وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص :دولة ومؤسسات

مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية

من إعداد الطالبتين:

بن سعدي نجوى

فراح أحلام

تحت إشراف الأستاذة:

د/ موزاوي عقيلة

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	المؤسسة الاصلية	الصفة
شيخ عبد الصديق	جامعة المدية	رئيسا
موزاوي عقيلة	جامعة المدية	مشرفا
دريوش فضيلة	جامعة المدية	مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، ولك الحمد على ما أعطيت ولك الشكر على ما قضيت تباركت ربنا وتعاليت.
الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقنا على إتمام هذا العمل الحمد لله دائما وأبدا.

في مستهل هذه المذكرة لا يسعنا إلا أن نرفع آيات الشكر والتقدير إلى **أستاذتنا الفاضلة موزاوي عقيلة** على تفضيلها بالإشراف على هذا البحث وعلى ما قدمته لن من معلومات قيمة ونصائح وتوجيهات مفيدة وعلى صبرها الكبير في متابعة عملنا هذا إلى أن تم بفضل الله سبحانه وتعالى.

الشكر موصول إلى كل **الأساتذة الموقرين** الذي قبلوا مناقشة هذا العمل وصرفوا جزءا من وقتهم الثمين في دراسته كل من **الأستاذ شيخ عبد الصديق** و**الأستاذة دريوش فضيلة** وإلى **جميع الأساتذة** الذين ساهموا في تكويننا.

أسمى معاني الشكر إلى **كل** من مد لنا يد العون لإنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد أو ساهم ولو بكلمة طيبة، **أخص بالذكر العائلة الكريمة**.

"لكل هؤلاء فائق الشكر وجزيل التقدير والاعتراف بالجميل"

لكم منا فائق الاحترام والتقدير

الإهـــداء

قال تعالى: "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

أهدي تخرجي وسنين تعبي إلى.......

التي تنحني أمام عظمتها الهامات وفي وصفها تخجل الكلمات، التي لا أجد لها كلمات تعبر عن قيمتها من ابصرت بها طريق حياتي ولم يفارق دعاءها خطواتي **" أطال الله في عمرك أمي الحبيبة الغالية"**

إلى الذي أحمل لقبه بكل فخر واعتزاز وأنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا **" والدي العزيز"**

إلى من رزقت بهم سندا ودعموني في كل خطوة خطوتها في مسيرتي الأكاديمية **" إخوتي"** منبع الدعم والإلهام لي، هذا البحث هو ثمرة جهدكم بقدر ما هو ثمرة جهودي أهديكم هذا العمل بتقدير وحب أتمنى أن أكون قد وفقت في أن أجعلكم فخورين بهذا الإنجاز ومحبتكم ودعمكم كانا وسيظلان دائما نبراسا يضيء دربي.

إلى **زوجة أخي** في هذه اللحظة المميزة من حياتي أود أن أعبر عن امتناني وعلى نصائحك القيمة شكرا.

إلى الأيدي الصغيرة التي تطرق بابنا زائرة، لتدخل الأنس والحياة إلى أيامنا أهدي هذا البحث لكم **"أبناء أخي"**.

إلى **أصدقائي** الذين جمعتني بهم هذه الكلية والذين ما انفكوا يوما عن تقديم العون والمساعدة والدعم لي في أحلك الظروف.

أحـــــــــــــلام

الإهـــداء

"وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله عند البدء وعند الختام، لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفا بالتسهيلات، لكنني فعلتها ونلتها

أهدي بكل حب بحث تخرجي:

بكل فخر أهدي هذا النجاح إلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى النور الذي أنار دربي وسيراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا والذي استمديت منه قوتي واعتزازي.

والدي العزيز.

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى الإنسانة العظيمة التي لا طالما تمنت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا **أمي العزيزة**

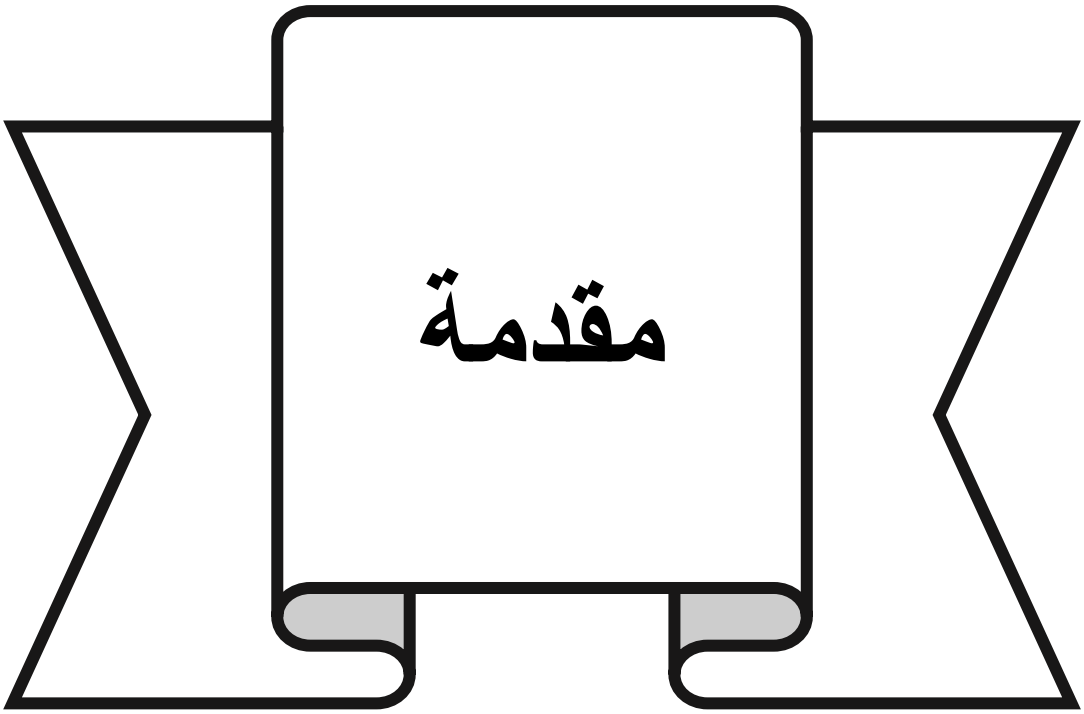
والى من قال فيهم:

"سنشد عضدك بأخيك"

إلى **اخوتي واخواتي** سندي في هذه الحياة ادامكم الله ضلعا ثابتا لي.

إلى ينابيع الصدق الصافي الى من معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة الى من كانوا جزء لا يتجزأ من هذه الرحلة **الأصدقاء** العمر ورفقاء السنين وأصحاب الشدائد والأزمات.

نجـــــــــــــــوى


مقدمة

تلعـب الوظيفـة العموميـة دورا حيويـا وذلـك باعتبارهـا أداة أساسـية فـي حيـاة الأفـراد، ومظهـر مـن مظـاهر ممارسـة سـلطة الدولـة وتمثـل أحـد أهـم عناصـر القـانون الإداري، فمنـذ اسـتعادت الجزائـر سـيادتها الوطنيـة سـنة 1962 شـهدت الوظيفـة العموميـة تطـورات كبيـرة تهـدف إلـى بنـاء جهـاز إداري كـفء وفعـال قـادر علـى تلبيـة احتياجـات المجتمـع الجزائـري، ففـي العقـود الأولـى بعـد الاسـتقلال ركـزت الدولـة الجزائريـة علـى بنـاء القطاعـات الإداريـة وتطـوير الكـوادر الوطنيـة لتعـويض الخبـرات الأجنبيـة التـي غـادرت الـبلاد، ومـع مـرور الوقـت تـم اجـراء إصـلاحات إداريـة وهيكليـة تهـدف إلـى تحسـين أداء وكفـاءة العمـل الحكـومي بمـا فـي ذلـك اعتمـاد التقنيـات الحديثة وتعزيز مبادئ الحكومة الرشيدة.

ونظـراً للأهميـة البالغـة التـي تحظـى بهـا الوظيفـة العموميـة فـي تسـيير المؤسسـات والإدارات العموميـة، يجـب أن يكـون شـاغلوها ذو كفـاءة وقـدرة علـى إدارة الإدارة العموميـة بشـكل سـليم. لـذا كـان مـن الضـروري اعتمـاد مجموعـة مـن المبـادئ التـي تسـاعد علـى اختيـار الأشـخاص القـادرين علـى إدارة هـذه المؤسسـات بانتظـام وكفـاءة. فمنـذ صـدور الأمـر 66-133 (الملغـى)، تـم تكـريس مجموعـة مـن المبـادئ التـي توجـه سياسـات التوظيـف والتسـيير الإداري لضمان تحقيق الأهداف الوطنية بكفاءة وفعالية.

لـذلك يـتم اعتمـاد مبـدأ الكفـاءة فـي تـولي الوظـائف العموميـة، والـذي يعتبـر مـن أهـم المبـادئ التـي ترتكـز عليهـا عمليـة التوظيـف خاصـة أنـه يضـمن اختيـار كافـة المتقـدمين للوظـائف العامـة على أساس معايير الكفاءة والملائمة.

إن أول البلـدان التـي أخـذت بهـذا المبـدأ هـي بريطانيـا سـنة 1855، حيـث كـان الاختيـار للوظيفـة العموميـة يقـوم علـى الحريـة المطلقـة ممـا أدى إلـى انتشـار المحسـوبية والمحابـاة، بعـدها أخذت به فرنسا والنظام الأمريكي على التوالي.

ومـع مطلـع القـرن العشـرين أصـبح هـذا المبـدأ منتشـرا بـين التشـريعات الوظيفيـة منهـا دسـتور الصـين لعـام 1947 الـذي أنشـأ إلـى جانـب السـلطات الـثلاث سـلطتين همـا سـلطة الرقابـة وسلطة الامتحان.

وبـذلك يتضـح أن مبـدأ الكفـاءة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة مبـدأ أصـيل تظهـر أهميتـه كأسـاس للاختيـار للوظيفـة العموميـة مـن حيـث كفـاءة وقـدرة وجـدارة المـوظفين الـذين أسـند إلـيهم تنفيـذها، وعليـه لا يمكـن توظيـف أي كـان بـل لابـد مـن اختيـار متنافسـين ذو كفـاءة لشـغل هـذه

الوظـائف، لأن الموظـف الكـفـء قـادر علـى إصـدار قـرارات تتعلـق بـالإدارة العموميـة ويضـمن تطورها بشكل فعال.

وتظهـر **أهميـة الموضـوع** فـي أنـه يتمحـور حـول أهـم الإشـكاليات الرئيسـية والمتعلقـة بـالموارد البشـرية التـي يجـب أن تكـون فـي التعيـين فـي الوظيفـة العموميـة والمتمثلـة فـي مبـدأ الكفـاءة، الـذي يعتبـر كأسـاس للاختيـار الفعـال لشـغل وظـائف الإدارة وأحـد أهـم مقتضـيات سـير المرافق العامة.

وقد تم تكريس هذا المبدأ من قبل المشرع الجزائري على أنه مبدأ دستوري، كما نظمه أيضـا مـن خـلال النصـوص القانونيـة بمـا فـي ذلـك الأمـر 66-133 (الملغـى) وكـذلك الأمـر 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ومـن **أسـباب اختيارنـا لهـذا الموضـوع** واهتمامنـا بهـذا النـوع مـن المواضـيع يعـود إلـى أسباب ذاتية وموضوعية.

فمـن **الأسـباب الذاتيـة**: هـي تلـك المتعلقـة بالحيـاة اليوميـة للأفـراد خاصـة وأنـه سـيتم التعامـل مع هذا النوع من المواضيع في الجانب العملي بعد التخرج.

أمـا **الأسـباب الموضـوعية**: تتمثـل فـي مكانـة هـذا المبـدأ فـي مجـال الوظيفـة العموميـة، ضف إلى ذلك أنه من بين أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر.

و**تهـدف** دراسـة هـذا البحـث إلـى مجموعـة مـن **الأهـداف** والتـي تتمثـل فـي إجـلاء الغمـوض عـن مفهـوم مبـدأ الكفـاءة ودوره فـي تحقيـق الفاعليـة أيضـا مـن أجـل تحقيـق الإدارة أهـدافها المسـطرة لابـد مـن انتقـاء أفضـل الكفـاءات والمـوارد البشـرية المؤهلـة ويهـدف أيضـا إلـى تحقيـق المصلحة العامة.

ولقـد تـم تنـاول موضـوعنا مـن قبـل بـاحثين سـابقين إذ بمقارنـة **الدراسـات السـابقة** مـع دراسـتنا نجـد أن هنـاك وجـه شـبه فـي تنـاول مبـدأ الكفـاءة وذلـك باعتبـاره مبـدأ عـام فـي نظـام الوظيفـة العموميـة فـي الجزائـر نـذكر علـى سـبيل المثـال الموضـوع الـذي قدمتـه تيشـات سـلوى، مـذكرة ماجسـتير تحـت عنـوان: أثـر التوظيـف العمـومي علـى كفـاءة الموظـف فـي الإدارات العموميـة الجزائريـة

كـذلك البحـث الـذي قدمتـه مجانـة كنـزة ومجقـال ليديـة، مـذكرة ماسـتر تحـت عنـوان: مبـدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري.

وأخيـرا دراســة حسـونة بلقاسـم، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر تحـت عنـوان: الالتحـاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري.

وانطلاقـا ممـا سـبق ونطـرا لمـا أولـى بـه المشـرع لأهميـة مبـدأ الكفـاءة فـي تقلـد الوظـائف العموميـة مـن خـلال الأمـر 06_03 يمكـن طـرح الإشـكالية التاليـة: **إلـى أي مـدى أخـذ المشـرع بمبدأ الكفاءة في التوظيف؟**

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من **التساؤلات التالية**:

- ما مفهوم الكفاءة؟
- فيما يكمن الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة على المستوى الدولي والوطني؟
- ومـا مـدى مسـاهمة العقوبـات الإداريـة والقضـائية التـي أوجـدها المشـرع فـي حمايـة مبـدأ الكفاءة من أي اخلال أو تجاوز قد يمسه.

ولتأصيل هذه الإشكالية الرئيسية من الضروري الوقوف عند مجموعة من **الفرضيات التالية**:

- تطبيـق مبـدأ الكفـاءة فـي التوظيـف يزيـد مـن فـرص التطـور والرقـي الـوظيفي للمـوظفين الأكفاء.
- يعتبـر مبـدأ الكفـاءة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة فـي الجزائـر ضـروري، وذلـك مـن أجـل السير الجيد للإدارة.

وأثناء سعيينا للإحاطة بموضوع البحث واجهنا **صعوبات** تتلخص في:

- أن معظـم المراجـع التـي تناولـت مبـدأ الكفـاءة كانـت بمفهـوم عـام دون التطـرق إلـى تطبيقـه كمبدأ فعال في نطاق الوظيفة العمومية.

ونظـرا لطبيعـة الموضـوع تـم الاعتمـاد فـي دراسـتنا هـذه علـى **المـنهج الوصـفي** مـن خـلال جمـع المعلومـات المتعلقـة بهـذا المبـدأ والتـي تسـاعد علـى تحليـل وتفسـير الأحكـام القانونيـة مـن أجـل توضـيح مضـمون مبـدأ الكفـاءة والخـروج بمفهـوم واضـح حولـه وكـذلك اعتمـدنا علـى **المـنهج التحليلـي** باعتبـاره الأنسـب لمعالجـة مختلـف العناصـر الأساسـية مـن خـلال تحليـل النصـوص القانونيـة المتعلقـة بهـذا المبـدأ

ومـن أجـل العمـل بمـنهج الدراسـة وتجسـيدا للأهـداف وتحليـل الإشـكالية المطروحـة، يقسـم البحث إلى **فصلين اثنين:**

الفصـل الأول: الإطـار المفـاهيمي لمبـدأ الكفـاءة فـي التوظيـف والفصـل الثـاني تطبيقـات مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية والعقوبات المقررة عند إخلال الموظف به.

بحيـث يتضـمن الفصـل الأول مبحثـين، ففـي المبحـث الأول تطرقنـا إلـى نشـأة وماهيـة وأهميـة والأسـاس القـانوني لمبـدأ الكفـاءة وفـي المبحـث الثـاني محـددات مبـدأ الكفـاءة وآثـاره علـى التعيين في الوظيفة العمومية.

أمـا **الفصـل الثـاني:** تطبيقـات مبـدأ الكفـاءة فـي الوظيفـة العموميـة والعقوبـات المقـررة عنـد إخلال الموظف به.

كـذلك قسـم هـذا الفصـل إلـى مبحثـين، حيـث فـي المبحـث الأول تـم التطـرق إلـى مجـال تطبيـق مبـدأ الكفـاءة فـي التوظيـف وذلـك أثنـاء الالتحـاق بالوظيفـة العموميـة وبعـد التنصـيب، وفـي المبحـث الثـاني: تطرقنـا إلـى العقوبـات المقـررة عنـد إخـلال الموظـف بمبـدأ الكفـاءة مـن خـلال العقوبات الإدارية والقضائية.

وننهـي بحثنـا هـذا **بخاتمـة** مـوجزة نـورد فيهـا أهـم النتـائج التـي توصـلنا إليهـا والتوصـيات التي يمكن اقتراحيا.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة في التوظيف

تحظى الوظيفة العمومية بمكانة مهمة في تسيير الشؤون العامة وهذا ما يتطلب جملة من المفاهيم والمبادئ التي تساعد على ارتقاء هذه الأخيرة وجعلها ذات قيمة عالية ومن بين هذه المبادئ، مبدأ الكفاءة الذي أخذت به أغلب التشريعات الوظيفية ومنها المشرع الجزائري، الذي يعتبر أن مبدأ الكفاءة يمثل أساسا أساسيا لتحقيق النجاح والتطور في أي مؤسسة، لأنه يتعلق بضرورة اختيار الأشخاص المناسبين و المؤهلين لشغل المناصب العامة بناء على قدراتهم وكفاءاتهم الفعلية دون تمييز أو تحيز، ويعتبر أيضا منارة توجيهية تهدف إلى تحقيق العدالة والفعالية في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين حيث في المبحث الأول سنتناول ماهية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية وفي المبحث الثاني محددات مبدأ الكفاءة ونتائجه على التعيين في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: ماهية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

تقوم الوظيفة العمومية على مبدأ هام وهو مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة، ونظرا للأهمية البالغة لهذا المبدأ الذي يعد ضمانة لحسن اختيار الموظفين، وخاصة وأنه لا يمكن تسيير أي إدارة عمومية دون وجود موظفين أكفاء بالمناصب المراد الالتحاق بها، تم الاستقرار عليه كأساس للالتحاق بالوظيفة العمومية. ومن هنا سنتطرق إلى مفهوم مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية في المطلب الأول وإلى أساسه القانوني في المطلب الثاني.

المطلب الأول :مفهوم مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

نظرا لعصر التطور والتحول، تتزايد أهمية مفهوم مبدأ الكفاءة في تقلد الوظائف العمومية، فهو يمثل الركيزة الأساسية التي تحقق الشفافية والنزاهة في أداء الإدارة العامة، إذا يعكس مبدأ الكفاءة استجابة فعالة لمتطلبات المجتمع المتغيرة والتحديات المتزايدة التي تواجهها الحكومة في تقديم الخدمات وإدارة الموارد العامة، وعليه وجب التعرض إلى تعريفه وهذا كفرع أول ثم إلى أساسه القانوني وهذا كفرع ثاني.

الفرع الأول: التطور التاريخي لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

يعود أصل مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية إلى الحضارات القديمة وعلى رأسها الحضارة الصينية ثم تداولته الأنظمة القانونية الوضعية بعد ذلك غير أن هذا المبدأ قد أقرته الشريعة الإسلامية واعتبرته من مبادئها الأساسية في التوظيف.

أولا: مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية في الشريعة الإسلامية

إن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية في شريعة الإسلامية لها أسس متعددة حيث تعتبره مبدئا من مبادئها الأساسية في التوظيف وهذا ما يوضحه القرآن الكريم وما أكدته السنة النبوية الشريفة، وعمل الصحابة.

أ/ في القرآن الكريم:

تأسست الكفاءة في الشريعة الإسلامية في الاختيار للوظيفة العمومية على قوله تعالى وعلى لسان ابنة مدين:" **يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِيُّ ٱلْأَمِينُ**"[1]، فهذه الآية تشير إلى الكفاءة كأساس لإسناد الأعمال فهي لا تتوقف على وظيفة أعمل إنما تسري على جميع الأعمال العامة منها والخاصة وكذلك لمن له سلطة الاختيار أن يختار دائما الأصلح

[1]– سورة القصص، الآية 26.

والأكفأ وكذلك لقوله تعالى: **"إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا"**[1] وقوله تعالى: **"فَسۡـَٔلۡ بِهِۦ خَبِيرٗا"**[2]. نجد أن هذه الآيات موجهة إلى الرؤساء أن يؤدوا الأمانة التي ائتمنهم الله عليها وهو إسناد المناصب لأهلها والجديرين بها وذلك بالاختيار الأصلح والأكفأ.

ب/ في السنة النبوية:

نجد مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية في السنة النبوية الشريفة لقوله رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من ولي من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله" وكذلك قوله صلى الله عليه وسلم: "أيما رجل استعمل رجلا على عشرة أنفس، علم إن في العشرة أفضل ممن استعمل، فقد غش الله ورسوله ومن غش الله ورسوله حرمت عليه الجنة"، فهذين الحديثين يرتكزان على أن ينال التوظيف أصلح الموجودين كما تلقيان على من بيده سلطة اختيار مسؤولين[3]:

- الحرص على تقليد الأكفأ بالوظيفة العمومية.
- تحري الكفاءة أو الصلاحية قدر المستطاع في الاختيار.

وبالرجوع إلى السنة الفعلية نجد أمثلة على مبدأ الكفاءة، حيث جعل رسول الله صلى الله عليه وسلم عثمان بن عفان بن أبي العاص أميرا على قبيلة ثقيف عندما أسلم رغم صغر سنه لأنه كان حريصا على تفقه الإسلام وتعلم القران الكريم وكذلك جعل رسول الله صلى الله عليه وسلم على رئاسة الجيش أسامة بن زيد بن حارثة وهو لم يتجاوز العشرين من عمره[4].

ج/ في الفكر الإداري للحلفاء الراشدين:

بعد أن انتقل الرسول صلى الله عليه وسلم إلى رفيقه الأعلى تولى الخلفاء الراشدون من بعده الخلافة فسارو على نهج الرسول صلى الله عليه وسلم في الاختيار للوظائف العمومية.

فالخليفة ابو بكر الصديق رضي الله عنه بعد توليه لخلافة رسول الله صلى الله عليه وسلم كان له مكانة عظيمة بين المسلمين، فقد كان عالما بالشؤون الإدارية للدولة الإسلامية مقتديا برسول الله الكريم، فكان ابو بكر الصديق لا يختار للعمل إلا الأصلح، ولا يعزل العامل

---

[1]- سورة النساء، الآية 58.
[2]- سورة الفرقان، الآية 59.
[3]- مسعودي عقبة، **معيار الجدارة كأساس للالتحاق بالوظائف العامة**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021، ص 10.
[4]- شمس الدين بشير الشريف، **الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص26.

إلا إذا وجد غير أصلح ودليل ذلك عزله لخالد بن سعيد بن العاص قائد جيش المسلمين على الشام بسبب عدم كفاءته بقيادة الجيش بعد هزيمته من طرف الروم، فاختار بدلا عنه شرحبيل بن حسنة لأنه الأصلح.

وبعد خليفة ابو بكر جاء الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه سار على نفس النهج كان يختبر الموظف لفترة معينة قبل توليه الوظيفة، فلم يكن يتردد في عزل العامل ويولى آخر بدلا عنه إذا وجده أكفأ وأقدر على القيام بأعباء الوظيفة وهو ما حدث عند عزل شرحبيل بن حسنة الذي عينه ابو بكر الصديق على ولاية الشام وأسندها إلى معاوية ابن أبي سفيان فذهب إليه شرحبيل وسأله عن سبب العزل له فقال له: "أعن سخط عزلتي يا أمير المؤمنين؟" فقال عمر: "لا والله إنك لكما أحب، ولكن أريد رجلا أقوى من رجل"[1].

لم يخرج كذلك عثمان بن عفان رضي الله عنه عن السيرة السلفية فكان يرى الوظيفة العمومية خدمة للمسلمين ورعاية ومسؤولية، إلا أن ما يلاحظ على خلافة عثمان بن عفان أن إدارته أصابها ضعف والسبب في ذلك أنه كان يولي أقاربه الوظائف العمومية وهم غير جديرين ومؤهلين بها[2]، ثم تولى علي بن ابي طالب رضي الله عنه الخلافة فقام بعزل بعض من كانوا في ولاية عثمان بن عفان وتعيين رجال كفء ونزهاء آخرون مكانهم بعيدا عن الوساطة والمحسوبية، كما أنه كان يرشد الموظفين إلى حسن معاملة الناس ودائما كان يذكرهم بالصفات التي يجب أن تكون فيهم وكيفية كسب الناس ومعاملتهم[3]، وكل ما تقدم نجد أن الخلفاء الراشدين كانوا حريصين في اختيار الموظفين على أساس الكفاءة والنزاهة والقدرة على تحمل المسؤولية[4].

وهكذا كان التوجيه القرآني والسنة النبوية الشريفة وفكر الخلفاء الراشدين قد أسسوا مبدأين أساسيين في تقلد الوظيفة العمومية وهما مبدأ الكفاءة ومبدأ المساواة[5]، حيث يظهر بوضوح الفرق بينهما وذلك من خلال أن المساواة المقصودة هي المساواة النسبية التي تتيح لكل من تتوفر فيهم شروط الترشح لشغل الوظائف العمومية دون أي تمييز إلا لاعتبارات الكفاءة، أما مبدأ الكفاءة يكون في كل من تتوفر فيهم الشروط الخاصة فالكفاءة تكون بناء على

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 14
[2]- نفس المرجع، ص 15.
[3]- نفس المرجع، نفس الصفحة.
[4]- مسعودي عقبة، مرجع سابق، ص 13.
[5]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 14.

القدرة والخبرة الفعلية للفرد في أداء مهام محددة[1] فكلما اعتمدنا على الكفاءة ابتعدنا على عوامل المحاباة مما أدى إلى تحقيق المساواة في التوظيف وتحقيق كفاءة الجهاز الإداري في دولة .

ثانيا: مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية في القانون الوضعي

أقرت الشريعة الإسلامية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية واعتبرته من مبادئها الأساسية في التوظيف قبل القرن 14، فتبنت الأنظمة القانونية الوضعية لهذا مبدأ حيث كانت بريطانيا أول من انتهج هذا المبدأ في إطار النظم الأوروبية لأول مرة عام 1955، قبل هذا التاريخ كان الاختيار في الوظيفة العمومية خاضع لسلطة الإدارة المطلقة، ففي ذلك وقت انتشرت المحسوبية والمحاباة واستشعر البريطانيون خطورة الوضع فتكونت سنة 1883 لجنة دراسة أمر التعيين في الوظائف العمومية، وانتهت في تقريرها إلى وجوب اعتماد معيار الكفاءة في شغل الوظيفة العمومية وكذلك الترقية[2] وفي سنة 1853 أثير أمر شغل الوظائف العمومية عن طريق امتحان التسابق في مجلس العموم البريطاني وازداد بعدها الدراسة التي قامت بها لجنة سميث تور ثكوت ترافيان بعنوان تنظيم الخدمة المدنية عام 1853[3] وهكذا كانت بريطانيا سباقة إلى اعتناق مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية.

وفي عام 1882 أخذت فرنسا بهذا مبدأ في إطار الجمهورية الثالثة، وتم تكريسه عام 1885 في عهد شارل ديغول عندما عهد إلى أحد مستشاري مجلس دولة بالتعاون مع لجنة خاصة بالقيام بمهمة الإصلاح الإداري، وعلى ضوء ما ارتأته هذه اللجنة صدر قانون الخدمة الوطنية في 19اكتوبر 1946 ثم حل محله القانون الصادر في 04 فيفري 1959الذي ينص على أن يتم اختيار الموظفين لشغل المناصب العمومية عن طريق امتحانات التسابق[4] أما في النظام الأمريكي كان التعيين فيها يخضع لحرية الحكومات المطلقة، وذلك إيمانا منها بنظرية الغنائم المنتصر، ومعنى ذلك أن الفائز في الانتخابات له الحق في انتزاع الوظائف من شاغليها وإسنادها إلى مؤيديها[5]. وفي عهد الرئيس جاكسون، كان أشد تأييد لنظام تأقيت الوظيفة لكن بدوافع مغايرة، فقد كان دافعه ربط شغل الوظيفة بمدة ولاية الحزب الفائز وتبرير نظام الغنائم وبعد عهد الرئيس جاكسون بدأ الوضع يتغير وبدأت العيوب تكتشف حيث اتضح

[1]- مجانة كنزة، مجقال ليدية، **مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية،2021، ص 20.
[2]- مسعودي عقبة، مرجع سابق، ص 12.
[3]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 16.
[4]- نفس المرجع، ص 17.
[5]- مسعودي عقبة، مرجع سابق، ص 13.

أن تغيير الموظفين باستمرار مبني على مصلحة الدولة. وعليه نتيجة لهذا الوضع ظهر شعور الحاجة إلى التغيير والاصلاح خاصة بعد اغتيال الرئيس الأمريكي جار فليد سنة 1883على يد أحد الثائرين[1]، مما دفع البرلمان الى التعجيل بإصدار قانون الإصلاح الذي يقتضي أن يكون التعيين في الوظائف على أساس الكفاءة والصلاحية.

مما سبق يتبين أن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية مبدأ عريق لما له من أهمية بالغة في صلاح الجهاز الإداري للدولة وكذلك اهتدت إليه الأنظمة الوضعية.

الفرع الثاني: تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف

تزداد أهمية مبدأ الكفاءة في ظل التحديات الاقتصادية والبيئية التي تواجهها المجتمعات المعاصرة، مما يفرض على المؤسسات تبني استراتيجيات تضمن استدامة مواردها وتحقيق أهدافها بشكل متوازن، وعليه سنسلط الضوء على مفهوم مبدأ الكفاءة بأبعاده المختلفة وذلك من خلال:

أولا: التعريف اللغوي

ورد تعريف الكفاءة في لسان العرب لابن المنظور على أنها النظير و المساوي[2]، أما في المعجم الوسيط فقد وردت على أنها كلمة مشتقة من كفأ نقول: له كفاءة علمية، أي لديه قدرة، و مؤهلات علمية، و نقول: يتمتع بكفاءة عالية، أي بقدرة عالية على العمل، و بجدارة، وأهلية، وأيضا قوله تعالى " قُلْ هُوَ اللهُ أَحَدُ اللهَ الصَّمَدِ لَمْ يَلِدْ وَ لَمْ يُولَدْ وَ لَمْ يَكُنِ لَهُ كَفَوْا أَحَدُ"[3]، وأصل هذه الكلمة مشتق من الاكتفاء والكفاية ولقوله صلى الله عليه و سلم في حديث العقيقة " شاتان مكافئتان" أي متساويتان أو متقاربتان.

وبناء على ما سبق، فإن تعريف الكفاءة لغة تعني: الحالة التي يكون فيها الشيء مساويا لشيء آخر.

---

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 17.

[2]- ابن المنظور، لسان العرب، **الموسوعة الحرة**، رقم الجزء 15، الطبعة الثالثة، دار صادر بيروت، 1956، ص 269.

[3]- سورة الإخلاص، الآية 01_04.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي

إن اختيار الموظف على أساس مبدأ الكفاءة يعني اختيار الموظف الكفء مما يضمن الاستمرار في الوظيفة العامة والاستفادة من امتيازاتها، خصوصا المالية من خلال الترقية والتقيد بالتزامات الوظيفة، غير أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا المبدأ في تقلد الوظيفة العمومية في أحكام الدستور ولم يعطي تعريفا له، وإنما اكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، أي أن كل من تتوفر فيهم الشروط المطلوبة يمكن لهم الالتحاق بالوظيفة العمومية.

وبالرجوع أيضا إلى القوانين الأساسية للوظيفة العمومية، نجدها لم تعطي هي الأخرى تعريفا لمبدأ الكفاءة وإنما اكتفت فقط بالإشارة إليه في بعض نصوصها القانونية، كما أن انعدام وجود تعريف تشريعي لمبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية أمر طبيعي ولا نقاش فيه، لأن التشريع مهمته وضع قواعد عامة ومجردة وترك مهمة التعريف لكل من الفقه والقضاء.

أ/ بالنسبة للفقه الإداري وردت عدة محاولات لتحديد مدلول هذا المبدأ، نشير بداية إلى أنه من الصعوبة إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية لأن الكفاءة هي صفة ذاتية في الشخص تتكون من عناصر مركبة[1]، ولقد عرفه الدكتور السيد المعداوي: "ذلك المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على أساس الصلاحية وليست على أساس المحسوبية السياسية والاجتماعية.

ب/ فيما يخص الفقه الإداري العربي، عرف الدكتور أنور أحمد رسلان المبدأ بأنه " ذلك الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الكفاءة أو الكفاية وحدها وبغض النظر عن أية اعتبارات أخرى.[2]

ج/ بالرجوع إلى القضاء الإداري نشير إلى التعريف الذي قدمته محكمة القضاء الإداري بمصر في حكم آ خر لها بأنها، " الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية والفنية ومنها ما يتصل بالذكاء والنشاط وحسن الاستعداد والعمل والإقبال عليه والتفرغ له والعناية به. ومنها ما يتصل بحسن السيرة والسمعة وغير ذلك من شتى العناصر

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص26.

[2]- نفس المرجع، ص 27.

والمقومات الأخرى التي تتجمع من الشخص مبدئيا على درجة المعرفة، إلا أنها لاتعدوا أن تكون عنصرا من عناصر المقارنة "[1].

مما سبق يمكن تعريف مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية بأنه " ذلك الأسلوب أو النظام الذي يمنح للإدارة فرصة اختيار الموظفين الأفضل والأجدر لتولي الوظائف العامة ويكون ذلك على أساس الصلاحية والكفاءة وليس على أساس المحاباة، والتي قد تنحرف بولاء الموظف لمصالح خاصة وشخصية على حساب المصلحة العامة للدولة وهي تصرفات محظورة دستوريا[2].

وعليه، من التعاريف السابقة يتضح أن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية يتميز بجملة من الخصائص أهمها:

- اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين للتنافس[3]، دون التأثر بأي اعتبارات حزبية أو سياسية أو دينية وإنما يكون التمييز والاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق.
- يكون تطبيق مبدأ الكفاءة في الاحتفاظ بالموظفين على أساس كفاءتهم في أداء واجباتهم المهنية، وبالمقابل يتم فصل أولئك الذين لا يستطيعون العمل على تحسين أدائهم بغرض الارتقاء إلى معايير الأداء المطلوبة.[4].
- يكون الاختيار عن طريق مسابقة مفتوحة.
- الاعتماد على مبدأ الدوام في تولي المناصب العامة.
- يتضمن مبدأ الكفاءة الحياد السياسي والحزبي وذلك استنادا لمبدأ حياد الإدارة.
- الترقية تكون على أساس الكفاءة.
- قصر التعيين في الخدمة على ذوي المقدرة فقط.

الفرع الثالث: أهمية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 28.

[2]- غربي أحسن، (التوظيف على أساس الكفاءة في التوظيف الجزائري)، مجلة النبراس للدراسات القانونية، العدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، سبتمبر 2019، ص 13.

[3]- سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية**، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2010/2009، ص 33-34.

[4]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 29.

يتمتع مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية بأهمية بالغة، فبوجوده يضمن لطالبي الوظيفة ضمانات تجعلهم يتسابقون من أجل الالتحاق بمناصب الشغل، إذا تكمن أهميته المحورية بالسماح للموظف بتلبية حاجياته وإتاحة الفرص المتساوية أمامهم. فمبدأ الكفاءة يكفل كل من ضمان حسن اختيار الموظفين كفرع أول وضمان تنمية روح المنافسة كفرع ثاني وضمان حياد الإدارة كفرع ثالث.

أولا: ضمان حسن اختيار الموظفين

يكمن الاختيار الأمثل للمترشحين ذو كفاءة من خلال التحاقهم بمسابقة التوظيف، لكون هذه الأخيرة تعد من بين أحسن وأفضل الطرق التي تحقق مبدأ المساواة أمام المترشحين من أجل شغل الوظيفة العامة، فيتم اختيار المترشحين بناء على مؤهلاتهم التي تمكنهم من تأدية مهامهم بطريقة احترافية[1].

نظرا للأهمية التي تتمتع بها الوظيفة العمومية، يجب على الإدارة حسن اختيار موظفيها، فبمجرد الإعلان عن المسابقة واختيار الموظفين المؤهلين للالتحاق بالمنصب نكون أمام تفعيل مبدأ الكفاءة في التوظيف.

ثانيا: ضمان تنمية روح المنافسة

يطبق هذا المبدأ بدءا من الإعلان لجميع المؤهلين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة، إلى الاختبارات والمقابلات إلى انتقاء أفضل المترشحين، ولكي تتحقق روح المنافسة يجب أن تكون فرص التأهيل متماثلة لجميع المواطنين وذلك من خلال منحهم الإمكانيات والوسائل والعوامل المؤثرة في بروز ونمو القدرات الشخصية للمواطن مع توفير متطلباته الضرورية مثل الوسائل البيداغوجية وغيرها، ضف إلى ذلك عدم وضع شروط غير الشروط المشروعة للتوظيف كوضع شرط التمييز بين الموظفين خاصة من حيث العرق أو الجنس أو الرأي.[2]

ثالثا: ضمان حياد الإدارة

يعد ضمان حياد الإدارة من أهم المبادئ التي تؤسس دولة القانون، وذلك لضمان عدالة وشفافية العمل الحكومي وتحقيق الخدمة العامة بشكل فعال ومنصف، إذا يأخذ هذا الأخير مظهرين مختلفين مظهر سلبي يتمثل في اجتناب ممثلي الإدارة

[1]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 14.
[2]- بلعيفة عبد العالي، (الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية_ مقارنة نقدية سوسيو قانونية_)، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 23، 2016، ص 68.

لكل ما من شأنه التأثير على نشاطه كعدم إتباع الأهواء الشخصية، ومظهر إيجابي يتجلى في مشاركة الإدارة وتفاعلها مع الحياة السياسية. وعليه فإن مبدأ حياد الإدارة هو مبدأ قائم على فصل العمل الإداري عن النزوات الشخصية لممثلي الإدارة من جهة، والتأثر بالسياسة من جهة أخرى[1].

و من خلال ما نص عليه التشريع الجزائري نجد أن هذا المبدأ يرجع إلى دستور 1996، وذلك من خلال نص المادة 23 منه والتي نصت على" عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"[2]، والتي كانت منطلقا لتكريس ذلك من خلال الأمر 06-03 في نص المادة 41 منه والتي تضمنت أنه: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"[3]، و مما سبق تظهر علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة في أن الثاني متفرع عن مبدأ الكفاءة ذلك أن ممثل الإدارة وهو في الأصل موظف عمومي، إذا كان ملتزم بمبدأ الحياد والنزاهة فلا شك أن ذلك تابع أيضا من جدارته واستحقاقه للمنصب الذي يشغله[4].

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

يكمن الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة من خلال تأصيله لمصادر قانونية، سواء كانت هذه المصادر على المستوى الدولي أو على المستوى الداخلي، ومن بين المصادر على المستوى الدولي لدينا النصوص

دولية التي كرست مبدأ الكفاءة، والمصادر على المستوى الداخلي أو المصادر الوطنية لدينا الدستور ثم القانون الأساسي للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة.

الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الدولي

لقد نصت المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 صراحة على مبدأين أساسيين يحكمان عملية التوظيف هما مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة، حيث أن

---

[1]- فيرم فاطمة الزهراء، **الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003، ص 04.

[2]- المادة رقم 23، من دستور 1996، الموافق عليه بالاستفتاء الشعبي 28 سبتمبر 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الصادر في ج. ر. ج، العدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996، ص 27.

[3]- المادة رقم 41، من الأمر رقم 06-03.

[4]- زكري عمار، **ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 65.

الاختيار لشغل الوظائف العمومية يجب أن يخضع لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين إلا لاعتبارات الكفاءة والاستحقاق[1].

بالإضافة إلى ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة 1948 على ضرورة توفر مبدأ الكفاءة، إذا لا يمكن أن يلتحق مواطن غير جدير لتقلد أي منصب في الوظيف العمومي.

ومن خلال نص المادة السابعة للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 التي نصت صراحة على وجوب توفر شروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص الترقية والتي يجب أن تخضع لاعتبارات الكفاءة[2].

وفي هذا السياق وطبقا لنص المادة 132 من دستور 1996، جعل المعاهدات المصادق عليها من طرف رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون[3].

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الداخلي

يعتبر مبدأ الكفاءة على المستوى الداخلي أحد الأسس الرئيسية لتنظيم وتطوير العمل الحكومي إذ يهدف إلى ضمان اختيار وتعيين أصحاب المهارات والقدرات المناسبة لشغل الوظائف بنجاح.

أولا: تكريس مبدأ الكفاءة في الدستور

يعتبر الدستور هرم القانون الأساسي للدولة، فهو الذي ينظم مختلف المجالات والميادين من بينها مجال التوظيف، ففي هذا المجال يحرص المشرع على تضمينه للمبادئ التي يجب أن تقوم عليها الوظيفة العامة من أجل الانتقاء الحسن للموظفين، ففيما يتعلق بمبدأ الكفاءة فلم يتم النص عليه في دستور 1963 لا صراحة ولا ضمنا وذلك بسبب نقص التجربة في صياغة وإعداد النصوص القانونية.

أما في دستور 1976 من خلال نص المادة 44، فقد كرس هذا النص صراحة مبدأين في التوظيف وهما مبدأ المساواة والكفاءة فالمساواة لا تطبق إلا بتطبيق معيار الكفاءة كأساس للتمييز بين المواطنين[1].

---

[1]- المادة رقم 7، من إعلان حقوق الإنسان والمواطن، تمت الموافقة عليه من قبل الجمعية التأسيسية الوطنية في 26 أوت 1789.
[2]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 31.
[3]- المادة رقم 132، من دستور 1996.

وما يمكن ملاحظته في نص المادة 48 من دستور1989 أنها قد أشارت إلى مبدأ الكفاءة ضمنيا دون ذكره صراحة[2], وبمقارنة نص المادة 44 من دستور1976 والمادة 48 من دستور 1989 نجد أن المادة 48 جاءت أكثر شمولية خاصة فيما يتعلق بالشروط الواجب توفرها لشغل أي وظيفة، حيث قصرتها المادة 44 السالفة الذكر على شرطي الاستحقاق والأهلية، بينما وسع فيها دستور 1989واعتبرها جميع الشروط التي يحددها القانون وترك أمر تفصيلها للنصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

وبالرجوع إلى دستور 1996، فقد أكد على مبدأ الكفاءة في نص المادة 51 والتي جاءت موافقة للمادة 48 من دستور 1989. وبالنسبة لدستور 2020 يسعى المؤسس الدستوري إلى تكريس المبادئ التي يجب أن تقوم عليها الوظيفة العامة من أجل حسن انتقاء الموظفين العموميين وذلك طبقا لنص المادة 67 منه، الذي لم ينص صراحة على مبدأ الكفاءة إنما نص عليه ضمنيا من خلال مبدأ المساواة[3].

مما سبق يتضح أن مبدأ الكفاءة أصبح اليوم مبدئا عاما يطبق دون الحاجة إلى النص عليه صراحة، شأنه في ذلك شأن المبادئ القانونية العامة الأخرى.

ثانيا: تكريس مبدأ الكفاءة في القوانين المنظمة للوظيفة العمومية

كانت البداية بالأمر66-133(الملغى) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الذي كرس مبدأ الكفاءة في مادته الخامسة، باستعماله لعبارة الاستعداد البدني[4]، الذي يشير إلى الكفاءة في التوظيف لأنه يعتبر أحد مظاهر صلاحية الموظف لشغل الوظيفة العمومية.

وفيما يخص القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فهو الآخر كرس هذا المبدأ وذلك من خلال نص المادة 59 والتي تنص على "يمكن المستخدم أن يطالب العمال الذين

---

[1]- المادة رقم 44، من دستور 1976، الصادر بالأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الصادر في ج. ر. ج، العدد 94، الصادرة في 24، نوفمبر 1976، ص 302.

[2]- المادة رقم 48، من دستور 1989، الموافق عليه بالاستفتاء الشعبي في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، الصادر في ج. ر. ج، العدد 09، الصادر في 1 مارس 1989.

[3]- الماردة رقم 67، دستور 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442 المتضمن التعديل الدستوري، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الصادر في ج. ر. ج، العدد 82، ص 17.

[4]- المادة رقم 05، من الأمر رقم 66-133 (الملغى)، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2 جوان 1966، الصادر في ج. ر. ج، العدد 46.

تسمح لهم المؤهلات والكفاءات المساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها."[1]

وكذلك فيما يخص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده هو الآخر كرس هذا المبدأ من خلال نص المادة 80، حيث نصت على كيفية الالتحاق بالوظائف وذلك من خلال التوظيف المباشر في مبدأ الكفاءة طالما أن المترشح تميز تكوينه بالتخصص وكان على مستوى مؤسسات مؤهلة[2]، فالمسابقة هي الترجمة العملية لنظام الكفاءة في تولي الوظائف العمومية حتى أن هذه الكفاءة لم تتوقف فقط بالالتحاق بالوظيفة العمومية، بل تتعدى ذلك إلى المسار الوظيفي، حيث أخضع عملية تقييم الموظف العمومي أيضا إلى مبدأ الكفاءة و ذلك من خلال المادة 99 منه التي جعلت من الكفاءة المعيار الأساسي في تقييم الموظف العمومي[3]، كذلك فيما يخص ترقية الموظف فهي تقوم على أساس الاستحقاق أو الكفاءة من خلال جعل الامتحان المهني كأحد طرقها.[4]

وكمثال على ما سبق، نجد التعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 التي تهدف إلى تحديد كيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها[5]، حيث تضمنت هذه الأخيرة أسس الانتقاء من بينها المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية والتي تضمنت على الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها، وعدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، ومن جهة أخرى المسابقات على أساس الشهادات إذا اشتملت على معايير الانتقاء من بينها ملائمة مؤهل تكوين المترشح مع مقتضيات الرتبة والخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص مع مراعات الأشغال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

---

[1]- المادة رقم 59، من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الصادر في ج. ر. ج، العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، ص 567.

[2]- رشيد حباني، **دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03**، المؤرخ في 15جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 52.

[3]- المادة رقم 99، من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الصادر في ج. ر. ج، العدد 46.

[4]- المادة رقم 107، نفس المرجع.

[5]- التعليمة رقم01/ م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

إن المشرع الجزائري لم يكتفي فقط بإدراج مبدأ الكفاءة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بل تعدى ذلك إلى القوانين الخاصة[1]، فكان الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقات التي نصت عليها القوانين الخاصة وهذا طبقا للموسوم التنفيذي 12_194 الذي ينظم كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها ما هو إلا ترجمة لمبدأ الكفاءة.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المؤرخ في 25 أبريل 2012، الصادر في ج. ر. ج.، العدد 26، الصادرة في 3 ماي 2012.

المبحث الثاني: محددات مبدأ الكفاءة في التوظيف ونتائجه في التعيين في الوظيفة العمومية

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعملية توظيف مواردها البشرية، فالتوظيف لا يعني السماح لجميع المواطنين بدخول سلك الوظيفة العمومية إنما يتعين على الإدارة مراعاة أهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، ولجعل هذا المبدأ أكثر فعالية يعود نفعه على المؤسسة أو الإدارة العمومية، نتطرق إلى محدداته في المطلب الأول ثم إلى نتائجه في التعيين في الوظيفة العمومية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: محددات مبدأ الكفاءة في التوظيف

بمرور الزمن أصبح مبدأ الكفاءة في التوظيف ليس مجرد مصطلح فارغ، بل أضحى ضروريا لا غنى عنه في بيئة العمل المتطورة والتنافسية، ففي عصر يتسم بالتطور التكنولوجي وسرعة التغيير، تعتبر القدرة على اختيار وتوظيف الأفراد الأنسب للمناصب الشاغرة أمرا بالغ الأهمية لنجاح أي إدارة، وعليه فإن لهذا المبدأ ثلاثة أنواع يترتب على توافرها ثبوت الكفاءة الفعلية لطالبي الوظيفة وهي الكفاءة الأخلاقية كفرع أول، الكفاءة الصحية كفرع ثاني والكفاءة المهنية كفرع ثالث.

الفرع الأول: المحدد الأخلاقي

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يعتبر المرجعية الأساسية المباشرة للموظف العام والذي ينبغي أن يحمل القيم الأخلاقية اللازمة للعمل الإداري و الخدمة العمومية بشكل يتناسب مع ما هو كائن, كواقع إداري تراكمي و مع ما هو مأمول كتطلع إلى مستقبل الموظف و الإدارة و المرفق العام[1], وقد أدرك المشرع الجزائري من خلال الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضرورة إرساء أخلاقيات الوظيفة العمومية كمبدأ أو حكم عام ضمن نص المادة الأولى منه في الفقرة الثانية، "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية

[1]- الدكتور عثمان سليمان غيلان العبودي، **أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها**، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت _ لبنان، 2014، ص 34.

المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة" [1].

فلقد استقر الفقه على تعريف أخلاقيات الوظيفة بأنها " مجموعة القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة معينة وتحدد واجباتها والسلوك الذي يجب الالتزام به عند ممارسة أعمال معينة "[2]. وتحدد الصلاحية الأخلاقية للموظف العام بناء على معيارين: أحدهما إيجابي يتمثل في حسن السمعة واليسيرة والآخر سلبي يتمثل في عدم سبق فصله من الخدمة العمومية وعدم تقييد حريته لارتكابه جريمة معاقب عليها [3].

ولقد نص المشرع الجزائري على المعيار السلبي في المادة 75الفقرة03 من الأمر06-03 حيث نصت على " أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها "[4]، وكذا نص المادة 185 من نفس الأمر على " لا يمكن الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "، دون النص على المعيار الإيجابي المتمثل في حسن السيرة والأخلاق نظرا لصعوبة إثباته إداريا خلافا لقانون الوظيفة العامة عام 1966 الذي اشترط حسن السيرة و الأخلاق من خلال المادة 25 فقرة 02 وكذا المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى في نص المادة 31 فقرة 02, ومن خلال ما سبق سيتم التطرق إلى كل معيار منها على النحو التالي :

أولا: حسن السمعة

إن شرط حسن السمعة، وإن كان لازما للالتحاق بالوظيفة العمومية وكونه يعد شرطا واسعا فضفاضا يصعب تحديده إلا أنه يعد ضروريا لشغل المنصب فإذا فقد الموظف حسن سمعته أثناء قيامه بمهامه، فإن ذلك يعد مانعا له من الاستمرار فيها، وبالرجوع إلى التشريع الجزائري من خلال نص المادة 25 فقرة 02 من الأمر 66-133 الملغى نصت على " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية

[1]- المادة رقم 01، من الأمر رقم 06-03.
[2]- الدكتور عثمان سليمان غيلان العبودي، مرجع سابق، ص 35.
[3]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 14.
[4]- المادة رقم 75، من الأمر رقم 06-03.

(...) إذا لم يكن يتميع بحقوقه الوطنية، وحسن السيرة والأخلاق"[1]. وعليه إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على شرط حسن السمعة في الأمر 06-03 ولا يوجد ما يمنع الإدارة من إقصاء مرشح ذو أخلاق مشبوهة تتنافى مع الوظيفة المراد شغلها.

ثانيا: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا

إن شرط عدم سبق الفصل من الخدمة التأديبية هو شرط لتولي الوظيفة العمومية فقط، ويفترض أن المرشح للوظيفة قد سبق وتولى وظائف عمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية، مما يؤدي إلى منعه من الالتحاق بوظيفة جديدة وهذا الأمر لا خلاف فيه لأن كل من فصل من تأدية وظيفة ما لأسباب تأديبية يكون قد ثبت في حقه عدم الكفاءة في تولي الوظيفة مرة أخرى. وبالرجوع إلى الأمر 66-133 الملغى قد نص على هذا الشرط من خلال نص المادة 55[2]، وأما في ظل الأمر 06-03 من خلال المادة 185 نصت على أنه " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية "[3]، وعليه فإن هذه المادة نجدها لا تفرق بين التسريح والعزل فالتسريح هنا لا ينتج عنه عدم التوظيف مرة أخرى لأنه يدل على عدم كفاءة الشخص، أما العزل فإنه يؤدي إلى إقصاء الشخص المفصول من تولي الوظيفة مرة أخرى، وما يعاب على نص المادة 185 هو أ ن المنع في هذه الحالة جعله مطلقا وغير محدد بمدة زمنية، وعليه يمكن القول أن معيار الزمني المعتمد يعتبر قرينة قانونية على انتفاء هذا المانع[4].

ثالثا: عدم وجود تنافي جزائي

لقد عرفتها محكمة القضاء الإداري المصرية في حكمها بأنها " تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى فاعلها بعين الاحتقار وتعتبره ضعيف الخلق، منحرف الطبع، دنيء النفس، ساقط المروءة، فالشرف والمروءة هما صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها

[1]- المادة رقم 25، من الأمر رقم 66-133(الملغى).
[2]- المادة رقم 55، من الأمر 66-133(الملغى).
[3]- المادة رقم 185، من الأمر رقم 06-03.
[4]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 43.

وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق ة القانون السائدة ي المجتمع "[1].

وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الملغى، والمرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى، نجد أنه لم يتم النص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف، أما الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد استحدث هذا الشرط من خلال نص المادة 75 فقرة 03 فقد أورد هذا الشرط بصورة عامة دون تفصيل [2].

الفرع الثاني: المحدد الصحي

تعتبر الكفاءة الصحية شرطا ضروريا للتعيين في الوظائف العمومية لمختلف الدول, ويقصد بها أن يكون المترشح صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء الوظيفة العامة وأن يكون سليما من الأمراض البدنية والعقلية والمعدية والعصبية[3]، ولقد أخذ بها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الملغى، وأيضا المرسوم رقم 85-59 الملغى، والأمر 06-03 حيث نص على هذا الشرط في المادة 75 فقرة 05 منه على " أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في الوظيفة العمومية مالم تتوفر شرط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها[4] ".

الفرع الثالث: المحدد المهني

في ظل وفرة الكفاءات، تشترط القوانين التي تحكم الوظيفة العامة توافر المؤهلات العلمية والفنية في المترشحين للوظائف العامة والاستمرار فيها والترقية للأعلى من أجل كسب الرهانات المتعلقة بعصرنة الوظيفة العامة، وعليه يمكن تعريف الكفاءة المهنية بأنها مجموعة من القدرات والمعارف التي يجب أن يتسم بها طالب الوظيفة[5]، فلا يمكن أن يلتحق المترشح بالوظيفة العامة دون امتلاكه للكفاءة المهنية، مثل المؤهلات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي مكنته من الالتحاق بالوظيفة

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 45.
[2]- نفس المرجع، نفس الصفحة.
[3]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 15.
[4]- المادة رقم 75، من الأمر رقم 06-03.
[5]- مجانة كنزة، مجقال ليدية، مرجع سابق، ص 13.

العموميـــة[1]، و يـــرتبط تـــوافر هـــذه الكفـــاءة بالكفـــاءة العلميـــة و الكفـــاءة العمليـــة (الخبـــرة المهنية).

أولا: المحدد العلمي

ويقصـــد بهـــا المؤهـــل العلمـــي، بحيـــث يجـــب أن يكـــون المترشـــح للوظيفـــة لـــه مســـتوى علمـــي يختلـــف بـــاختلاف الوظيفـــة، كوظـــائف الـــوزراء وأســـاتذة الجامعـــات تتطلـــب مؤهـــل علمـــي عـــالي، علـــى عكـــس الوظـــائف البســـيطة والحرفيـــة التـــي تتطلـــب مجهـــودا جســـمانيا[2]، وقـــد تـــم ذكـــر هـــذه الكفـــاءة فـــي نـــص المـــادة 75 مـــن الأمـــر 06-03 حيـــث نصـــت علـــى شـــرط تـــوفر المؤهـــل العلمـــي، كشـــهادة الليســـانس أو أي مؤهـــل جـــامعي آخر[3].

ثانيا: المحدد العملي (الخبرة المهنية)

نتيجـــة لطـــول الممارســـة المقترنـــة أحيانـــا بالمواهـــب الذاتيـــة للمترشـــح للوظيفـــة العامـــة، يـــتم اختيـــار هـــؤلاء المترشـــحين بنـــاء علـــى طـــرق التوظيـــف الـــداخلي والخـــارجي، فـــالتوظيف الخـــارجي يعتبـــر مـــن أهـــم المصـــادر المعتمـــدة فـــي تـــوفير مـــوظفين يمتلكـــون الكفـــاءات والمـــؤهلات الضـــرورية لشـــغل مناصـــب العمـــل الشـــاغرة[4]، أمـــا فـــي التوظيـــف الـــداخلي يوجـــد بعـــض الوظـــائف التـــي تشـــترط الخبـــرة المهنيـــة والتـــي تمكـــن المترشـــح بمزاولـــة الوظيفـــة المـــراد الالتحـــاق بهـــا[5]، فمـــثلا يشـــترط فـــي الأســـتاذ الجـــامعي امتلاكـــه لمجموعة من الكفاءات المهنية مثل كفاءة التدريس وكفاءة تقويم الطلبة.[6]

---

[1]- حيواني كريمة، (الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 32، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزئر، 2018، ص 214.

[2]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 49.

[3]- طرشي أحمد، **التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإسلامية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر،2017، ص 107.

[4]- سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 68.

[5]- مجانة كنزة، مجقال ليدية، مرجع سابق، ص 14.

[6]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 16.

المطلب الثاني: نتائج مبدأ الكفاءة في التعيين في الوظيفة العمومية

يترتب على تعيين الموظف في منصبه منحه جملة من الحقوق مقابل أعباء الوظيفة العامة الملقاة على عاتقه، إذا يتعين على الموظف أن يثبت جدارته وكفاءته للاستفادة من الامتيازات، من بينها الترقية وهذا لاتصالها بالمسار المهني للموظف، كما تساهم في تشجيعه على بذل مجهود أكبر وذلك من أجل تقلد مناصب أعلى مع اكتسابه خبرة مهنية، كما يجب عليه أيضا أن يؤدي واجباته وذلك لتفادي الفصل من الوظيفة بسبب عدم الكفاءة المهنية. وعليه سنتطرق في الفرع الأول إلى النتائج المتعلقة بالحقوق الخاصة بالموظف ثم إلى النتائج المتعلقة بالواجبات الوظيفية كفرع ثاني.

الفرع الأول: النتائج المتعلقة بالحقوق الخاصة بالموظف

يقتضي تطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العامة تنظيم دورات تكوينية للموظفين، لذلك تقوم الإدارة قصد تكوينهم وتحسين مستواهم وترقيتهم لممارسة مهام عليا ببرامج تكوينية[1]، كما أن الموظف مطالب بفرض قدراته الإبداعية التي بداخله وتوظيفها في خدمة المرفق العام، وفي بعض الأحيان قد يحتاج الموظف العام إلى تدخل المسؤول الإداري وذلك من خلال منحه جوائز تشجيعية وحوافز أو ترشيحه لنيلها كمكافئة لجدارته في أداء الالتزامات الوظيفية.

أولا: نتائج مبدأ الكفاءة المتعلقة بالامتيازات المالية

من بين الامتيازات المالية التي يتمتع بها الموظف هي الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.

أ/ مضمون الامتيازات المالية الخاضعة لمبدأ الكفاءة:

إن تمتع الموظف بالكفاءة في الوظيفة العامة يمنحه مزايا وحقوق كالمردودية وتحسين الأداء، ولكن في حالة عدم إثبات كفاءته وتقدم في حقه تصريح يبين ضعفه في تأدية مهامه فإنه قد يحرم من هذه المكافآت والعلاوات، كما أن قيام الموظف بإثباته لكفاءته في قيامه بالعمل على أكمل وجه يعني حصوله على الراتب كاملا،

[1]- نور الدين حامدي، (تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 01، مجلد 01، 2013، ص 78.

وفي حالة غياب الموظف وتأخره فإنه يتم خصم راتبه لأن الراتب هو مقابل قيام الموظف بالالتزامات القانونية الأساسية[1].

ب/ موقف المشرع الجزائري:

طبقا لأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كيفيات تقييم الموظف أخضع المشرع الجزائري الموظف أثناء مساره المهني، إلى تقييم متواصل ودوري من طرف مسؤوليه الساميين، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج التقييم بالنظر لخصوصيات رتبة انتمائه وطبيعة نشاطات الهيكل الذي ينتمي إليه[2] إذا يهدف هذا التقييم من خلال نص المادتين 97و98 من الأمر06-03 إلى منح الموظف أوسمة تشريفية ومكافئات، بالإضافة إلى منحه امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين أداء الترقية في الدرجات وفي الرتبة[3]، وطبقا لنص المادة 05 من المرسوم المذكور أعلاه حددت معايير التقييم والمتمثلة في[4]:

- احترام الواجبات العامة والقانونية الأساسية وذلك من خلال تنفيذ المهام الموكلة له واللباقة في علاقته مع المسؤولين الساميين وزملاء العمل ومستعملي المرفق العام.
- الفعالية والمردودية من خلال تحقيق الأهداف المحددة والفعالية في تأدية المهام وآجال تنفيذها.
- الكفاءة المهنية من خلال التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات أيضا من خلال قدرات التعبير الكتابية والشفهية.

وطبقا لأحكام المادة 06 من المرسوم السابق الذكر يمكن أن تتضمن النصوص الخاصة معايير أخرى للتقييم بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك[5].

ثانيا: نتائج مبدأ الكفاءة على الترقية

يعتبر مبدا الكفاءة مبدأ أساسي في عمليات الترقية إذ يهدف إلى تعزيز الأداء والفعالية في المؤسسات كما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وتحقيق التطوير المستمر.

---

[1]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 23.
[2]- المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 19-165، يحدد كيفيات تقييم الموظف، المؤرخ في 27 ماي 2019، الصادر في ج. ر. ج، العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019، ص 08.
[3]- المادتين رقم97 و98، من الأمر رقم 06-03.
[4]- المادة رقم 05، من المرسوم التنفيذي رقم 19- 165.
[5]- المادة رقم 06، من المرسوم التنفيذي رقم 19- 165.

أ/ مضمون الترقية على أساس الكفاءة:

"يقصد بالترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها ويترتب عن ذلك زيادة المزايا المادية والمعنوية وزيادة اختصاصاته الوظيفية"[1]، وتعتبر الترقية المثال الحي بالنسبة لمبدأ الكفاءة بعد التعيين في الوظيفة العامة وبالرجوع لنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 19-165 نجدها نصت على أربعة أهداف للتقييم منها، الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة على أساس الاختيار بالإضافة إلى المنح والتعويضات الخاصة بالمردودية وتحسين الأداء ومنح الأوسمة الشرفية والمكافآت[2].

ب/ موقف المشرع الجزائري من مبدأ الكفاءة في الترقية:

اعتمد المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة الحالي من خلال نص المادة 107 على " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية بعد تكوين متخصص وعن طريق امتحان مهني أو فحص مهني وعلى سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل"[3].

ونستشف موقف المشرع الجزائري من خلال الأمثلة التالية:

نصت المادة 34 من الأمر 66_133 الملغى " تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام"[4].

مما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عن أسلوب الترقية على أساس الأقدمية واتجه نحو الأخذ بالترقية على أساس الكفاءة من خلال المسابقة والاختبار التي يخضع لها الموظف العام.[5]

[1]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 24.
[2] - نفس المرجع، نفس الصفحة.
[3]- المادة رقم 107، من الأمر رقم 06-03.
[4]- المادة رقم 34، من الأمر رقم 66-133(الملغى).
[5]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 26.

الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بالواجبات الوظيفية (الالتزامات)

يمكن قياس مدى كفاءة الموظف في الوظيفة وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه والاستمرار في توليها من خلال جملة من الالتزامات والتي تتمثل في:

أولا: إنجاز المهام الموكلة للموظف

يقتضي مبدأ الكفاءة من الموظف تخصيص كامل وقته وجهده للمهام المسندة إليه وأداءها بكل أمانة وإخلاص وكفاءة وبالتالي لا يمكن لأي موظف ممارسة نشاط آخر مع بعض الاستثناءات وذلك حسب المادتين 43 و44 من الأمر06-03.

وعليه يجب على الموظف الكفء التفرغ للوظيفة التي يزاولها مع محاربته للفساد والبيروقراطية الإدارية ومن مظاهرها[1]:

- عدم الالتزام بالأوامر الموجهة من الرئيس.
- إفشاء السر المهني وكسر واجب التحفظ.
- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة.
- الجمع بين الوظائف العامة في الدولة.

ثانيا: النزاهة والحياد

هذا المبدأ مكرس في دستور1996 من خلال نص المادة 25 التي تنص" على عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"[2]. وأيضا تم النص عليه من خلال نص المادة 41 من الأمر06-03. وطبقا للمادتين 52 و53 من الأمر 06-03 تقتضي الكفاءة في الوظيفة العامة من الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه كما يجب عليه التعامل بلباقة ودون مماطلة مع مستعملي المرفق العام[3].

[1]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص 27.
[2]- المادة رقم 25، من دستور 1996.
[3]- المادتين رقم 52و53، من الأمر رقم 06-03.

وعليه مما سبق، إن الموظف ملزم بعدم إفشاء أسرار وظيفته لأن له دور في ضمان حياده وخاصة أن هذه الأهمية تظهر في العلاقة بين الموظف والمنتفعين من خدمات المرفق العام الذي يشغله الموظف[1]

[1]- غربي أحسن، مرجع سابق، ص27.

خلاصة الفصل:

تناولت دراسة هذا الفصل الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية الذي كان موضوع اهتمام الدول وكذلك الشريعة الإسلامية، إذا اعتمده الرسول صلى الله عليه وسلم وبعده الخلفاء الراشدون وكذلك الفقه والقضاء حيث كان لهما بصمة في تحديد تعريفه.

ونظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها هذا المبدأ في اختيار المترشحين فقد تم تكريسه في أحكام الدستور بصفة ضمنية وذلك من خلال مبدأ المساواة وجعل مبدأ الكفاءة للتمييز بين المترشحين لشغل الوظائف العمومية، ومن جهة أخرى أحاط المشرع الجزائري هذا المبدأ بمجموعة من المحددات أو الأنواع حيث جعلها شرطا لتولي الوظائف العمومية، كذلك حرصه على منح الموظف الكفء جملة من الحقوق مقابل الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقه، كما يمكنه قياس كفاءته وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه من خلال جملة من الواجبات والالتزامات.

الفصل الثاني

تطبيقات مبدأ الكفاءة والعقوبات المقررة عند إخلال الموظف به

أحد التطبيقات الرئيسية لمبدأ الكفاءة في تقليد الوظائف العمومية هو تطوير عمليات اختيار موضوعية وعادلة، إذا يجب أن تقوم عمليات التوظيف والترقية على أساس الكفاءة والمهارة بناءً على قدرات وخبرات المتقدمين، دون أي تمييز أو تدخل غير مبرر، كما يجب أن تكون هناك آليات لتقييم الأداء بشكل دوري وموضوعي، وتقديم المكافآت والترقيات وفقا للأداء المتميز ومن أجل حماية هذا المبدأ وضمان تطبيقه بكفاءة، يجب وضع آليات وضمانات قضائية وإدارية، كما ينبغي أن تكون هناك سياسات وقوانين تنظم عمليات التوظيف والترقية، وتحدد الضوابط الدقيقة لضمان الشفافية والعدالة، وعليه إن البحث في هذا الموضوع يتطلب التعرض إلى مبحثين هما المبحث الأول: مجال تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف والمبحث الثاني: العقوبات المقررة عند اخلال الموظف بمبدأ الكفاءة.

المبحث الأول: مجال تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف

تعتبر عمليات التوظيف التقليدية التي تعتمد فقط على السير الذاتية والمقابلات الشخصية دون اعتبار الكفاءات والمهارات الفعلية من الممارسات التي قد تؤدي إلى تشكيل فرق عمل غير فعالة وتضييع الفرص المتاحة، وبالتالي فإن دور مبدأ الكفاءة في التوظيف يساعد في توجيه هذه العمليات نحو تحديد أفضل الكفاءات والمهارات التي يمكن أن تساهم في نجاح المؤسسة ونموها، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى أساليب تطبيق مبدأ الكفاءة في عمليات التوظيف وهذا من خلال تطبيقه في الالتحاق بالوظيفة العمومية كمطلب أول، وأيضا تطبيقه خلال المسار الوظيفي أي بعد التنصيب وهذا كمطلب ثاني.

المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ومرحلة التقييم

تعتبر الوظائف العمومية أحد أهم ركائز الدولة، حيث تؤدي الأدوار الحيوية في تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين وتحقيق التنمية المستدامة وبالتالي يجب أن يتم اختيار موظفي الخدمة العمومية بعناية فائقة، واعتمادا على معايير الكفاءة والقدرة على تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ومن أجل تحقيق الموازنة بين طالبي الوظيفة يقتضي وضع آلية محكمة للاختيار ألا وهي مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة وهذا ما سيتم التطرق إليه كفرع أول، ثم الاستثناءات الواردة على هذا المبدأ كفرع ثاني ثم مبدأ الكفاءة في مرحلة التقييم (التربص) كفرع ثالث.

الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة

مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة هو نهج فعال وشفاف لاختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف المعلن عنها، إذا يعتمد هذا المبدأ على إجراء عملية انتقاء تنافسية بين المتقدمين على الوظائف[1]، وبناء على ذلك يتم تحديد المرشحين المناسبين استنادًا إلى معايير محددة وموضوعية، وعليه يهدف هذا المبدأ إلى تعزيز المساواة والفرص العادلة لجميع المتقدمين الذين يتم تقييمهم بناءً على مهاراتهم وخبراتهم العملية دون تمييز أو تحيز، وبالتالي يساهم هذا المبدأ في بناء فريق عمل متنوع ومتكامل يعكس مختلف الخلفيات والمواهب.[2]

[1]- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 51.
[2]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص61.

أولا: مفهوم نظام المسابقة

تعتبر المسابقة الطريقة الأكثر شيوعا في مختلف دول العالم، وقد عرف هذا الأسلوب منذ عصر إمبراطورية الصين القديمة وهو إجراء امتحان مسابقات عامة تتكون من سلسلة امتحانات تحريرية، عملية وشفهية شخصية يتم في نهايتها وضع قوائم بأسماء الناجحين الأصلح لشغل الوظائف العامة، وعليه يقصد بالمسابقة اختيار الموظفين عن طريق إجراء اختبارات تنافسية لهم لانتقاء أفضلهم من حيث الصلاحية لشغل ما لدى الإدارة من وظائف شاغرة[1].

وتتضمن عملية التوظيف عن طريق المسابقة أنواع متعددة وهذا من خلال المعيار المعتمد في تصنيفها ومن أهم هذه المعايير، معيار الوقت اللازم لأدائها، معيار نطاق الأشخاص المسموح لهم بدخولها ومعيار شكلها.

أ/ أنواع المسابقات من حيث الوقت اللازم لأدائها: وتنقسم بدورها إلى مسابقات محدودة الوقت ومسابقات غير محدودة الوقت.

1_ مسابقات محدودة الوقت: هي التي يدخل فيها عنصر الوقت في تقدير درجة النجاح، بحيث يتوقف على ذلك اختيار الشخص الأصلح للوظيفة وتسجيل الوقت المستغرق في العملية مع الاعتماد على عنصر الوقت كعامل أفضلية.[2]

2_ مسابقات البحث على التنافسية الحرة: فمعيار الصلاحية في هذا النوع من المسابقات هو الإجابة ذاتها وليس الوقت المستغرق فيها، غير أن هذا لا يعني أن المترشح يتحرر من كل قيد زمني، بل يكون أمامه فقط متسع من الوقت يسمح له بإعداد البحوث والتي تقتضي منه الرجوع إلى المراجع العلمية اللازمة. إن هذه الطريقة وإن كانت تصلح في بعض الأحيان كمعيار لاختيار الأصلح للوظيفة العمومية كالصحافة...، إلا أن الأغلب أنها ليست معيارا دقيقا فالوقت ليس دليلا على كفاءة الشخص دائما.[3]

---

[1]- شمس الدين بشير، (نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر)، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الرابع (04)، المركز الجامعي سي الحواس، بريكة، الجزائر، 2019، ص 117.

[2]- علي بن يحيى، **معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019، ص 57.

[3]- شمس الدين بشير، مرجع سابق، ص 118.

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

1_المسابقات الداخلية: تقتصر المسابقة في هذه الحالة على عدد قليل من المترشحين حيث يسمح التنافس فيها فقط على الموظفين داخل الإدارة المعنية[1]، رغم أن هذه المسابقات تسعى إلى تحسين حالات الموظفين إلا أنها تحول دون اتخاذ الإدارة الإجراءات الكفيلة باختيار الأشخاص الأكفاء، لأن قصر المسابقة على عدد قليل من المتنافسين يحرم فئات أخرى ذات كفاءة من مزاحمتهم[2].

2_ المسابقات الخارجية: هي المسابقة الأكثر استيفاء لمبدأ المساواة وهي التي تفتح أمام الجميع سواء من داخل الإدارة أو خارجها[3].

ج/ أنواع المسابقات من حيث الشكل: تنقسم المسابقات في هذه الحالة إلى مسابقات التحريرية ومسابقات شخصية ومسابقات عملية.

1_ مسابقات كتابية: هي المسابقات التي يدون فيها المترشح إجابته على نموذج يعد لهذا الغرض، وبناء على ذلك يمكن قياس مدى قدرة وكفاءة الشخص لشغل الوظيفة العمومية وهي نوعين: امتحانات موضوعية التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تحتاج إلى أقل قدر ممكن من الكتابة في إجابتها، والامتحانات المقالية وفيها يكون للمترشح في الإجابة على الأسئلة بكتابة موضوع من إنشائه[4].

2_ الامتحانات الشفوية (المقابلة): يهدف هذا النوع من المقابلات إلى معرفة الحقائق اللازمة عن خبرة المترشح، وذلك من خلال صفاته الشخصية ومدى كفاءته للقيام بالوظيفة التي تقدم إليها، ويتوقف نجاح هذه المقابلة على مهارة القائمين عليها وقدرتهم على ملاحظة المميزات الواجب توافرها في المترشح[5].

---

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص118.
[2]- خديجة عبيد، مناد نورة، **معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2019-2020، ص41.
[3]- علي بن يحيى، مرجع سابق، ص 58.
[4]- شمس الدين بشير، مرجع سابق، ص 119.
[5]- نفس المرجع، نفس الصفحة.

3_ المسابقات العملية: هي اختبارات غالبا ما تكون مكملة للاختبارات الكتابية والمقابلات الشخصية، إذا تتميز بأنها تقيس كفاءة المترشح بالنسبة للأعمال التي يقوم بها إلا أنها لا تصلح إلا لنوع معين من الوظائف هي الوظائف ذات الصبغة العلمية، كالوظائف الميكانيكية، وغيرها من الوظائف التي تتطلب إجراء هذا النوع من الامتحانات للكشف عن مدى كفاءة الشخص بها.[1]

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من نظام التوظيف

لقد نظم المشرع الجزائري أول مرة طرق الاختيار للوظيفة العمومية في الأمر رقم 66_133(الملغى)، حيث حصرها في طريقتين حسب نص المادة 26 منه " نظام المسابقة عن طريق الاختبارات والمسابقة عن طريق الشهادات حيث يجوز التعيين عن طريق إحدى الطريقتين أو كلاهما معا "[2]، كما نص على هذه الطريقة القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978(الملغى) من خلال نص المادة 45 الذي جعل المسابقة طريقة استثنائية للتوظيف يلجأ إليها فقط عند الحاجة، وأيضا تبنى المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 هذا الأسلوب وذلك بمقتضى نص المادة 80 منه على أنه " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المتخصصين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهل"[3].

ويقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات: قيام بامتحانات للمتقدمين استنادا إلى مقاييس تستخدم للحكم على إمكانية قيام الفرد بمهام أو أنشطة وظيفية معينة، أي تهدف إلى معرفة قدرات الفرد وصفاته الشخصية، وقد تكون تحريرية أو شفهية[4]. أما المسابقات على أساس الشهادات فقد نظمها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 الذي يتعلق بمعايير

---

[1]- علي بن يحيى، مرجع سابق، ص 61.
[2]- المادة رقم 26، من الأمر رقم 66-133(الملغى).
[3]- المادة رقم 80، من الأمر رقم 06-03.
[4]- جميلة قدودو، **النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري**، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2021، ص76.

الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية إذ حددها كالتالي:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الاشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح، في نفس تخصصه.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

أما فيها يخص الفحوص المهنية فتعتبر نوع من الترقية، ويتم اجراء الفحص المهني بقصد نقلهم إلى سلك وظيفي آخر، ومن ثم فالامتحان يوضح ما تحصل عليه الموظف من معلومات خاصة بالوظيفة والخبرة التي اكتسبها وصلاحيته للقيام باختصاصات أخرى في حال نجاحه، وتأخذ بعين الاعتبار النسبة التي تتطلبها القوانين الأساسية، وهذه الامتحانات يمكن أن تكون مفتوحة (توظيف خارجي) ويمكن أن تكون مغلقة (توظيف داخلي)[1].

ثالثا: إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

قبل البدء في أي إجراء يخص تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لابد من إدراجها في إطار مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية والذي تم تكريسه بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 12-194[2]، إذا تتم المصادقة عليه بمشاركة مديرية الوظيفة العمومية والمديرية العامة للميزانية والقطاع المعني وعليه لا يمكن أن تتم هذه العملية إلا بمراقبة الاعتمادات المالية التي ستمكن هذا المخطط من التنفيذ حيث يجب على كل دائرة وزارية الالتزام بتطبيق هذا المخطط سواء على المستوى المحلي أو المركزي[3].

وبالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها والتعليمة رقم

---

[1]- جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 77-78.

[2]- المادة رقم 02، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

[3]- بابوري توفيق، **دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2019، ص 42.

01 التي تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 يمكن تنظيم المسابقات حسب الكيفيات التالية:

أ/ تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية

طبقا لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 السالف الذكر يحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، أو تنظيمها من قبل الوزير المعني وذلك للالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[1].

ب/ تنظيم المسابقات على أساس الشهادات

يتضمن هذا النوع من المسابقات مجموعة من الاسلاك أو الرتب التي يمكن للمترشح الالتحاق بها، بالإضافة إلى معايير الانتقاء والتنقيط المخصص لكل واحدة منها بحيث ترتكز هذه المعايير بالدرجة الأولى على محصلات المترشح العلمية ورصيد ملفه الإداري ومن المؤكد أن عدد المترشحين في هذه الحالة يفترض فيه أن يكون محدودا على عكس المسابقات على أساس الاختبارات التي يفترض أن يكون عدد المترشحين لا بأس به، فالغرض من وضع هذه المعايير هو تثمين الشهادات والمؤهلات والخبرة المكتسبة التي تكون ذات صلة بالوظائف الشاغرة[2].

رابعا: فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية[3]، وفقا لهذه التعليمة يتم تحديد الأسلاك أو الرتب التي فتحت من أجلها المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني مع تحديد نمط التوظيف أو الترقية وتوفير عدد المناصب المالية المخصصة لكل نمط توظيف وعدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، كما يتم تحديد الشروط اللازمة للمشاركة في هذه

[1]- المادة رقم 08، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[2]- مجانة كنزة، مجقال ليدية، مرجع سابق، ص 47.
[3]- تعليمة رقم 01، مرجع سابق.

المسابقات مع تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها، وطبقا لنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194 يسند اجراء المقابلة في المسابقة على أساس الشهادة إلى لجنة انتقاء[1].

تطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم السابق الذكر يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للمصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل أقصاه خمسة أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها، يتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به وذلك في أجل أقصاه سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها[2].

وابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه يتم اشهار المسابقات والفحوص المهنية عن طريق الاعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة، بحيث يجب أن يتضمن هذا الإعلان المعلومات الواردة في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 ويبين فيه تكوين ملف الترشح ومكان إيداع ملفات الترشح ومكان اجراء الامتحانات والفحوص المهنية، بالإضافة إلى معايير الانتقاء في المسابقة وطرق الطعن الذي يقوم به المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات[3].

يتم إيداع ملفات الترشح للمسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو إلصاق الإعلان وتحدد مدة التسجيلات (15) يوم عمل على الأقل و(30) يوم عمل على الأكثر ويتم تسجيل الملفات وفقا للترتيب الزمني لأدائها، وذلك في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه، ويترتب عنه تسليم وصل الاستلام ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في مسابقة التوظيف،[4] وطبقا لنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 12-194 يمكن للمترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقات تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين ويتم الرد على هذا الطعن قبل خمسة أيام عمل على الأقل من تاريخ اجراء المسابقة[5].

خامسا: إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية

---

[1]- المادة رقم 18, من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[2]- المادة رقم11، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[3]- المادة رقم 12، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[4]- حسونة بلقاسم، **الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 24.
[5]- المادة رقم 16, من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

تطبيقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 فإنه تجري المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على الراي المطابق المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه، كما يمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وفي حالة عدم إجراء المسابقات في أجل خمسة أشهر يصبح قرار فتح المسابقات باطلا ويجب إعلام المترشحين بأي وسيلة ملائمة[1].

عملا بأحكام المادة 20 من المرسوم السالف الذكر، يتعين على مسؤول مركز الامتحان السهر على ضمان السير الحسن لاختبارات المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية على مستوى مؤسسته ومراكز الامتحان الملحقة التابعة له عند الاقتضاء[2].

سادسا: إعلان النتائج

يعد المترشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 من 20 وهذا فيما يخص الناجحين في امتحانات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية[3]، الذين يتم استدعاءهم لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل لا يقل عن عشرة أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات[4]، من ثم يتم تحديد قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق فبعد ذلك يتعين على المترشح الناجح أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين[5].

سابعا: الرقابة وتقييم الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها

حدد المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المشار إليه أعلاه مهام الرقابة الخاصة بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في مجال تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حيث نصت المادة 32 منه على أنه "يمكن للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، القيام بصفة مفاجئة ومبرمجة، بكل مهمة رقابة وتدقيق للوثائق و/ أوفي عين المكان للتأكد من

[1]- المادة رقم 17، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[2]- المادة رقم 20، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[3]- المادة رقم 23، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[4]- المادة رقم 25، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[5]- حسونة بلقاسم، مرجع سابق، ص25 .

مطابقة الإجراءات والقرارات المتعلقة بتنظيم وسير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإعلان نتائجها للتنظيم المعمول به[1]."

ويترتب عن مهمة الرقابة أو التدقيق إعداد تقرير يرسل إلى[2]:

- المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و/أو السلطة الوصية.
- مركز الامتحان و/أو السلطة الوصية عند الاقتضاء.

ومن خلال المادة 33 من المرسوم 12-194 السابق الذكر يجدر التوضيح أنه:

- في حالة ما إذا تبين عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية أو مركز الامتحان المعني لإطار تنظيم و/أو إجراءات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وسيرها والإعلان عن نتائجها، فإنه يمكن إلغاء نتائج العمليات هذه المسابقات[3].
- في حالة تسجيل تحفظات لا يؤثر بشكل كبير على مطابقة إجراءات الفتح وسير عمليات التوظيف والترقية وإعلان نتائجها للتنظيم المعمول به، وتحت طائلة إلغاء هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، تلزم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية برفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهرا واحد ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك[4].

وطبقا لأحكام المادة 35 من نفس المرسوم، تجدر الإشارة إلى أنه وبالنظر إلى ضرورة تقييم عمليات التسيير، لاسيما المتعلقة بالتوظيفات والترقيات في الوظيفة العمومية "يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد حصيلة عن عمليات التوظيف والترقية المنجزة بعنوان السنة المالية المعنية، وإرفاقها عند الاقتضاء بالاقتراحات والتوصيات التي من شأنها المساهمة في تحسين كيفيات وإجراءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية[5]"

تبلغ نسخة من هذه الحصيلة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، في أجل لا يتعدى 15 مارس من السنة الموالية، وفي كل الأحوال قبل فتح أي مسابقة أو امتحان أو فحص مهنيين بعنوان السنة المالية الجديدة[6].

[1]- المادة رقم 32، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.
[2]- التعليمة رقم 01، مرجع سابق.
[3]- المادة رقم 33، من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194.
[4]- التعليمة رقم 01، مرجع سابق.
[5]- المادة رقم 35، من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194.
[6]- التعليمة رقم 01، مرجع سابق.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة

مما سبق يتضح أن الأصل في التوظيف يتم عن طريق المسابقة، لكن بالرجوع إلى المشرع نجد أنه أورد استثناءات على هذا الأصل تتمثل في نظام الوظائف المحجوزة والوظائف العليا.

أولا: نظام الوظائف المحجوزة

تعني هذه الطريقة حجز بعض الوظائف لفئات معينة من الأشخاص داخل الدولة بحيث لا يجوز لغيرهم شغلها، وهي وظائف لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو مستوى عال من الكفاءة وتحجز لفئة معينة من الناس لظروف اجتماعية معينة ولاعتبارات إنسانية. وأساسها الفكرة نبيلة مؤداها أن هناك أشخاص يجب على المشرع أن يكفلهم بالرعاية ويمكنهم من كسب العيش ومثال ذلك المعوقين والمشوهين بسبب الحرب والمعطوبين[1]، ومن خلال ذلك إن المشرع قد خفف من الشروط المطلوبة للالتحاق بهده الوظائف، وذلك بتخفيض السن المطلوب والمؤهل العلمي والأقدمية.

وبالرجوع إلى الأمر 06-03 السالف الذكر نجده خاليا من نظام الوظائف المحجوزة، رغم أن المادة 38 من القانون 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد نصت على أن " يحظى المجاهدون وأرامل وأبناء الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية[2].

وعليه، يعتبر نظام الوظائف المحجوزة من بين الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.

ثانيا: الوظائف العليا

لقد نصت المادة 15 من الأمر 06-03 على هذا النوع من الوظائف حيث جاء في مضمونها على أنه " تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية[3]." ولقد عرفت المادة 10 من الأمر السالف الذكر المناصب العليا على أنها " المناصب العليا هي المناصب النوعية التأطيرية ذات طابع هيكلي

[1]- جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 81.
[2]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 72.
[3]- المادة 15، من الأمر رقم 06-03.

أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية[1]".

تتم عملية التعيين في هذا النوع من الوظائف وفقا لنص المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 20-39 الذي يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة على أن " يعين رئيس الجمهورية في المناصب والوظائف العليا للدولة لدى رئاسة الجمهورية والهياكل والمؤسسات التابعة لها، وكذا لدى وزارات الدفاع الوطني، والشؤون الخارجية، والعدل، والداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، والمالية كما يعين مديري الجامعات ومسؤولي الدواوين الوطنية...، ويعين أيضا الأمناء العامين والمفتشين العامين والمدراء العامين بالوزارات[2]"، كما تيم التعيين أيضا في المناصب العليا من طرف الوزير الأول كمدير الدراسات ونواب المديرية[3].

الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في مرحلة التقييم (التربص)

التربص في مجال الوظيفة العمومية هو تلك الفترة الزمنية التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربص يتمرن فيها ويسمح للإدارة بمعرفة مدى قدرته وكفاءته على القيام بأداء المهام المنوط بها[4]، ولقد نظم المشرع الجزائري وضعية المتربص أثناء فترة تربصه خاصة بما يتعلق بالواجبات والحقوق في عدة نصوص قانونية نذكر على سبيل المثال المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية حيث جاء في نص المادة 05 منه على أنه " يخضع المتربص خلال فترة التربص إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها بالنسبة إلى الموظف بموجب الأمر 06-03..."[5]، بناء على هذا النص القانوني يتضح أن المتربص أثناء فترة التربص يخضع لنفس الواجبات والحقوق المفروضة بالنسبة لأي موظف، كما يمر أيضا المتربص خلال هذه الفترة إلى التقييم

[1]- المادة 10من الأمر رقم 06-03.
[2]- المادة رقم 01، من المرسوم الرئاسي رقم 20 -39، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، المؤرخ في 02 فيفري 2020، الصادر في. ج. ر. ج، العدد 6، ص 08.
[3]- المادة رقم 03، من المرسوم الرئاسي رقم 20- 39.
[4]- جلول بن سديرة، سليمة مسراتي، (المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية: دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 17-322)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد03، جامعة البليدة2، بليدة، نوفمبر 2018، ص 35.
[5]- المادة رقم 05، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الصادر في. ج. ر. ج، العدد 66، الصادرة في 12نوفمبر 2017، ص13.

بشكل مستمر ودوري وذلك بناء على مجموعة من المعايير الموضوعية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-322 من خلال نص المادة 22 منه والمتمثلة في[1]:

- مدى قدرة المتربص على القيام بالمهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.
- مدى فعالية المتربص وروح مبادرته.
- كيفية أداء المتربص للخدمة وسيرته.
- مدى مواظبة المتربص وانضباطه.

واستنادا لنص المادة 23 من المرسوم 17-322 السالف الذكر يتولى القيام بعملية التقييم المسؤول السلمي للمتربص عن طريق استمارة تقييم تفصيلية، حيث يكون هذا المسؤول بمثابة الجهة المؤهلة فعلا للقيام بمهمة التقييم وذلك لما يملكه من مستوى تأهيل وخبرة عالية في مجال الوظيفة العمومية[2]، كما ألزم المشرع من خلال نص المادة 24 من المرسوم السابق 17-322 بضرورة القيام بتبليغ المتربص في كل مرة عقب الانتهاء من عملية إعداد استمارة التقييم الفصلية الخاص به، وذلك خلال أجل ثمانية أيام بعد إعدادها وفي حالة عدم رضاه بالتقييم الخاص به يمكنه أن يحتج بشأنها لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تبليغها إياه[3].

وعليه مما سبق يمكن القول أنه، بين التوظيف والتنصيب يوجد تربص وهو فترة مهمة لتطبيق مبدأ الكفاءة ي التوظيف والتحقق من كفاءة الموظف.

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة بعد التنصيب.

إن مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية لا يكتمل إلا بتحقيق الكفاءة في المسار الوظيفي فهو يمثل أهم مظهر في الوظيفة العمومية فللموظف الحق في الراتب والبقاء في وظيفته وهذا من خلال كفاءته واستحقاقه.

الفرع الاول: مبدأ الكفاءة واستحقاق الراتب والمردودية

تعتبر العلاقة بين الراتب والمردودية في بيئة العمل من المواضيع الحاسمة في مجال إدارة الموارد البشرية واقتصادها، وتشكل هذه العلاقة المحور الأساسي لتحفيز الموظفين وزيادة الإنتاجية، حيث يعتبر الأجر من أهم العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي.

[1]- المادة رقم 22، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
[2]- المادة رقم 23، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.
[3]- المادة رقم 24، من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

أولا: مبدأ الكفاءة واستحقاق الراتب

يكتسي الراتب أهمية كبيرة في حياة الموظف حيث نصت المادة 32 من الأمر 06-03 على أنه "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"[1]، إذا جعل المشرع الجزائري حصول الموظفين على رواتبهم يقوم على مبدأ الكفاءة أو الاستحقاق بحيث لا يتقاضى راتبه إلى بعد توفر شروط معينة لاستحقاقه والمتمثلة في[2]:

- صدور قرار بتعيين موظف.
- تنصيب الموظف في منصب عمله.
- أداء العمل.

الجدير بالذكر إن الإدارة المستخدمة لا تدفع مرتبات موظفيها عن المدة التي لا يعملون فيها، وتلجأ إلى وقف المرتب الشهري للموظف كما في حالة وضعية الخدمة الوطنية[3]، ووضعية الإحالة على الاستيداع[4]، وكذا في حالة انتهاء المهام لسبب من الأسباب المحددة في المادة 216.

ثانيا: مبدأ الكفاءة واستحقاق المردودية

تعتبر المردودية عنصر من عناصر الراتب فهو مبلغ من المال يقدم للموظف من أجل تحفيزيه ومكافئته على الأعمال التي قام بها خلال الفترة السابقة، إذ تعد من أبرز الإجراءات المالية التي يتقاضاها الموظف حول العالم، وطبقا لنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 19_165 تهدف المردودية إلى تشجيع وتحفيز الموظفين على تحقيق أهداف العمل، والفعالية في أداء المهام الموكلة للموظف العام[5].

تحتسب المردودية مجموع النقط الاستقلالية لكل رتبة مضافا إليه النقاط الاستدلالية لدرجات مضروب في قيمة نقطة الاستدلالية المحددة ب 45دج فلكل موظف حف في الاطلاع على المردودية[6].

---

[1]- المادة رقم 32، من الأمر رقم 06-03.
[2]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 79.
[3]- المادة رقم 145، من الأمر رقم 06-03.
[4]- نفس المادة، الفقرة 02، من الأمر 06-03.
[5]- المادة رقم 05، من المرسوم التنفيذي 19-165.
[6]- أكساس منور، جبار أسامة، مرجع سابق، ص 61.

الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة والترقية

الترقيــة هــي حــق لكــل موظــف يــزاول مهنتــه فلــه الحــق بالارتفــاع فــي السـلم الــوظيفي والارتقـاء مـن وظيفتـه الحاليـة إلـى وظيفـة أخـرى، وتعـرف الترقيـة بأنهـا شـغل الموظـف لوظيفـة أخـرى ذات مسـتوى أعلـى مـن وظيفتـه الحاليـة مـن حيـث السـلطة والمسـؤولية والمركـز[1]، فيقصـد كـذلك بالترقيــة انتقــال الموظــف مــن وضــعية إلــى وضــعية أخــرى ذات مســتوى أعلــى ومرتــب أعلـى، حيـث يمكـن أن تصـاحب هـذه الترقيـة زيـادة فـي الامتيـازات الوظيفيـة كتغيـر فـي طبيعـة ودرجـة العمـل, فحيـاة الموظـف تبـدأ بـأدنى درجـات السـلم الـوظيفي ثـم يعلـو مركـزه ويـزداد دخلـه، حيـث نصـت قفـرة 1و2 مـن المـادة 54 مـن المرسـوم التنفيـذي (الملغـى) رقـم 85-59 المتضـمن القـانون الأساسـي النمـوذجي لعمـال المؤسسـات والإدارات العموميـة علـى مـا يلـي" تتمثـل الترقيـة في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم أما بتغير رتبة في سلك...."[2]

عـرف المشـرع الجزائـري الترقيـة فـي الأمـر06-03 مـن خـلال نـص المـادة 38 منـه حيـث اعتبـر الترقيـة حـق مـن حقـوق الموظـف العمـومي، وجـاء فـي نـص هـذه المـادة أن" للموظـف الحـق فـي التكـوين وتحسـين المسـتوى والترقيـة فـي الرتبـة خـلال حياتـه المهنيـة"[3]، وتطـرق المشـرع الجزائـري كـذلك مـن خـلال المـادتين 106 و107 مـن نفـس الأمـر علـى الترقيـة فـي الرتبـة وفـي الدرجـة، حيـث نصـت مـادة 106 علـى الترقيـة فـي الدرجـة، "تتمثـل الترقيـة فـي الـدرجات فـي الانتقـال مـن درجـة إلـى درجـة الأعلـى مباشـرة وتـتم بصـفة مسـتمرة حسـب الوتـائر والكيفيـات التـي تحـدد عـن طريـق التنظـيم"[4]، أمـا المـادة 107 نصـت علـى الترقيـة فـي الرتبـة بأنهـا " تتمثـل الترقيـة فـي الرتـب فـي تقـدم الموظـف فـي مسـاره المهنـي وذلـك بالانتقـال مـن رتبـة إلـى الرتبـة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك الأعلى ..."[5]

وللترقيــة أهميــة بالغــة بالنســبة لــلإدارة والمــوظفين فــي نفــس الوقــت وتظهــر هــذه الأهميــة من خلال:

---

[1]- صـيلع مسـعود، (الترقيـة فـي الوظيفـة العموميـة بـالجزائر)، مجلـة مفـاهيم للدراسـات الفلسـفية والإنسـانية المعمقة، العدد 11، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2022 ص94.

[2]- المـادة رقـم 54، مـن المرسـوم التنفيـذي رقـم 85-59(الملغـى)، المتضـمن القـانون الأساسـي النمـوذجي للعمـال والمؤسسـات والإدارات العموميـة، المـؤرخ فـي 23 مـارس 1985، الصـادر فـي ج. ر. ج، العـدد 13، الصـادرة في 24 مارس 1985، ص 304.

[3]- المادة رقم 38، من الأمر رقم 06-03.

[4]- المادة رقم 106، من الأمر 06-03.

[5]- المادة رقم 107، من الأمر 06-03.

أولا/ بالنسبة للإدارة: وتتمثل فيما يلي[1]:

- الكشف عن قدرات الأفراد الموظفين وعن إنجازاتهم معا يعني دعم فعالية إدارة الموارد البشرية في التخطيط لسياساتها المختلفة.
- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية في وضع برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى المستويات الإنتاجية رغبة منهم في الحصول على مركز وظيفي أعلى.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين في المؤسسة وجلب العمالة المطلوبة في المستقبل.

ثانيا/ بالنسبة للموظفين: تبرز أهمية الترقية وانعكاساتها على نفسية الموظفين وكذا مستوى أدائهم من خلال ما يلي[2]:

- رفع الروح المعنوية للموظفين الحاليين.
- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج.
- ضمان استمرار الموظفين من أصحاب الكفاءات في العمل في المنظمة.
- حفظ الدوران الوظيفي، والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.
- زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي للموظفين.

عرفت الوظيفة العمومية الترقية وبينت معاييرها المتمثلة في الترقية بالأقدمية أو الترقية بالكفاءة والترقية بالأقدمية والكفاءة معا، وتأخذ التشريعات عموما بأحد معاير الترقية التالية:

أولا: الترقية على أساس الأقدمية

يقصد بالأقدمية المدة التي يقضيها الموظف وتعتبرها أيسر الطرق وأعرقها فتقوم على حساب سنين الخدمة[3] وهذه الطريقة تمتار بالبساطة والوضوح يفضلها الموظفون لسهولتها. فالترقية لها ميزة العدالة المطلقة بين الموظفين، بالترقية تقضي على النزاعات والخلافات بين

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 86.
[2]- نفس المرجع، ص 87
[3]- دبابي فتيحة، خيري سارة، **نظام الترقية في التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016-2017 ص23.

الإدارة والمواطنين ولهذا المعيار عيوب إذا يتجاهل الاستعدادات الشخصية وتفاوت الأفراد وطاقاتهم، أيضا لترقية على أساس الأقدمية لا يعمل على تحقيق المساواة والعدالة بين الموظفين وتحرم الإدارة من الاستفادة من أصحاب الكفاءة والنشاط المتوفر لديها[1].

ثانيا: الترقية على أساس كفاءة

الكفاءة هي أساس جوهري يعزز أحقية الترقية، والذي يعتمد عليه نظام الترقية، فالكفاءة هي التي تتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية وتقاس كفاءة الموظف من خلال الكفاءة الوظيفية والسلوك الإداري. فهي تقوم على أساس ما حققه الموظف في أداء العمل الإداري المناط به[2].

ومن هنا تظهر العلاقة بين اعتماد الكفاءة في تقييم الموظف والكفاءة في الترقية حيث كلما كان التقييم موضوعيا كلما كانت الترقية قائمة على أساس الكفاءة ومن مزايا هذه الطريقة في الترقية أنها موضوعية حيث يعطي هذا المعيار للرؤساء الإداريين سلطة تقديرية واسعة ومطلقا في اختيار الموظفين ذوي الكفاءة وكذلك تفتح المجال للكفاءات وشغل الوظائف وتساهم في رفع مستوى الإدارة وتقدمها مما يخلق روح العمل في نفس الموظف ليكتسب الترقية.

ثالثا: الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا

تعتمد بعض الأنظمة طريق الجمع بين معيارين الأقدمية والكفاءة معا تقوم هذه الطريقة على استفادة كل من المعيارين حيث تكسب ثقة الأفراد وإيمانهم بالعدالة[3]، وتكون الترقية بالأقدمية بالنسبة للوظائف الدنيا وتكون على أساس الكفاءة للوظائف العليا ومن هنا نقوم بالتمييز بين الوظائف الدنيا والوظائف العليا حيث أن الوظائف الدنيا لا تحتاج إلى مهارات عالية فتتم الترقية إليها على أساس الأقدمية[4]، أما الوظائف العليا تتم الترقية فيها على أساس الكفاءة لأن هذه الوظائف تتطلب مهارات وقدرات عالية قد لا تتوفر في جميع المترشحين، وفي حالة تساوي المترشحين يتعين الرجوع الى معيار الأقدمية[5].

---

[1]- دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 25-26.
[2]- نفس المرجع، ص 27.
[3]- حدراوي إكرام، **ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درنايةة، أدرار، 2020-2021.، ص 37.
[4]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 90.
[5]- نفس المرجع، نفس الصفحة.

المبحث الثاني: العقوبات المقررة عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة

يعد مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة من أهم الأسس التي يجب أن يرتكز إليها أي نظام إداري يطمح إلى النجاح والازدهار، فهو يعكس الرغبة في تحقيق التميز والنجاح في تطبيق السياسات وتحقيق الأهداف الوطنية. ومع ذلك، يتعرض هذا المبدأ في بعض الأحيان للتهديدات والمخاطر التي قد تقوض جوهره وتؤثر سلبًا على أداء الجهاز الإداري.

لذا، تأتي أهمية دراسة العقوبات المقررة عند إخلال الموظف بهذا المبدأ ولحمايته في تولي الوظائف العامة وتفادي التهديدات وتعزيز الأداء الإداري. فمن خلال فهم طبيعة هذه العقوبات وآليات تطبيقها، يمكن تعزيز ثقة المواطنين في النظام الإداري وضمان استمرارية عمله بكفاءة وشفافية، وعليه سنتناول في هذه الدراسة تحليلا شاملا لعدد من العقوبات التي يمكن اتخاذها لحماية مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة وذلك من خلال التطرق إلى العقوبات الإدارية كمطلب أول ومن ثم إلى العقوبات القضائية وهذا كمطلب ثاني.

المطلب الأول: العقوبات الإدارية عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

تعتبر الكفاءة أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على جودة العمل الإداري وتحقيق النتائج المرجوة, حيث ترتكز فكرة الكفاءة على قدرة المؤسسات والأفراد على أداء المهام المطلوبة بشكل فعال وفي سياق التوظيف, مع ذلك فإن مبدأ الكفاءة في عملية التوظيف يتعرض للعديد من المشكلات التي قد تؤثر على تطبيقه، وهنا تبرز أهمية العقوبات الإدارية كوسيلة لحماية هذا المبدأ وضمان توظيف الأفراد بناء على قدراتهم وكفاءاتهم الفعلية وعليه سنتناول في الفرع الأول سلطة الرقابة اللاحقة على أعمال المرؤوس, وكفرع ثاني الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على أعمال المرؤوس.

الفرع الأول: سلطة رقابة الرئيس على أعمال المرؤوس

يمكن للرئيس الإداري أن يمارس رقابته على التصرفات والأعمال التي قام بها المرؤوس، حيث تكون هذه الرقابة من تلقاء نفسه أو بموجب ما يتلقاه من تظلمات من طرف الغير الذي يكون قد تضرر من تلك التصرفات، وتظهر هذا من خلال عدة أشكال أهمها الإلغاء والسحب والحلول[1].

[1]- تو عبد الواحد، **السلطة الرئاسية في إطار النظام الإداري المركزي**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد -تلمسان- الملحقة الجامعية، مغنية، 2015-2016، ص 13.

فسلطة الإلغاء الإداري المخولة للرئيس تسمح له بالتدخل لوضع حد للنتائج المترتبة على أعمال مرؤوسيه مستقبلا وتقوم السلطة الإدارية المختصة بإلغاء أثر القرارات القانونية بأثر فوري بالنسبة للمستقبل فقط مع ترك تلك الآثار الماضية قائمة[1].

أما بالنسبة لسلطة السحب الإداري فهو يختلف عن الإلغاء الإداري إذا بموجبه يجرد القرار الإداري من قوته القانونية الإلزامية بالنسبة للماضي والمستقبل معا خلافا للإلغاء الإداري الذي يترتب عليه تجريد القرار من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل فقط[2]، ويشترط لممارسة سلطة السحب أن يشتمل فقط القرارات والأعمال غير المشروعة وأن تمارس خلال مدة معينة لأن للميعاد أهمية في تحقيق التوازن بين الصالح العام الذي يقضي تصحيح الأعمال غير مشروعة في كل وقت دون قيد لمصلحة الأفراد، ولكن لا يعتمد بهذه الآجال في حالات التي يكون للسلطة مطلق الحرية للقيام بسحب القرار كسحب القرارات التي تنشأ حقوق أو مزايا للأفراد والقرارات الصادرة بناء على غش أو تدليس[3].

طبقا لمبدأ توزيع الاختصاص يتولى كل شخص إداري القيام بالمهام المنوط بها غير أنه في حالة تقاعس أو عدم أداء المرؤوس لمهامه يمكن للرئيس الإداري أن يتولى بنفسه القيام بالأعمال ومباشرة التصرف الذي يختص المرؤوس بإصداره وهذا ما يسمى بسلطة الحلول الإداري على أعمال المرؤوس ومن أهم شروطها ضرورة إصدار الأمر إلى المرؤوس بالقيام بالعمل وإصدار أمر للمرؤوس للامتناع من التنفيذ.

الفرع الثاني: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على أعمال المرؤوس

أخذ المشرع الجزائري بالاتجاه الذي قامت عليه الدول الأنجلوسكسونية وذلك من خلال إنشاء هياكل وهيئات أناط بها مهمة تنظيم شؤون الموظفين، إذا نصت المادة 55 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

---

[1]- لونيس مايسة، برغل حكيمة، **سلطات الرئيس على أعمال المرؤوس في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائرية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي محند اولحاج البويرة، 2016-2017، ص 43.

[2]- نفس المرجع، ص 44

[3]- نفس المرجع، ص46.

- هيئات المشاركة والطعن[1]."

أولا: هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية

تتمثل هذه الهيئات في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مفتشيات الوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

أ/ الهيكل المركزي للوظيفة العمومية:

يقوم الهيكل المركزي للوظيفة العمومية مقام المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تعتبر جهازا لتسيير شؤون الوظيفة كما لها دور هام في التنسيق بين مختلف الإدارات، وهو ما يتضح من خلال نص المادة 56 من الأمر06-03 على أن "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة" وقد حددت مهامه كما يلي[2]:

- السهر بالاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- ضمان مراقبة قانونية للأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.
- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وضمان ضبط التعدادات.

إن إنشاء الهيكل المركزي للوظيفة العمومية من شأنه تدعيم حماية مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية، خاصة وأن المادة 56 من الأمر 06-03 جعلت من بين مهامه ضمان مراقبة قانونية للأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين الأمر الذي من شأنه تجسيد مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظائف العمومية[3].

[1]- المادة رقم 55، من الأمر رقم 06-03.
[2]- المادة رقم 56، من الأمر رقم 06-03.
[3]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 11.

ج/ مفتشيات الوظيفة العمومية

تعتبر مفتشيات الوظيف العمومية هيكل غير مركزي على مستوى كل ولاية تابع للسلطة المكلفة بالوظيف العمومي يسيرها رئيس المفتشية الذي يتلقى تفويض بالإمضاء بقرار من الوزير المكلف بالوظيف العمومي ويساعده في ممارسة مهامه من واحد الى ثلاث رؤساء مفتشيات مساعدين والذين يعينون هما أيضا بقرار من الوزير المكلف بالوظيف العمومي[1].

ومن مهام وصلاحيات مفتشيات الوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 هي:"

- الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- ممارسة الرقابة البعدية لقرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة.
- اقتراح كل تدبير كفيل بتحسين سير مفتشية الوظيفة العمومية وكيفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية
- متابعة تطور أعداد الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية واقتراح أي تدبير لضبط الوتيرة المرتبطة بذلك[2]."

ب/ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نشأ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لأول مرة بموجب نص المادة 12 من الأمر 66-133 الملغى المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث كان نصها كما يلي" ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس حكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية, ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين..."[3], وبعدما تم إلغاءه في المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية أعيد إنشاءه مرة أخرى بموجب الأمر 06-03 حيث نصت المادة 58 منه على أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يعتبر هيئة عليا تشاورية[4].

---

[1]- جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 13.
[2] - المادة رقم 03، من المرسوم التنفيذي رقم 98-112، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، المؤرخ في 06 أبريل 1998، الصادر في ج. ر. ج، العدد 21، ص 08.
[3]- المادة رقم 12، من الأمر رقم 66-133(الملغى).
[4]- المادة رقم 58، من الأمر رقم 06-03.

يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية حسب نص المادة 59 من الأمر06-03 السالف الذكر بالمهام التالية:"

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة الموفق العام.
- كما يستشار كذلك في كل مشروع تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.

وعليه، يعد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة من شأنها تجسيد وحماية المبادئ التي تحكم الوظيفة العمومية"[1].

ثانيا/ هيئات المشاركة والطعن

لقد حرص المشرع الجزائري على الأخذ بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات[2], وفي هذا الإطار نص الأمر 06 -03 من خلال نص المادة 62 منه على أن " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان طعن ولجان تقنية[3]".

أ/ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طبقا لنص المادة 63 من الأمر 06-03 حسب الحالة لكل رتبة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة[4].

فيما يخص مدة عضوية هذه اللجان فتحدد بثلاث سنوات وهذا طبقا لنص المادة 8 من الموسوم التنفيذي 20-199, وكاستثناء وطبقا لنص الفقرة الثانية لهذه المادة فإنه يمكن تمديد

[1]- المادة رقم 59، من الأمر رقم 06-03.
[2]- شوارفي نجية، شوارفي سمية، **الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2015-2016، ص 58.
[3]- المادة رقم 62، من الأمر رقم 06-03.
[4]- المادة رقم 63، من الأمر 06-03.

أو تقليص هذه العهدة والتي تكون بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة, من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء وهذا بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية, ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد ستة أشهر, كما أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك يمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دون اشتراط المدة وهذا بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية[1].

بالنسبة إلى اختصاصات هذه اللجان، فإنه وفقا للمرسوم التنفيذي 20-199 يتم الرجوع إلى هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص والترقية في الدرجة والترقية في الرتبة والإدماج في رتبة الانتداب ...إلخ، أيضا تمارس هذه اللجان وفقا لنص المادة 64 من الأمر 06-03 أعمالها كهيئة استشارية خصوصا في المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي[2].

ب/ لجان الطعن

لقد نصت المادة 47 من المرسوم التنفيذي 20-199 على" تكون لجان الطعن، لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم كما هو منصوص عليه في المادة 08 من الأمر 06-03"[3], وفيما يتعلق بتشكيلة هذه اللجان فقد نصت الفقرة الثانية من المادة 65 من الأمر 06-03 بأنها" تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين"[4].

أما عن اختصاصاتها، فتتمثل وفقا لنص المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

[1]- المادة رقم 08، من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المؤرخ في 25 جويلية 2020، الصادر في ج. ر. ج، العدد 44، الصادرة في 30 جويلية 2020، ص 07.
[2]- المادة رقم 64، من الأمر رقم 06-03.
[3]- المادة رقم 47, من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.
[4]- المادة رقم 65، من الأمر رقم 06-03.

ج/ اللجان التقنية

تعتبر اللجان التقنية هيئات متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لاشتراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية، حيث أنشئها المشرع الجزائري لأول مرة بموجب الأمر 66-133 الملغى ضمن نص المادة 13 إذا كانت تسمى حينها اللجان التقنية المتساوية الأعضاء[1], وكذلك تم النص عليها في الأمر 06-03 من خلال نص المادة 71 منه التي جاء نصها كما يلي" تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين...[2]"

ومن المهام التي تحظى بها هذه اللجان طبقا لنص المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20_199,فإنها تضطلع بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها وبهذه الصفة، تستشار على وجه الخصوص في مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وكذا الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن[3]

ومما سبق يمكن القول، إن استشارة هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن من شأنه أن يضمن للموظف ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية[4]، وهو الحق الذي كرسته المادة 37 من الأمر 06-03 وهو ما يتيح للموظف رفع كفاءته وقدرته في العمل.

الفرع الثالث: الرقابة بناء على تظلم

وهي الرقابة التي تجري بناء على تظلم يقدمه أحد الأفراد، إذا نصت المادة 96 من الأمر 06-03 على أن" يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية", فقد يكون التظلم ولائيا وهذا بالتوجه إلى التظلم إلى الرئيس الإداري مصدر القرار محل التظلم[5].

---

[1]-شوارفي نجية، شوارفي سمية، مرجع سابق، ص 79.
[2]- المادة رقم 71، من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.
[3]- المادة رقم 85، من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.
[4]- حطاب عبد النور، (دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية)، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، العدد الأول، المركز الجامعي نور الدين البشير، البيض، 2013، ص 126.
[5]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 126.

وكتعزيز لدور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حماية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية، يحق للموظف اللجوء إلى هذه اللجان لتقديم تظلم فيما يتعلق بنقطة التقييم ويتضح هذا من خلال نص المادة 102 من الأمر 06-03 والتي نصت على أنه" تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها[1]."

المطلب الثاني: العقوبات القضائية الإدارية المقررة عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

إن الغاية من تفعيل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة هو الحفاظ على المصلحة العامة وحماية مبدأ الشرعية، والذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه من خلال ممارسة وظائفها لتسيير المرافق العامة، فتعتبر الرقابة القضائية ضمانة للأفراد بمقتضاها يستطيعون اللجوء إليها لإلغاء القرارات الإدارية المخالفة للقانون حيث نصت مادة 143من دستور 1996على "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية"، وتشير هذه المادة إلى اختصاص القضاء الإداري بالرقابة على قرارات الإدارة بصفة عامة و قراراتها المتعلقة بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية بصفة خاصة. وعليه سنتطرق في هذا مطلب إلى صور الرقابة القضائية على القرارات الإدارية المتعلقة بمبدأ الكفاءة ودورها في حمايته.

الفرع الأول: مجال الرقابة القضائية الإدارية على قرارات الإدارة المتعلقة بمبدأ الكفاءة

تعتبر الدعاوى الإدارية أحد أهم الوسائل القانونية التي تتيح للأفراد والجهات الطعن في القرارات الإدارية والمطالبة بحماية حقوقهم أمام المحاكم الإدارية إذ تمثل هذه الدعاوى صلة وصل بين الأفراد والسلطة الإدارية، مما يعزز مبدأ المشروعية ويضمن تطبيق القوانين بشكل عادل وشفاف وتنقسم الدعاوى الإدارية إلى عدة أنواع، تختلف حسب الهدف من الدعوى والنزاع المعروض على القضاء. ومن أبرز أنواع هذه الدعاوى دعوى الإلغاء ودعوى فحص المشروعية، ولكل منهما خصائص وإجراءات محددة تتناولها القوانين والتشريعات ذات الصلة.

[1]- المادة رقم 102، من الأمر رقم 06-03.

أولا: دعوى الإلغاء

إن دعوى الإلغاء أحد أهم الدعاوى الإدارية وأكثرها انتشارا واستعمالا من طرف المتقاضين، وتعد من أقوى الضمانات في حماية حريات الأفراد وحقوقهم ولقد قسم فقهاء القانون الإداري أوجه الطعن بإلغاء القرارات الإدارية إلى عيب عدم المشروعية الخارجية وعيب عدم المشروعية الداخلية.

أ/ عيب عدم المشروعية الخارجية:

تكون هذه الرقابة على العيوب التي تمس اركان الشكلية للقرار الإداري تتجلى في عيب عدم الاختصاص وعيب الشكل والاجراءات.

1_رقابة ركن الاختصاص:

يقصد بالاختصاص وجوب صدور القرار الإداري من سلطة مختصة بإصداره في حدود المسندة إليه فقط[1]، ففي مجال الوظيفة العمومية يعود الاختصاص بإصدار قرار التعيين إلى سلطة التعيين، وكذلك بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية حيث نصت المادة 165 من الامر 03/06على "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني[2]، بينما تعود سلطة التقييم إلى السلطة السلمية المؤهلة[3]، وأيضا تشارك اللجنة الإدارية متساوية الاعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين من خلال إدلال رأيها اتجاه هذه القرارات. وعليه إن مخالفة قواعد الاختصاص المتعلقة بإصدار القرار الإداري يجعله مشوبا بعيب عدم الاختصاص فيمكن إلغاءه من طرف القاضي الإداري بالتبعية[4].

2_رقابة ركن الشكل والإجراءات:

كقاعدة عامة إن القرار الإداري لا يخضع في إصداره إلى شكل معين أو إجراء معين إلا إذا حدد المشرع أشكالا وإجراءات معينة له، فعندئذ لا يكون القرار سليما إلا إذا صدر وفق

[1] - بوزاهر سلسبيل، **مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 70.
[2] - المادة رقم 165، من الأمر 06-03.
[3] - المادة رقم 101، من الأمر 06-03.
[4] - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 145.

شروط وإجراءات قانونية، فإذا تجاهلت الإدارة هذه الشروط والإجراءات في إصدار قرارها فإن قرارها مشوبا بعيب الشكل والإجراءات مما يسمح للقاضي الاداري إلغاء هذا القرار.

فالشكل هو المظهر الخارجي الذي يتخذه القرار الإداري (كالكتابة، التوقيع، التسبيب، تاريخ ومكان صدوره ...) أما الاجراءات هي التي تسبق إصدار القرار نهائيا من أهمها (الاستشارة، الاقتراح، التقرير...)[1].

فإن الغاية من وضع المشرع لقواعد الشكل والإجراءات يتجلى في مصلحتين[2]:

- مصلحة عامة تتمثل في تجنب الإدارة من التسرع في إصدار قراراتها وهذا مما يؤدي إلى سلامة إصدارها لهذه القرارات.
- مصلحة خاصة يكون في احترام الإدارة لقواعد الشكل والإجراءات فهو ضمانة كبيرة لأفرادها مقابل ما تتمتع به الإدارة من امتيازات سلطة العامة فتحترم بذلك حرياتهم وتحفظ لهم حقوقهم.

وعليه فإن ركن شكل والاجراءات من أهم الضمانات المقررة لحماية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية، فيترتب عن تخلفها إلغاء قرار الإداري، فتمتد هذه الشكليات والإجراءات على طول مسار الوظيفي ابتداء من عملية التعيين التي تحتوي على عديد من العمليات المركبة، كتحديد شروط المسابقة، الاعلان عنها، تلقي الطلبات وفحصها[3].

ب/ عيب عدم المشروعية الداخلية:

على عكس الرقابة الخارجية فإن الرقابة الداخلية فهي التي تمس الأركان الموضوعية للقرار الإداري وهي ركن السبب، المحل، الهدف.

1_رقابة ركن السبب:

يقصد بالسبب الحالة القانونية أو الواقعة السابقة على صدور القرار فإذا كان على رجل الإدارة أن يمارس تصرفا قانونيا إلا إذا أعطى له القانون حق ممارسة هذا التصرف بما يقتضي به قواعد الاختصاص، وفق الشكليات والإجراءات المقررة بعد ذلك فإنه يجب أن

[1] - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 147.
[2] - نفس المرجع، ص 146.
[3] -سميحة لعقابي بشير الشريف، **المساواة في تقلد الوظيفة العمومية المظاهر والضمانات**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 160.

يبنى قراره على حالة واقعية صحيحة تتمثل في أوضاع مادية ناجمة عن الطبيعة (زلازل، فيضانات ...)، أو بتدخل الإنسان (حريق، اضطراب أمني ...) التي تكون وراء اصدار القرار[1].

وأما الحالة القانونية والتي تتمثل في وجود مركز قانوني معين عام أو خاص يبرر إصدار القرار فنجد سبب قرار الترقية هو الأقدمية الموظف أو كفاءته وفق ما يحدده القانون، وتتمثل رقابة القضاء الإداري على ركن السبب في القرار الإداري في الرقابة على صحة الوقائع من الناحية المادية والرقابة على التكييف القانوني لهده الوقائع.

2_رقابة ركن المحل:

يقصد بالمحل موضوع القرار الإداري في المركز القانوني عام أو خاص سواء من ناحية الانشاء، التعديل، الإلغاء[2]. شرط الفقه والقضاء لصحة القرار الإداري من حيث محله توافر شرطين أساسيين هما:

- **أن يكون محل قرار ممكنا:**

هو أن يكون الأثر القانوني الذي يترتب عن القرار الإداري غير ممكن التحقيق من الناحية العملية حتى لا يستحيل تنفيذ القرار الإداري كأن يصدر قرار التعيين أحد الموظفين في وظيفة مشغولة[3]، وأن يصدر قرار بترقية لم يتضح أن هذا الأخير قد بلغ سن التقاعد.

- **أن يكون محل القرار الإداري جائزا قانونا أو مشروعا:**

يقصد به أن يكون الأثر القانوني للقرار متوافق مع النظام القانوني سائد في الدولة بمختلف مصادرها المكتوبة وغير المكتوبة، كأن يصدر قرار تأديبي يحرم الموظف من إجازته العادية كعقوبة تأديبية على مخالفة ارتكبها، هذا القرار معيبا في محله لأن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لا يجيز مثل هذه العقوبة وشكل مخالفة القانون أحد أوجه والحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرار الإداري بسببها حيث يتخذ هذا الأخير ثلاث صور:

-المخالفة المباشرة القاعدة القانونية.

[1] - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 151.
[2] - نفس المرجع، ص 159.
[3] - نفس المرجع، نفس الصفحة.

-الخطأ في تفسير القاعدة القانونية.

- الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية.

3_ رقابة ركن الغاية:

يقصد بركن الغاية في القرار الإداري النتيجة النهائية التي تهدف الإدارة العامة إلى تحقيقها من وراء إصدارها للقرار. فإذا كان السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تظهر قبل اتخاذ القرار فهو يتميز بالطابع الموضوعي في حين ركن الغاية يتميز بالطابع الذاتي لأنه تعبير عن قصد وإرادة مصدر القرار.

ويختلف ركن الغاية عن ركن المحل في أن ركن المحل هو الأثر الحال والمباشر للقرار بينما الغاية هي الأثر والنتيجة البعيدة وغير المباشرة[1].

فإذا استهدفت الإدارة من وراء إصدار قرارها هدفا أو غاية مخالفة مصلحة عامة، كذلك إذا استهدفت تحقيق مصلحة عامة ولكنها غير المصلحة العامة التي حددها المشرع، أصبح قرارها معيبا في غايته بعيب انحراف السلطة والذي يتميز بأنه من العيوب الخفية لكونه متصلا اتصالا مباشرا بنوايا ومقاصد مصدر القرار.[2]

مما سبق يتضح أن دعوى الإلغاء هي إجراء قانوني يُستخدم لإخطار القاضي الإداري المختص، نوعياً وإقليمياً، بهدف النظر في مشروعية القرارات الإدارية.

ثانيا: دعوى فحص المشروعية

تعرف بأنها دعوى قضائية قد ترفع مباشرة أو طريق إحالة القضائية أمام جهات القضاء الإداري طبقا لأحكام الاختصاص العضوي والموضوعي ضد القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات الوطنية المهنية، ويطلب في عريضة الدعوى من القضاء المختص في الكشف والاعلان القضائي الرسمي عن مدى الشرعية، أو عدم الشرعية القرار الإداري المطعون فيه بتقرير الشرعية

[1] - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 164.
[2] - نفس المرجع، نفس الصفحة.

القانونية[1]، وتتحرك دعوى فحص مشروعية القرارات الإدارية المطعون فيها أمام القضاء الإداري بطريقتين هما:

أ/ الطريقة المباشرة:

حيث ترفع الدعاوى مباشرة وابتداء أمام الجهة القضائية المختصة لأجل البحث في مدى مشروعية القرار الإداري، وتكون في نطاق الشروط والإجراءات القانونية والقضائية المقررة.

ب/ الطريقة غير المباشرة:

القاعدة أنه يحظر على الهيئات القضائية الفاصلة في المواد المدنية، تقدير مشروعية القرار الإداري أثناء الدعوى التي تدخل في اختصاصها، مما يقتضي إحالة الأمر على القضاء الإداري المختص حيث تنظر في مدى مشروعية القرار الإداري، وتصدر حكما نهائيا حائز لقوة الشيء المقضي فيه يتضمن نتائج الفحص والتقدير لتستأنف بعدها محاكم القضاء العادي عملية النظر والفصل في الدعوى العادية على ضوء الحكم القضائي الإداري[2].

ففحص مشروعة لها مجموعة من خصائص تتجلى فيما يلي[3]:

- انها دعوى قضائية.
- من دعاوى قضاء الشرعية.
- انها دعوى موضوعية عينية.
- انها دعوى وقائية.

وتتميز دعوى فحص المشروعية عن دعوى الإلغاء في أن سلطة القاضي في دعوى فحص المشروعية تتوقف عند إعلان موقف القضاء من مشروعية القرار المطعون فيه دون إمكانية إلغائه أو التعويض عنه[4].

---

[1]- عامر بدرينة، بيازيد طويل، **تفسير ودعوى فحص المشروعية أمام القضاء الإداري الجزائري**، مذكرة لنيل ماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2016-2017، ص 31.

[2] - نفس المرجع، نفس الصفحة.

[3]- نفس المرجع، ص 34.

[4]- عبد الرحمان بن جيلالي، (مفهوم دعوى الإلغاء وتمييزها عن الدعاوى الإدارية الأخرى)، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 07، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مارس 2020، ص 290.

الفرع الثاني: تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الصادرة بشأن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

إن الإدارة من المفترض بعد صدور القرار القضائي تلتزم بتنفيذه وإرجاع الحالة بقدر الإمكان إلى ما كانت عليه قبل اتخاذ القرار الملغى والامتناع عن تنفيذ آثاره إلا بعد سحبه أو الغاءه أو تعديله.[1]

فإذا ألغي قرار إعلان نتائج المسابقة مثلا لعدم مشروعيته وجب على الإدارة إما تعديل قرارها بما يتلاءم مع شرعيته[2]، أو إلغاء كلي للمسابقة وتبطل معها عدد مناصب المالية لتلك السنة المالية ولا يجوز لها احتفاظ بها للسنة المالية قادمة.

وبغية ضمان تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية فقد أجازت الأنظمة الوضعية للقاضي الإداري فرض غرامة تهديدية على الإدارة لجبرها على التنفيذ[3]. حيث يتضح أن المشرع أحسن عندما أقر هذه الغرامة غير أن ما يقلل من فعالية هذه الوسيلة أنها تدفع من خزينة الشخص المعنوي دون المساس بالذمة المالية لممثله القانوني مما يؤدي إلى التهاون في الالتزام بالغرامات التهديدية[4].

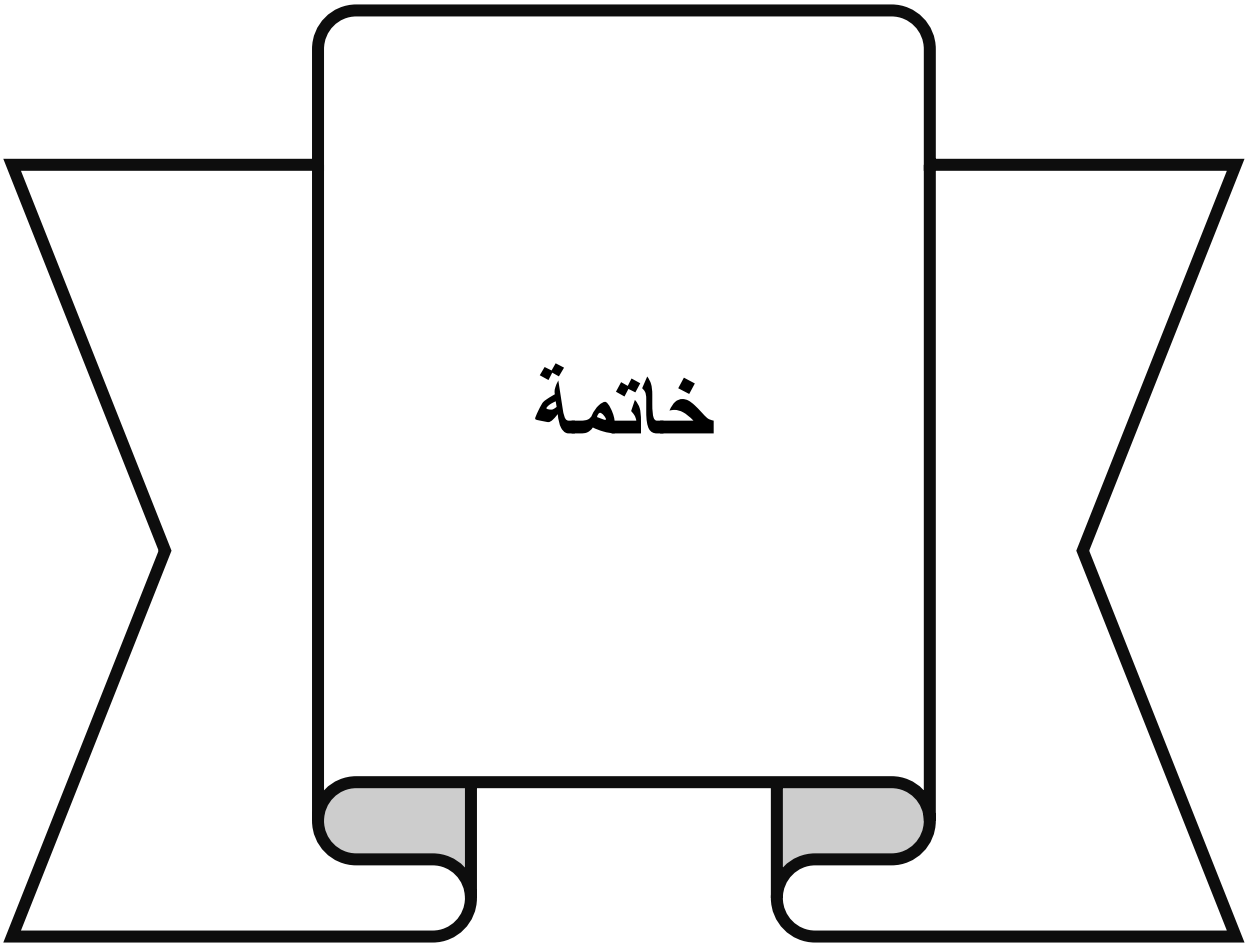
وفي الأخير نشير إلى أن القاضي الإداري بما أنه هو القاضي المختص في مدى شرعية القرار الإداري، فهو أيضا مختص في طلب استعادة الحق بعد إلغاء قرار غير مشروع فما الفائدة من المراقبة القضائية التي تؤدي إلى إلغاء قرار الإداري إذ لم يتوصل الطاعن إلى الغرض المنتظر.

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 178.
[2]- نفس المرجع، ص 179.
[3] - بوزاهر سلسبيل، مرجع سابق، ص 83.
[4] - شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 182.

خلاصة الفصل

حرص المشرع الجزائري على العمل بمبدأ كفاءة كمعيار أساسي في منظومة التوظيف ويتجلى ذلك من خلال اعتماده على نظام المسابقة كركيزة لعملية التوظيف حيث قمنا بدراسة هذا النظام من كل جوانبه وكيفية تقييم الموظف المتربص، وكذلك نجد تمتع السلطة التي لها صلاحيات التعيين بسلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة أو عدم كفاءة المترشحين، لم يقتصر تطبيق مبدأ كفاءة على الالتحاق بالوظيفة فقط وإنما استمر خلال المسار الوظيفي ويظهر ذلك من خلال دفع الراتب والمردودية للموظف وخضوعه إلى المتابعة الدورية لأدائه وأيضا ترقية الموظف التي تكون على نوعين ترقية في الرتبة والترقية في الدرجة ولحماية هذا مبدأ أقر المشرع الجزائري مجموعة من العقوبات الإدارية والقضائية

ولقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أن مبدأ الكفاءة في التوظيف لم يحظى بالاهتمام على مستوى النصوص الدستورية حيث أشير إليه ضمنيا فقط، فجعل النظام المسابقة على أساس الاختبار أو الشهادة الأنجح لتقلد الوظائف العمومية.


خاتمة

وفـي ختـام هـذه الدراسـة نسـتخلص أن مبـدأ الكفـاءة مـن أهـم المبـادئ العامـة فـي الوظيفـة العموميـة حيـث يضـمن اختيـار الأفضـل للمـوظفين، وبـالنظر لأهميتـه فـي تقلـد وتنظـيم الوظيفـة العموميـة فهـو يسـمح بتـولي الأصـلح والأكفـأ لهـذه الوظـائف، ممـا يسـاهم فـي رفـع كفـاءة الجهـاز الإداري وقيادتـه إلـى تحقيـق المصـلحة العامـة للدولـة وعليـه اتجهـت مختلـف القـوانين الوظيفيـة لهـذا المبـدأ ومـن بينهـا الجزائـر التـي أولـت لهـذا المبـدأ أهميـة كبيـرة فـي مجـال التوظيـف، بـالرجوع لدسـتور1996 نجـد أن المشـرع الجزائـري ربـط مبـدأ الكفـاءة بمبـدأ المسـاواة حيـث أشـار إليـه ضمنيا

وكـذلك مـا ورد فـي قـانون الوظيفـة العموميـة التـي اعتمـدت علـى هـذا المبـدأ مـن خـلال النظـام المسـابقة بجميـع أنواعهـا فجسـد تطبيقـات هـذا مبـدأ مـن خـلال ذلـك النظـام وصـوره وكـذلك اسـتثناءاته مثـل الوظـائف المحجـوزة والوظـائف العليـا فهـذا المبـدأ لا يقتصـر فقـط لـدخول الوظيفـة إنمـا كـذلك البقـاء فيهـا لتقييم الموظـف وترقيتـه سـواء بالدرجـة أو بالرتبـة ممـا يصـاحب ذلـك الراتـب والمردوديـة، كـذلك فـي حالـة اخـلال الموظـف بهـذا المبـدأ نـص علـى مجموعـة مـن العقوبـات لحمايته من أي تعسف من بينها عقوبات إدارية وقضائية.

نتائج البحث:

وبعـد معالجتنـا لمختلـف جوانـب الموضـوع توصـلنا إلـى الإجابـة علـى الإشـكالية المطلوبـة للبحث، فتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي:

- توصـلنا فـي هـذه الدراسـة أن مبـدأ الكفـاءة فـي التوظيـف لـم يحظـى بالاهتمـام علـى مسـتوى النصوص الدستورية إلا في دستور1976 حيث أشير إليه ضمنيا فقط.

- جعـل مشـرع الجزائـري الكفـاءة الأخلاقيـة والعمليـة والصـحية شـروط لتـولي الوظـائف العمومية.

- التنوع في طرق إجراء المسابقات التي تعد بابا لضمان الكفاءة في التوظيف.

- يتعين على الموظف أن يكون كفء في وظيفته وأن يؤدي واجباته للاستفادة من الامتيازات.

- إن فاعليـة الهياكـل والتنظيمـات الإداريـة لا تتحقـق إلا إذا كانـت مـزودة بمـوارد بشـرية تتمتـع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها.

- أحـاط المشـرع الجزائـري مجموعـة مـن العقوبـات لحمايـة مبـدأ الكفـاءة فـي حالـة الإخـلال بـه.

الاقتراحات:

- العمـل علـى تكـريس مبـدأ الكفـاءة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة صـراحة ضـمن أحكـام الدسـتور وإعطائه قيمة دستورية تضمن له الحماية وكذلك لتأكيد أهمية هذا مبدأ.

- تعديل نص مادة 75من الأمر 06-03 بجعل النص صراحة على مبدأ الكفاءة في التوظيف.

- التحسـين مـن شـروط الاختيـار فـي المسـابقة إذ لابـد مـن ربطهـا بالمسـابقة الشـفهية لكـن مـع ضمان مبدأ هام وهو الشفافية لتحقيق مبدا الكفاءة.

- تطبيق مبدأ الكفاءة على جميع الهياكل والتنظيمات الإدارية.

- العمـل علـى حسـن اختيـار المكلفـين بتطبيـق مبـدأ الكفـاءة فـي الوظيفـة العموميـة وذلـك فـي إجراءات مسابقات التوظيف.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

أولا: القران الكريم

ثانيا: الكتب.

أ/ القواميس

ابـن المنظـور، لسـان العـرب، الموسـوعة الحـرة، رقـم الجـزء 15، الطبعـة الثالثـة، دار صـادر بيروت، 1956.

ب/ الكتب المتخصصة

1- شـمس الـدين بشـير الشـريف، الجـدارة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة بـين النظريـة والتطبيـق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.

ج/ الكتب العامة

1- محمـد الصـغير بعلـي، دعـوى الإلغـاء، دار العلـوم للنشـر والتوزيـع، عنابـة، الجزائـر، 2005.
2- حبـاني رشـيد، دليـل الموظـف والوظيفـة العموميـة، دراسـة تحليليـة مقارنـة لأحكـام الأمـر 06-03، المـؤرخ فـي 15جويليـة2006المـتظمن القـانون الأساسـي للوظيفـة العموميـة، دار النجاح، الجزائر، 2012.
3- سـميحة لعقـابي، بشـير الشـريف، (المسـاواة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة المظـاهر والضمانات)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2014.
4- عثمـان سـليمان غـيلان العبـودي، أخلاقيـات الوظيفـة العامـة دراسـة مقارنـة فـي الإطـار الفلسـفي لأخلاقيـات الوظيفـة العامـة وسـلوكياتها، الطبعـة الأولـى، منشـورات الحلبـي الحقوقية، بيروت، لبنان 2014.
5- قـدودو جميلـة، النظـام القـانوني للوظيفـة العامـة وفـق التشـريع الجزائـري، دار الكنـوز للإنتـاج والنشـر والتوزيـع، تلمسـان، الجزائـر، 2021.

ثالثا: الوثائق الأكاديمية:

أ/ الرسائل

1-فيـرم فاطمـة الزهـراء، الموظـف العمـومي ومبـدأ الحيـاد الإدارة فـي الجزائـر، مـذكرة ماجيستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2003.

2-تيشـات سـلوى، أثـر التوظيـف العمـومي علـى كفـاءة المـوظفين لـلإدارات العموميـة الجزائريـة، رسـالة ماجسـتير فـي العلـوم الاقتصـادية، تخصـص قـانون إداري، كليـة العلـوم الاقتصـادية والتجـارة وعلـوم التسـيير، جامعـة أحمـد بـوقرة، بـومرداس، الجزائـر، 2010_2009.

3-طرشـي احمـد، التعيـين فـي الوظـائف العامـة بـين النظـام الإسـلامي والقـانون الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة ماجسـتير فـي العلـوم الإسـلامية، كليـة العلـوم الإسـلامية، جامعـة جزائـر، 2017.

ب/ المذكرات

1- بلقاسـم حسـونة، الالتحـاق بالوظيفـة العموميـة فـي التشـريع الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة محمـد خيضـر، سـنة 2014.

2- زكـري عمـار، ضـمان حيـاد الإدارة فـي عمليـة التوظيـف فـي التشـريع الجزائـري، مـذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014.

3-تـو عبـد الواحـد، السـلطة الرئاسـية فـي إطـار النظـام الإداري المركـزي، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة ابـي بكـر بلقايـد، تلمسـان، الملحقـة الجامعيـة مغنية، سنة 2015-2016.

4- شـوارفي نجيـة، شـوارفي سـمية، الهيكـل المركـزي وهيئـات الوظيفيـة، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر فـي القـانون، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة 8 مـاي 1945، قالمـة، سـنة 2015.

5- عـامر بدرينـة، بيازيـد طويـل، تفسـير ودعـوى فحـص المشـروعية أمـام القضـاء الإداري الجزائـري، مـذكرة لنيـل ماسـتر حقـوق، تخصـص دولـة ومؤسسـات، كليـة حقـوق والعلـوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2016-2017.

6-عبيـد خديجـة، منـاد نـورة، معيـار الجـدارة فـي الالتحـاق بالوظـائف العامـة فـي القـانون الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعة غرداية، الجزائر، سنة 2016.

7-دبـابي فتيحـة، خيـري سـارة، نظـام الترقيـة فـي التشـريع الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم القانونيـة الإداريـة، جامعـة 8 مـاي 1945، سنة 2016_2017.

8-لونيسـي مايسـة، برغـل حكيمـة، سـلطات الـرئيس علـى أعمـال المرؤوسـين فـي ظـل القـانون الأساسـي للوظيفـة العموميـة الجزائريـة، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامع آكلي محند أولحاج، البويرة، سنة 2016-2017.

9-بـن يحيـى علـي، معيـار الجـدارة فـي الالتحـاق بالوظـائف العامـة فـي النظـام القـانوني الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2018-2019.

10- بـابوري توفيـق، **دور** المفتشـية العامـة للوظيفـة العموميـة فـي الرقابـة علـى عمليـات التوظيـف طبقـا للمرسـوم التنفيـذي رقـم 42-194، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، تخصـص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محمد اولحاج، البويرة، 2019.

11- بـوزاهر سلسـبيل، مبـدأ المسـاواة فـي تقلـد الوظيفـة العموميـة، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة محمـد خيضـر بسـكرة، 2019-2020.

12-مسـعود عقبـة، معيـار الجـدارة كأسـاس للالتحـاق بالوظـائف العامـة، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة محمـد خيضـر، بسكرة، سنة 2020.

13-حـدراوي إكـرام، ترقيـة الموظـف العـام فـي التشـريع الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص قـانون إداري، جامعـة أحمـد دريانـة، أدرار، 2020-202

14-مجانـة كنـزة، مجقـال ليديـة، مبـدأ الكفـاءة فـي التوظيـف فـي القـانون الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة الماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعـة عبـد الرحمان منيرة، بجاية، 2021.

15-اكسـاس منـور، جبـار أسـامة، معيـار الجـدارة فـي الالتحـاق بالوظيفـة العامـة فـي القـانون الجزائـري، مـذكرة لنيـل شـهادة ماسـتر، تخصـص قـانون إداري، كليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2022-2023.

رابعا: المقالات

1- حامـدي نـور الـدين، (تسـيير المسـار المهنـي فـي الوظيفـة العموميـة الجزائريـة فـي ظـل الأمـر 06_03 المتضـمن القـانون الأساسـي للوظيفـة العموميـة)، مجلـة النـدوة والدراسـات القانونية، العدد 01، المجلد 01، سنة 2013.
2- حطـاب عبـد النـور، (دور هيئـات الرقابيـة فـي تقريـر مبـدأ الجـدارة فـي تقلـد الوظـائف العموميـة)، مجلـة الدراسـات فـي الوظيفـة العموميـة، العـدد 01، المركـز الجـامعي نـور الدين البشير، البيض، الجزائر 2013.
3- بلعيفـة عبـد العـالي، (الآليـات القانونيـة لتحقيـق المسـاواة فـي التوظيـف فـي المؤسسـة العموميـة الجزائريـة مقارنـة نقديـة سوسـيو قانونيـة)، مجلـة العلـوم الاجتماعيـة، العـدد 23، سنة 2016.
4- بـن سـديرة جلـول، مسـراتي سـليمة، (المركـز القـانوني للمتـربص فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة دراسـة علـى ضـوء المرسـوم رقـم 17-322)، مجلـة العلـوم القانونيـة والسياسية، العدد 03، جامعة البليدة، جزائر، نوفمبر 2018.
5- حيـواني كريمـة، (الكفـاءة المهنيـة للأسـتاذ الجـامعي دراسـة ميدانيـة علـى عينـة أسـاتذة بجامعـة العربـي بـن مهيـدي أم البـواقي)، مجلـة العلـوم الإنسـانية والاجتماعيـة، عـدد 32، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018.
6- شـمس الـدين بشـير، (نظـام المسـابقة كألية لترشـيد التوظيـف فـي الجزائـر)، مجلـة الدراسـات القانونيـة والاقتصـادية، العـدد ا04، المركـز الجـامعي سـي الحـواس، بريكـة، الجزائـر، 2019.
7- غربـي أحسـن، (التوظيـف علـى أسـاس الكفـاءة فـي التوظيـف الجزائـري)، مجلـة الدراسـات القانونيـة العـدد 02، جامعـة 20 أوت 1955، سـكيكدة، الجزائـر، سـبتمبر 2019.

8- عبـد الرحمـان بـن جيلالـي، (مفهـوم دعـوى الإلغـاء وتمييزهـا عـن الـدعاوى الإداريـة الأخـرى)، مجلـة مفـاهيم للدراسـات الفلسـفية والإنسـانية المعمقـة، العـدد 07، جامعـة زيـان عاشور، الجلفة، مارس 2020.

9- صـيلع مسـعود، (الترقيـة فـي الوظيفـة العموميـة بـالجزائر)، مجلـة المفـاهيم للدراسـات الفلسـفية والإنسـانية المعمقـة، العـدد 11، جامعـة ريـان عاشـور، الجلفـة، الجزائـر، سـنة 2022.

خامسا: النصوص القانونية

أ/ النصوص القانونية الدولية

- إعـلان حقـوق الإنسـان والمـواطن، تمـت الموافقـة عليـه مـن قبـل الجمعيـة التأسيسـية الوطنية، في 26 أوت 1789.

ب/ النصوص القانونية الوطنية

1/ الدساتير

- 1- دسـتور 1976، الصـادر بـالأمر رقـم 76-97، المـؤرخ فـي 22 نـوفمبر 1976، الصادر في ج. ر. ج، العدد 94، الصادرة في 24، نوفمبر 1976.
- دسـتور 1989، الموافـق عليـه بالاسـتفتاء الشـعبي فـي 23 فيفـري 1989، الصـادر بموجـب المرسـوم الرئاسـي رقـم 89-18، المـؤرخ فـي 28 فيفـري 1989، الصـادر فـي ج. ر. ج، العدد 09، الصادر في 1 مارس 1989.
- دسـتور 1996، الموافـق عليـه بالاسـتفتاء الشـعبي 28 سـبتمبر 1996 الصـادر بموجـب المرسـوم الرئاسـي رقـم 96-438، المـؤرخ فـي 07 ديسـمبر 1996، الصـادر فـي ج. ر. ج، العدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.
- دسـتور 2020، الصـادر بموجـب المرسـوم الرئاسـي 20-442 المتضـمن التعـديل الدستوري، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الصادر في ج. ر. ج، العدد 82.

2/ القوانين

- القـانون رقـم 90-11، المتعلـق بعلاقـات العمـل، المـؤرخ فـي 21 أبريـل 1990، الصـادر فـي ج. ر. ج، العـدد 17، المؤرخـة فـي 25 أبريـل 1990.

- القـانون رقـم 08-03، المتضـمن قـانون الإجـراءات المدنيـة والإداريـة، المـؤرخ فـي 25 فيفري 2008، الصادر في ج. ر، ج. ج، العدد 21، المؤرخ في 23 فيفري 2008.

3/ الأوامر

- الأمـر رقـم 66-133(الملغـى)، المتضـمن القـانون الأساسـي العـام للوظيفـة العموميـة، الصادر في 02 جوان 1966، الصادر في ج. ر. ج، العدد 46.
- الأمـر رقـم 06-03، المتضـمن القـانون الأساسـي العـام للوظيفـة العموميـة، المـؤرخ فـي 15 جويلية 2006، الصادر في ج. ر. ج، العدد 46.

4/ المراسيم الرئاسية

- المرسـوم الرئاسـي رقـم 20 -39، يتعلـق بـالتعيين فـي الوظـائف المدنيـة والعسـكرية، المؤرخ في 02 فيفري 2020، الصادر في. ج. ر. ج، العدد 6.

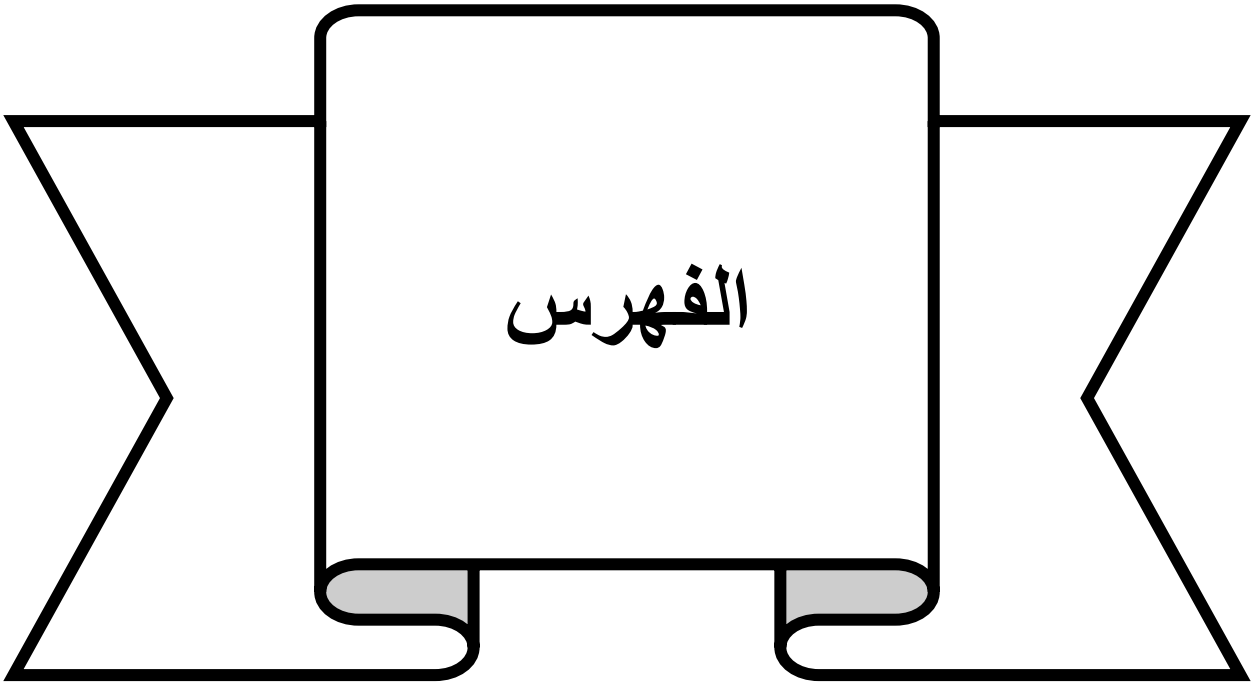
5/ المراسيم التنفيذية

- المرسـوم التنفيـذي رقـم 85-59(الملغـى)، المتضـمن القـانون الأساسـي النمـوذجي للعمـال والمؤسسـات والإدارات العموميـة، المـؤرخ فـي 23 مـارس 1985، الصـادر فـي ج. ر. ج، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- المرسـوم التنفيـذي رقـم 98-112، يتعلـق بمفتشـيات الوظيـف العمـومي، المـؤرخ فـي 06 أبريل 1998، الصادر في ج. ر. ج، العدد 21.
- المرسـوم التنفيـذي رقـم 12-194، يحـدد كيفيـات تنظـيم المسـابقات والامتحانـات والفحـوص المهنيـة فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة وإجرائهـا، المـؤرخ فـي 25 أبريل 2012، الصادر في ج. ر. ج.، العدد 26، الصادرة في 3 ماي 2012.
- المرسـوم التنفيـذي رقـم 17-322، الـذي يحـدد الأحكـام المطبقـة علـى المتـربص فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة، المـؤرخ فـي 02 نـوفمبر 2017، الصـادر فـي. ج. ر. ج، العدد 66، الصادرة في 12نوفمبر 2017.
- المرسـوم التنفيـذي رقـم 19-165، يحـدد كيفيـات تقيـيم الموظـف، المـؤرخ فـي 27 مـاي 2019، الصـادر فـي ج. ر. ج، العـدد 37، الصـادرة فـي 09 جـوان 2019

- المرسـوم التنفيـذي رقـم 20-199، المتعلـق باللجـان الإداريـة المتسـاوية الأعضـاء ولجـان الطعـن واللجـان التقنيـة فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة، المـؤرخ فـي 25 جويليـة 2020، الصادر في ج. ر. ج، العدد 44، الصادرة في 30 جويلية 2020.

3/ التعليمات

- التعليمة رقم01/ م ع وع، المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.


الفهرس

الفهرس

شكر

اهداء

مقدمة 1

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة في التوظيف

المبحث الأول: ماهية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية.....7

المطلب الأول :مفهوم مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية 7

الفرع الأول: التطور التاريخي لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية.....7

الفرع الثاني: تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف 11

الفرع الثالث: أهمية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية 13

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية.....15

الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الدولي 15

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الداخلي.....16

المبحث الثاني: محددات مبدأ الكفاءة في التوظيف ونتائجه في التعيين في الوظيفة العمومية 20

المطلب الأول: محددات مبدأ الكفاءة في التوظيف 20

الفرع الأول: المحدد الأخلاقي 20

الفرع الثاني: المحدد الصحي 23

الفرع الثالث: المحدد المهني 23

المطلب الثاني: نتائج مبدأ الكفاءة في التعيين في الوظيفة العمومية 25

الفرع الأول: النتائج المتعلقة بالحقوق الخاصة بالموظف.....25

الفرع الثاني: النتائج المتعلقة بالواجبات الوظيفية (الالتزامات).....28

خلاصة الفصل**:** 30

الفصل الثاني

تطبيقات مبدأ الكفاءة والعقوبات

المقررة عند إخلال الموظف به.....31

المبحث الأول: مجال تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف.....33

المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ومرحلة التقييم.....33

الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقة 33

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة 42

الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في مرحلة التقييم (التربص) 43

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة بعد التنصيب.....44

الفرع الاول: مبدأ الكفاءة واستحقاق الراتب والمردودية.....44
الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة والترقية.....46
المبحث الثاني: العقوبات المقررة عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة 49
المطلب الأول: العقوبات الإدارية عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية 49
الفرع الأول: سلطة رقابة الرئيس على أعمال المرؤوس.....49
الفرع الثاني: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على أعمال المرؤوس 50
الفرع الثالث: الرقابة بناء على تظلم.....55
المطلب الثاني: العقوبات القضائية الإدارية المقررة عند إخلال الموظف بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية.....56
الفرع الأول: مجال الرقابة القضائية الإدارية على قرارات الإدارة المتعلقة بمبدأ الكفاءة.....56
الفرع الثاني: تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الصادرة بشأن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية...62
خلاصة الفصل 64
خاتمة.....67
قائمة المصادر والمراجع.....68
الفهرس.....76