقيق لمبدأ أي المسااواة والجدارة بين المترشحين من جهة كما يعتبر نظام التعاقد في الوظيفة العمومية وسيلة استثنائيه تتم عبر عقد محدد المده او غير محدد المده من جهه اخرى واليه التوظيف احكمه مجموعه من الضوابط يتمكن في تكمن في الشروط الواجب اتباعها من اجل اختيار المورد البشري كما توجد اجراءات يجب على الاداره القيام بها في عمليه التوظيف في حاله مخالفتها فيؤدي حتما الى الغاء المسابقه وبالتالي الغاء عمليـــه التوظيف.

Abstract:

The Algerian legislator has regulated public sector employment by seeking to find the best methods for optimal employee selection. The competition system has been made the primary method for recruitment to public sector positions, as it enables the achievement of the principle of equality and merit among candidates. The contracting system in the public sector is also considered an exceptional method, implemented through a fixed-term or indefinite-term contract. The recruitment mechanism is governed by a set of controls, which include the conditions that must be followed for the selection of human resources. There are also procedures that the administration must follow during the recruitment process. Violation of these procedures will result in the cancellation of the competition and, consequently, the recruitment process.