

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of High Education and Scientific Research  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -  
University of Mohamed el Bachir el Ibrahimi-Bba  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
Faculty of Law and Political Sciences



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق  
تخصص: قانون إعلام ألي و أنترنت  
الموسومة بـ

## التعيين في الوظيفة العامة

إشراف الدكتورة:

\* بلقسام مريم

- إعداد الطالبين:

✓ علواني عبد الرؤوف

✓ جلايلي حسام

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر - ب-	سي حمدي عبد المؤمن
مناقشا	أستاذ مساعد - ب-	قيرة سعاد
مشرفا	أستاذ محاضر - ب-	بلقسام مريم

السنة الجامعية 2023/2022



\* ملحق بالقرار رقم ..... المؤرخ في .....  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): جلاهيلي حسان ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث لمالك  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 103152798 والصادرة بتاريخ: 131 101 2017  
المسجل(ة) بكلية / معهد التقني والعلوم التطبيقية قسم مهندسي تقنيات علم الحاسب الآلي والتطبيقات  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،  
عنوانها: التقنيات في الوظيفة الاحرجية

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 14 جوان 2023

توقيع المعني (ة)



\* ملحق بالقرار رقم ..... المؤرخ في .....  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): علوان عبد الرؤوف الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 120387315 والصادرة بتاريخ: 191 104 2011  
المسجل(ة) بكلية / معهد كلية العلوم والعلوم التطبيقية  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكورة التخرج، مذكرة ماجستير، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: التعميم في الوظيفة العمومية

أصيح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 14 جوان 2011

توقيع المعني (ة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرفان

الحمد لله على أنعم وسهل وأرشد فله الحمد كله وله الشكر كله على توطيننا

ومنعنا الصبر ومكننا لإنجاز هذا العمل

وبعد أتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان والعرفان مع فائق الاحترام

والتقدير للأستاذ المشرف الأستاذة : بلقسام مريم

على قبولها الاشراف على الموضوع، حيث لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها

رغم انشغالاتها وارتباطاتها ومدت لنا يد العون وهي مأجورة ومشكورة

كما نتقدم بخالص الشكر للجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل

والشكر موصول الى الأساتذة الكرام الذين وافقونا خلال المسيرة الدراسية

في قسم الحقوق تخصص قانون اعلام الي و انترنت

## إهداء

قال الله تعالى: " وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وبالوالدين إحسانا"

الحمد لله الذي منحني الصبر للكفاح وطلب العلم والنجاح فيه

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من خصهما الله تعالى بالذكر في كتابه الكريم، إلى أعلى ما في دنياي وإلى التي الجنة تحت قدميها إلى قدوتي إلى أمي الغالية حفظها الله

كما أهديه إلى من كان سندا لي ومنحني القوة على مواجهة الصعوبات إلى أبي الحبيب حفظه الله وأطال في عمره

إلى الأستاذة بلقسام مريم التي لم تبخل علينا ومساعدتنا في

إنجاز هذا البحث

إلى جميع أفراد عائلتي

إلى كل من مد لي يد العون وساهم في هذا العمل وإلى كل من نسي قلمي ذكره

\*ع رؤوف\*

## إهداء

﴿ وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا أَدْحَاقًا عَظِيمًا ﴾ فصلت

الآية - 35 -

الحمد لله كما ينبغي لجلاله وعظيم سلطانه، الحمد لله الذي أنعم وأتم .

أهدي فرحة تخرجني.

إلى تلك الإنسانية العظيمة، فدوتي ومثلي الأعلى في الحياة، التي طالما

تمنيت أن تفر عينها برؤيتي في يوم كمننا .... أمي.

\* إلى أبي العزيز الغالي رحمه الله \*

إلى من ساندوني بكل حبه عند ضعفني، إلى الشموع التي تنير لي الطريق

.... إخوتي

\* حسام \*

قائمة المختصرات:

الرمز	الكلمة
ص	الصفحة
ف	فقرة
ط	طبعة
ع	العدد.
و.ع	وظيفة عمومية
ق.أ.ع.و.ع	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية



# مقدمة

الموظف العام مرآة الدولة، فإن صلح اختياره من قبلها، صلحت الدولة بكاملها وإن تم اختياره خطأ لتولي الوظيفة العامة لفسدت هي الأخرى، فالموظف يعتبر أساس أجهزة الدولة ورأسها المفكر وساعدها المنفذ فه وعماد ممارستها لنشاطها. فالدولة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها... ولم يعد خافياً أن الإدارات العامة في الوطن العربي باتت تعاني من مشاكل إدارية عديدة حالت بينها وبين تحقيق رغبات جمهور المواطنين المتعاملين معها وطموحهم. ولعل من أهم المشاكل التي غدت تلازم معظم أجهزة الإدارة العامة في الوطن العربي، تلك الزيادة الملحوظة في أعداد العاملين فيها عن الحاجة الفعلية لهذه الأجهزة ناهيك عما أصاب دور الدولة بشكل عام من تطور وتحول بفعل عوامل عديدة أهمها ذبوع وانتشار ظاهرة العولمة وتفجر الثورة المعلوماتية والتكنولوجيا.

ولهذا فإن نشاط الدولة أدى بالضرورة إلى تزايد عدد المتقدمين للوظيفة العامة. لذلك اهتمت الدولة بالجهاز الإداري وإصلاحه، وتتميته سعياً لتطور المجتمع وتحقيق أماله في الكفاية والعدل ومن مظاهر هذا الإصلاح العمل على إيجاد نظام وظيفي يكفل إقامة مبدأ المساواة بين كل المتقدمين للوظيفة العامة منبثق من روح المنافسة القائمة على أساس الكفاءة والجدارة وليس على أساس الثقة والمحسوبية أو الولاء السياسي، وإذا كان المتقدم للوظيفة مؤهلاً للحصول عليها، من خلال اجتيازه امتحانات المسابقات وتفوقه على زملائه الآخرين، فيجب أن يعين في الوظيفة الملائمة لكفاءته انطلاقاً من قاعدة (وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب) ولهذا يعد التعيين APPONTMENT هو بمثابة احترام لكفاءة هذا المرشح للوظيفة.

وبما أن التعيين في الوظيفة العامة يعد من أهم حقوق واختصاصات - جهاز الخدمة المدنية - بوصفه المسؤول الأول لقبول طلبات الترشيح للوظيفة العامة من قبل المتقدمين لها، ومن ثم فهو الجهاز المختص بإصدار قرار التعيين بالنسبة للمرشح للوظيفة العامة، وهو أيضاً الجهة المسؤولة عن تقييم العمل الوظيفي في المرافق العامة التي يعمل فيها

هؤلاء لمعرفة قدرتهم على تحمل أعباء الوظيفة أو عدم قدرتهم، ليتسنى استبدالهم في ظل غياب القضاء الإداري بوصفه السياج المنيع لحماية الأفراد والإدارة على السواء.

### أهمية موضوع البحث.

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من دراسات الوظيفة العامة بصفة خاصة، فهي تتعلق بموضوع لم ينل نصيباً وافياً من الدراسة ألا وهو ( التعيين في الوظيفة العامة).

ويعد موضوع التعيين في الوظائف العامة من أخطر الموضوعات في العمل الإداري، لما يمكن أن يشوبها من انحراف في استعمال السلطة من الجهة المختصة من محاباة في التعيين واستغلال مراكز السلطة مع بروز المحسوبية، مما نتج عنه ضعف قدرة هذه العناصر على قيادة الجهاز الإداري ومن هنا تتجلى أهمية هذا الموضوع من الناحية الشرعية والقانونية كمحاولة للوقوف على شروط وطرق التعيين في الوظائف العامة في القانون الإداري الجزائري.

### إشكالية الدراسة.

هل وفق المشرع الجزائري في معالجة تعيين الموظف العمومي باعتباره مرآة للدولة بموجب مختلف النصوص القانونية والتنظيمية؟.

### منهج الدراسة.

اقتضت طبيعة الموضوع الاعتماد على المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية التي احتوتها الدراسة لتحديد فعاليتها أو قصورها في معالجة مسألة تعيين الموظفين، والاعتماد على المنهج الوصفي في توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع بما يساعد على فهمه وتحديده.

## أهداف الدراسة.

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- \* محاولة إعطاء تعريف شامل عن التعيين في الوظيفة؛
  - \* التعرف على الشروط والضوابط المعتمدة من طرف الإدارة عند انتقاء الموظفين العموميين؛
  - \* إبراز طرق التعيين في الوظائف العمومية وتحديد الأمور الواجب مراعاتها عند التعيين لأول مرة؛
  - \* المساهمة في رسم معالم الإطار القانوني للتعين في الوظائف العامة.
- أسباب اختيار الموضوع:
- أسباب ذاتية:
- \* الميول الشخصي للتعرف على النظام القانوني للتعين في الوظيفة العامة.
  - \* الرغبة في إثراء البحوث العلمية.
- أسباب موضوعية:
- قلة الدراسات بمسالة تعيين الموظفين العموميين.

## الدراسات السابقة.

- \* حمود، حملي، " المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993/1992،

- \* أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص:

شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، قسم: الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 1،  
2017/2016.

\* أجبلي حادة، آبت عيسى صورايا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا  
للتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، تخصص: القانون  
العام الداخلي، كلية لحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن  
يحي - جيجل، الجزائر، 2015 - 2016.

### خطة الدراسة.

وللإجابة عن الاشكالية وفق المناهج السابقة ارتأينا تقسيم البحث الي فصلين،  
نتناول في الفصل الأول الاطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية الذي قسم بدوره  
إلي مبحثين، تضمن المبحث الأول مفهوم التعيين في الوظيفة العمومية الذي تفرع الي  
مطلبين، جاء في المطلب الأول مفهوم التعيين، أما المطلب الثاني المبادئ التي تحكم  
الالتحاق بالوظيفة العمومية، بينما تضمن المبحث الثاني شروط وطرق التعيين في  
الوظيفة العمومية، والذي قسم الي مطلبين، تناولنا في المطلب الأول شروط تعيين  
الموظف العمومي، أما المطلب الثاني طرق تعيين الموظف العمومي وأما بالنسبة للفصل  
الثاني القواعد الاجرائية للتعين في الوظيفة العمومية والذي قسم الي مبحثين، تناول  
المبحث الأول اجراءات بعد التعيين في الوظيفة العمومية، والذي تفرع الي مطلبين، في  
المطلب الأول التريص ثم في المطلب الثاني الترسيم. أما المبحث الثاني الرقابة علي  
إجراءات التعيين قد قسم الي مطلبين كذلك، تناول المطلب الأول الاساس التشريعي  
للرقابة علي إجراءات التعيين، أما الثاني أنواع الرقابة.

وأنهت الدراسة بخاتمة اشتملت على أهم نتائج البحث وتوصياته.

الفصل الأول: الاطار

المفاهيمي للتعين في الوظيفة

العمومية.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

من المسلم به أن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام لا تستطيع أن تقوم بأعباء تسيير وتنظيم أجهزتها الإدارية إلا عن طريق أشخاص طبيعيين يمثلونها ويقومون بممارسة المهام الموكلة اليهم، هؤلاء الأشخاص يطلق عليهم " الموظفون العموميون "، وقد ارتبط مفهوم الوظيفة العمومية بمفهوم الدولة الحديثة خاصة مع تزايد عدد أنشطتها من أجل إشباع الحاجات العامة للأفراد، هذا الأمر يتطلب معه بذل الكثير من التنظيم للتوصل إلى الطريقة الجيدة لتوفير الخدمات الأساسية والرفاهية للمواطنين، حيث يعتبر الموظف العام بمثابة حجر الزاوية في أي دولة كانت، حيث أن هذه الأخيرة لا تستطيع أن تحقق الرقي والاستمرارية إلا عن طريق النهوض بنظام قانوني يكفل للموظف العام مجموعة من الحقوق والواجبات تساعده على أداء وظيفته على أكمل وجه.

وانطلاقاً مما سبق تبرز لنا تقسيم هذا الفصل الي مبحثين:

**المبحث الأول:** يتناول مفهوم التعيين في الوظيفة العامة.

**المبحث الثاني:** يتناول شروط وطرق التعيين في الوظيفة العامة.

## المبحث الأول: مفهوم التعيين في الوظيفة العامة

إن الحرص على الارتقاء بالوظيفة العامة يستوجب العناية باختيار الموظفين ذوا كفاءة أمرا ضروريا، حيث أن كل وظيفة تحتاج إلى موظف يحمل شروط ومؤهلات ومواصفات خاصة لا إنه ثم يكفي أن تطبق الشروط العامة والخاصة للموظف بل لابد من اختبار الموظف قبل تعيينه في الوظيفة للتأكد من جدارته وقدرته على القيام بأعباء تلك الوظيفة، وبناء على ما سبق، فهذا المبحث يحتوى على مطلبين: نتناول في أولهما تعريف التعيين في الوظائف العامة ونوضح في الثاني المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العمومية.

### المطلب الأول: تعريف التعيين في الوظائف العامة.

**التعيين:** لغة مشتق من العين حاسة البصر والرؤية أي أبصرته، وتعينت الشيء أبصرته، وتعين السقاء: رق من القدم وقيل التعيين في الجلد أن يكون فيه دوائر رقيقة مثل الأعين ومتعين إذا رن فلم يمسك الماء، وتعين عليه الشيء: لزمه بعينه، وتعيين الشيء: تخصيصه من الجملة.<sup>1</sup>

وعليه سنتطرق إلي تعريف التعيين من الناحية الفقهية(الفرع الأول)، ثم تعريفه من الناحية التشريعية(الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف التعيين فقها.

في الفقه، هناك العديد من المحاولات لتعريف التعيين، يقول سعيد مقدم في تعريف التعيين: " التعيين بمفهوم التسمية يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة، وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة علي المنصب الإداري كعناصر

<sup>1</sup> . ابن منظور: لسان العرب، ج 33، باب العين، ص ص 3196 - 3200.



## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

ضرورية لإثبات الانتماء الي الوظيفة العمومية واكتساب صفة الموظف، كما أنها مرتبطة ارتباطا بمبدأ استمرارية المرفق العام<sup>1</sup>.

يلاحظ علي هذا التعريف أنه حصر مدلول التعيين في الوظيفة العمومية الدائمة، وبالتالي ينطبق علي من سيحمل صفة الموظف، ويخضع (لق أ ع وع )، وعليه فهو تعريف ضيق للتعين.

كما أنه اغفل ضابطا مهما في تعريف التعيين، وه الوسيلة القانونية التي يصدر بها قرار اداري، وكذلك أن يكون صادرا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين لأن غياب هذا الشرط يجعل التعيين معدوما من الناحية القانونية.

وعرف عبد العزيز السيد الجوهري التعيين بأنه: " انعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة واعتبار المترشح موظفا بعد صدور قرار تعيينه"<sup>2</sup>.

رغم أن هذا التعريف ادرج الوسيلة القانونية للتعين، إلا أنه أطلق صفة الموظف علي المترشح بعد صدور قرار تعيينه، وفي حقيقة الأمر ان المترشح لا يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه اثر اجتياز فترة تربص بنجاح.

أما السيد الطيب، فقد عرف التعيين بأنه: "القرار الذي بموجبه يمنح للموظف رتبة، ويحتوي هذا القرار علي البيانات التالية: منصب العمل، الرتبة، المجموعة، القسم،

<sup>1</sup> . سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.ط،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 208.

<sup>2</sup> . عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز علي التشريع الجزائري)، د.ط، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1985، ص 95.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعيين في الوظيفة العمومية.

المرتّب، والتكليف، وعلّي المستوى الشكلي قرار التوظيف يخضع لتأشيرة المراقب المالي، أما تأشيرة المسبقة فقد ألغيت<sup>1</sup>.

تضمن هذا التعريف عناصر مهمة في تعريف التعيين، وهي: الالتحاق برتبة من رتب الوظيفة العمومية، صدور قرار بالتعيين يتضمن شروط معينة.

من خلال التعاريف السابقة والملاحظات التي وجهت إليها، يمكن صياغة التعريف التالي للتعين: هـ واجراء يلتحق بمقتضاه المترشح الناجح في مسابقة أو امتحان مهني أو أي نمط اخر من أنماط التوظيف برتبة من رتب الوظيفة العمومية، تتخذه السلطة المختصة بموجب قرار اداري يتضمن جملة من البيانات الشكلية الاساسية، ويخضع لرقابة المطابقة للنصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

### الفرع الثاني: تعريف التعيين تشريعيا.

باستقراء أحكام الأمر رقم 03/06<sup>2</sup> والنصوص القانونية المتعلقة بالتوظيف لوحظ غياب تعريف لتعيين الموظفين، كذلك بالرجوع الي المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري للموظفين وأعاون الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري لا نجد ايضا تعريفا لتعيين الموظفين، رغم أن المادة الاولى منه حددت بدقة الاشخاص الذين لهم سلطة التعيين.<sup>3</sup> وبالتالي من الضروري البحث في القضاء والفقّه عن هذه المسألة القانونية.

<sup>1</sup> . بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر رقم 03/06 والقوانين الاساسية

الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الاداري)، د.ط، دار هرمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 280.

<sup>2</sup> . الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يولي و2006، ج ر العدد

46 المؤرخة في 2006/07/16

<sup>3</sup> . المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة

للموظفين وأعاون الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج. ر، ع 13.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

والتعيين حسب المشرع الجزائري هو كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية والذي بدوره يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية، فهو إجراء سياسي لإضفاء طابع الاستقرار والاستمرار والديمومة على المنصب الإداري، كما يطلق على دخول العامل في الخدمة لأول مرة، ويراد به أيضا تولي الموظف وظيفة جديدة تختلف في طبيعتها أو من حيث شروط التعيين بها عن الوظيفة السابقة التي كان يشغلها هذا الأخير يعبر عنها بالنقل النوعي.<sup>1</sup>

والتعيين هو إجراء إداري تتخذه جهة مختصة يتم بمقتضاه إسناد وظيفة عامة واردة في الملاك الخاص بوظائف الدولة إلى شخص معين.<sup>2</sup>

حيث يعتبر التعيين الأداة القانونية الرئيسية للالتحاق بالوظائف العمومية خاصة بالنسبة إلى المواطنين في الدولة، وذلك من خلال إتباع جملة من الشروط والإجراءات المحددة في القانون، حيث تلزم الإدارة بإتباعها وعدم الخروج عنها، ضمانا لسيرورة وديمومة الخدمة العمومية، وبناءا على ما تقدم نتعرض تعريف مصطلح التعيين في الوظيفة العمومية.

حيث نجد أن محكمة القضاء الإداري المصرية أن التعيين في الوظائف الحكومية لا يمكن تخصيصه بأنه بدء صلة الموظف بالحكومة، إلا حيث يقوم هذا التخصيص من النص، حيث يري بأن " ترقية عامل اليومية إلى سلك الدرجات يعتبر في حكم التعيين، كما اعتبر كذلك نقل الموظف من الكادر المتوسط إلى الكادر العالي حسب قانون

<sup>1</sup> . أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص: شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، قسم: الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 1، 2016/2017، ص 68.

<sup>2</sup> . أجبلي حادة، آبت عيسى صواريا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، تخصص: القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل ، 2015 - 2016، ص 33.

## الفصل الأول:.....الإطار المفهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

1951 في مصر والملغي ولو في ذات الدرجة نظرا لاختلاف في الشروط بين الكادرين".<sup>1</sup>

ونستشف من مضمون هذا الحكم أن القضاء تبنى هو الآخر نفس الشروط التي اعتمدها الفقه والتشريع حيث وضح نقطة هامة مفادها أن صفة الموظف العام لا تلحق بالشخص الذي يشغل الوظيفة إلا إذا توافرت العناصر الأخرى المكملة له كأن يشغل وظيفة دائمة وأن يصدر بحقه قرار التعيين وأن تكون هذه الوظيفة في الوزارات أو أحد مصالحها أو الأجهزة الحكومية و وحدات الادارة المحلية والهيئات العامة.<sup>2</sup>

وفي هذا الإطار فان المساواة يحمل ثلاثة مفاهيم أساسية:

أولها: المساواة أمام القانون؛ ويقصد به أن يكون القانون مطبق بذات الطريقة على الجميع مهما كانت مستوياتهم، باعتبار أن القانون بقواعده العامة المجردة ينطبق على كافة بلا استثناء، وذلك عبر التزام القائمين على تطبيق القاعدة القانونية بعدم إقامة أي تمييز بين الخاضعين لها، لا تنص عليه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> . حكم المحكمة الادارية العليا في 12/07/1958 (المجموعة س 1 ص 713 وما بعد). عن عبد العزيز السيد

الجوهري، الوظيفة العامة، علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في النظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، فرع المؤسسات السياسية والادارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2012/2013، ص 217.

<sup>2</sup> . العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام(دراسة مقارنة)، التخصص: القانون العام، الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، المؤسسة: المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، م 4، ع 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تمسان، الجزائر، ص 241.

<sup>3</sup> . لا يتعلق هذا المظهر للمساواة بمحتوى العمل التشريعي ذاته، إنما يتعلق فقط بأساليب تطبيقه؛ ومفاد هذا أن على الحكام الامتناع عن التمييز بين الأفراد المخاطبين بالقاعدة القانونية خارج نطاقها.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

ثانيها: المساواة داخل القانون؛ ومعنى هذا أن القانون ينبغي أن يكون عادلا، وذلك بأن يقرر معاملة واحدة للمراكز القانونية المتماثلة، ومعاملة مختلفة للمراكز المتباينة، عبر قواعده العامة المجردة.<sup>1</sup>

وثالثها: المساواة بواسطة القانون؛ ومفاد هذا إمكانية تقرير معاملة واحدة لمراكز مختلفة، أو العكس، إذا ما اقتضى ذلك سبب موضوعي ومنطقي، يرتبط بالهدف من القانون، وبالمصلحة العامة.

وبالتالي يمكن القول أن مفهوم المساواة داخل القانون يعني طرح مبدأ المساواة ضمن محتوى القاعدة القانونية بغض النظر عن تنوع المراكز الواقعية للأفراد، أما مفهوم المساواة بواسطة القانون فإنه يطرح مبدأ المساواة ضمن محتوى القاعدة القانونية، آخذين في الاعتبار تنوع المراكز الواقعية وتعددتها، وعدم انتظامها في أنماط واحدة، وهذا التمايز في المراكز الواقعية هو الذي يرخص للقاعدة القانونية أن تخص أحكاما مختلفة للمراكز المتنوعة والمختلفة.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العامة.

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام، أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية، ترتبط أساسا بجملة من المواصفات

<sup>1</sup> . لا تحول المساواة أمام القانون دون وجود حالات من عدم المساواة بين المخاطبين بالقاعدة القانونية إلا ضمن تطبيقها على المراكز الفردية، لذا يطرح مفهوم المساواة داخل القانون ليؤكد المساواة من خلال محتوى القاعدة القانونية ذاته، وبذا يمكننا القول أن المساواة أمام القانون تقوم بتحقيق المساواة على ند ومباشر، في حين أن المساواة داخل القانون تحققها على نح وغير مباشر.

<sup>2</sup> . أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة (دراسة مقارنة)، د.ذ. م، ع 34، ج 2، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ص 45.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذي قوة دستورية، هو مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية. إلى جانب الشروط التنظيمية المعدة أصلا بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وإلى تلك العمليات الأخرى التي أفرزتها الممارسة العملية والتقنية، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال تقسيمها إلى مطلبين فرعيين، الفرع الأول نتاولنا فيه مبدأ المساواة والفرع الثاني نتاولنا فيه مبدأ الجدارة.

### الفرع الأول: مبدأ المساواة

مبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العامة يعتبر حجر الزاوية في قانون الوظيفة العامة، حيث تم تكريسه قانونا ولأول مرة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن، الذي يعتبر من أهم وثائق الثورة الفرنسية الأساسية الصادر في 26 أغسطس 1789، حيث جاء في المادة 06 منه على أن "القانون هو تعبير عن الإرادة العامة، يحق لجميع المواطنين المشاركة شخصا أو من خلال ممثليهم في تشكيلها، يجب أن ويكون هو نفسه للجميع، سواء كان يحمي أو يعاقب، كل المواطنين متساوون في نظره، مقبولون على قدم المساواة في جمع الأماكن والوظائف العامة، وفقا لقدراتهم، دون أي تمييز آخر ماعدا تمييزهم في فعاليتهم ومواهبهم.<sup>1</sup>

حيث تنص المادة 51 من الدستور على ما يلي:

"يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

<sup>1</sup>. حرير أحمد، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، بمخبر المرافق العمومية والتنمية، م 8، ع 01 ص 396، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، ماي 2022، ص 396.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

وهو ما نص عليه من قبل قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 وكذا المرسوم رقم 59-85 الذي نص على الضمانات الكفيلة باحترام وتطبيق قاعدة المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة من خلال إلزام المرافق العامة، لدى لجوئها للتوظيف، بمراعاة شروط عامة. يجب توافرها في جميع المترشحين من جهة، والتقليد بإجراءات وكيفيات التوظيف التي تقوم أساسا على نظام المسابقات المبنية على الشهادات أو الاختبارات.<sup>1</sup>

إن المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يقصد بها بشكل أساسي المساواة في الترشح لمسابقة التوظيف، حيث أن لكل مترشح يعتبر نفسه ضحية لمعاملة غير متكافئة أثناء إجراء المسابقة، منه التقدم إلى القاضي الإداري للتحقق من عدم انتهاك هذا المبدأ العام للقانون. ويمكن للقضاء الإداري في هذه الحالة إبطال قرار الإدارة على أساس أنه ينتهك مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، وهذا ما كرسه مجلس الدولة الفرنسي في 16 ديسمبر 1988.<sup>2</sup>

حيث أن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يعني أن يتساوى جمع الأفراد في تولي الوظائف العامة، وبالتالي يعاملوا نفس المعاملة، وأساس المساواة هنا هو أن تكون متاحة للجمع على السواء، وهذا ما أكدته المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي جاءت ما يلي: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة". ولكن لا مساواة تتحقق إلا بتوفر الشروط الأساسية التي يتطلبها القانون في المترشحين<sup>3</sup> وسيتم التطرق إلي هذه الشرط لاحقا.

أما عن الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة، فتتمثل في:

<sup>1</sup> . المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، المؤرخ في 1985/03/23، ج. ر، ع 13.

<sup>2</sup> . محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 222.

<sup>3</sup> . سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 189.

## 1- إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري:

وذلك بتمكينهم بعد ما ساهموا بنشاط في كفاح التحرير الوطني من أن يواصلوا بنفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة.

وهذا ما أكدته المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966.<sup>1</sup> " لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و26 أعلاه مع الاحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني"<sup>2</sup>، ما يلاحظ على هذا الاستثناء أن جل قوانين الوظيفة العامة في الدول تأخذ به حيث يعتبر مكافئة لهم على المجهودات التي بذلوها من أجل مصالح الوطن، حيث يعد مساسا بمبدأ المساواة في التوظيف من جهة، ومن جهة أخرى عرف التعيين في الوظائف العامة طغيانا للطابع السياسي الحربي بالدرجة الأولى. وهذا ما أكده الميثاق الوطني صراحة فجاء فيه "... إن اختيار الإطارات المؤهلة يعني الاعتماد بالدرجة الأولى على الالتزام، مما يتطلب توافر معايير إيديولوجية وسياسية محددة مع اختيارات ومبادئ الميثاق الوطني"<sup>3</sup>.

## 2: الوظائف المحجوزة:

<sup>1</sup> .فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 14.

<sup>2</sup> .فؤاد حجري، قانون التوظيف العمومي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص 16.

<sup>3</sup> .غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2013، ص 43.



وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة تحجز لفئة معينة لها ظروف اجتماعية خاصة. أمثالها فئة المعوقين ومعتوبي الحرب فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية. وهذا يحمل من المشرع معنى الوفاء لأفراد تحملوا تضحيات عالية في سبيل الدفاع عن الوطن كما أن هذا النوع من الوظائف يعرف خروجاً عن الإطار العام الذي يحكم توليه الوظائف العامة والمتمثل في عنصر الصلاحية فيتم في هذه الوظائف تغليب الاعتبارات الإنسانية على حساب بعض جوانب الصلاحية دون إلغائها كلية، ونتفق هنا مع الرأي الذي يرى أن هذا الاستثناء الذي يستهدف تحقيق رعاية مميزة لهذه الفئات من الأفراد لا يعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة.<sup>1</sup>

**3: الوظائف العليا:** وكما جاء في بيان الأسباب لقانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 في المادة 9 منه، وكذا المادة 126 من القانون الأساسي العام للعامل هي وظائف يعرف التعيين فيها تدخل السلطة السياسية.

حيث يختار هؤلاء الموظفين لتقنياتهم أو لاعتبارات راجعة إلى قيمتهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة فهم يمارسون مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة، علماً أن السلطة السياسية وفي ظل الحزب الواحد وغياب الفصل بين السلطات لم تكن تقتصر على الحكومة فقط بل كانت تشمل الحزب كذلك. كما أن الواجبات المفروضة على أصحاب هذه الوظائف من كفاءة والتزام ونزاهة والتي كانت على أسوأ حال من الانحراف، انتفى معها إمكانية ضمان حياد هاته الفئة من الموظفين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة-(دراسة مقارنة)، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة

بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كمية الحقوق جامعة الإسراء، الأردن، أبريل 2014، ص 19.

<sup>2</sup>. فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 16.

فشرط الالتزام الذي نصت عليه المادة 4 من المرسوم رقم 90-226 المؤرخ في 09 جوان 2021 المتضمن حقوق وواجبات الإطارات العليا والذي يقتضي التطابق مع برنامج الحكومة أستخدم لاستبعاد أشخاص معينين دون أسباب موضوعية تبرر ذلك هذا من جهة، وتصفية النظام من وجود أية معارضة داخل الجهاز الإداري ولو كانت مشروعة من جهة أخرى.

أما شرط الكفاءة الذي نصت عليه المادة (66/67) من نفس المرسوم لم يراع في كثيرا من الأحيان، كما أن شرط النزاهة الذي نصت عليه المادة 24 من نفس المرسوم كان أسوأ الشروط حقا في الواقع فالاختلاس والارتشاء والانحراف الأخلاقي كان من نصيب حاملي هذا الشعار فضلا عن يختارهم.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: مبدأ الجدارة.

حتى مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة بأهمية بالغة من الكتاب وتبنى العديد منهم تعريفاً لهذا المبدأ إذ يشير البعض إلى أنه المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة<sup>2</sup> ويعرفه آخرون بأنه النظام الذي يتيح الفرص المتكافئة امام المواطنين لتولي الوظائف العامة على اساس الصلاحية وليس على أساس المحسوبية السياسية أو الاجتماعية، وأكد آخرون على ضرورة ربط الجدارة بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة فجاء تعريفهم لنظام الجدارة بأنه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة وأوضحت محكمة القضاء الإداري المصرية في والاحتفاظ بهم على اساس الكفاءة

<sup>1</sup> . حمود، حملي، " المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، أطروحة لنيل درجة

دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993/1992، ص 208.

<sup>2</sup> . صبري جليبي احمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة(دراسة مقارنة)، د. ط، دار الجامعة الجديدة،

د.ب.ن، 2008، ص 85.

## الفصل الأول:.....الإطار المفهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

وحدها دون غيرها أحد أحكامها بأن للجدارة عناصر عدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الادارية والفنية ومنها ما يتصل بالمران والذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والاقبال عليه والتفرغ له والعناية به، ومنها ما يتصل بحسن السير والسلوك وحسن السمعة، وتجد ذلك في شتى العناصر والمقومات الأخرى التي تتجمع من ماضي الشخص وتاريخ حياته الوظيفية.<sup>1</sup>

لا يختلف معني الجدارة في الاصطلاح عن معناها في اللغة، فقد عرفها البعض بأنها " أن يكون الشخص الذي يلي أمر المسلمين أهلاً لهذه الولاية، وذلك باستجماع الشخص للشروط الواجب توافرها لما يتولاه".<sup>2</sup>

يعرفه بأنه ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة.<sup>3</sup>

عرّف فقهاء الإدارة مبدأ الجدارة على أنه " ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة والتي قد تتحرف بولاء الموظفين نح والمصالح الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة من جهة<sup>4</sup> ويتميز النظام القائم على أساس هذا المبدأ بخصائص متعددة يمكن أن نجملها فيما يلي<sup>5</sup>:

<sup>1</sup> . محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 05.

<sup>2</sup> . صبري حيلي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 128.

<sup>3</sup> . حمدي امين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها واصلاحها، ط 3، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص 296.

<sup>4</sup> . سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية للنشر، 1990، ص 143.

<sup>5</sup> . عبد الهادي حمدي أمين، إدارة شؤون، المرجع السابق، ص 58.

- \* اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة.
- \* تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة.
- \* اعتماد امتحانات التسابق لاختيار الموظفين.
- \* عدم إجراء أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي.
- \* محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة.
- \* التعيين في الوظيفة العامة على أساس الصلاحية وليس كمكافأة على خدمة سياسية أو حزبية.
- \* حياد الموظفين المدنيين سياسيا.
- \* الأخذ بمبدأ دائمية الوظيفة العامة وعدم ارتباطها بالحزب السياسي.
- \* الترقيّة تكون على أساس الجدارة.

فهذا النظام القائم على المسابقات العامة كأسلوب للتوظيف من شأنه تحقيق رقابة شعبية للتأكد من اختيار العناصر المؤهلة والكفاءة لشغل هذه الوظائف. وانطلاقاً من ذلك نجد أن بعض الدول اعتمدته كوسيلة وقائية لتحقيق الكفاية في الوظيفة العامة كما اتجه هذا النظام القائم على الجدارة بولاء الموظفين الوجهة السليمة نحو الدولة ورعاية مصالحها، عكس نظام المحاباة. وعليه نطرح السؤال حول الدور الذي لعبه هذا المبدأ في نظام الوظيفة العامة الجزائري.<sup>1</sup>

إن تقييم مبدأ الجدارة في التوظيف من خلال مبدأ الحياد الوظيفي يقتضي طرح السؤال التالي: إذا كان إقرار مبدأ الجدارة في أي نظام للوظيفة العامة يهدف إلى حياد أو

<sup>1</sup> . عبد الهادي، المرجع نفسه، ص 58.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعيين في الوظيفة العمومية.

تحديد الموظف العام ومن ثم الإدارة. وذلك من خلال تجنب المحاباة فما هي المكانة التي يحتلها في نصوص الوظيفة العامة عندنا؟ خاصة وأن المشرع ومن خلال نصوص الوظيفة العامة اعتمد أسلوب المسابقة كأداة للتوظيف من جهة وربط إلزامية الحفاظ على المنصب بمدى احترام الموظف العام واجب الالتزام من جهة أخرى. وبالرجوع إلى نص الميثاق الوطني نجد أن المناضلين هم الذين يتولون مناصب المسؤولية في الإدارة ومعايير الانضمام هي المكافحة بإصرار من أجل انتصار الاختيار الاشتراكي المحدد في الميثاق الوطني والافتناع بسلامة مبادئ جبهة التحرير الوطني<sup>1</sup> محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة كما أن التركيز على هذه الاعتبارات يظهر من خلال دستور 1976 الذي يراعي في عملية الالتحاق بالوظيفة العامة، الاعتبارات السياسية الحزبية بالدرجة الأولى. حيث تنص المادة 38 على أنه يوّلى المسؤوليات في الدولة لمن تتوفر فيه الكفاءة والنزاهة والالتزام، بالإضافة إلى ذلك فإن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 ينص في المادة 20 منه على ضرورة احترام الموظف لسلطة الدولة والعمل على احترامها. في حين أن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985 في المادة 21 منه نص على ضرورة التزام الموظف بخدمة الحزب والدولة والمساهمة بكفاءة وفعالية في الأعمال التي تباشرها القيادة السياسية واحترام ومراعاة مصالح الأمة والدفاع عن مكاسب الثورة. وهذا ما لا ينسجم مع المبدأين معاً، الجدارة والمساواة حيث كان الولاء هو المعيار الأساسي للتعيين، مما دفع بالموظفين إلى الولاء للرؤساء المنتمون إلى الحزب والتخوف على مناصبهم جراء مخالفة رأي الرئيس، وهذا نتج عنه نقص فعالية الإدارة وعدم حيادها خاصة عند ما طغت المصالح الخاصة على المصلحة العامة. من خلال المواد 31، 34، 38، 56، من المرسوم رقم 85 - 59 المشار إليه نجد أن هناك إشارة إلى اعتماد

<sup>1</sup> . الميثاق الوطني، 1976 ص 56.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعيين في الوظيفة العمومية.

مبدأ الجدارة، وعليه يمكن القول أن هناك تردد من طرف المشرع يظهر في محاولة تكريس مبدأ الحياد الوظيفي من خلال مبدأ المساواة والذي لا يقتصر على المساواة في التوظيف بل يتعداه إلى المساواة بين المواطنين أمام سير المرافق العامة والمساواة في الالتزامات والأعباء. فالمساواة في الالتزامات والأعباء تختلف تبعا لاختلاف المجالات المتعددة في الدولة كما أن مساواة جميع الأفراد أمام سير المرافق العامة في الدولة يقتضي أن تقدم نفس محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة المنافع لجميع المرتفقين الذين يوجدون في وضع متشابه دون محاباة وبأي شكل كان<sup>1</sup> لكن وعلى الرغم كذلك من تبني مبدأ الجدارة في التوظيف في نصوصنا القانونية هناك إطار سياسي غير ملائم، حيث يظهر الحياد مجرد رغبة محصورة على مستوى هذه النصوص ليس إلا، وذلك لأن مبدأ الحياد في حد ذاته لا يقوم على الولاء الذي يدين به الموظف العام للدولة إلا بصفة ثانوية فهو يشترط قيام نظام سياسي قائم على التنافس بين الآراء المتعارضة ويكون عندئذ دوره هو إبعاد الصراع السياسي عن الحياة الإدارية. لكن وفي ظل النظام السائد في هذه الفترة والقائم على نظام الحزب الواحد الذي يعتبر الممثل الوحيد للمنظمة السياسية التي تتحكم بمفردها ولا تترك مجالاً للتكتلات السياسية الحزبية التي تخلق التناقض، كان مفهوم الحياد عندئذ حياد في أداء الخدمة العامة فقط. هذا الأخير الذي يعتبر جزءاً هاماً من نظرية الحياد ككل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . أحمد، محيو، " محاضرات في المؤسسات الإدارية "، ترجمة محمد عرب صاصيلا، د. ط، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1996، ص 481.

<sup>2</sup> . عبد الهادي، المرجع السابق، ص 60.

## المبحث الثاني: شروط وطرق التعيين في الوظيفة العمومية.

يقتضي التعيين حتى يكون صحيحا، أن يصدر بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب القوانين والتنظيمات المعمول بها، وأن ينصب التعيين علي وظيفة شاغرة، وأن تتوفر بعض البيانات الشكلية في قرار التعيين المطلوب الأول، ثم هناك طرق للتعين المطلوب الثاني.

### المطلب الأول: شروط التعيين.

هناك مجموعة من الشروط للتعين في و.ع تتمثل في صدور قرار بالتعين من سلطة مختصة قانونا واستيفاء شروط التعيين في الوظيفة العمومية الفرع الأول، وصدور قرار التعيين في وظيفة شاغرة بصفة قانونية توافر بعض البيانات الشكلية في قرار أو مقرر التعيين الفرع الثاني.

الفرع الأول: صدور قرار بالتعين من سلطة مختصة قانونا واستيفاء شروط التعيين في الوظيفة العمومية.

يشترط لصحة التعيين أن يصدر بقرار أو مقرر من السلطة المختصة، وهذا الشرط نصت عليه المادة 95 من الأمر رقم 03/06<sup>1</sup>، حيث جاء فيها :  
تعود صلاحيات تعيين الموظفين الي السلطة المخولة بمقتضي القوانين والتنظيمات المعمول بها.

واهم نص قانوني حدد السلطة المختصة بتعيين الموظفين المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات

والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>2</sup>، حيث ورد في المادة الاولى

<sup>1</sup> . المادة 95 من الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> . المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المرجع السابق.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

منه: " تخول سلطة تعيين الموظفين وتسييرهم، إلا اذا نص التنظيم المعمول به علي خلاف ذلك:

\* الوزير فيما يخص مستخدمي الادارة المركزية.

\* الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

\* رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.

\* مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة".

ونصت المادة 2 من المرسوم المذكور علي أنه: " يمكن أن تمنح لكل مسؤول

مصلحة، سلطة التعيين وسلطة التسيير الاداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته ".

اذن بموجب المادتين المذكورتين، يملك سلطة تعيين الموظفين الوزير أو الوالي أو رئيس

المجلس الشعبي البلدي أو مدير المؤسسة العمومية ذات الطابع الاداري أو مسؤول

المصلحة اذا تلقي تفويضا في سلطة التعيين والتسيير.

كذلك من شروط صحة التعيين أن يستوفي المترشح الناجح جميع الشروط

القانونية العامة الوارد ذكرها في المادة 75 من الامر 03/06، وهي:

\* الجنسية الجزائرية.

\* التمتع بالحقوق المدنية.

\* خل وصحيفة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

\* إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية.

\* توافر شروط السن القانوني والقدرة البدنية والذهنية.

\* توافر المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية المراد الالتحاق بها.

كما تتحقق الادارة أو المؤسسة العمومية من توافر هذه الشروط بتقديم المترشح لملف

يتضمن الوثائق الازمة المنصوص عليها في التنظيم الذي يحكم التوظيف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> .التعليمية رقم 1 المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194، يحدد كفايات

تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، المؤرخ في

2012/04/25، ج. ر، ع 26.



الفرع الثاني: صدور قرار التعيين في وظيفة شاغرة بصفة قانونية توافر وبعض البيانات الشكلية في قرار أو مقرر التعيين.

يشترط لصحة التعيين أن تكون هناك وظيفة شاغرة يراد شغلها، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من الأمر رقم 103/06<sup>1</sup>: " كل تعيين في الوظيفة العمومية لدى المؤسسات والادارات العمومية يجب أن يؤدي الي شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية " .

تبدو أهمية هذا الشرط من الناحية النظرية في منع التوظيف العشوائي أو علي أساس المحاباة والوساطة، كما يساهم في التسيير التقديري للموارد البشرية وتفادي ظاهرة تضخم تعداد الموظفين في المؤسسات والادارات العمومية<sup>2</sup>.

ويثبت شغور الوظائف والحاجة الي شغلها في مخطط تسيير الموارد البشرية الذي

يخضع لرقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

وتجدر الاشارة الي أن هذا الشرط في التعيين نصت عليه القوانين السابقة للوظيفة العمومية، فالأمر رقم 133/66<sup>4</sup> نص عليه في المادة 11.

أما المرسوم رقم 85 / 59<sup>5</sup>، فبالإضافة إلي النص علي هذا الشرط، وضع جزاء علي مخالفته، حيث اعتبر عدم التقى دبه خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه للجزاء التأديبي.

<sup>1</sup> . الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> . تتجه الكثير من الدول الي تخفيض تعداد الوظيفة العمومية لتقليص النفقات العمومية في ظل الازمات المالية

المتعاقبة، والاتجاه نحو الفعالية والجودة والتسيير بالنتائج راجع في ذلك :

\_ داهي سيدي لعروصي، مسألة اصلاح قانون الوظيفة العمومية بالمغرب . الواقع والافاق .، اطروحة دكتوراه، كلية

العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، المغرب، 2007 / 2008، ص 110 وما بعدها.

<sup>3</sup> . المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في

المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، المؤرخ في 2012/04/25، ج.ر، ع 26.

<sup>4</sup> . الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>5</sup> . المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

أوجبت كذلك بعض النصوص التنظيمية توافر بعض البيانات الشكلية في قرار أو مقرر التعين، اذ يجب أن يتضمن بدقة<sup>1</sup> :

\* منصب العمل.

\* السلك والرتبة والصنف.

\* الرقم الاستدلالي للصنف.

\* المصلحة التي المعين فيها.

\* تاريخ بدء سريان قرار أو مقرر التعين.

ويخضع قرار أو مقرر التعين لرقابة المطابقة للنصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما يخضع أيضا للرقابة من قبل المراقب المالي<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: طرق التعين.

إذا تقدم لشغل الوظيفة العامة عدد من المترشحين فهناك طرق التوظيف في النظام الجزائري، نجد أن هناك الطرق طريقة الاختيار الحر والإعداد الفني الفرع الأول، ثم بعد ذلك نتطرق إلي طريقة المسابقة والانتخاب الفرع الثاني فطريقة التكليف الفرع الثالث.

### الفرع الأول: طريقة الاختيار الحر والإعداد الفني.

طبقا لطريقة الاختيار الحر فإن التعين في الوظيفة العامة يترك الحرية المطلقة لجهة الإدارة، حيث تتمتع بسلطة تقدير واسعة ولا يقيدتها سوى ضرورة أن يتوافر فيمن يتم

<sup>1</sup> . المادة 39 من المرسوم رقم 59/85، والتعليم رقم 17 المؤرخة في 2009/07/12، تتعلق بتعيين نماذج القرارات

المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية، صادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> . المادة 6 مكرر 3 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95 يعدل ويتم المرسوم رقم 145/66 المتعلق بتحرير بعض

القرارات ذات الطابع التنظيمي والفردى الخاص بالموظفين، المؤرخ في 1995/04/29، ج. ر، ع 26.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعيين في الوظيفة العمومية.

تعيينه الشروط التي حددها القانون، ولكن يعاب هذا الأسلوب أنه يفتح الباب على مصر اعيه للمحسوبية والرشوة نظرا لعدم وجود رقيب على عمل الإدارة. كما أن هذا الأسلوب من شأنه القضاء على مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العامة، الذي يعتبر من المبادئ الدستورية الهامة.

ويتميز هذا الأسلوب بأنه يعطي لجهة الإدارة الحرية المطلقة لاختيار أفضل العناصر وهي وحدها القادرة على الاختيار، فجهة الإدارة هي المسؤولة فنيا عن العمل الإداري وبالتالي من مصلحتها اختيار أفضل المرشحين لشغل الوظيفة العامة، وقد نصت التعليم رقم 38 المؤرخة في 08/ 02/2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية في فقرتها الثانية<sup>1</sup> على الاختبارات والبرامج التي تشملها المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة كرتبة متصرف، فقد كانت هذه الطريقة هي المعتمدة أساسا خلال القرن الماضي، حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بهذا الاختبار وفقا لما تراه يحقق مصالحها وما ميز تلك الفترة في هذه الطريقة هو سيطرة الأحزاب السياسية ورجال المال والسلطة العامة واحتكارها للوظائف وفق ما يساير منطقتها، فأغلب الدول عدلت عن هذه الطريقة لكثرة عيوبها بعد أن كان الحزب الحاكم هو الذي يعين مثل بريطانيا سنة 1855، والولايات المتحدة الأمريكية سنة 1883 م.<sup>2</sup>

كما أن هذا الأسلوب من شأنه القضاء على مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العامة وهو من المبادئ الدستورية الهامة، فأصبح التعيين في ظل هذه الأوضاع خاصا، إلا أن إيجاد حلول نهائية لهذا المشكل يعد أمرا صعبا نظرا لتفشيته في كامل الإدارات فإذا كانت الحرية الممنوحة للإدارة قد نتج عنها نتائج بالغة الضرر فإن تقييدها الكامل يعد

<sup>1</sup> . التعليم رقم 38، المؤرخة في 02 /08 /2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 227.

<sup>2</sup> . السرخسي محمد بن أحمد، المبسوط، د.ط، دار المعرفة، بيروت، 1993، ص 6.

## الفصل الأول:.....الإطار المفهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

كذلك ضارا بالنسبة لها وعليه فطرق الاختيار والتعيين في الوظائف العامة تتطلب رسما قانونيا واضحا كطريقة الانتخاب وإعداد الموظفين والمسابقة والوظائف المحجوزة.<sup>1</sup>

أما طريقة الإعداد الفني، يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المرشحين لشغل الوظيفة العامة فنيا وعلميا.

وتعتبر هذه الطريقة أفضل الطرق للاختيار العامين طالما أنها تأخذ في الاعتبار حاجة المجتمع الفعلية من هذا النوع من الوظائف.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: طريقة المسابقة والانتخاب.

وتعتبر طريقة المسابقة الطريقة الرئيسية لاختيار الموظفين في معظم التشريعات الوظيفية في العالم، لما لها من فوائد جمة من أهمها احترام مبدأ تكافؤ الفرص بين المرشحين لشغل الوظيفة العامة واحترام مبدأ المساواة بين المترشحين والقضاء على المحسوبية والوساطة في شغل الوظائف العامة.

وتعتمد هذه الطريقة على الإعلان عن الوظائف الشاغرة، ثم اجتياز المتقدمين لعدة امتحانات كتابة وشفوية، ثم ترتيب المتسابقين حسب نتيجة الامتحان على أن يشرف على وضع الامتحان لجنة مشكلة من فنيين على درجة عالية من الكفاءة، وهي الطريقة الأكثر استعمالا في الجزائر.<sup>3</sup>

إلا أن التطورات التي لحقت بالجزائر جعلت المشرع يترك للسلطة المختصة سلطة تحديد الوظائف التي يجري فيها امتحان وتلك التي لا يجري فيها امتحان، فقد حدد الامر 06-03 طرق التوظيف وذلك في المادة 80 من القانون بقوله "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> . أحمد طرشي، المرجع السابق، ص 133.

<sup>2</sup> . شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، د.ط، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 58.

<sup>3</sup> . بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العمومية، د.ط، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2010، ص 55.

<sup>4</sup> . المادة 80 من الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

\* المسابقة على أساس الاختبارات.

\* المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

\* الفحص المهني.

\* التوظيف المباشر من بين الموظفين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

حيث يتم اختيار وانتقاء أفضل المرشحين على أساس المسابقة الاختيارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون الناجح في المسابقة هو صاحب الحق النهائي في التعيين في الوظيفة العمومية.

يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المرشح دورا في التعيين، فالتعيين لا يعتمد فقط على نتيجة الامتحان بل يؤخذ المؤهل الحاصل عليه ودرجته بعين الاعتبار.

\* يعتبر هذا النوع من التوظيف أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، حيث لا يختلف هذا النوع من التوظيف عن طريقة المسابقة على أساس الاختبارات.<sup>1</sup>

يعد هذا النوع من التوظيف ضمن التوظيف المباشر، حيث لا تكون هناك حاجة إلى إجراء مسابقة، فالشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وقد نصت عليه المادة 34 من المرسوم 85-259<sup>2</sup> كما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 06-03 في بندها الرابع والذي نص على: " التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة<sup>3</sup> " يعنى هذا النوع من التوظيف بالأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة.

<sup>1</sup> .بوعلام سنوسي، المرجع السابق، ص 56.

<sup>2</sup> . المادة 34 من المرسوم 59/58، المرجع السابق.

<sup>3</sup> ، المادة 80 من الامر رقم 03/06، المرجع السابق.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

فهذه الطرق تستخدمها أغلب الدول في مجال التعيين المبتدئ وفي مجال الترقية إلى وظائف أعلى، فهذه الطريقة تقضي بإجراء مسابقات تنافسية بين المرشحين للوظيفة لانتقاء أفضلهم، وقد اعتمدت هذه الطريقة على عدة صور منها.

\* مسابقات كتابية (اختبار تحريري أو خطي).

\* مسابقات مهنية (اختبار شخصي أو شفوي).

\* الاختبار العملي أو التنفيذي.

فالمسابقات لا تعتبر مجرد امتحانات عادية يكفي للنجاح فيها الحصول على نسبة معينة من النوع الكلي لدرجات الامتحان، بل هي عامل تنافسي حقيقي بين المتقدمين لشغل الوظيفة وقد تكون اختبارات الانتقاء تحريرية، وقد تكون شفوية، ويعتبر النوع الأول الأكثر شيوعا لاقتصاده في الوقت والجهد ولكي يحقق هذا النموذج نجاحا يجب ألا يقتصر على مجال تقييم الجوانب العلمية والنظرية ولا يقتصر على عناصر الثقافة العامة فقط، وإنما يشمل عناصر قياس قدرة المرشح على مباشرة المهام والمسؤوليات التي تتضمنها الوظيفة الشاغرة.

أما النوع الثاني فيتمثل في الاختبارات الشفوية والتي هدفها اكتشاف شخصية المرشح والتي قد تعجز الاختبارات الكتابية على كشف ذلك.

أما طريقة الانتخاب تعتمد على اختيار الناخبين لأحد المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة، وهذا الأسلوب رغم أنه يتفق مع مفهوم الديمقراطية إلا أنه يتلاءم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الدولة، أو أعضاء الهيئات البرلمانية، أما شغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب فلا يعتبر أسلوب ملائم لما له عيوب تتلخص في عدم قدرة الناخب على اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة العامة لأنه سوف يتأثر بالحملة الانتخابية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>. شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 59.

وقد سار المشرع الجزائري على نهج نظيره المصري، حيث ألغى أسلوب الانتخاب كأسلوب لشغل الوظيفة العامة وحل محله أسلوب التعيين عدا حالات خاصة كتعيين رئيس البلدية حيث أن الإطار القانوني المنظم لعملية التوظيف عن طريق الانتخابات يتمثل في القانون 01-12 المتعلق بالانتخابات<sup>1</sup>، والذي احتوى العديد من الأحكام ذات الصلة باختيار الموظفين لشغل وظائف معينة، ولا تزال هذه الطريقة متبعة في بعض البلدان رغم أن أسلوب الانتخاب من أفضل وأنجح الطرق للتعين في الوظائف العامة بسبب تحقيقه لنوع من الديمقراطية داخل الإدارات إلا أنه أقل انتشارا في معظم دول العالم لما يترتب على هذه الطريقة من:

\* رهن اختيار الموظف بمدى تأثيره على الناخبين أكثر من قدرت المرشح على ممارسة الوظيفة أي جعل التعيين في الوظيفة العامة مرهون بمدى ما يتمتع به الشخص من صلات وعلاقات شخصية بدل الكفاءة والجدارة المهنية.

\* يدفع الموظفين ممن تم اختيارهم يعملون بشتى الطرق لتحقيق مصالحهم ولو كان ذلك على حساب المصلحة العامة.

\* طريقة الانتخاب غالبا ما تؤدي إلى عدم الاستقرار نظرا لما تتسم به من دورية الأمر الذي ينعكس سلبا على أداء الجهاز الإداري.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: طريقة التكلفة

والتكلفة هو تعيين شخص في إحدى الوظائف بناء على قرار صادر من الجهة الإدارية بدون رضا الشخص المكلف، وأعتبر طريقة استثنائية في التعن في الوظائف العامة، لا تم اللجوء إليها إلا نادرا.

<sup>1</sup> . القانون العضوي رقم 12 / 01 المؤرخ في 18 صفر عام 1433- هـ / 12 / يناير / 2012 المتعلق بنظام

الانتخابات، ج ر، ع 1، ص 9.

<sup>2</sup> . بوعلام سنوسي، المرجع السابق، ص 58.

## الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.

قد تلجأ الإدارة استثناء للتعين في الوظيفة العمومية لأسلوب التكليف، ويحدث ذلك عادة في مجال الوظائف التي يقل عدد المرشحين لشغلها رغم أهميتها، ويتم ذلك بأوامر تكليف يلزم المكلف بموجبها بقبول الوظيفة واستلام العمل وإلا تعرض للجزاء، وقد حدد القضاء الإداري المصري ماهية التكليف بقوله: "أداة استثنائية للتعين في الوظيفة العامة بحسب الشروط والأحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة بهذا الشأن، وإذا ما تم شغل الوظيفة بأوامر التكليف أصبح المكلف بهذه المثابة شأنه شأن غيره من الموظفين، ولا يقدح في ذلك أن رضى الموظف بقبول الوظيفة فاقده، ذلك أن التكليف في أساسه يقوم على استبعاد هذا الرضى، ويصدر جبرا على المكلف لضرورات الصالح العام.<sup>1</sup>

وقد أقر القانون الفلسطيني هذا التكليف في العديد من المواقع، فنراه ينص في القرار بقانون لسنة 2012 المعدل لقانون انتخاب أعضاء مجالس الهيئات المحلية رقم 12 لسنة 2005 المعدل بقانون رقم 12 لسنة 2005 على أنه أن: "يستمر المجلس المنتهية صلاحيته في تسيير أعمال المجلس لحين اجراء الانتخابات واستلام المجلس المنتخب لمهامه"، ومع هذا يجمع البعض ما بين وصف التكليف والتعيين في الوظيفة العمومية ويطبق عليه بطبيعة الحال ما يطبق على التعيين المطلق في الوظيفة العامة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . فادي علاونة، الأسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، م 13،

ع 02، جامعة الاستقلال، فلسطين، سبتمبر 2022، ص 513.

<sup>2</sup> . فادي علاونة، المرجع نفسه، ص 513.



### خلاصة الفصل الأول:

التعيين في الوظيفة العمومية إجراء قانوني تتخذه المؤسسة أو الإدارة المعنية في حق شخص ما استوفى الشروط القانونية المطلوبة سواء العامة أو الخاصة.

بحيث تتجسد أهمية التعيين كونه يمر بطرق واجراءات مسبقة، ويقوم على أساس مبدائي المساواة والجدارة، ونظرا للطبيعة التنظيمية لعلاقة الموظف بالإدارة، يعتبر قرار التعيين عملا اداريا منفردا، يصدر من جانب الادارة ويخضع لأحكام وقواعد الوظيفة العمومية.

## الفصل الثاني:

### ظوابط التعيين في الوظيفة

## الفصل الثاني: ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

إن موضوع الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبيرة باعتباره يساهم في ضمان استقرار الدولة واستمرارها، لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام يهدف إلى تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة وعادلة تضمن محاربة الرداءة داخل الإدارة العمومية ويسمح ل وبممارسة حقوقه وواجباته، كما أن فعالية الهياكل والتنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وإن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بالوظيفة العمومية التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب.

فضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية يكتسي أهمية خاصة لذا قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة لالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة، بالإضافة إلى الضوابط الإجرائية والشكلية التي تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي يؤدي خرقها وعدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

ومنه في هذا المبحث سيتم التطرق الى إجراءات بعد التعيين في الوظيفة المبحث الأول، ثم إلي الرقابة علي اجراءات التعيين المطلب الثاني.

### المبحث الاول: إجراءات بعد التعيين في الوظيفة.

إن مرحلة التبرص تحظى بأهمية كبيرة سواء لدى المتربص أو الهيئة المستخدمة لذا ارتأيت في هذه الدراسة تسليط الضوء على المنظومة القانونية لمرحلتين يمر بهما المتربص وهما مرتبطين ببعضهما لا تكاد تنفصل الأولى عن الثانية فالأولى: هي مرحلة التبرص وفيها يكتسب صفة المتربص ليكون له منظومة قانونية خاصة به من حيث الحقوق تتمثل أساسا في تلك المشتركة بينه وبين الموظف المرسم واستثناءا في تلك الحقوق المكفولة له خاصة نظرا لخصوصية الفترة بالنسبة له من جهة وهيئة المستخدمة من جهة ثانية والمرحلة الثانية هي مرحلة التثبيت وفيها يستعد المتربص لأن يصبح موظفا بكامل الحقوق والواجبات وذلك بعدما يمر على إجراءات التقييم والتقييم عن طريق أجهزة المشاركة لدى الهيئة المستخدمة لتقرر إضفاء صفة الموظف عليه من عدمه وذلك بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وإجراء التثبيت كذلك، حيث ستطرق في المطلب الأول إلى إجراء التبرص، ثم بعد ذلك إجراء الترسيم في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول: إجراء التبرص.

لقد خصص قانون الوظيفة العمومية مرحلة إعداد وتهيئة المتربص وسماها التبرص تحت الفصل الثاني من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يولي وسنة 2006 وأفرد لها 20 مادة فيها الكثير من الإحالات على التنظيم التي لم تصدر أو تنشر بعد، مما يستشف معه أن المشرع لم يولي لها الاهتمام الكبير على الرغم من أنها المرحلة الأساسية التي يمكن من خلالها تنويع المتربص بصفة الموظف، فمن خلال ذلك سنتطرق إلي تعريف العون المتربص ومدته الفرع الأول، ثم إلي الوضعية غير المستقرة للعون المتربص وحقوقه وحقوقه الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف العون المتربص ومدته.

لم يعرف المشرع في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة<sup>1</sup> العمومية التربص، رغم تخصيصه بفصل كامل، هو الفصل الثاني من الباب الرابع، وهو أمر طبيعي لأنه يخرج عن مهام المشرع صياغة التعاريف لما يضعه من مفاهيم، بل هو أمر منوط بالفقه والقضاء.

عرف عبد الحميد كمال حشيش التربص علي أنه " اختبار إضافي ذو طابع عملي، وهو التكملة المنطقية لما يجري من مسابقات عند التعيين<sup>2</sup>. تعتبر فترة التربص إذن، فترة تجريبية أو اختبار عملي هدفه الكشف عن الصلاحية العملية للعون المعني للنهوض بأعباء وظيفته، وذلك بعدما كشفت مسابقة التعيين عن صلاحيته النظرية.

وعليه، وانطلاقاً من هذا المفهوم للتربص، يمكن تعريف العون المتربص على أنه: عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غري أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة في السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على اجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعني فيها، يعتبر العون المتربص إذن، بفعل قابليته للتبرسيم مستقبلاً، موظفاً محتملاً.<sup>3</sup>

أما عن مدة التربص، حددت المادة 48 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مدة التربص بسنة كاملة، وذلك بنصها على أنه: "يجب

<sup>1</sup> . الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> . عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، د.ط، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1974، ص 186.

<sup>3</sup> . شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، م 4، ع 4، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ديسمبر 2019، ص 241.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة التربص مدتها سنة<sup>1</sup>.  
وبالنسبة لبداية حساب أو سريان هذه المدة، فقد سكت عنها المشرع، إلا أن المنشور رقم  
17 المؤرخ في 12 جويلية 2009 والصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية  
والمترقب بتعيين نماذج القرارات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات  
والمؤسسات العمومية، اعتبر أن تاريخ بداية سريان فترة التربص هو نفسه تاريخ بداية  
سريان قرار التعيين<sup>2</sup>.

تعتبر مدة السنة المقررة لفترة التربص مدة معقولة وكافية بأن تسمح للإدارة  
بالكشف عن مؤهلات المتربص، وتقدير مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة المعني  
فيها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة تشكل قاعدة عامة لا يجوز الخروج عنها بواسطة  
القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين، وذلك طبعاً باستثناء الأسلاك المنصوص  
عليها في المادة 3 من الأمر رقم 03/06<sup>3</sup>، والتي تملك قوانينها الأساسية مكنة وضع  
أحكام استثنائية لهذا الأخير في مجال سير الحياة المهنية، ومن ثم يجوز لهذه القوانين  
مخالفة مدة السنة المقررة لفترة التربص وذلك إما بالزيادة أو بالتخفيض.

### الفرع الثاني: الوضعية غير المستقرة للعون المتربص وحقوقه.

يمتاز المركز القانوني للعون المتربص، رغم تمتعه بوضعية قانونية وتنظيمية،  
بعدم الاستقرار الناتج عن الطابع الاحتمالي وغير المؤكد لترسيمه، فه وقد يرسم في الرتبة  
المعني فيها، وفي هذه الحالة يكتسب صفة الموظف العمومي، كما قد يسرح إذا كشف

<sup>1</sup> . المادة 48 من الامر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> . منشور متوفر علي الموقع: يوم 2023/05/14 على الساعة، 23:12-[https://wartilani.hopital-](https://wartilani.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/recueil_dgfp.htm)

[dz.com/guide%20en%20arabe/recueil\\_dgfp.htm](https://wartilani.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/recueil_dgfp.htm):

<sup>3</sup> . الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يولي و2006، ج ر العدد

46 المؤرخة في 2006/07/16

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

تربصه عن ضعفه في أداء مهام الوظيفة المعني فيها، وفي هذه الفرضية يفقد صفته كعون عمومي.

تأكيدا لهذه الوضعية غير القارة للعون المتربص، فتح المشرع للإدارة اتخاذ أحد ثلاثة حلول أساسية عند نهاية التربص هي: ترسيم المتربص في رتبته، تمديد فترة التربص، وتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.<sup>1</sup>

يمكن للسلطة الإدارية صاحبة التعيين أن تقرر بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمديد فترة التربص، وذلك إذا ما قدرت أن فترة التربص الولية التي اجتازها العون المعني لم تسمح لها بتكوين قناعة أو عقيدة معينة حول مدى صلاحيته لشغل الوظيفة التي عني فيها. وقد نص المشرع في المادة 85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> على أن التمديد يكون لمرة واحدة ولنفس مدة التربص الأولي. ومما تجب الإشارة إليه، أن المشرع مل يفرض تسبب قرار تمديد فترة التربص، مما يجعل منه إجراء اختياريًا يكون للسلطة الإدارية إعماله أو إهماله وفق ما تراه مناسبًا.

ويمكن لقرار التمديد أن يكون محلاً للطعن عليه بالإلغاء أمام القاضي الإداري من طرف العون المتربص إذا ما قدر عدم مشروعيته. غير أنه تلزم ملاحظة أن الرقابة التي يمارسها القاضي على هذا القرار هي رقابة محدودة<sup>3</sup>، لا تتجاوز حدّ معاينة مدى وجود خطأ في الواقع أو خطأ في القانون أو احترام في السلطة، وكذلك مدى وجود خطأ واضح في التقدير.<sup>4</sup>

بالإضافة إلى الترسيم والتمديد، يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحية التعيين كذلك أن تقرر بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المبين على تقرير

<sup>1</sup>. المادة 85 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup>. المادة 58 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>3</sup>. عبد الجليل مفتاح، المرجع السابق، ص 12

<sup>4</sup>. شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 245.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

الرئيس السلمي تسريح العون المترس، وذلك إذا ما قدرت فيه ضعفا مزمنا أو عدم صلاحية نهائية للقيام بمهام وظيفته.

وقد قيد المشرع سلطة الإدارة من ناحية الوقت الذي يتعين فيه إصدار قرار تسريح العون المترس، حيث تنص المادة 85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>1</sup> على أن قرار التسريح يجب أن يصدر بعد انتهاء مدة التريص. يرتب على هذا التقييد الزمني إصدار قرار التسريح، أنه يمنع على الجهة الإدارية اللجوء إلى تسريح العون المترس قبل انتهاء مدة تريصه، وإلا اعتبر قرارها غير مشروع، جاز للقاضي الإداري إلغاؤه.

غير أن قاعدة عدم جواز أعمال سلطة التسريح أثناء فترة التريص أو قبل نهايتها، ليست مطلقة، حيث توجد بعض الأوضاع التي تبرر اللجوء إلى هذا التسريح المسبق، يمكن ردها إلى ما يلي<sup>2</sup>:

\_ يمكن تسريح العون المترس أثناء فترة تريصه، وذلك لأسباب تأديبية، بمعنى يعتبر التسريح في هذه الحالة إجراء تأديبيا يخضع للضمانات الموضوعية والإجرائية الحاكمة للتأديب، وليس تسريحا لعدم الصلاحية المهنية.

\_ يجوز تسريح المترس كذلك قبل انتهاء فترة تريصه إذا ثبت عدم صلاحيته الصحية للقيام بوظيفته وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الطبية المختصة.

يجوز التسريح المسبق للعون المترس في حالة الإلغاء المبرر باعتبارات مصلحة المرفق لمنصب العمل الذي من المفترض أن يرسم فيه العون المترس.

أما عن حقوق المترص، فقد كرس الدستور في الفصل الرابع تمتع المواطنين ببعض الحقوق والحريات في المواد 141 و المادة 57 من الدستور تعديل 2020 والمتمثلة في حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والأحزاب، والاجتماع وممارسة النشاط

<sup>1</sup>. المادة 85 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

<sup>2</sup>. شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 245.



## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

النقابي والسياسي وحرية الانتخاب والترشح، بالإضافة إلى الحق في الإضراب، كما كرس الدستور مبدأ عام من مبادئ الوظيفة العامة وه مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة، هذه الحقوق والحريات لا تزول باكتساب صفة الموظف لأن الأمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يولى وسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التأكيد في المواد من 26 إلى 29 من قانون الوظيفة العمومية على تمتع الموظف بها وفي ذلك حماية للموظف من تعسف الهيئة الإدارية الموظفة وهذه الحقوق هي:

### 1- الحق في الراتب الشهري بعد قضاء الخدمة:

يعتبر الراتب أول حق مقرر للموظف مقابل أدائه للخدمة، وه ومبلغ من المال يتقاضاه الموظف العمومي، شهريا من الدولة، وبصفة دورية ومنتظمة، ولا يستحق هذا الراتب إلا بعد أداء الخدمة، أي في نهاية الشهر.

وقد نصت المادة 32 من الأمر 03/06 علي مايلي: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في الراتب"<sup>1</sup>.

وقد استعمل مصطلح الراتب دون غيره، كمصطلح الأجر الذي أشار اليه المشرع في المرسوم رقم 59/85<sup>2</sup> وبالتحديد في المادة 70 منه، ويجد تبريره بأن المرتب لا يكون مقابل عمل كما هو الشأن بالنسبة لبقية العمال، لكن الأصل أنه وسيلة تعكس المركز الاجتماعي للموظف الذي يتناسب ومهامه، باعتبار مؤتمنا علي مصالح الدولة.

ولما كانت للمرتب أهمية بالغة سواء من الناحية المادية التي تشعر الموظف بأهميته في المجتمع، وتمكنه من اشباع مختلف حاجياته، أو من الناحية المعنوية، التي تجعل منه عنصرا ذو مركز اجتماعي مرموق، فإن ذلك يستوجب توفير كل الضمانات لتمكين

<sup>1</sup>. المادة 32 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 6.

<sup>2</sup>. المرسوم 59/85، المرجع السابق.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

الموظف من الحصول علي مرتبه كاملا دون المساس به إلا في حالات استثنائية، ويكون هذا في حالة الانقطاع أو التوقف عن الخدمة، حيث يكون مآله خصم أو توقيف للراتب كما هو الشأن في حالتى الغياب غير المبرر عن العمل أو الاضراب غير المشروع<sup>1</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 207 من الأمر رقم 03/06 والتي جاء فيها:

"باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب علي كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"<sup>2</sup>.

يتم تصنيف الراتب طبقا للمادة 08 من الأمر 03/06 علي حسب مستوى التأهيل المطلوب كما هو مثبت بالمؤهلات والشهادات التي تتوج عن مختلف دورات، والتي نصت علي ما يلي:

" تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (04) الآتية:

\* المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين علي مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

\* المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

<sup>1</sup> . مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية العمومية، د. ط، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، د. ت. ن، ص ص 41 . 42.

<sup>2</sup> . المادة 207 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 28.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

\* المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

\* المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو مستوى تأهيل مماثل،

يمكن ان تقسم المجموعات الي مجموعات فرعية <sup>1</sup>.

ويعتبر الطابع التجريدي والموضوعي لنظام المرتبات، متعارضا مع حرص الدولة على بلوغ أعلى مستوي من الفاعلية في سير المرافق العامة، لأن تحديد قيمة المرتب بصفة مسبقة، ودون الأخذ بعين الاعتبار الجهود المبذولة وكذا مستوي الاخلاص والتفاني الذي قد يتميز به الموظف المستفيد لا يساعد علي تنمية روح المبادرة والمسؤولية<sup>2</sup>.

وقد حددت المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 280/16 جداول تصنيف الرتب وكمثاله علي ذلك بينت أن سلك المتصرفون يشمل أربع رتب<sup>3</sup> :

الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	الرتبة
537	12	متصرف
578	13	متصرف محل
621	14	متصرف رئيسي
713	16	متصرف مستشار

<sup>1</sup> . المادة 8 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 3.

<sup>2</sup> . مولود ديدان، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> . المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، المؤرخ في 02/11/2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04/08 المؤرخ في 19/02/2008.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

وقد حددت قيمة النقطة الاستدلالية ب 45 دج طبقا للمادة 08 من المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

وبذلك يكون راتب المتصرف مثلا كما يأتي :

الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للصنف 12:  $45 \times 537 = 24165$  دج.

فالمرتب ينتج من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب الذي يساوي 537 في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45 دج<sup>1</sup>.

وبصدور الأمر رقم 03/06 أصبح الراتب يتكون من عنصرين فقط هما: الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات ( ومنح ذات طابع عائلي)، حيث نصت المادة 119 علي ما يلي: " يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من :

\* الراتب الرئيسي،

\* العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف، زيادة علي ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به"<sup>2</sup>.

### 2: الحق في العطل والحماية الاجتماعية.

العطلة، فمعناها أوسع من الراحة، لأن العطلة قد يكون سببها إراحة الموظف، أو سببها شيء آخر، فالعطلة هي: انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها مع استمراره في التمتع بحقوقه، والحفاظ علي وضعه القانوني.

<sup>1</sup>. سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 250.

<sup>2</sup>. المادة 119 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 16.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

يتبين من خلال دراسة أحكام الأمر رقم 03/06 أنه يمكن تقسيم العطل المرخص بها كالآتي:

. **العطل العامة:** يقصد بالعطل العامة العطل التي يستفيد منها كافة الموظفين، وفي كل الحالات، وهي:

. **العطلة الاسبوعية:** القاعدة العامة وفق ما نصت عليه المادة 191 أن العطلة الاسبوعية مدتها يوم واحد: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به "

إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 2009/07/22 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 1997/03/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية نص علي أنه: "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم واحد الي يوم الخميس"<sup>1</sup>.

أكد هذا النص علي يومين للعطلة الاسبوعية وهما: الجمعة والسبت، إلا أنه يمكن تأجيل العطلة الاسبوعية طبقا للمادتين 191 و193 من الأمر رقم 03/06 اذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك، ويستفيد الموظف الذي عمل في العطلة الاسبوعية من عطلة تعويضية للمدة نفسها.

. **العطلة السنوية:** يستفيد الموظفون من عطلة سنوية مدفوعة الأجر، تحتسب وفق عدة قواعد حددتها المواد: 194، 196، 197، 198، 204 من الأمر رقم 03/06.

لقد قرر الأمر 03/06 بعض الضمانات للموظفين للتمتع بالعطلة السنوية وهي<sup>2</sup> :

\* عدم جواز انهاء العلاقة الوظيفية أو ايقافها أثناء العطلة السنوية.

<sup>1</sup> . المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 2009/07/22، ج. ر، ع 4، المعدل للمرسوم التنفيذي

رقم 59/97 المؤرخ في 1997/03/09 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.

<sup>2</sup> . المادتان 201 و205 من رقم 03/06، المصدر السابق.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

\* توقيف العطلة السنوية في حالة تعرض الموظف لمرض أو حادث مبرر، حتى يستفيد من عطلة مرضية ومن كافة الحقوق المرتبطة بها.

\* عدم جواز تعويض العطلة السنوية براتب.

وتجدر الإشارة إلى أن ضرورة المصلحة قد تقتضي استدعاء الموظف الموجود في عطلة سنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين<sup>1</sup>.

. **عطل الأعياد:** يتمتع الموظفون بعطل الأعياد المدفوعة الأجر وفق ما نص عليه القانون<sup>2</sup>، وهي:

\* **عطل الأعياد الدينية، وهي:** أول محرم، عاشوراء، المولد النبوي الشريف، عيد الفطر، عيد الأضحى، مدتها يوم واحد ما عدا عطلتي عيد الفطر وعيد الأضحى، فمدتها يومين

\* **عطل الأعياد الوطنية والعالمية، وهي:** عيد أول نوفمبر، عيد الخامس من جويلية، وعيد العمال، عيد رأس السنة الميلادية، مدتها يوم واحد.

\* **العطل الخاصة:** يقصد بالعطل الخاصة تلك العطل التي لا يستفيد منها كل الموظفين وإنما البعض منهم فقط لتوفر بعض الدواعي، وهذه العطل هي:

\* **عطلة الأمومة:** تمنح الموظفة عطلة أمومة مدفوعة الأجر خلال فترة الحمل والولادة<sup>3</sup>، مدتها 98 يوما، ويدفع صندوق الضمان الاجتماعي راتبها الرئيسي دون العلاوات<sup>4</sup>.

\* **العطلة المرضية:** يستفيد الموظف من عطلة مرضية، وذلك بشرطين أساسيين:

\* وقوع مرض أو حادث مبرر يمنع الموظف من أداء مهامه.

<sup>1</sup> . المادتان 199 و206 من الامر رقم 03/06، المرجع نفسه.

<sup>2</sup> . القانون رقم 278/63 المتعلق بالأعياد الرسمية، المؤرخ في 1963/07/26، المعدل، ج.ر، ع 53.

<sup>3</sup> . المادة 213 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> . المادتان 28 و29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل

والمتمم، ج. ر، ع 28.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

\* توجيه طلب الي الادارة أو المؤسسة التي ينتمي اليها، مع تقديم الشهادة الطبية التي تثبت المرض أو الحادث.

والعطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى لا تتجاوز 6 أشهر خلال السنة، وقد تكون طويلة المدى تزيد عن 6 أشهر اذا تعرض الموظف الي مرض خطير<sup>1</sup>.

وغني عن البيان أن العطلة المرضية سواء كانت قصيرة المدى أم طويلة المدى، فان الموظف يتلقى راتبه الشهري من صندوق الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

\***عطلة الحج**: لمتربص الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، ويمكن أن تضاف إلي هذه المدة الفترة الضرورية للسفر<sup>3</sup>.

ويلاحظ من خلال قراءة المادة 210 من الامر 03/06 (لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة) باللغتين العربية والفرنسية أن هذه العطلة خاصة بالموظفين المسلمين فقط.

يتمتع المتربص كذلك بالحق الحماية الاجتماعية، حتى بعد وفاته، فإذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل، فانه يستفيد من منحة تساعده علي العيش الكريم، وفي هذا الصدد نصت المادة 33 من الأمر رقم 03/06 علي أنه: "للموظف في الحماية الاجتماعية والتقاعد في اطار التشريع المعمول به"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> . أنظر في العطل المرضية :\_ المواد 201، 202، 203 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

\_ المواد من 7 الي 26 من المرسوم رقم 135/66 يتعلق بالعطل، المؤرخ في 02/06/1966، ج.ر، ع 46.

\_ المواد من 14 الي 22 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02/07/1983، المعدل والمتمم، ج.ر، ع 28.

<sup>2</sup> . سلوى الفاسي الفهري، الوضعية الادارية للموظف العمومي، مجلة المحاكم الادارية، جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، الرباط، ع 2، 2005، ص 22.

<sup>3</sup> . المادتان 210 و 211 من الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> . الامر 06/03، المرجع السابق، ص 6.

### 3- الحق في عدم إنهاء علاقة العمل:

الحق في الاستقرار بالمنصب أول هذه الحقوق يبدأ بمجرد التثبيت وه ضمانته أساسية ضد العزل أو إنهاء العلاقة ولانجد هذا الحق في علاقات العمل الأخرى لأن الموظف يختلف عن العامل في تحديد مدة العقد وتمديدتها كأصل عام وكذا من حيث الأجر والراتب مما يجعل من الاستقرار في المنصب مستمد من طبيعة الوظيفة التي يمارسها الموظف، فالمتربص حسب المشرع بوضعيته هذه لا يمكن منحه هذا الحق لأنه مازال تحت الاختبار والتجربة، ويترتب على هذا الحق النقابي والحق في الإضراب كما يحددهما القانون باعتبارها تحصيل حاصل للاستقرار المهني(6)، وبهذا يكون المشرع قد حرم المتربص من الحقوق الفرعية المترتبة على هذا الحق وهي الحق النقابي وحق الإضراب<sup>1</sup>.

### 4- الحق في التكوين:

ولا نعني هنا تحسين المستوى أو تحيين المعارف إنما المقصود ه والتكوين الأولي والأساسي للولوج إلى الوظيفة، فعلى الإدارة أن تقوم بإعداد المتربص لاكتساب صفة الموظف(7) وذلك عن طريق إما التكوين التحضيري أو المتخصص أو التناوبي، ناهيك عن التدريب العملي وعلى الرغم من أن المراسيم والقرارات الوزارية سواء القديمة أو الجديدة نظمت العديد من البرامج التكوينية إلا أنها مازالت تفتقد إلى التخصص من ناحية وإلى الجديدة من ناحية أخرى.

### 5- الحق في المرور على اللجنة المتساوية الأعضاء قبل تثبيته.

فلقد نصت المادة 91 من نفس الأمر المذكور أعلاه على: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة." فمن المعلوم أن اللجنة المتساوية الأعضاء هي الضمانة الأساسية لحق الموظف، وبنص

<sup>1</sup>. سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حوليات جامعة

الجزائر 1، م 34، ع 03، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، سبتمبر 2020، ص 170.



المشروع على أن المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمترين تخضع للجنة المتساوية الأعضاء يطرح إشكالات فيما أن اللجنة المتساوية الأعضاء تتعد كمجلس تأديبي وكلجنة لتثبيت المترين في الحالة الأولى: هل المترين في حالة ارتكابه خطأ جسيم يمكن أن يحال على اللجنة باعتبارها مجلس تأديبي أم أن المشروع قصد من خلال الوضعية الإدارية شيئاً آخر؟ ولقد أجابت نص المادة 27 و28 من المرسوم المذكور سابقا التي عدت درجات العقوبة المخصصة للمترين التي تختلف عن الدرجات المخصصة للمرسوم.<sup>1</sup>

#### **6- الحق في انتخابات لجان المشاركة.**

نعني بها كل من: اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ومجلس تثبيت، اللجنة التقنية ولجنة الطعن المنبثقة عن اللجنة المتساوية الأعضاء، وجاء هذا الحق في مقابل ذلك المنع من الترشح لعضوية اللجان حيث نصت المادة 89: من نفس الأمر المذكور أعلاه على: "لا يمكن أن ينتخب المترين في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه".<sup>2</sup>

#### **المطلب الثاني: التثبيت.**

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلي تعريف وخصائص التسجيل في الفرع الأول، ثم إلي تمييزه عن ما يشابهه من الانظمة المختلفة(الفرع الثاني).

#### **الفرع الأول: تعريف وخصائص التسجيل.**

يعتبر تسجيل العون المترين بعد نهاية فترة تربصه الإجراء الغالب في الواقع العملي، وهو يتقرر إذا ما كشف التربص الذي اجتازه العون المعني عن صلاحيته

<sup>1</sup> . سلوى الفاسي الفهري، المرجع السابق، ص 24.

<sup>2</sup> -سلامة عبد المجيد، المرجع السابق، ص 173.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

لممارسة مهام الوظيفة المسندة إليه، ويترجم قانونا عن طريق إصدار قرار أو مقرر الترسيم من الجهة الإدارية صاحبة التعيين ويسري هذا القرار من تاريخ انتهاء فترة الترسيم.

عرفت الفقرة الثانية من المادة 04 من الأمر رقم 03/06 الترسيم بأنه:

" الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

يلاحظ علي هذا التعريف ما يلي:

\* الترسيم هو إجراء قانوني يصدر من السلطة التي تملك صلاحية التعيين.

\* هو إجراء قانوني بمقتضاه يؤكد التعيين الصادر في حق العون العمومي من خلال تثبيته في الرتبة المعين فيها.

\* إن الفقرة المذكورة استعملت مصطلح الموظف يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته، وهذا يتناقض مع الوصف المذكور للشخص المعين قبل الترسيم في الفقرة الأولى " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفته عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري "، فهذه الفقرة أعطت وصف العون للشخص الذي عين في وظيفة عمومية دائمة قبل الترسيم، وكان من الممكن تفادي هذا التناقض لو صيغت الفقرة الثانية بما يوافق الفقرة الأولى، كالاتي " الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المعين في رتبته، وبذلك يكتسب صفة الموظف ".

وبالمقارنة مع القوانين السابقة للوظيفة العمومية يلاحظ غياب تعريف للترسيم، رغم اعتباره من شروط اكتساب صفة الموظف، فالأمر رقم 133/66، استعمل مصطلح الترسيم ولم يعرفه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> . المواد: 01، 02، 29 من الامر رقم 133/66، المرجع السابق.

أما المرسوم رقم 59/85، فقد استخدم مصطلح التثبيت بدل الترسيم<sup>1</sup>.

خلاصة القول أن الترسيم هو إجراء قانوني تتخذه السلطة المختصة بقرار، يتم من خلاله تثبيت العون العمومي في الرتبة المعين فيها، فيكتسب صفة الموظف، ويخضع كليا للنظام القانوني للوظيفة العمومية.

أما عن خصائص الترسيم فتتمثل في:

\* الترسيم إجراء قانوني يصدر بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي تملك صلاحية التعيين.

\* هو آخر شرط من شروط اكتساب صفة الموظف، فبصدور قرار الترسيم يكتسب العون العمومي صفة الموظف.

\* يسري الترسيم من تاريخ انتهاء فترة التريص.

\* هو الإجراء الحاسم في اكتساب صفة الموظف، واستقرار المركز القانوني التنظيمي للعون العمومي، وفي تأكيد تواجده في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية بصفة نهائية.

**الفرع الثاني: تمييز الترسيم عن بعض الانظمة المشابهة له.**

يمكن تمييز الترسيم عن بعض الاعمال المشابهة له:

**أولا: تمييز الترسيم عن التعيين**

\* التعيين إجراء يتم بمقتضاه التحاق المترشح الناجح برتبة من رتب السلم الاداري بشكل غير بات، أما الترسيم فه واجراء من خلاله يثبت العون العمومي في رتبته بعد النجاح في اجتياز فترة التريص، وعليه فالترسيم عملية تالية للتعين ومكمله له.

\* التعيين لا يكسب المترشح الناجح صفة الموظف، وإنما يكسبه صفة العون العمومي، وهذا عكس الترسيم الذي يكسبه صفة الموظف.

<sup>1</sup> . المواد: 05، 41، 48، 49 من المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

\_ التعيين يجعل المترشح الناجح في مركز قانوني وتنظيمي غير مستقر أثناء فترة الترخيص، أما الترخيص، فيجعله في مركز قانوني وتنظيمي مستقر، يخضع لأحكام ق أ ع وع ومختلف القوانين والتنظيمات ذات الصلة<sup>1</sup>.

\* التعيين بصفة مترخص يحرم العون العمومي من بعض الحقوق كالترشح لعضوية لجان الموظفين، والاحالة علي بعض الوضعيات كالاستيداع والانتداب، ويسترجع هذه الحقوق بعدما يكتسب صفة الموظف بالترخيص، فهذا الأخير يجعل الموظف في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية نهائية، وبالتالي يخضع لكافة الواجبات، ويتمتع بكل الحقوق المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>2</sup>.

### ثانيا تمييز الترخيص عن التنصيب:

\* التنصيب اجراء يدخل ضمن متطلبات صدور قرار أو مقرر التعيين، يعبر عن قبول المترشح للوظيفة المزمع تعيينه فيها، وأهميته تظهر في اعتماد تاريخ توقيعه كمرجع لتسلم مهام الوظيفة، وبهذا يظهر الفرق بين التنصيب والترخيص، فالأول يعبر المترشح الناجح من خلاله عن رغبته في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ويستلم مهام الوظيفة، أما الترخيص فه تثبت هذا الأخير في الرتبة المعين فيها.

\* التنصيب يجعل المترشح الناجح أهلا للتعيين، ويبدأ في ممارسة مهامه بصفة مترخص ليس له صفة الموظف، فهذه الأخيرة لا يكتسبها إلا بالترخيص.

<sup>1</sup> . عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 23.

<sup>2</sup> . بوزيان مكلل، القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الادارة في الجزائر، مجلة الادارة، المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 19، ع 37، 2009، ص 16.

ثالثاً- تمييز الترسيم عن التثبيت:

\* التثبيت مصطلح يستعمل في علاقات العمل، استعمله القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>، واستعمله أيضا كما سبقت الإشارة المرسوم رقم 59/85 المتضمن (ق أ ن ع م ا ع) الصادر تطبيقا (ق أ ع ع) الذي تبنى توجه توحيد الاطار القانوني لعالم الشغل<sup>2</sup>.

والتثبيت في اطار علاقات قانون العمل مفاده تأكيده استمرار علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل بعد انقضاء المدة التجريبية.

أما مصطلح الترسيم وان كان يشترك مع التثبيت في تأكيد استمرار العلاقة القائمة، إلا أنه يختلف عنه في كون أن الترسيم يمكن الموظف من شغل رتبة في السلم الاداري، ويندمج في مسار مهني يسمح له بالتدرج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> . المادة 19 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، المؤرخ في 21/04/1990، ج ر، ع 17.

<sup>2</sup> . المادة 05 من المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق.

<sup>3</sup> . عبد الجليل مفتاح، نظرة علي القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 7، 2010، ص 11.

## المبحث الثاني: الرقابة علي إجراءات التعيين.

إن الإجراءات التي تسبق قرار التعيين تخضع للرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لكي تتسم هذه الإجراءات بالمشروعية وتكون مطابقة للقانون، والتنظيم المعمول به في المجال الوظيفي، ومن أجل ذلك تم إرساء هذه الرقابة من طرف المشرع الجزائري حرصا على التطبيق السليم للنظام القانوني للتوظيف.

حيث سنتطرق إلي الأساس التشريعي للرقابة علي اجراءات التعيين المطلب الأول، ثم إلي أنواع الرقابة المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الأساس التشريعي للرقابة علي اجراءات التعيين.

إن الهيئة المكلفة لممارسة الرقابي هي المفتشية العامة للوظيفة العمومية أو المراقب المالي، ولقد نص المرسوم 104 / 76 الصادر سنة 1976 بإحداث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العمومية وتكلف بتنفيذ بعض اختصاصات وزارة الداخلية في المجال الوظيفي، وبصدور المرسوم التنفيذي 126/95 قام بإلغاء المرسوم السابق، الذي نص علي انشاء مفتشية الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، والتي تتشكل من رئيس المفتشية يساعده مساعد من 1 إلى 03 مساعدين، إضافة إلى جملة من المهام التي تقوم بها باعتبارها جهاز رقابة إدارية مكلفة أساسا بتطبيق قانون الوظيفة العامة ومختلف التنظيمات المتعلقة به.<sup>2</sup>

وقد تم إصدار تعليمة رقم 01، أضفت نوع من المرونة على إجراءات التوظيف الأمر الذي عزز الرقابة التي تقوم بها المفتشية باعتباره هيكل غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> . المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع السابق.

<sup>2</sup> . المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> . التعليمة رقم 01، مؤرخة في 2011/04/19 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة

العمومية رئاسة الحكومة، الجزائر، 2011.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

وتأكيدا لذلك تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجراءاتها، وذلك ضمانا لحماية الموظف العام ومركزه القانوني.

### المطلب الثاني: أنواع الرقابة.

إن للرقابة أهمية بالغة نظرا لكون تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية، فعرفت تغيرا من مرحلة إلي أخرى. وعليه قبل التطرق إلي أنواع الرقابة نتناول مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية(الفرع الأول)، ثم نتطرق إلي أنواع الرقابة(الفرع الثاني).

### الفرع الأول: مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية.

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية، هيئة غير ممرزة لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري<sup>1</sup>الموضوعة تحت سلطة الوزير الأول<sup>2</sup>، يديرها رئيس مفتشية ويساعده في ممارسة صلاحياته من واحد(01) إلى ثلاثة(03) رؤساء مفتشيات مساعدين، حسب حالة كل ولاية، وكذلك تساعده مجموعة من الموظفين الخاضعين لأحكام القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للوظيفة العمومية المكرس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009<sup>3</sup> مع الإشارة إلى أن جميع

<sup>1</sup> . المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 08 أفريل 1998، المتعلق بمتفتشيات الوظيفة العمومية، ج ر، ع 21،

الصادر 17 في 12 أفريل 1998، ص 07.

<sup>2</sup> . المرسوم الرئاسي رقم 14-193، المؤرخ في 03 جويلية 2014، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية

والاصلاح الإداري، ج ر، ع 41، الصادر في 06 جويلية 2014، ص 07.

<sup>3</sup> . المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

المنتمين للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر، ع 43، الصادر في 22 جويلية 2009، ص 05.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

موظفي المفتشية يتم تعيينهم بموجب قرار من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري.

يعين رئيس المفتشية بقرار من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، ويجب أن يكون من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة مفتش للوظيفة العمومية على الأقل أو رتبة معادلة ويثبت خمس (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة، وحائز على شهادة ليسانس من التعليم العالي على الأقل.

أما بالنسبة للمساعد، فهو كذلك يعين بقرار من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح على الأقل إلى رتبة مفتش للوظيفة العمومية أو رتبة معادلة ويثبت خمس (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة، وحائز على شهادة ليسانس من التعليم العالي على الأقل، أو من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة معادلة ويثبت ثلاث (03) سنوات أقدمية بهذه الصفة، أو عشر (10) سنوات أقدمية عامة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أنواع الرقابة.

هناك رقابة سابقة، حيث تمارس قبل استكمال الملفات، وقبل أن يصبح القرار نافذاً، بحيث يكون قرار التعيين أو التثبيت لاغياً أي لا يرتب أي أثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية، وهذا القرار سواء كان صادر من طرف الوزير أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مدير مؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . مهدي رضا، قانة حسين، الدور الرقابي لمصالح الرقابة المالية ومفتشية الوظيفة العمومية على إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، م 07، ع 01، جوان 2022، ص 1959.

<sup>2</sup> . أجبلي حادة، آيت عيسى صوريا، المرجع السابق، ص 88.



## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

حيث تضمن المرسوم رقم 144/81 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 145/66، نجد أنه نص على خضوع القرارات الفردية لتأشيرة قبلية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وتمثل هذه القرارات في:

\* قرارات التعيين.

\* قرارات الانتداب الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

\* قرارات إنهاء المهام.<sup>1</sup>

ومن خلال ما سبق يتبين أن هذه الرقابة حققت جملة من المزايا التي انعكست ايجابيا على مسار الوظيفة العمومية، لكن في المقابل لا يمكن إنكار ما خلفته من سلبيات كالانتشار البيروقراطية، قلة وسائل الرقابة، انحراف أجهزة الوظيف العمومي.

فبصور الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده كرس الرقابة السابقة من خلال خضوع القرار الصادر من الإدارة العامة لتأشيرة قانونية.

وهناك رقابة لاحقة، لقد قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بمراجعة جذرية لإجراء الرقابة القبلية، حيث تم استبداله بنظام الرقابة اللاحقة لأن يتلائم ومقتضيات الإدارة المتطورة، وذلك بموجب المرسوم 114/81 المساعد على معالجة النقائص المسجلة حول نظام الرقابة السابقة، ومن أجل مواكبة التحولات التي عرفتها الدولة الجزائرية في فترة التسعينات في مجال الإصلاح الوظيفي لتحديث أساليب تسيير الموارد البشرية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>. مهدي رضا، قانة حسين، المرجع السابق، ص 1960.

<sup>2</sup>. عبد الجليل مفتاح، المرجع السابق، ص 15.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

ولقد تم استحداث وثيقة جديدة تحت تسمية "المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية" وهو عبارة عن وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبئية المتعلقة بالتوظيف، الترقية، التكوين، الإحالة على الاستيداع، التقاعد خلال السنة المعينة، وهو إجراء يستجيب للنظام الجديد لرقابة بعدية من طرف هيئات المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب المرسوم التنفيذي 126/95 السالف الذكر<sup>1</sup>.

وهذا المخطط يكون تبعاً للمناصب المالية المتوفرة خلال السنة المالية<sup>2</sup>.

ونص المشرع الجزائري على ضرورة إعفاء السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من التأشيرة على جميع القرارات الفردية المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة<sup>3</sup>.

حيث يتعين وفي إطار تسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية تبعاً للمناصب المالية المتوفرة ووفقاً للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها، إذ يهدف هذا المخطط إلى ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، وتشارك في ضبط المخطط المؤسسة أو الإدارة ومصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بمجرد تحديد إعداد المناصب المالية، وقبل الشروع في تنفيذه<sup>4</sup>، والرقابة اللاحقة تهدف إلى التخفيف من حدة المركزية في تسيير مستخدمي الوظيفة العامة وذلك بوضع آليات لضمان التحكم في عدد مستخدمي الإدارات نشاء وانشاء مهام التدقيق تابعة

<sup>1</sup>. المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع السابق.

<sup>2</sup>. المادة 06 مكرر م 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

<sup>3</sup>. المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع السابق.

<sup>4</sup>. المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المرجع نفسه.

## الفصل الثاني:.....ظوابط التعيين في الوظيفة العامة.

لمصالح الوظيفة العامة لتقييم فعالية المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية، وتحميل المسيرين المسؤولية التامة على جميع وثائق تسيير المستخدمين.<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى نص المادة 05 من المرسوم 194/12 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات إجراءاتها نصت على «كل مسؤول سواء عن مؤسسة أو إدارة عمومية لا بد أن يضع دفتر ميزانيته تحت سلطة الوزير المعني بانطلاق عملية التوظيف، وذلك بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة، بحيث تقوم الإدارة المكلفة بالوظيفة العمومية بإعطاء موافقتها لاحقاً<sup>2</sup>.

من استقراء نص المادة 05 من المرسوم السالف الذكر يلاحظ أنه خفف من قيود إجراءات عملية التعيين، من خلال إضفاء المرونة عليها، وذلك بهدف التقليل من مخالفة الإجراءات وانتشار البيروقراطية.

ونظراً لأهمية الإعلان عن الوظائف الشاغرة المراد شغلها من خلال تجسيد مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية، تم التأكيد على ضرورة الإعلان والإشهار عن هذه الوظائف في أجل أقصاه (07) أيام في موقع الانترنت في الصحافة المكتوبة، أو الملصقات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> . أجبلي حادة، آيت عيسى صورايا، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup> . المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المرجع السابق.

<sup>3</sup> . المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المرجع نفسه.

### خلاصة الفصل الثاني:

ويعد موضوع التعيين في الوظائف العامة من أخطر الموضوعات في العمل الإداري، لما يمكن ان يشوب من انحراف في استعمال السلطة من الجهة المختصة من محاباة في التعيين واستغلال مراكز السلطة مع بروز المحسوبية، مما نتج عنه ضعف قدرة هذه العناصر على قيادة الجهاز الإداري، ومن هنا تتجلى أهمية هذا الموضوع من الناحية الشرعية والقانونية كمحاولة للوقوف على شروط وطرق التعيين في الوظائف العامة في الفقه الاسلامي والقانون الإداري الجزائري.

الخاتمة

في ختام هذا البحث توصلنا إلي أن المشرع الجزائري قد وفق في معالجة وتنظيم تعيين الموظفين العموميين من خلال النصوص القانونية والتنظيمية، حيث يتضح أن التشريعات المقارنة لم تعط تعريفا لتعيين الموظف العام تاركة عبئ تعريفه للفقهاء والقضاء كما سبق وأن وضحنا، ومن خلال تلك التعريفات يتبين أيضا أنها عرفت التعيين تعريفا شبه موحدًا مع اختلاف طفيف بين تلك التشريعات، أما بالنسبة لشروط تعيينه هي الأخرى كانت موحدة بالنسبة لكل التشريعات مع اختلاف طفيف أيضا كالسوابق التأديبية مثلا، فمنها ما تعلق بحالته المدنية ومنها ما تعلق بحالته الصحية والجسدية، حيث تعتبر هذه الشروط في نظرنا مناسبة وضرورية لشغل وظيفة في الدولة لضمان استمرارية المرفق العام وتقديم خدمة نوعية للمواطن.

وقد استطاع من هنا الباحث من خلال استقراء هذه الدراسة أن يتوصل إلى النتائج

الآتية:

\* واستخلصنا من مفهوم التعيين في الوظيفة العامة إما الدائم أو المؤقت وأن هناك إشكالية في التعيين المؤقت وتحديدًا في كيفية التعامل مع الموظف المعين تعييناً مؤقتاً في حال ارتكابه جريمة جنائية أو مخالفة إدارية في أثناء فترة تعيينه المؤقت من قبل الإدارة.

\* طرق التعيين في الوظيفة العامة عديدة، غير أن طرق المسابقات تعد من أحسن الطرق ولاسيما تلك التي تقوم على أساس الامتحانات التحريرية.

\* الإشكاليات التي ترد على التعيين في الوظيفة العامة والمتمثلة في مبدأ المساواة وكيف يجب تطبيقها بالنسبة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة.

\* عدم تطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة للمتقدمين لشغلها من خلال غياب نظام المنافسة واعتماد الولاءات السياسية أو المحسوبية أو المحاباة. . أو الاعتماد على الثقة يؤدي إلى توظيف الأشخاص غير المؤهلين بدلاً من أصحاب الكفاءة مما ينتج عنه من فساد الجهاز الإداري ككل.

### التوصيات:

وبعد هذا الاستخلاص نقدم مقترحات نود الأخذ بها نوجزها في النقاط الآتية:

\* نرى أن على المشرع أن يحدد الأشخاص الذين يعينون في الوظيفة العامة ويشغلون درجة من درجاتها في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو الإدارات الخاصة أو المؤسسات التابعة لها.

\* نقترح التوسع في إنشاء المعاهد والمدارس والمراكز والكليات التي تعد طلابها لشغل وظائف معينة على أن تكون من بين شروط الالتحاق بها اجتياز امتحان مسابقة أو اختبارات تكشف مدى ملائمة المتقدمين للوظائف المطلوبة، حيث أن هذه الوسيلة تعد من أفضل وسائل الالتحاق في تقديم أكفأ العناصر وتحقيق المساواة في تقلد تلك الوظائف في أن وأحد.

\* نقترح على المشرع تحديد الوظائف المناسب شغلها بوسيلة الانتخاب بدقة فائقة وعناية، وأن تحدد الشروط المطلوب توافرها في المرشح لهذه الوظائف بدقة، حتى لا تأتي عملية الانتخاب بأفراد يحوزون على ثقة الناخبين دون أن تتوفر لديهم القدرة والإمكانية على القيام بأعباء ومهام الوظيفة العامة.

\* نقترح أن ينظم المشرع عملية الانتخاب في مراحلها المختلفة بالوسيلة التشريعية، وليس بقرارات إدارية لتأمين هذه الوسيلة في الالتحاق بالوظائف العامة من تدخل الإدارة وتأثيرها عليها.

\* نرى ضرورة تحديد الفئات المستفيدة من نظام الوظائف المحجوزة تحديداً واضحاً وأن تكون الاعتبارات والمبررات من تخصيص وظائف لهذه الفئات أو منحها أفضلية اعتبارات ومبررات لها قيمتها ووزنها، وأن يعهد بتنفيذ هذا النظام إلى جهة واحدة لا إلى جهات متعددة ويفضل عقد اختبارات لهم لكشف مدى صلاحية المستفيد لوظيفة بعينها دون الأخرى حتى يمكن تدريبهم على الوظائف المناسبة لقدراتهم بما يحقق الفائدة للوظيفة والموظف معاً.

\* نقترح على المشرع تحديد الوظائف التي تكون من الأفضل شغلها بالرجال وحدهم أو بالنساء وحدهن، وتلك التي يتناول منها كلاً منهما معاً وأن يعاد في هذا التحديد من وقت لآخر بما يلائم الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة.

\_ نرى أن يبسر أمام المرأة مجالات التعليم التي تؤهلها لوظائف أكثر مناسبة وفقاً لطبيعتها الجسمانية والوجدانية.

\* نرى وضع قائمة للوظائف التي يترك أمر التعيين فيها لحرية الإدارة في الاختيار، ولا مانع من وضع معيار إلى جانب القائمة لتحديد الوظائف التي تشغل بهذا الأسلوب على أن يكون معياراً واضح المعالم، وأن يكون الاتجاه دائماً هـ والحد من الوظائف التي تشغل بالاختبار الحر للإدارة لها كلما أمكن ذلك.

\* نقترح أن يكون ثمة حد أدنى مقبول للضوابط والشروط التي يتعين توافرها فيمن يشغل الوظائف العامة التي يترك أمر التعيين فيها لحرية الإدارة، وأن تمتد رقابة القضاء إلى هذا النوع من وسائل الالتحاق بالوظائف العامة، وأن يكون كذلك ثمة نوع من التعاون بين السلطتين التنفيذية والتشريعية في الاختيار لهذه الوظائف، أو على الأقل لبعض منها الذي يتميز بحساسية وأهمية خاصة.

\* كما نقترح أن يضع المشرع الجزائري نظاماً مستقلاً للمنافسة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة، مبنياً على التخصص والخبرة والمؤهل العلمي والكفاءة ومعتمداً في تطبيقه على مبدأ المساواة الذي يتيح تكافؤ الفرص بين المتقدمين للوظيفة العامة.



## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المراجع.

1: القواميس والمعاجم.

\* ابن منظور: لسان العرب، ج 33، باب العين.

2: النصوص القانونية.

\* القانون رقم 278/63 المتعلق بالأعياد الرسمية، المؤرخ في 1963/07/26، المعدل، ج.ر، ع 53.

\* القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، المؤرخ في 1990/04/21، ج.ر، ع 17.

\* القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 1983/07/02، المعدل والمتمم، ج.ر، ع 28.

\* القانون العضوي رقم 12 / 01 المؤرخ في 18 صفر عام 1433- هـ /12 يناير/ 2012 المتعلق بنظام الانتخابات، ج.ر، ع 1.

\* الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يولي و2006، ج ر العدد 46 المؤرخة في 2006/07/16.

3: النصوص التنظيمية.

\* المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر، ع 43، الصادر في 22 جويلية 2009.

\* المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 08 أبريل 1998، المتعلق بمتنقيات الوظيفة العمومية، ج ر، ع 21، الصادر 17 في 12 أبريل 1998.

\* المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22/07/2009، ج. ر، ع 4، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59/97 المؤرخ في 09/03/1997 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.

\* المرسوم التنفيذي رقم 12/194، يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، المؤرخ في 25/04/2012، ج.ر، ع 26.

\* المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 09 جوان 2021 المتعلق المتضمن حقوق وواجبات الإطار العليا.

\* المرسوم التنفيذي رقم 16/280 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، المؤرخ في 02/11/2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19/02/2008.

\* المرسوم التنفيذي رقم 90/99 المؤرخ في 27/03/1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الاداري بالنسبة للموظفين وأعوان الادارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، ج. ر، ع 13.

\* المرسوم التنفيذي رقم 95/126 يعدل ويتمم المرسوم رقم 66/145 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي والفردي الخاص بالموظفين، المؤرخ في 29/04/1995، ج. ر، ع 26.

\* المرسوم الرئاسي رقم 14-193، المؤرخ في 03 جويلية 2014، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري، ج ر، ع 41، الصادر في 06 جويلية 2014.

\* المرسوم رقم 135/66 يتعلق بالعتل، المؤرخ في 02/06/1966، ج.ر، ع 46.  
\* المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، المؤرخ في 23/03/1985، ج. ر، ع 13.

#### 4:الكتب

\* أحمد، محيو، " محاضرات في المؤسسات الإدارية "، ترجمة محمد عرب صاصيلا، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.

\* السرخسي محمد بن أحمد، المبسوط، د.ط، دار المعرفة، بيروت، 1993.  
\* شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، د.ط، دار النهضة العربية، مصر، 2006،

\* بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الامر رقم 03/06 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الاداري)، د.ط، دار هرمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

\* بوعلام سنوسي، قانون الوظيفة العمومية، د.ط، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، 2010.

\* حمدي امين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة، أصولها وأساليبها واصلاحها، ط 3، دار الفكر العربي، مصر، 1990.

\* سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية للنشر، 1990.

\* سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

\* صبري جلبي احمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة (دراسة مقارنة)، د.ط، دار الجامعة الجديدة، د.ب.ن، 2008.

\* فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.

\* محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

\* محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

\* مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العمومية، د. ط، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، د.ت.ن.

\* عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز علي التشريع الجزائري)، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

5: الأطروحات والرسائل والمذكرات.

\* حمود, حملي، " المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993/1992.

\* داهي سيدي لعر وصي، مسألة اصلاح قانون الوظيفة العمومية بالمغرب . الواقع والافاق .، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، المغرب، 2007 / 2008.

\* عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في النظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، فرع المؤسسات السياسية والادارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013/2012.

أ: الأطروحات الجامعية.

ب: الرسائل الجامعية.

\* أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص: شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، قسم: الشريعة والقانون، جامعة الجزائر 1، 2017/2016.

\* فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.

ج: المذكرات الجامعية.

\* . أجبلي حادة، آبت عيسى صورايا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في القانون العام، تخصص: القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، الجزائر، 2015 - 2016.

\* غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013./2014.

6: المقالات العلمية.

\* . بوزيان مكلل، القانون الاساسي العام للوظيفية العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الادارة في الجزائر، مجلة الادارة، المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 19، ع 37، 2009.

\* أبوبكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة-(دراسة مقارنة)، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كمية الحقوق جامعة الإسراء، الأردن، أفريل 2014.

\* أحمد سليمان عبد الرازي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة (دراسة مقارنة)، د.ذ.م، ع 34، ج 2، كلية الحقوق، جامعة أسيوط.

\* حرير أحمد، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، بمخبر المرافق العمومية والتنمية، م 8، ع.01، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، ماي 2022.

\* سلامة عبد المجيد، المركز القانوني للمتربص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حوليات جامعة الجزائر 1، م 34، ع 03، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، سبتمبر 2020.

\* سلوى الفاسي الفهري، الوضعية الادارية للموظف العمومي، مجلة المحاكم الادارية، جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، الرباط، ع 2، 2005.

\* شمس الدين بشير الشريف، سميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، م 4، ع 4، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ديسمبر 2019.

\* عبد الجليل مفتاح، نظرة علي القانون الاساسي للوظيفة العمومية، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 7، 2010.

\* مهدي رضا، قانة حسين، الدور الرقابي لمصالح الرقابة المالية ومفتشية الوظيفة العمومية على إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، م 07، ع 01، جوان 2022.

\* العيفاوي صبرينة، شروط تعيين الموظف العام(دراسة مقارنة)، التخصص :القانون العام، الجزائر، مجلة القانون والعلوم السياسية، المؤسسة :المركز الجامعي صالح أحمد النعامة، م 4، ع 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر.



## 7:التعليمات.

\* . التعليمات رقم 38، المؤرخة في 02 / 08 / 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المنشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008.

\* التعليمات رقم 01، مؤرخة في 19/04/2011 تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية رئاسة الحكومة، الجزائر، 2011.

\* التعليمات رقم 1 المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، المؤرخ في 25/04/2012، ج. ر، ع 26.

## 8: مواقع الانترنت.

\* منشور متوفر علي الموقع: -[https://wartilani.hopital-](https://wartilani.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/recueil_dgfp.htm)

[dz.com/guide%20en%20arabe/recueil\\_dgfp.htm](https://wartilani.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/recueil_dgfp.htm)

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرقان
	إهداء
	قائمة المختصرات
01	مقدمة
06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتعين في الوظيفة العمومية.
07	المبحث الأول: مفهوم التعين في الوظيفة العمومية
07	المطلب الأول: تعريف التعين في الوظائف العامة.
07	الفرع الأول: تعريف التعين فقها.
09	الفرع الثاني: تعريف التعين تشريعيا.
12	المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العامة.
13	الفرع الثاني: مبدأ الجدارة.
17	المبحث الثاني: شروط وطرق التعين في الوظيفة العمومية.
22	المطلب الأول: شروط التعين.
22	الفرع الأول: صدور قرار بالتعيين من سلطة مختصة قانونا واستيفاء شروط التعين في الوظيفة العمومية.
24	الفرع الثاني: صدور قرار التعين في وظيفة شاغرة بصفة قانونية توافر وبعض البيانات الشكلية في قرار أو مقرر التعين.
25	المطلب الثاني: طرق التعين.
25	الفرع الأول: طريقة الاختيار الحر والإعداد الفني.
27	الفرع الثاني: طريقة المسابقة والانتخاب.
30	الفرع الثالث: طريقة التكليف
32	خلاصة الفصل الأول:
34	الفصل الثاني: ظوابط التعين في الوظيفة العامة.
35	المبحث الأول: إجراءات بعد التعين في الوظيفة.

فهرس المحتويات:.....

35	المطلب الأول: إجراء التريص.
36	الفرع الأول: تعريف العون المتريص ومدته.
37	الفرع الثاني: الوضعية غير المستقرة للعون المتريص وحقوقه.
48	المطلب الثاني: التثبيت.
48	الفرع الأول: تعريف وخصائص الترسيم.
50	الفرع الثاني: تمييز الترسيم عن بعض الانظمة المشابهة له.
53	المبحث الثاني: الرقابة علي إجراءات التعيين.
53	المطلب الأول: الأساس التشريعي للرقابة علي اجراءات التعيين.
54	المطلب الثاني: أنواع الرقابة.
54	الفرع الأول: مفهوم مفتشيه الوظيفة العمومية.
55	الفرع الثاني: أنواع الرقابة.
59	خلاصة الفصل الثاني
61	خاتمة
65	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس المحتويات
	ملخص المذكرة

## ملخص:

من المسلم به أن الدولة باعتبارها شخص معنوي عام لا تستطيع أن تقوم بأعباء تسيير وتنظيم أجهزتها الإدارية إلا عن طريق أشخاص طبيعيين يمثلونها ويقومون بممارسة المهام الموكلة اليهم، هؤلاء الأشخاص يطلق عليهم " الموظفون العموميون "، وقد ارتبط مفهوم الوظيفة العمومية بمفهوم الدولة الحديثة خاصة مع تزايد عدد أنشطتها من أجل إشباع الحاجات العامة للأفراد، هذا الأمر يتطلب معه بذل الكثير من التنظيم للتوصل إلى الطريقة الجيدة لتوفير الخدمات الأساسية والرفاهية للمواطنين. حيث يعتبر الموظف العام بمثابة حجر الزاوية في أي دولة كانت، حيث أن هذه الأخيرة لا تستطيع أن تحقق الرقي والاستمرارية إلا عن طريق النهوض بنظام قانوني يكفل للموظف العام مجموعة من الحقوق والواجبات تساعده على أداء وظيفته على أكمل وجه.

فضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية يكتسي أهمية خاصة لذا قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة، بالإضافة إلى الضوابط الجزائية والشكلية التي تبين طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي يؤدي خرقها وعدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، ضوابط التعيين، طريقة المسابقة والانتخاب.

## résumé:

**Il est reconnu que l'Etat, en tant que personne morale publique, ne peut assumer les charges de gestion et d'organisation de son appareil administratif que par l'intermédiaire des personnes physiques qui le représentent et exécutent les missions qui leur sont confiées. aux besoins généraux des individus, cette matière demande beaucoup d'organisation pour parvenir à une bonne manière de fournir les services de base et le bien-être aux citoyens. Là où l'agent public est considéré comme la pierre angulaire de tout État, car ce dernier ne peut réaliser que progrès et continuité par faire progresser un système juridique qui garantisse à l'agent public un ensemble de droits et de devoirs qui l'aident à exercer pleinement son travail.**

**Les contrôles d'accès à la fonction publique revêtent une importance particulière, c'est pourquoi le législateur a adopté un ensemble de contrôles préalables à l'accès à la fonction publique, ces contrôles varient selon l'objectif, dont l'échec entraîne l'empêchement et le refus d'accéder à cet emploi, en outre les contrôles pénaux et formels qui indiquent les modalités d'accès à la fonction publique, dont la violation entraîne le non-respect de celui-ci invalidera son inscription.**

**Mots-clés : fonction publique, contrôle des nominations, concours et mode d'élection.**