وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية في التشريع الجزائري

من إعداد الطالب:

- دولاش عيسى

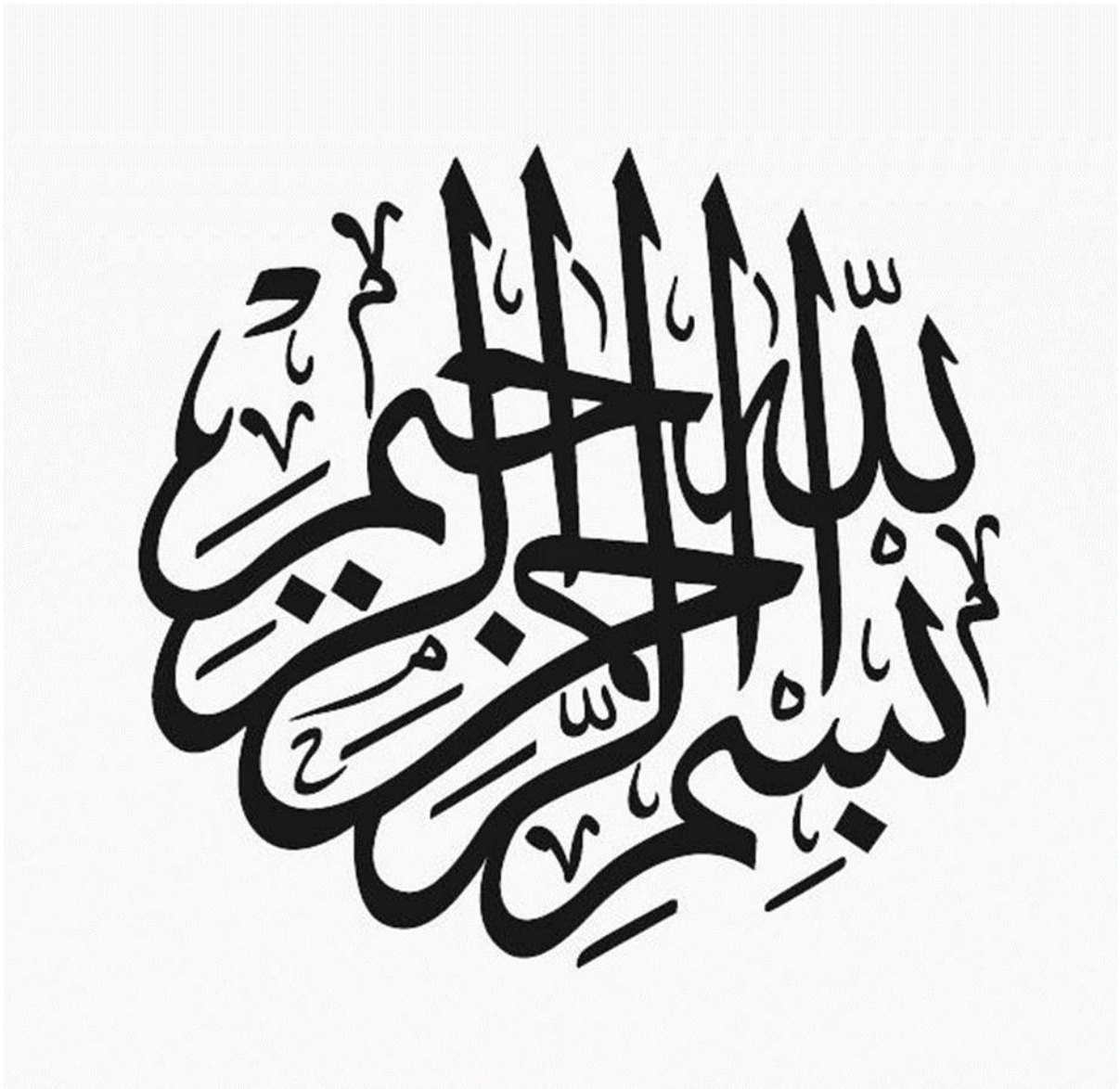
تحت إشراف الأستاذة:

- شريفة يوسف زين

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
قربة رضا	يحي فارس بالمدية	أستاذ مساعد أ	رئيسا
يوسف زين شريفة	يحي فارس بالمدية	أستاذ مساعد ب	مشرفا
مزاري ياسمين	يحي فارس بالمدية	أستاذ مساعد ب	مناقشا

السنة الجامعية 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكـــــــر وعرفـــــــان

الحمد والشكر لله العلي العظيم

بعد رحلة بحث، جهد واجتهاد تكللنا بإنجاز هذا البحث ولله الحمد.

نتقدم بالشكر والإمتنان إلى أساتذة قسم الحقوق بجامعة المدية، على مابذلوه من جهد، عطاء وتوجيهات

تحية شكر وتقدير للمشرفة الناصحة الأستاذة "يوسف الزين شريفة"

التي بذلت كل الجهد بكل حرص على إنتاج هذا البحث.

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات للوصول إلى المعلومات وبوجودهم أحسسنا بمتعة العمل وحلاوة البحث، فلهم منا كل الشكر والتقدير

الشكر الموصول إلى كل من مد يد العون لإخراج هذا البحث في أحسن الظروف.

عيســـــى

إهـــــــــــداء

أهدي ثمرة عملي هذا

إلى أعز ما لدي في الوجود حيث قال فيهما تبارك وتعالى: "فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريم"

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وأدامهما لي بالصحة والعافية إن شاء الله.

إلى إخوتي كل بإسمه نور الدين، محمد، عبد الحكيم، سارة، موسى

إلى الكتكوتةرينـاد، دانيا وأحمد نجيب ويزن وعبد المؤمن وسهيلة وفوزية نتمنى لهم النجاح في الحياة، دمتم سندا لنا.

إلى جميع طلبة الحقوق بجامعة المدية.

إلى أصدقائي وزملائي في متوسطة لعكروت الخذير بريدان دائرة سور الغزلان، متوسطة سلام أحمد بن سحابة ومتوسطة بوصافر محمد بالبويرة.

وكل من أبعدته الظروف؛ إلى كل معارفي في الحياة ومن ساهم في نجاحي وتقديمه المساعدة.

عيســـــــــى

مقدمة

مقدمة

يعتبر قطاع الوظيفة العمومية من أهم القطاعات التي حرصت الدولة الجزائرية على تطويرها وجعلها ذات فعالية أكثر لتقديم الخدمة العمومية على أكمل وجه؛ وسعيا من المشرع الجزائري إلى عصرنة مجال الخدمة العمومية أقر جملة من النصوص القانونية والتنظيمية لضبط كافة المعايير المتعلقة بالوظيفة العمومية وذلك تحقيقا منه للصالح العام.

تعتبر عملية الالتحاق بالوظيفة العمومية الحجر الأساسي للنهوض بقطاع أكثر تطورا يعزز علاقة المواطن بالإدارة، وفي ذات الصياغ وبالنظر إلى الشخصية المعنوية التي تتمتع بها المرافق العامة والتي تجعل منها شخصية قانونية غير قادرة على مباشرة نشاطها لوحدها مما يلزم تدخل مجموعة من الأشخاص الطبيعية وهم الموظفون العموميون؛ إذ يحتل هؤلاء الموظفين مكانة جد هامة في مجال الوظيفة العمومية، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يكرس مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لمسألة تقلد الوظائف العمومية ومتابعة المسار المهني للموظفين، والتي تمثلت في مجموعة من المبادئ المنظمة بموجب الإجراءات اللازمة وتخلفها يؤدي إلى المنع من تقلد هذه الوظيفة.

تتمثل هذه المعايير في معيار المساواة أولا؛ والذي يعتبر مبدأ دستوريا بالأساس والممثل في حجر الزاوية في قطاع الوظيفة العمومية مما يجعل كافة المواطنين سواسية أمام تقلد الوظائف العمومية ولا سبيل في ذلك للمحاباة والمحسوبية.

أما المعيار الثاني فيتمثل في معيار الكفاءة أو الجدارة المعرف بأنه أسلوب لانتقاء الموظفون العموميون وتسيير حياتهم الوظيفية على أسس قوامها القدرة والصلاحية، حيث يهدف هذا المبدأ إلى الرفع من كفاءة الإدارة العمومية.

وحرصا من المشرع الجزائري لتطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع، أقر جملة من الإجراءات التي من شأنها تحقق التجسيد الفعلي والسليم لهذا الأخير على مستوى الإدارة العمومية، وكان ذلك على غرار نصوص تشريعية عديدة خاصة الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي نص على العديد من الشروط سواء من أجل تقلد الوظيفة العمومية أو في مجال تسيير الموظفين ومتابعة مسارهم المهني.

حيث أنه أقر نظام المسابقة من أجل الالتحاق بالوظيفة سواء كانت هذه المسابقة شفهية أو كتابية، كما ألزم كافة الموظفين بوجوب العمل على تطوير مهاراتهم الوظيفية عن طريق الالتحاق بالدورات التكوينية وذلك من أجل تطوير كفاءتهم أولا والتي من شأنها تجعل استحقاق الوظيفة والاستمرار بها ضرورة حتمية لذات الموظف، والنهوض بقطاع الوظيفة العامة وعصرنتها ثانيا.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى مساهمة مبدأ الكفاءة في التوظيف في تحسين وتطوير الوظيفة العمومية، وعصرنتها وما إذا كان هذا المبدأ يساهم بشكل مباشر في عصرنة مجال الخدمة العمومية مما يجعلها أكثر رقيا وتلبية لحاجيات المواطنين بطريقة سهلة وسريعة.

أما بخصوص أسباب اختيارنا لهذا الموضوع محل الدراسة، فمنها ماهو موضوعي ومنها ماهو ذاتي؛ أما السبب الموضوعي فهو يكمن في التعرف على المعايير المعتمدة لانتقاء أفضل المترشحين لتولي الوظيفة العامة، والتمكن من التعرف على مختلف الأساليب القانونية التي تتبعها الإدارة للتعيين في الوظائف الشاغرة وكذا متابعة المسار الوظيفي لموظفيها.

أما عن الأسباب الشخصية هي ميولنا الشخصي إلى اختيار أحد مواضيع القانون الإداري الشائكة والمتشعبة، خاصة وأن الموضوع متعلق بمجال الوظيفة العمومية والتي أشغلها كمنصب عمل حاليا، بالإضافة إلى كون أن الموضوع له صلة مباشرة بالحياة البعدية لمسار الدراسة لكافة الطلاب الجامعيين، كما أن الموضوع متعلق بجزئية فقط مما يجعله نادر التناول؛ حيث تم تناوله من طرف كل من:

الشريف شمس الدين بشير، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر -باتنة-، 2011/2010.

و تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة -بومرداس-، 2010/2009.

حيث أنه مما سبق بيانه ومن أجل دراستنا لهذا الموضوع يمكننا طرح الإشكالية التالية:

- **ما مدى مساهمة مبدأ الكفاءة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية؟**

ولمعالجة هذه الإشكالية اتبعنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وهو الأمر الذي حاولنا تجسيده من خلال الخطة الآتي بيانها على النحو التالي:

مقدمة وفصلين؛ حيث تم تناول الفصل الأول والحامل لعنوان الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية والكفاءة في التوظيف من خلال تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا من خلاله إلى ماهية الخدمة العمومية، أما المبحث الثاني فتناول ماهية الكفاءة في التوظيف.

أما عن الفصل الثاني والمعنون بالإطار القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف، تم تقسيمه إلى مبحثين الأول حمل عنوان تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف، أما المبحث الثاني تم التطرق من خلاله إلى الحماية القانونية لمبدأ الكفاءة في التوظيف؛ وأخيرا تم التطرق إلى استخلاص لهذه الورقة البحثية من خلال الخاتمة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية ومبدأ الكفاءة في التوظيف

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية ومبدأ الكفاءة في التوظيف

تعد الخدمة العمومية من أهم الأنشطة التي تسهر الدولة على تقديمها للمواطنين في أحسن صورة، وتتمثل الخدمة العمومية في مجموعة من النشاطات الضرورية المقدمة من طرف المرافق العمومية والموجهة للمواطنين تحقيقا للمصلحة العامة، وفي ظل تطور الدولة ومفهومها توسعت هذه النشاطات لتشمل مجالات عديدة ومختلفة لم تكن موجودة من قبل.

في إطار سعي الدولة لتحسين الخدمة العمومية، أقر المشرع الجزائري في منظومته القانونية مجموعة من المبادئ الضرورية التي تساعد الإدارة في عملية انتقائها لموظفيها العموميين، منها مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة في التوظيف، يعد مبدأ الكفاءة في التوظيف من أهم المبادئ التي كرسها القانون ويتمثل في تولي الوظائف العمومية على أساس الجدارة لا المحسوبية والمحاباة.

لذلك تناولنا في هذا الفصل ماهية الخدمة العمومية (المبحث الأول)، وماهية الكفاءة في التوظيف (المبحث الثاني).

المبحثالأول: ماهيةالخدمةالعمومية

تلتزم الدولةفي اطار ادائهالوظائفها بتوفير الخدمات العامة وعلى وجه الخصوص الخدمات العمومية الاساسية مثل التعليم، الصحة،الامن و غيرها من الخدمات. لجميع المواطنين دون تمييز او استثناء كل هدا في ظل ظروف ملائمة، تنقسم الاجهزة الادارية في الجزائر الى عدة مرافق لادارة الحياة اليومية للافراد ،غرضها تنفيد سياسة و خطط الدولة المختلفة و تلبية احتياجات الجمهور و دلك عن طريق تقديم الخدمات العمومية .

تعبر الخدمات العامة عن الاحتياجات الضرورية التي توفرها الدولة في إطار ممارستها لوظائفها، من خلال الانشطةالتي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، مثل الخدمات الاجتماعية، الاقتصادية، التجارية وغيرها، وفي الجزائر ظهرت العديد من المبادرات لتحسين الخدمة العمومية وتجسدت هذه المبادرات في مجموعة من المبادئ الدستورية والمعايير الواجب اتباعها من قبل المرافق العمومية،لذلك تطرقنا إلى مفهوم الخدمة العمومية (المطلب الأول)، مبادئ ومعايير الخدمة العمومية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الخدمة العمومية

الخدمة العمومية هي مفهوم يشير إلى الخدمات التي يقدمها القطاع العام الممثل في الدولة للجمهور، تهدف هذه الخدمات العمومية إلى تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق النفع العام، وتقدم هذه الخدمات في إطار منظم وفقا للعديد من المعايير لذلك تطرقنا بداية إلى تعريف الخدمة العمومية (الفرع الأول)، أنواع الخدمة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التّعريف بالخدمة العمومية

من أجل التعريف بالخدمة العمومية تناولنا في هذا المطلب تعريف الخدمة العمومية (أولا)، خصائصها (ثانيا).

أولا: تعريف الخدمة العمومية

تعرف الجمعية الأمريكية الخدمة بصفة عامة عى أنها: "النشاطات أو المنافع التي تعرض للبيع أو التي تعرض لارتباطها بسلعة معينة".

يعرف kotlerarmstrong الخدمة هي أنشطة أو منافع ينقلها طرف إلى طرف آخر، وهي بطبيعتها غير ملموسة، ولا يترتب على بيعها وتقديمها نقل ملكية الأشياء.[1]

[1]- أحمد ذهب، مسؤولية مقدم الخدمة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة حمه لخضر -الوادي-، 2021/2020، ص 08.

أما على مستوى علم القانون، فإن الأمر يقتضي التمييز بين ماهو وارد في القانون العام وماهو وارد في القانون الخاص، حيث يؤسس الأول لنظرية راسخة الجذور عمل الفقه والقضاء على توطيدها ألا وهي نظرية " المرافق العامة" أو "الخدمات العامة".

عرف الفقيه هوريون المرفق العام بأنه "منظمة عامة تباشر من السلطات للتكفل بالقيام بخدمات تشيدها للجمهور على نحو منتظم ومطرد"، كما عرفه الفقيه دوجي " بأنه نشاط يجب أن يكفله وينظمه الحكام ‘لى اعتبار أن الاضطلاع به لا غنى عنه لتحقيق التضامن الاجتماعي وتطوره، وأنه لا يمكن تحقيقة على أكمل وجه إلا عن طريق تدخل السلطة العامة" [1].

عرف المشرع الجزائري الخدمة العمومية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 12-415 المؤرخ في 11-12-2012 والمتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة، المعتمد بأديس بابا بتاريخ 31 يناير سنة 2011 الخدمة العمومية في نص المادة (04/01) منه بنصها على ما يلي: **" تعني عبارة الخدمة العامة أي خدمة أو نشاط متعلق بالمصلحة العامة يتم القيام بها تحت سلطة الإدارة"[2].**

يعّبر مصطلح الخدمة العمومية عن تلك الرابطة التي تنشأ بين الإدارة العامة والمواطنين، بهدف تلبية الطلبات المختلفة لأفراد المجتمع وإشباع حاجاتهم من طرف الأجهزة الإدارية العمومية، أو هي تلك الرابطة التي تقوم بالجمع بين الإدارة الحكومية والمواطنين على مستوى تلبية الرغبات وإشباع الحاجات المختلفة للأفراد من قبل الجهات الإدارية والمنظمات العامة[3].

بالنظر إلى التعريفات العديدة المتعلقة بالخدمة العمومية نجد أن الفقه الإداري يقع في كثير من الإلتباس، بل ويعجز أحيانا عن التفريق بين المرفق العام والخدمة العمومية، وعليه نتج اتجاهان أساسيان في تعريف الخدمة العمومية: الأول يعتمد على المعيار العضوي(الشكلي)، والثاني يعتمد على المعيار الموضوعي أو الوظيفي،كما نجد في تعريف الخدمة العمومية اتجاهين آخرين والمتمثلين في تعريف الخدمة العمومية كخدمة وتعريفها كنظام، ويختلف كل منهما في تعريفها على النحو التالي:[4]

أ- المعيار العضوي (الشكلي):

ترتبط الخدمة العمومية وفقا لهذا التصور بمفهوم المرفق العام الذي يقدمها، فهي كل منظمة تنشئها الدولة تخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، وعلى الرغم من وضوح المعيار العضوي إلا أن هذا

---

[1]- أحمد ذهب، المرجع السابق، ص 08.

[2]-الجريدة الرسمية عدد 68، لسنة 2012، ص 05.

[2]- صبيحةعبد اللّاوي، الارتقاء بالخدمة العمومية ضرورة لتحقيق التنمية المستديمة في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة -02-، المجلد 06، العدد 01، سنة 2017، ص 302.

[4]- سعيدة زيتوني ووسام عليوان، دور التنمية الإدارية في تحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016/ 2017، ص 44.

التعريف يتميز بالشمولية لأنه يجعل من الخدمة العمومية مرادفا للإدارة بشكل عام، وبالتالي يعاب على هذا التعريف فلا يمكن الإعتماد عليه إلى حد بعيد وذلك لأن الخدمة العمومية ليست هيئة تقوم الدولة بإنشائها أو مجرد بناء هيكلي يخلوا من النشاط والحركة الذي يعتبر جوهر عملية تقديم الخدمة العمومية[1].

ب- المعيار الموضوعي أو الوظيفي:

الخدمة العمومية وفق هذا الإتجاه هي كل نشاط يباشره شخص عام بقصد إشباع حاجة عامة، كما يعرفها الفقيه القانوني ليون ديجي أنها "....كل نشاط يجب أن يتكفل به وينظمه الحكام، لأن الاضطلاع به لا غنى عنه لتحقيق التضامن الاجتماعي وتطويره، وأنه لايمكن تطويره على أكمل وجه إلا عن طريق تدخل السلطة الحاكمة..."[2]، وبالتالي فإن هذا التعريف يستثني سائر النشاطات الخاصة كالمؤسسات الخاصة والمشروعات التي تستهدف الربح [3].

ج- الخدمة العمومية كعملية:

يمكن اعتبار الخدمة التي تقدمها المنظمات الحكومية أو العامة على أنها تمثل عمليات ذات طابع تكاملي، تنطوي على مدخلات وتشغيل ومخرجات، وبالنسبة للمدخلات فإن هناك ثلاثة أنواع يمكن أن تجرى عليها عمليات التشغيل لإنتاج الخدمة المطلوبة[4] وهي:

1. **الأفراد:** إذ يمثل المواطن طالب الخدمة أحد أنواع المدخلات في عمليات الخدمة العامة أي عندما تؤدي هذه العمليات على المواطن بذاته كعملات العلاج والوقاية....
2. **الموارد:** يمكن أن تصبح مختلف الموارد والأشياء هي أحد أنواع المدخلات في عمليات الخدمة المقدمة من المنظمات العامة، أي عمليات الخدمة التي يتم إجراؤها على الأشياء، وليس على الأفراد وتسمى عملات الأشياء المملوكة، مثل خدمات رخص مرور السيارات....
3. **المعلومات:** يعكس هذا النوع الجانب الحديث للخدمة العامة كمحصلة للتطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مثل خدمات تحليل البيانات في مراكز المعلومات، وعمليات تشغيل البيانات في مراكز البحوث والجامعات.[5]

د- الخدمة العمومية كنظام:

يمكن النظر إلى الخدمة التي تقدمها المنظمات العامة كنظام يتكون من أجزاء مختلفة تشمل ما يلي:

---

[1]- عمار بوضياف الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 02، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 306.
[2]- سعيدة زيتوني ووسام عليوان، المرجع السابق، ص 45.
[3]- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص307.
[4]- عبد الرؤوف سلطان ومحمد أيمن بوسليت، أثر تحسين الخدمة العمومية على المواطن، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2021/2020، ص 31.
[5]- ثابت إدريس عبد الرحمان، المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، دون بلد النشر، سنة 2011، ص 458.

1. **نظام عمليات تشغيل أو إنتاج الخدمة:** وفق هذا النظام تتم عمليات التشغيل على مدخلات الخدمة لإنتاج العناصر الخاصة بالخدمة.
2. **نظام تسليم الخدمة:** وفق هذا النظام يتم تجميع نهائي لعناصر الخدمة، ثم التسليم النهائي للخدمة، وإيصالها للمواطن طالب هذه الأخيرة[1].
3. **خدمة عامة مرئية:** يتضمن هذا الجزء الذي يتوافق مع تسليم الخدمة رغم أن هذا الأخير لا ينعكس فقط على الجزء المرئي من الخدمة، حيث يتعلق هذا النظام ب (أين، متى، كيف) يتم تسليم الخدمة للمواطن الذي يطلبها إذ أنه في بعض الخدمات العامة التي تتطلب درجة اتصال عالية بين مقدم الخدمة وطالبها تستلزم التفاعل بين الطرفين لتحقيق رضا المواطن بالخدمة في حين أن بعض الخدمات التي تحتاج إلى اتصال أقل يمكن تقديمها عن بعد من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة[2].
4. **خدمة عامة غير مرئية:**ويطلق عليها جوهر الخدمة الفني حيث أن المواطن قد لا يعلم بوجود هذه الأجزاء أصلا وهي الأنشطة التي يتم القيام بها داخل المكاتب مثل فحص الدفاتر أو الحاسب الآلي والتسجيل والمراجعة، وتتم هذه الأخيرة في الجزء الخلفي الذي لا يراه المواطن طالب الخدمة[3].

ثانيا:خصائص الخدمة العمومية

تتميز الخدمة العمومية بمجموعة من الخصائص تتباين ونوع الخدمة المقدمة والتي يمكن أن نلخصها في مايلي:

أ- **مجانية الخدمات:** تتميز الخدمات العامة المقدمة من قبل الهيئات العمومية بالمجانية في عمومها أو بسعر يؤول فيه الربح إلى الصفر أي يدفع المرتفق المستفيد من الخدمة مبلغا رمزيا على شكل ضريبة أو رسم غالبا.

ب- **المنفعة العامة:** تهدف الخدمة العمومية إلى تحقيق المصلحة العامة كهدف أساسي، خاصة مع خضوع هذه الهيئات والخدمات المقدمة من طرفها للرقابة العامة من قبل أطراف متعددة كرقابة الوصاية ورقابة المجتمع المدني...[4].

---

[1]- باية بن عاشور وحسين قادري، إدارة الموارد البشرية كمدخل لتفعيل جودة الخدمة العمومية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، الصادرة عن مخبر الأمن الإنساني الواقع، الرهانات والآفاق، جامعة باتنة 1، المجلد 06، العدد 1، سنة 2021، ص 1080.

[2]- سهام رابحي، تحسين الخدمة العمومية على مستوى الإدارة المحلية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 1، 2018/2019، ص 40.

[3]- سليمة رقيبي وأسماء ناجمي، الإطار القانوني لتقديم الخدمة العمومية في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، سنة 2021/ 2022، ص08.

[4]- سهام رابحي، المرجع السابق، ص41.

ت- اللاملموسية: وتعني بأن الخدمات التي تنجز الأعمال بشكل مسيطر بدلا من الأشياء التي من الممكن أن تدرك باستعمال أي من الآثار المادية.

ث- اقحام الزبون: للمواطن غالبا أثر بالغ الأهمية في تقديم وإنتاج الخدمة العمومية وذلك من خلال التفاعل بينه وبين الإدارة العمومية.

ج- الإنتاج المتزامن مع الاستهلاك:يتم من الناحية النموذجية إنتاج واستهلاك منتجات الخدمة في الوقت نفسه إذ لا يمكن فصل الاستهلاك عن وسائل الإنتاج[1].

ح- عدم تماثل الخدمة: تتغير الخدمة حسب أوقات وظروف تحققها وذلك راجع لكون الخدمة تعتمد على من يقدمها وكيف يقدمها، والظرف الذي تقدم فيه وبالتالي يصعب مماثلة الخدمات بالنظر أولا أن للمستهلك تأثيرا على نوعية الخدمة وثانيا لمقدم الخدمة تأثيرا أيضا على نوعية الخدمة المقدمة[2].

الفرع الثاني: أنواع ونظم الخدمة العمومي

تشمل الخدمة العمومية مجموعة كبيرة من الخدمات المنظمة من طرف الدولة لذلك نجد أنواع كثيرة من الخدمات لذلك يمكن تصنيفها حسب عدة معايير، بالإضافة إلى إختلاف نظمها الآتي بيانها:

أولا: أنواع الخدمة العمومية.

أ- من حيث طبيعة نشاط الخدمة

تصنف الخدمة العمومية حسب هذا المعيار إلى ما يلي:

1- الخدمات الإدارية:

هي الخدمات التي تقدمها الإدارات العمومية أو المرافق العمومية الإدارية سواء على المستوى المركزي أو المحلي مثل خدمات مرفق الحالة المدنية وغيرها من الخدمات الأخرى التي تقدمها الإدارة العمومية، ويعد هذا النوع من الخدمات العمومية الأكثر انتشارا[3].

2- الخدمات الاقتصادية:

هي خدمات حديثة النشأة نسبيا، تسبب في ظهورها تطور وظيفة الدولة ودخولها إلى المجالات الاقتصادية والتجارية لممارسة نشاطات كانت تعهد أساسا إلى الأفراد، بهدف إشباع حاجات ذات طبيعة اقتصادية أو مالية أو زراعية، وعلى عكس المرافق الإدارية التي تقدم خدمات من هذا النوع تخضع لأحكام القانون الخاص[4].

---

[1]- باية بن عاشور وحسين قادري، المرجع السابق، ص1081.

[2]- ثابت إدريس عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 450.

[3]- مصطفى بحو وعبد القادر عزيزي، المرفق العام ورهان تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أدرار، 2019/2018، ص 27.

[4]- سعيدة زيتوني ووسام عليوان، المرجع السابق، ص 52.

3- الخدمات الاجتماعية والثقافية:

شهد هذا النوع من الخدمات تطورا ملحوظا منذ نصف القرن التاسع عشر، وهي خدمات يمكن للأفراد أن يقوموا بتأديتها اعتمادا على إمكانياتهم الخاصة، ولكن نظرا لأهميتها ولكون التقصير في تأديتها على أكمل وجه يؤثر على المجتمع كافة، فقد استدعى الأمر تدخل السلطات العمومية، بالنسبة للخدمات ذات الطابع الاجتماعي فهي التي توجه لتلبية الحاجات العامة وتؤدي إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والرفاهية، كخدمات تقديم الضمانات والتعويضات المادية للمنتفعين بها مثل خدمات صناديق الضمان الاجتماعي، المساعدات الاجتماعية، مراكز الراحة العائلية، خدمات الإسكان، الصحة، التعليم.... أما الخدمات الثقافية فتهدف إلى رفع المستوى الثقافي للمواطنين، مثل الخدمات التي تقدمها دور الشباب، المكتبات، المتاحف...[1].

ب- من حيث التكلفة.

تأخذ الخدمة العمومية من حيث طبيعة تحمل التكلفة ثلاثة أشكال والتي يمكن تلخيصها فيمايلي:

1- **خدمة مجانية:** وهي عبارة عن خدمات تقدم دون مقابل، تتحمل تكلفتها الخزينة العمومية للدولة مثل الأمن العمومي.

2- **خدمة بمقابل:** وهي مجموعة الخدمات التي يتحمل كلفتها كليا المستفيد منها كخدمة الهاتف، الكهرباء، المياه....

3- **خدمة مدعمة:** وهي نوع يجمع بين النوعين السابقين حيث يتحمل تكلفتها جزئيا المستفيد والباقي تتحمله الخزينة العمومية للدولة كالنقل العمومي مثلا[2].

ج- من حيث الإلتزام بتقديمها

1- **الخدمات الإختيارية:** الأصل في تقديم الخدمة هو أنها إختيارية، لأن الدولة تملك سلطة تقديرية في تقرير تقديم الخدمة من عدمه عبر اتخاذها لقرار إنشاء المرفق الذي يتولى عملية تقديمها، والأفراد لا يملكون حق إجبارها على ذلك، كما تملك سلطة مباشرة في تقرير الطريقة المناسبة لإدارته وتعديل الخدمة أو حتى إلغائها تحت غطاء المصلحة العامة.

---

[1]- عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 65.

[2]- زبير إلياس ومحمد شويحة، الإطار القانوني لتحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، 2021/2020، ص 13.

2- الخدمات الإجبارية: هي الخدمات التي تدخل في نطاق وظائف الدولة الأساسية كالقضاء، الدفاع والمالية العامة، وهي الخدمات التي تقوم الدولة بتقديمها بغرض حماية الأمن الداخلي والخارجي، إقامة العدل وضمان استقرار المجتمع ككل[1].

ثانيا: نظم الخدمة العمومية.تتمثل نظم الخدمة العمومية فيما يلي:

أ- نظام الخدمة العمومية المفتوح

ينظر إلى الوظيفة في النظام المفتوح على أنها مهمة مجتمعة يتم إعداد الفرد لها،ويتفرغ لممارستها طوال حياته العملية، وتقوم المؤسسات العمومية وفق هذا النظام باستقطاب عدد من العاملين وفقا لنوع الخدمة (اقتصادية، تجارية....)، حيث يتم تعيين العاملين تبعا لمتطلبات العمل الحقيقة بغية تقديم خدمة محددة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية، ويمتاز هذا النظام بمجموعة من الخصائص والمتمثلة في:

- البساطة: لاتبذل المؤسسات العمومية جهدا في إعداد الموظفين الذين يتوجب عليه إعداد أنفسهم، وتحمل نفقاتهم ونفقات الإعداد، كما لا تتحمل الإدارة مسؤولية تدريب العمال أثناء العمل.
- مرونة النظام: تترجم حرية الإدارة في التخلي وإلغاء وظيفة معينة التي لم تعد الحاجة إليها قائمة، كما يعطي هذا النظام هامش حرية الموظف كي يبحث عن وظيفة أخرى، تتناسب مع ميوله واستعداداته.
- اقتصادية النظام: يتم التعيين في الوظيفة وفق احتياجات العمل،بالإضافة إلى الإنفتاح على المجتمع وعدم تمييز العاملين الحكوميين عن غيرهم في القطاعات الأخرى[2].

ب- نظام الخدمة العمومية المغلق

وفقا لهذا النظام تقوم الإدارة غالبا إعداد الموظفين قبل التحاقهم بالعمل واستمرار التدريب أثناء العمل واستمرار التدريب أثناء العمل لرفع المستويات المهنية وتنمية القدرات واكتشاف الاستعدادات، كما أن القاعدة العامة في هذا النظام هي استمرارية عمل الموظف مع الإدارة ضمن توازن الحقوق والواجبات، ويستند هذا النظام على محورين:

1- قانون الموظفين: ويتمثل في مجموعة قواعد قانونية تحدد أوضاع الموظفين في المنظمات الحكومية وتسهم في تمييزهم عن القطاعات الأخرى، ويحتوي قواعد تتعلق بالتعيين والجوانب المادية والمعنوية وكذا يحدد المسؤوليات والواجبات ومختلف الإجراءات المتبعة بمخالفة شروط العمل في الخدمة العامة.

---

[1]- سعيدة زيتوني ووسام عليوان، المرجع السابق، ص 53.

[2]-خضرة شواكي، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة العمومية في الجزائر (دراسة حالة لبلدية سعيدة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولاي الطاهر -سعيد-، 2016/2015، ص37.

2- حياة وظيفية متميزة: يختلف النظام المقفل عن النظام المفتوح إذ يتم التوظيف وفقه من خلال موافقة الإدارة على استخدام موظف بالنظر إلى مايمكن أن يقدمه طوال حياته من خلال أداء وظائف كثيرة.

ويتميز هذا النظام بعدة مميزات نذكر منها:

- إمكانية الحصول على موظفين يملكون القدرة على التجاوب مع الإدارة وتفهم أهدافها.
- تنمية الشعور والالتزام بالمصلحة العامة لدى الموظفين.
- إعداد وتدريب الموظفين من قبل الإدارة التي ينتمون إليها[1].

المطلب الثاني: مبادئ ومعايير الخدمة العمومية

تظهر جليا مهمة الدولة الأساسية في تسيير وتنظيم الشؤون الجماعية تجسيدا منها للنظام العام، ومن صور تدخل الدولة في الشؤون الجماعية ممارستها للخدمة العمومية، فقد تم تنظيمها عن طريق سن العديد من القوانين واللوائح التنظيمية لتكرس هذه الأخيرة مجموعة من المبادئ والمعايير لتبسط بذلك سيطرتها وتحقق بذلك الصالح العام على أكمل وجه، لذلك تم تناولنا في مبادئ الخدمة العمومية (الفرع الأول) و معايير الخدمة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مبادئ الخدمة العمومية

اتفق أغلب الفقهاء على مبادئ أساسية تحكم سير المرافق العمومية في تقديمها للخدمة العمومية، والتي استقر عليها القضاء وهذا مرتبطا دائما بمتطلبات الخدمة العمومية التي تهدف إلى إستقرار النظام العام بالدرجة الأولى[2].

وتتمثل هذه المبادئ الأساسية في ما يلي:

أولا: مبدأ الإستمرارية في تقديم الخدمة العمومية

تقوم المرافق العامة بتوفير خدمات أساسية للمواطنين وتأمين حاجات عمومية جوهرية في حياتهم كالتزويد بالمياه، النظافة، الماء....، ونظرا لضرورة هذه الخدمات ودوريتها وحاجة المنتفعين للتزود بها يجب أن يكون عمل المرافق العمومية منتظما (غير متقطع) ومستمر ودون أي توقف، وأي توقف ولو لمدة قصيرة يشكل خللا ومساسا بفكرة الخدمة العمومية، فإستمرارية الخدمة العمومية مرتبط بشكل أساسي بإستمرارية الدولة واستقرارها [3].

---

[1]- سهام رابحي، المرجع السابق، ص45.

[2]- ضالع بخالد، آليات تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر -سعيدة-، 2017/2018، ص 13.

[3]- سلطان عبد الرؤوف وبوسليت محمد أيمن، المرجع السابق، ص 36.

ونظرا للأهمية البالغة لهذا المبدأ وضرورة ضمانه من طرف الدولة، فقد تم تكريسه دستوريا، فبالرجوع إلى نص المادة (02/27) من دستور الجزائر نجدها تنص على ما يلي: **" تقوم المرافق العمومية على مبادئ الإستمرارية، والتكيف المستمر، والتغطية المنصفة للتراب الوطني، وعند الإقتضاء، ضمان حد أدنى من الخدمة"[1].**

باستقراء نص المادة أعلاه فإن المشرع الجزائري أكّد على أن مبدأ استمرارية الخدمة العمومية أحد أهم المبادئ الواجب ضمانها من قبل المرافق العمومية، وكاستثناء لهذا المبدأ وجب على المرافق العمومية ضمان الحد الأدنى لهذه الخدمات وذلك في حلة الضرورة القصوى.

ثانيا: مبدأ المساواة بين المنتفعين

بالرجوع إلى نص المادة (01/27) من الدستور والتي تنص على ما يلي: **" تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات، بدون تمييز"[2].**

يعرف هذا المبدأ بقاعدة مساواة المرتفقين أو المنتفعين أمام المرافق العمومية، حيث أن هذه الأخيرة خدماتها عامة وأساسية لجميع الأفراد (الرعايا، السكان، الشعب، الأمة) بالحدود الجغرافية للدولة، لهذا كان لزاما على المرافق العمومية أن تقدم خدماتها على المنتفعين بشكل متساوٍ وبنفس الشروط، وبمفهوم المخالفة يمنع على المرافق العمومية منع بعض المنتفعين من خدماتها وإفادة البعض الآخر بها بالنظر إلى مركزهم السياسي أو الاجتماعي، وبالتالي يعتبر ذلك تمييزا الذي هو مرفوض بطبيعة الحال وقد يؤثر سلبا على هذا المبدأ[3].

هذا ما جسدته المادة (02/35) من الدستور بنصها على مايلي: **"...تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان..."[4].**

ثالثا: مبدأ التكيف

ويقصد به قابلية التغيير، أي مواكبة جميع الظروف والإحتياجات، باعتبار أن المنفعة تتطور بتغير الزمن لذلك لابد أن يستجيب الإدارة أو المؤسسة العمومية لتلك التغييرات لتتمكن من تقديم الخدمات التي وجدت من أجلها، فمبدأ التكيف أو المرونة يعد شرطا أساسيا لمتابعة تطور الإدارة أو

---

[1]- دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، لسنة 1996المعدل والمتمم وفقا لآخر تعديلاته، بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري،المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية عدد 82.

[2]- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، الجريدة الرسمية عدد 82، لسنة 2020.

[3]- ياقوت قديد وبن عيسى إلهام، عراقيل تقديم الخدمة العمومية وأساليب الإرتقاء بها، المجلة الجزائرية للمالية العامة، الصادرة عن كلية الدراسات الاقتصادية والتجارية والتسييرية، جامعة أبو بكر بقايد -تلمسان-، المجلد 8، العدد 1، 2018، ص 199.

[4]- المرسوم الرئاسي 20-442، المرجع السابق.

التنظيم وهو ما يبرر التغيرات التي تحدث على الخدمات العمومية تبعا للتطور التكنولوجي وكذا تغيرات الجانب الاجتماعي والحاجات الاجتماعية وبما يتلاءم ورغبات الجمهور ومتطلباته[1].

وقد تم تكريس هذا المبدأ من قبل المشرع الجزائري في العديد من النصوص القانونية والتي نذكر منها ما يلي:

- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 والمتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، حيث نصت المادة (06) منه على ما يلي: **"تسهر الإدارة دوما على تكيف مهامها وهياكلها مع إحتياجات المواطنين، ويجب أن تضع تحت تصرف المواطن خدمة جيدة"**، كما نجد أيضا نص المادة (03/21) من نفس المرسوم تنص على **" ويجب عليها زيادة على ذلك أن تطور أي إجراء ضروري لتتلاءم دوما مع التقنيات الحديثة في التنظيم والتسيير"**[2].
- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، حيث أن المادة (08/02) منه تنص على أنه: **"تتولى الإدارة المركزية في الوزارة على الخصوص ما يلي: تسهر على تحسين نوعية خدمات المرافق العامة وتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن"**[3].

الفرع الثاني: معايير الخدمة العمومية

من خلال نتائج الأعمال والدراسات التي خلص إليها معظم العلماء والباحثين في مجال التسيير العمومي (علم الإدارة العمومي)، أكدوا على أن كل عملياتالتسيير لنشاطات الخدمة العمومية ينبغي عليها أن تستخدم قواعد مشتركة، تعد بمثابة قيم تستمد منها شرعيتها وصفاتها[4].

ولتحسين الخدمة العمومية والإرتقاء بها لابد من اعتماد آليات للتغيير من طرف المرافق العمومية والمتمثلة في مجموعة من المعايير التالية:

أولا: معيار المجانية النسبية

امتداد لمبدأ المساواة بين المواطنين في حالة ما إذا كانت وضعياتهم المادية متباينة من حيث مستوى الدخل تم الاعتماد على سلم الخدمات العمومية، يبين هذا التباين بحيث يدرج في أعلى هذا السلم الخدمات العمومية التي تكون الاستفادة منها مجانية للجميع كالأمن، الصحة والتعليم...إلخ.

---

[1]- سهام رابحي، المرجع السابق، ص43.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 27، لسنة 1988.
[3]- الجريدة الرسمية عدد 26، لسنة 1990.
[4]- عبد الرزاق بولدياروصبرينة ناصري، الإتصال الخارجي ودوره في تحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم الإعلام والاتصال، جامعة العربي تبسي -تبسة-، 2018-2019، ص 46.

وكمثال على مجانية بعض من الخدمات العمومية نجد المادة (02/65) من الدستور تنص على ما يلي: **"... التعليم العمومي مجاني وفق الشروط التي يحددها القانون."[1].**

ثم ترتيب الخدمات تنازليا حسب نوعية الخدمة ومستوى دخل المستفيد، بحيث تتعدد التغيرات وتتدرج إلى غاية أسفل السلم، أين يقتضي مبدأ المساواة في التعامل بالحصول على الخدمة العمومية بمقابل مثل أغلبية الخدمات ذات الصفة التجارية والصناعية[2].

ثانيا: معيار الشمولية

انطلاقا من مفهوم الخدمة العمومية كونها خدمة أساسية يكون حق الاستفادة منها مكفولا لكل المواطنين لأنها تعتبر ضرورية ومن ثم فإن هذه الخدمة ينبغي أن تكون في متناول جميع المواطنين والسماح لهم بالوصول إليها بشروط مواتية لقدراتهم ومستويات معيشتهم.

يمكن القول أن هذا المعيار يقترب من معيار المساواة إلا أنه يمكن أن يجد مرجعيته في مبدأ "عدم التخصيص" أي لا يمكن تخصيص خدمة معينة لفئة معينة من المواطنين إلا وفق الشروط المحددة قانونا، أي أن كل من توفرت فيه الشروط يستفيد من الخدمة دون تحديد مسبق لشخص بعينها أو فئة بعينها[3].

ثالثا: معيار الفعالية

الخدمة العمومية هي كل الأنشطة التي يثبت عجز السوق التصحيح الذي يحصل في حالات الاستغلال غير المتوازن بين مناطق الوطن، فتوفير بعض الخدمات العمومية الجوارية من النقل، الكهرباء والغاز... في المناطق ذات الكثافة السكانية الضعيفة، يساهم في خلق التوازن الجهوي والحفاظ على مزاولة النشاطات الاقتصادية خارج التجمعات السكانية الكبرى وعليه فإن هذه الخدمات تجعل تهيئة وتنمية هذه المناطق أكثر فعالية.

رابعا: معيار التضام

الخدمة العمومية ماهي إلا تعبير عن التضامن الاجتماعي بين المواطنين تتولى الدولة قيادته وتجسيده ميدانيا، بالمساهمة في تقليص الفوارق بين المواطنين بسبب الدخل أو الإعاقة الصحية،ومحربة الفقر والحرمان، لذا فإن الخدمة العمومية وفقا لمعيار التضامن تصنف مهامها إلى ثلاث وهي كالآتي:

- مهام تهدف إلى جعل الخدمة العمومية ماديا وماليا في متناول المواطنين المهددين بالفقر والتهميش.
- مهام تهدف للمحافظة على الإنسجام الاجتماعي وتعزيز الشعور بالمواطنة.

---

[1]- المرسوم الرئاسي 20-442، الجريدة الرسمية عدد 82، سنة 2020.
[2]- إلياس زبير ومحمد شويحة، المرجع السابق، ص19.
[3]- سليمة رقيبي وأسماء ناجمي، المرجع السابق، ص17.

- مهام تهدف للمساهمة في تشجيع الإستعمال الفعال والعادل للموارد المشتركة.[1]

المبحث الثاني: ماهية الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الكفاءة من أحد أهم المبادئ الأساسية للتوظيف، وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة الذي يتطلب أساسا تطبيق تكافؤ الفرص على الوظائف العامة، فإن المعيار الموضوعي لتحقيق هذه المساواة هو الجدارة، التي يتم فيها اختيار الموظفين على أساس القدرة والملاءمة أي على أساس الكفاءة.

تم تطبيق مبدأ الكفاءة عمليا من طرف المشرع الجزائري في الوظيفة العمومية، وذلك سعيا منه لتطوير مجال الخدمة العمومية عن طريق القضاء على المحاباة والمحسوبية، وكذلك تجنب تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

استمد مبدأ الكفاءة أو ما يعرف أيضا بمبدأ الجدارة، أساسه من الشريعة الإسلامية، القانون الدولي وغيره من القوانين الوضعية، لذلك تناولنا في هذا المبحث، مفهوم الكفاءة في التوظيف (المطلب الأول)، أساس الكفاءة في التوظيف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الكفاءة في التوظيف

نظرا للأهمية البالغة لمبدأ الكفاءة في التوظيف في مجال الوظيفة العمومية، والذي أصبح مبدأ دستوريا وعالميا، فقد تم تكريسه بدءا بالشريعة الإسلامية ثم بموجب نصوص القانون الدولي والمواثيق الدولية كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية، وأقره المشرع الجزائري في المنظومة القانونية الوطنية لتعلن الأخذ بهذا المعيار ولو كان ضمنيا في بعض النصوص، وجعل من الكفاءة معيارا لتمييزالمواطنين في شغل الوظائف العمومية.

لذلك تناولنا في هذا المطلب التّعريف بمبدأ الكفاءة في التوظيف (الفرع الأول)، وأساس مبدأ الكفاءة في التوظيف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التّعريف بمبدأ الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الكفاءة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، ويفيد في معناه العام ضرورة إخضاع شغل الوظيفة العمومية إلى معايير القدرة والصلاحية، لذلك تناولنا تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف (أولا)، و خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف (ثانيا).

أولا: تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف

تعددت وجهات تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف وللوقوف على المعنى الأقرب تناولنا تعريفه من عدة جوانب.

1- التعريف اللغوي

[1]- عبد الرزاق وهاب، الإطار القانوني لمبدأ المساواة بين المنتفعين أمام خدمات المرفق العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2019/2018، ص 14.

مبدأ الكفاءة هو كل ما أورده ابن منصور "في لسان العرب" والذي عرفه على أنه: نظير الكف، وهو مصدر الكفاءة التي تعني التنظيم، كما يعرف على أنه: "مجموعة القواعد والتعليمات التي تمنحها مؤسسة ما للإدارة لتنظيم شؤون الموظفين والعاملين بها، والتي تؤكد أن بناء الموظفين أو ترقيته إنما يعتمد على مستوى الأعمال اليومية التي يؤدها"[1].

2- التعريف الفقهي

يعرف فقهاء الإدارة المبدأ على أنه: " ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة، كما عرفها الدكتور أحمد رسلان بأنه: الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، وبغض النظر عن أي اعتبارات أخرى، فاعتماد المحاباة في عملية التوظيف قد تنحرف بولاء الموظفين نحو المصالح الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة من جهة وكذا الولاء السياسي للدولة وبعض القادة والرؤساء الإداريين من جهة أخرى، ويضيف البعض بالقول أن الجدارة ماهي إلا مجموعة من الصفات التي تتكون من عناصر متعددة منها ما يتصل بالكفاية الفنية ومنها ما يتصل بمتطلبات وخصائص الشخصية المتصلة بالوظيفة، كالذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والعناية به، وبالتالي يعتمد تحسين أداء المنظمة بصفة عامة والوظيفة العمومية بصفة خاصة على كفاءة الموظف، وعليه فإن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها[2].

3- التعريف القضائي

بالعودة للقضاء الإداري تجدر الإشارة إلى التعريف الذي قدمته محكمة القضاء الإداري بمصر، فقد تناولت الجدارة في مجال الترقية على أنها: "هي جمع من العناصر منها ما يتحصل عليه بالكيفيات الفنية، الكيفية الإدارية الكيفية الرئيسية وبالمواضبة وحسن السلوك وبغير ذلك، وهذا من الملائمات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها من هذه المحكمة ما دام خلى تقديرها من إساءة استعمال السلطة"، ويمكن تعريف مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على أنه: "أسلوب اختيار الموظفين العموميين وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أساس الموضوعية، قوامها القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية وذلك عن طريق امتحانات التسابق"[3].

---

[1]-زكرياء قالي، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-، 2020/2019، ص08.

[2]- بوعلام طوبال، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين -سطيف 02-، 2022/2021، ص88.

[3]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص10.

ثانيا: خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف

تعددت خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف ونذكر منها ما يلي:

أ- جعل التعيين في الوظيفة العامة يتم على أساس الجدارة أي اختيار أصحاب المقدرة والكفاءة فقط، كما أن الترقيات يجب أن تتم هي الأخرى على أسس الجدارة، فالمقدرة هي وحدها أساس الالتحاق بالوظيفة العامة وهي دائما أساس الاستمرار فيها والترقية من وظيفة عامة لأخرى.

ب- يضمن مبدأ الجدارة تكافؤ الفرص بما يحقق تنافس المواطنين على تولي الوظائف العامة والترقيات فيها، دون التأثر بأي اعتبارات حزبية أو سياسية أو دينية أو على أساس اللون أو الجنس، وإنما يكون التمييز على أساس الجدارة والاستحقاق.

ج- يضمن مبدأ الجدارة دائمية الوظيفة بالنسبة للموظف، كما يضمن حياده السياسي والحزبي استنادا لمبدأ حياد الإدارة.

د- يعتبر نظام المسابقة في التوظيف والترقية القائم على اختيار الموظفين بحسب الجدارة والكفاءة أفضل الطرق لاختيار الموظفين لأنه يحقق المساواة بين المترشحين لشغل الوظائف من ناحية، فضلا عن ضمان اختيار أحسن العناصر لشغلها من ناحية أخرى.

ه- إن مسألة تقدير صلاحية المترشحين لتولي الوظائف العامة يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة مدعمة بالآليات القانونية التي تضمن نزاهتها وحيادها، كما تتم الترقية على أساس الجدارة والكفاءة لا على أساس المحاباة أو الانتماءات.

و- يقتضي مبدأ الجدارة الاحتفاظ بالموظفين في الوظيفة على أساس كفاءاتهم في أداء واجباتهم المهنية وبالمقابل يتم فصلهم على أساس عدم الكفاية المهنية[1].

الفرع الثاني: أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف

مبدأ الكفاءة في التوظيف شأنه شأن مبدأ المساواة، ظهر في التشريعات القديمة ثم الشريعة الإسلامية، الإعلانات والمواثيق الدولية انتقالا إلى التشريعات الوطنية، فقد تبنته كافة الدول في منظوماتها القانونية، كما هو الحال بالنسبة للمنظومة القانونية في الجزائر، لذلك تناولنا أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في الشريعة الإسلامية (أولا)، أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الدولي (ثانيا)، أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري (ثالثا).

أولا: أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في الشريعة الإسلامية

[1]- أحسن غربي، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي -تبسة-، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص14.

يتلخص أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في كل من القرآن الكريم والسنة النبوية.

أ- في القرآن الكريم:

تتأسس الكفاءة في الاختيار للوظيفة العمومية على قوله تعالى على لسان ابنة مدين **"يأبت استئجره، فإن خير من استئجرت القوي الأمين"** الآية 26 من صورة القصص، إن هذه الآية القرآنية تشير إلى الجدارة أو الصلاحية كأساس لإسناد الأعمال وأصلا عاما للاختيار، فهي لا تتوقف على عمل بذاته أو وظيفة بعينها، وإنما تسري على جميع الأعمال الخاص منها والعام، فتوجه من بيده سلطة الإختيار بأن يقصره على الأجدر، وأن يتجه دائما إلى الأصلح، وأن يكون مناط التفضيل بين الأشخاص لتولي الوظائف ليس الهوى وإنما القوة والأمانة.

نجد هذا المبدأ أساسه القرآني كذلك في قوله تعالى: **"إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها"** الآية 57 من سورة النساء، أما بالنسبة إلى هذه الآية فهي موجهة إلى الأمراء بأن يؤدوا الأمانة التي ائتمنهم الله عليها من أمر الرعية، وأبرز ما ائتمنوا عليه هو إسناد المناصب إلى أهلها والجديرين بها، فيمثل بذلك اختيار الأصلح إلتزاما على عاتق ولاة الأمر[1].

ب- في السنة النبوية

أرست السنة النبوية الشريفة مبدأ الاختيار للوظيفة العمومية على أساس الكفاءة أو الجدارة، حيث يجد هذا المعيار أساسه في قوله صلى الله عليه وسلم: **"من ولى من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين"**، وكذلك قوله صلى الله عليه وسلم **"أيما رجل استعمل رجلا على عشرة أنفس، علم أن في العشرة أفضل ممن استعمل، فقد غش الله ورسوله، ومن غش الله ورسوله حرمت عليه الجنة"**. فهذان الحديثان لا يكتفيان بمطلق الصلاحية أو الجدارة وإنما يركزان على أن ينال التوظيف أصلح الموجدين، كما تلقيان على من بيده سلطة الإختيار مسؤوليتين، أولهما هي الحرص على تقليد الأجدر بالوظيفة العمومية، وثانيهما تحري الجدارة أو الصلاحية قدر المستطاع في الاختيار، وبالرجوع إلى السنة الفعلية نجد أمثلة كثيرة لمبدأ الإختيار عن طريق الكفاءة حيث جعل رسوله الله صلى الله عليه وسلم عثمان بن أبي العاص أميرا على قبيلة "ثقيف" عندما أسلم رغم صغر سنه، لأنه كان أحرصهم على التفقه في الإسلام وتعلم القرآن الكريم[2].

ثانيا: أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الدولي

ظهر مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية على مستوى القانوني لأول مرة غداة الثورة الفرنسية، حيث كان التوظيف قبلها قائما على أساس المحاباة السياسية والعائلية، مما دفع برجال الثورة

[1]-علي بن يحي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2018/2019، ص 17.

[2]- علي بن يحي، المرجع السابق، ص18.

إلى إنهاء الفوارق بين المواطنين في الوصول إلى الوظائف العمومية، وإخضاعها لاعتبارات الجدارة والكفاءة، وهذا مانصت عليه المادة السادسة من إعلان الحقوق لعام 1789 بأن: **"جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، ولا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب"**، نصت هذه المادة صراحة على مبدأين يحكمان عملية التوظيف، وهما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، حيث أن الإختيار لشغل الوظائف العمومية يجب أن يخضع لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين إلا لاعتبارات الجدارة والاستحقاق، وإن كان نص المادة قد استعمل مصطلحي القدرات والمواهب والتي هي عبارة عن مصطلحات فنية أكثر منها قانونية، لكنها تفيد في معناها الجدارة والكفاءة[1].

ثم عم هذا المعيار ليشمل أغلب المواثيق الدولية، منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، حيث نصت المادة (21) منه على أن **"كل مواطن له الحق، والإمكانية للالتحاق بالوظائف العامة في بلده".**[2]

يعتبر هذا النص بمثابة السند القانوني الذي تستند عليه كافة التشريعات الوضعية في وضع نظمها الوظيفية والمبادئ التي تحكمها، ومنها معيار الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ورغم أن هذا الإعلان يفتقد إلى القوة القانونية الملزمة للدول، إلأ أن له قيمة أدبية أو معنوية تحمل على احترامه والاسترشاد بما ورد به، وعلى نفس النهج سار العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية لسنة 1966، حيث نص في المادة السابعة منه على أن: **"تقر الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:**

- **فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب، دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار، سوى اعتبارات الترقية والكفاءة..."** في هذه المادة تم النص صراحة على أنالترقية يجب أن تخضع لاعتبارات الجدارة والكفاءة[3].

ثالثا: أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري

أ- في الدستور

بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية نجد أن مبدأ الكفاءة أو الجدارة لم يتبنه دستور سنة 1963، باعتباره قائما على الأحادية الحزبية المتمثل في حزب جبهة التحرير الوطني، حيث كان التوظيف يقوم

[1]-شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر -باتنة-، 2011/2010، المرجع السابق،ص09.

[2]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب قرار عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة 217، رقم ألف (د-3)، المؤرخ في 1948/12/10.

[3]- علي بن يحي، المرجع السابق،ص24/23.

على أساس اعتبارات سسياسية وايديولوجي[1]، طبقا للميثاق الوطني 1976 فإن تبنى مبدأ الكفاءة طبقا لنص المادة (24) التي تنص على: **"يرتكز المجتمع على العمل، وينبذ التطفل نبذا جذريا، ويحكمه المبدأ الإشتراكي القائل كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله، والعمل شرط أساسي لتنمية البلاد وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه.**

يتم التوظيف في العمل حسب المتطلبات الاقتصادية والمجتمع، طبقا لاختيار العامل وبناءا على قدراته ومؤهلاته"[2].

بالرجوع إلى نص المادة (44) من نفس الدستور سابق الذكر نجدها تنص على ما يلي: **"وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"[3].**

من خلال ماسبقيمككنا استخلاص أن مبدأ الكفاءة قد كرس صراحة بموجب نصوص دستور سنة 1976، وذلك لاشتراطة الاستحقاق، القدرات والمؤهلات لتولي الوظائف العمومية.

وفي نفس الإطار جاء دستور 1989، الذي انصب تركيزه على الحريات الفردية والحقوق السياسية، لكونه جاء في ظرف أرادت فيه الحكومة إزالة الاتجاه الاشتراكي للدولة، وتبني النظام الرأسمالي الذي ينعش الحقوق السياسية والحريات الفردية، وفي مجال التوظيف[4]، حيث نصت المادة (48) منه على ما يلي: **"تساوي جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون"[5]**، والتي أصبحت بذلك نص المادة (67) من دستور 1996 وفقا لآخر تعديلاته لسنة 2020، وبذلك يمكن القول أن مبدأ الكفاءة في التوظيف قد تم تكريسه ضمن كافة الدساتير الجزائرية سواء بصفة صريحة أو بطريقة غير مباشرة.

ب- في قوانين الوظيفة العمومية

كانت البداية بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، حيث كرس هذا المبدأ في نص المادة (05) من التي نصت على أنه: **"ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني....."** فهذا النص باستعماله عبارة "الاستعداد

---

[1]- حادة أجبلي وصورايآيت عيسى، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-، 2016/2015،ص44.

[2]- الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

[3]- الجريدة الرسمية عدد 94، لسنة 1976.

[4]- علي بن يحي، المرجع السابق، ص 25.

[5]- المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير سنة 1989، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، محضر اعلان نتائج استفتاء سنة 1989، الجريدة الرسمية عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

البدني" فإنه يشير إلى الجدارة في التوظيف، لأن هذا الاستعداد البدني هو أحد مظاهر صلاحية الموظف لشغل الوظيفة العمومية (الجدارة أو الصلاحية الصحية)، وتم تكريسه من خلال نص المادة (26) منه، التي حصرت طرق التوظيف في أسلوب المسابقة بنوعيها سواء عن طريق الاختبارات أو عن طريق الشهادات[1].

بالرجوع إلى نص المادة (55) من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، التي تنص على ما يلي: **"يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وامكانياته ومراجعه المهنية و/أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة"[2].**

والحقيقة أن مبدأ الجدارة قد ظهر بصفة جلية وأكثر واقعية في هذا القانون، لأنه يأخذ بنظام تصنيف مناصب العمل حيث يستحيل على من لا كفاءة له شغل مناصب تم تحديد مهامها بدقة[3].

تبنى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في مادته (80) والتي نصت على ما يلي: **"يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:**

- **المسابقة على أساس الاختبارات**
- **المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين....."[4].**

فالمسابقة هي الترجمة العملية لنظام الجدارة في تولي الوظائف العمومية، كما أنها تسمح بإقامة توازن بين التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي القائم على الترقية الإختيارية، وذلك للتشجيع على تجديد تعدادات الوظيف العمومي[5].

المطلب الثاني: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقته بغيره من المبادئ.

يعد مبدأ الكفاءة في التوظيف من أهم المبادئ العامة والأساسية التي يجب على الإدارة التقيد به في عملية توظيفها للمترشحين لشغل المناصب، ولهذا المبدأ أنواع عديدة وله تأثير على غيره من المبادئ المتعلقة بالتوظيف، لذلك تناولنا صور مبدأ الكفاءة في التوظيف (الفرع الأول)، وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بغيره من المبادئ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف

[1]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 19.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 32، لسنة 1978.
[3]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 20.
[4]- الجريدة الرسمية 46، لسنة 2006.
[5]- علي بن يحي، المرجع السابق، ص28.

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف اختيار الموظفين لشغل المناصب على أساس الجدارة وبعيدا عن المحاباة والمحسوبية، فإن لهذا المبدأ ثلاثة أنواع تم تناولها في هذا الفرع، حيث تناولنا الكفاءة الأخلاقية (أولا)، الكفاءة الصحية (ثانيا) و الكفاءة المهنية (ثالثا).

أولا: الكفاءة الأخلاقي

لما كان الموظف العام هو ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها، فوجب أن يكون صالحا من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة، فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرطان ضروريان لتقلد الوظيفة العمومية والبقاء فيها، حتى يكتسب الموظف ثقة المواطنين واحترامهممن جهة، وليكون أهلا للصلاحيات الموكلة إليه من جهة أخرى، ويقصد بالصلاحية الأخلاقية مجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص، فهي لصيقة بسلوكه وشخصيته.

ولقد استقرت التشريعات الوظيفية على أن توافر الصلاحية الأخلاقية في المرشح للوظيفة، له معيارين، أحدهما إيجابي يتمثل في حسن السمعة والسيرة والآخر سلبي يتمثل في عدم سبق فصل الموظف من الخدمة تأديبيا، وعدم سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة[1].

أ- حسن السيرة والسلوك:

من شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية حسن السيرة والسلوك، والحكمة من هذا الشرط تكمن في أن الموظف العام بصفته ممثلا للدولة ومجسدا لهيبتها أمام المواطنين قد يطلع أحيانا بحكم وظيفته على أسرار الناس وقد يتحكم في مصائرهم، ولهذا وجب أن يكون الموظف على قدر كاف من الأخلاق والإحترام تجعله أهلا للإئتمانن وعليه يقصد بحسن السيرة مجموعة من الصفات التي يتحلى بها الشخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الإطمئنان إليه وإلى تصرفه[2].

وقد حاول القضاء الإداري المقارن وضع تعريف لحسن السمعة والسلوك بالقول بأنها: "ما عرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة"، تناقلتها الألسن وتقر في الأذهان على أنها صحيحة، إن شرط حسن السمعة، إن كان لازما للالتحاق بالوظيفة العمومية، فإنه يعد كذلك ضروريا بالبقاء فيها، فإذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الوظيفة، فإنه يعد مانعا من الإستمرار فيها.

وللإدارة سلطة تقدير مدى توافر هذا الشرط في المترشح للوظيفة من عدمه، وقد جرى التعامل من بعض الوظائف على الإعتماد على تحقيق تجريه مديرية الأمن يسمى تحقيق الهوية، وإن شرط حسن

[1]- خديجة عبيد ومناد نورة، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2019/2020، ص22.

[2]- يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية *الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2015، ص44.*

السمعة وإن كان لازما لتولي الوظيفة العمومية والاستمرارفيها، فإن جهة الإدارة يجب أن تعتمد على معايير موضوعية في تقديره، فذلك تحت رقابة القضاء الإداري[1].

وبالرجوع إلى نص المادة (02/25) من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966،المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي تنص على مايلي: **"لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية .... إن لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق..."**[2]، من خلال نص المادة سابقة الذكر فإن المشرع الجزائري نص صراحة على شرط حسن السيرة والأخلاق وهذا ما كان مخالفا لما جاء به الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

جاء الأمر 06-03 بتعديلات دون أن ينص على حسن السيرة والأخلاق، وذلك راجع لصعوبة إثباتها إداريا، ومن هنا يلاحظ أن تخلي المشرع عن هذا المعيار منطقي ما لم يحدد المشرع الصفات والخصال التي يجب توافرها في المترشح من أجل الالتحاق بالوظيفة، فهو يزيد من صلاحية الإدارة أو كوجه آخر قد يفتح الباب لفساد الإدارة والرجوع إلى المحاباة وظلم المترشحين[3].

تم تعويض شرط السمعة بشرط آخر وهو عدم وجود تنافي جزائيا وهو ما جاءت به المادة (03/75) من نفس القانون والتي تنص على ما يلي: **"لا يمكن لأي موظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:**

- **أن يكون جزائري الجنسية.**
- **أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.**
- **لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها"**[4].

ويقصد بها تللك الشهادة المحصلة من طرف السلطات المعنية تحتوي هذه الشهادة على ملاحظات في حالة ارتكاب المترشح جنحة أو جناية قد تحرمه من الترشح لهذه الوظيفة على اعتبار صعوبة تحديد المعيار الذي يستند إليه التحقيق، لأنه في جميع الأحوال لا يجوز الحكم على شخص أنه سيء السيرة والسلوك استنادا إلى أقاويل بل يكون ذلك نتيجة لوقائع، وهو ما يتجلى في شرط عدم وجود سوابق قضائية ويمكن القول أن المشرع وإن كان يحسب له إضافة شرط انعدام التنافي فإنه من جهة أخرى كان الأفضل ألا يحذف شرط حسن السيرة والسلوك لأنهما شرطيان منفصلان، فقد يكون الشخص سيء السمعة والأخلاق ومع ذلك لا يحمل صحيفة السوابق القضائية أي ملاحظات بسبب عدم المتابعة الجزائية عن جرائم مخلة بالشرف والأمانة[5].

---

[1]- إيمان بن زكرين المرجع السابق، ص 27.
[2]- الجريدة الرسمية 46، لسنة 1966.
[3]زكريا قالي، المرجع السابق، ص 19.
[4]- الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.
[5]- قالي زكريا، المرجع السابق، ص20.

ب- عدم سبق الفصل في الخدمة تأديبيا

إذا كان موضوع حسن السيرة والأخلاق شرطا لتولي الوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فغن شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا هو شرط لتولي الوظيفة العمومية فقط؛ ويفترض هذا الشرط أن المترشح للوظيفة قد سبق له أن تولى أيا من الوظائف العمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية مما يمنعه من الالتحاق بهذه الوظيفة الجديدة، مالم تمض مدة زمنية معينة تختلف باختلاف الأنظمة القانونية على فصلهم، يعتبر هذا الحظر هو أمر ضروري ومنطقي، لأن من فصل من الوظيفة لأسباب تأديبية يكون قد ثبت في حقه عدم الجدارة أو الصلاحية في تولي الوظيفة مرة أخرى، ولا يتحقق هذا الأمر إلا بعد مضي مدة زمنية معينة، حيث تعتبر هذه المدة قرينة قانونية على انتفاء هذا المانع[1].

وهذا ما نصت عليه المادة (185) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول على مايلي: **"لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"[2].**

ثانيا: الكفاءة الصحية

تعتبر الجدارة أو الكفاءة الصحية شرطا ضروريا للتعيين في الوظائف العمومية في التشريعات الوظيفية لمختلف الدول. ويقصد بالكفاءة الصحية، أن يكون المترشح للوظيفة العمومية صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة، وان يكون خاليا من الأمراض البدنية، العقلية، العصبية والمعدية، وإن كان أمر خلو الشخص من الأمراض العصبية هو أمر في غاية الصعوبة[3].

ويتم إثبات توافر شرط اللياقة الصحية عن طريق شهادة طبية يقدمها المترشح للجهة الإدارية تثبت خلوه من الأمراض، ويرجع تقدير مدى توافر هذا الشرط إلى السلطة التقديرية للإدارة، وذلك تحت رقابة القضاء، لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الصلاحية الصحية في التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 في نص المادة (04/25)، ونص الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على هذا الشرط في المادة (06/75) منه، وإن كان يعاب على هذا النص أنه قلل من أهمية هذا المبدأ عندما أدرجه مع شرط السن والمؤهلات، وكان من الأفضل فصل هذه الشروط لعدم ارتباطها من جهة وللتأكيد على أهمية كل منها من جهة أخرى[4].

ولكن هناك استثناء على مبدأ الكفاءة الصحية، وفي هذا الإطار جاء نص المادة (72) من تعديل الدستوري لسنة 2016 بنصها على ما يلي: "تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات

[1]- علي بن يحي، المرجع السابق، ص 38.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.
[3]- خديجة عبيد ونورة مناد، المرجع السابق، ص 26.
[4]- علي بن يحي، المرجع السابق، ص 42.

الاحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين، وإدماجها في الحياة الاجتماعية"، وكذلك في نص المادة (24) من القانون 02-90 المؤرخ في 08 ماي 2002، المتضمن حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، بنصها على عدم جواز إقصاء هذه الالتحاق بالوظائف العامة طالما لا تتنافى إعاقتهم مع الوظيفة المراد شغلها، وبذلك يكون المشرع الجزائري الاختلاف في درجة في اللياقة الصحية المطلوبة في الوظيفة العمومية وربطه بطبيعة الوظيفة [1].

ثالثا: الكفاءة المهنية

يرتبط توافر الصلاحية أو الكفاءة المهنية بأمرين هما: الكفاءة العلمية و الخبرة العملية.

أ- الكفاءة العلمية

ويقصد بها المؤهل العلمي، حيث يشترط أن يكون المترشح للوظيفة حاصلا على درجة علمية، ذات مستوى معين، ويختلف باختلاف الفئة الوظيفية، فالوظائف ذات الاختصاصات العالية تتطلب درجة كبيرة من المؤهل العلمي فيمن يشغلها، كوظائف الوزراء والقضاة وأساتذة الجامعات وغيرها، على عكس الوظائف البسيطة والحرفية، التي تتطلب في الأساس مجهودا جسمانيا، ولا يشترط فيها المؤهل العلمي، بل يكفي فيها الإلمام بالقراءة والكتابة؛ نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 على شرط المؤهل العلمي وترك للقوانين الأساسية التي قامت بتحديده بحسب الفئات المختلفة للموظفين [2].

نص المشرع الجزائري في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في نص المادة (06/75) أنه: **"لايمكن لأي كان أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط الآتية.... أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذلك المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"**، كما نصت المادة (79) من نفس القانون عل أنه: **"يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بالشهادة أو الإجازة ومستوى التكوين"**؛ ومن الملاحظ أن المشرع قد ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، كذلك اعتبر المشرع الكفاءة المهنية شرطا هاما وتحديد درجتها إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي، دون نسيان المقررات والتدابير التي تصدرها الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية، وهو ما يطرح تساؤلا حول سلطة التعيين كونها مقيدة أو تقديرية، أما فيما يخص توافر شرط المؤهل العلمي فقد تختلف سلطة الإدارة باختلاف السلك الوظيفي على اعتبار أن هناك وظائف لا تتطلب مؤهل علمي معين، وهنا يرجع أمر السلطة التقديرة للإدارة[3].

ب- الكفاءة العملية

[1]- بوعلام طوبال، المرجع السابق، ص96.
[2]- إيمان بن زكري، المرجع السابق، ص32.
[3]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص26/26.

ويقصد بالكفاءة العملية ذلك بها الحذق الفائق في التخصص، الناجم غالبا عن طول الممارسة المقترن أحيانا بالموهبة الذاتية، كما يقصد بها الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية معينة، وتختلف الخبرة المهنية المطلوبة بحسب طبيعة الوظائف، فهي تبرز أكثر بالنسبة للوظائف القائمة على التخصص المحدد والدقيق، كبعض الوظائف الأمنية والعسكرية والوظائف الطبية.

نخلص إلى أن الجدارة المطلوبة لشغل الوظائف العمومية هي مفهوم واسع، يشمل الصلاحية الأخلاقية بكل عناصرها، والصلاحية أو الجدارة الصحية و المهنية، وقد تبنى المشرع الجزائري هذه الأنواع الثلاثة من الجدارة وجعلها كشروط لدخول الوظيفة العمومية، والبقاء فيها لما لها من أهمية بالغة في الارتقاء بمستوى الوظيفة العمومية نحو تحقيق الأهداف المرجوة منها[1].

الفرع الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بغيره من المبادئ.

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف أحد أهم المبادئ في تقلد الوظائف العامة، وبالنظر إلى بقية المبادئ التي تحكم الوظائف العمومية نجد علاقة تربط كل مبدأ بالآخر لذلك تناولنا في هذا الفرع علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ المساواة (أولا)، وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة (ثانيا).

أولا: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ المساواة

يمكن اعتبار مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي ناضل الأفراد في سبيل تحقيقها، وذلك نتيجة التمييز المجحف لصالح الحكام أو لصالح الطبقة المتميز اجتماعيا واقتصاديا وهو ما يعطي أهمية لهذا المبدأ.

ويمكن اعتبار أنه لا توجب حقوق وحريات ما لم توجد مساواة فهو تلازم حتمي، فلا يمكن أن يكون أحدهما دون الآخر، ولهذا يعتبر مبدأ المساواة أساس قيام الحقوق والحريات العامة كافة، ونظرا لهذه الأهمية فإن مبدأ المساواة في حاجة للحماية، فالبرجوع إلى الدساتير ومختلف الأنظمة القانونية الديمقراطية نجدها قد نصت عليه، وهو مالم يخالفه المؤسس الدستوري الجزائري بموجب نصوص واضحة وبالرجوع إلى دستور 2016 يتوصل إلى أن المؤسسة الدستورية قد نصت على مبدأ المساواة وكرسته في عدة مجالات "المساواة أمام القانون"، فجمع المواطنين طائفة واحدة دون تمييز لأحدهم عن الآخر، في تطبيق القانون والمساواة أمام القضاء في الحقوق والواجبات والمساواة في تقلد وظائف الدولة، وهو موضوع الدراسة[2].

---

[1]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 25.

[2]- وردية العربي، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفقا للتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، تصدر عن مخبر الدراسات والبحوث في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة-، المجلد 02، العدد 02، سنة 2017، ص 10.

ويقصد بالمساواة من الجهات القانونية أن القانون يطبق على الجميع بدون تمييز بين طائفة وأخرى سواء بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المراكز الاجتماعية، وبالتالي فالمساواة وعدم التمييز هما وجهان لعملة واحدة وليس لأي منهما وجود مستقل عن الآخر وقد عرف مبدأ المساواة أمام القانون بصورة عامة أو المساواة في الوظائف العامة بصورة أكثر تدقيقا مكانة جد مهمة في المنظومة القانونية الوطنية حيث تبنته النصوص القانونية في مبادئها العامة وقد تبنى المشروع الجزائري المبدأ بشكل عام وبصورة غير مباشرة في المادة (10) من دستور 1963 بحيث جاء فيها أن: **"المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من أنواع التمييز"**، وبالتالي استهدف هذا النص التغيير الجذري للأوضاع التي سادت المجتمع الجزائري[1].

ولتكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف كما نصت عليه المادة (63) من التعديل الدستوري سنة 2016، فلا بد من احترام مبدأ آخر لا يقل عنه أهمية، وهو متكامل ومتصل مع مبدأ المساواة ألا وهو الكفاءة في تقلد الوظائف العمومية، وهو الذي يشترط تطبيق عدم الأخذ بالاعتبارات الشخصية والاجتماعية والاعتماد على ما يقره ويحدده القانون من منشورات واعتبارات أو طرق تسهر بها الإدارة لضمان النزاهة والجدارة في تولي الوظائف العامة، ليعتبر مبدأ المساواة بصفة جوهرية الزاوية لكل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات عامة، ولقد جاء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نفسها ليخاطب الدستور بإقراره مبدأ المساواة في المادة (74) منه: **"يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية".**

وتظهر العلاقة بين المبدأين من خلال أن الكفاءة هي الحد الفاصل والمعيار الذي يسمح بتجاوز التعارض بين المساواة القانونية والواقعية للتوظيف، ويعتبر مبدأ المساواة في التوظيف عن طريق المسابقة الالتقاء الجوهري بين مبدأ الجدارة والمساواة في التوظيف، فالمسابقة وإن كانت تكشف عن مدى جدارة وصلاحية الشخص لتولي منصب الوظيفة العمومية فهي في نفس الوقت تتيح لكل المواطنين الالتحاق بها على قدم من المساواة[2].

ثانيا: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة

عرفت المنظومة القانونية عدة تغيرات منذ الاستقلال خاصة بعد صدور دستور 1989، مما أدى إلى مراجعة عدة مواضيع من أهمها: إقرار مبدأ حياد الإدارة في صلب الدستور، وذلك في المادة (23) منه، بحيث أنه أصبح ضرورة تقنية وقانونية للدولة العصرية إلا أنه تم تكريسه فعلا في دستور 1996 حيث نصت المادة (23) منه على أن: **"عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"**، ويعد النص على

[1]- سميحة العقبي، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-، 2009/2010، ص 06.
[2]- شمس الدين بشير الشريف المرجع السابق، ص 54.

مبدأ حياد الإدارة ضمانة هامة لحماية الحقوق والحريات في مجال الانتخابات والوظيفة العمومية، وذلك لأن الدستور كما نصت عليه ديباجته **"أن الدستور فوق الجميع وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية ويحمي مبدأ حرية إختيار الشعب"** [1].

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا لمبدا الحياد، مما يستوجب الرجوع إلى الفقه القانوني للحصول على مدلوله وكذلك بالنسبة للدراس.ت لم تتطرق إلى مبدأ حياد الإدارة أو المرفق العمومي ويعود السبب في ذلك لاعتبار الباحثين أنه نتيجة لتكريس مبدأ المساواة أمام المرفق العمومي، فمن الناحية الاسطلاحية الحياد مصطلح أصله من الكلمات اللاتينية (neutrallss)، وهي عدم الميل إلى أي جهة من الجهات أو حزب دون الآخر أما إرادة الامتناع فتعني الموضوعية والتي تطلق على مجموعة الأشخاص الذين يقدمون حجج موضوعية لا تتغير طبقا للرغبات الشخصية أو للميول الشخصي.

فالحياد له معنيين متكاملين معنا سلبي يكمن في تجنب الموظف لكل ماهو من شأنه أن يؤثر على النشاط الإداري والالتزام بعدم الانسياق للعواطف والميول الشخصي، أما بالنسبة للمعنى الاجابي فهو يتمحور حول المشاركة في الحياة السياسية الموضوعية بحيث يشمل الامتناع والموضوعية في ذات الوقت[2].

إن تحيز الإدارة يؤدي إلى المساس بالمساواة بين المواطنين وخلق فروقات جوهرية بين الجمهور أي المرتفقين والمستمعين، هو ما من شأنه إسقاط الهدف المبتغى من وراء فكرة المرفق العام ويعرف مبدأ حياد الإدارة عدة مظاهر أهمها ماينرج تحت مسألة الالتحاق بالوظائف، بحيث أن الوظائف العمومية كما سبق ببيانه في مبدأ المساواة هي لجميع من توفرت فيهم الشروط المحددة في القانون، ومن هنا تظهر علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة، فهو مبدأ متفرع عن مبدأ الكفاءة في تقلد الوظائف العمومية ولا يتصور أن يكون الموظف بشكل مخايد وبنزاهة إلا إذا شغل الوظيفة لاعتبارات الكفاءة والاستحقاق وقد جاء في الأمر 06-03 واجبات الموظف في المادة (41) التي تنص على ما يلي: **"يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"**، وبالتالي فإن كل موظف ملزم بتأدية مهامه، بأمانة ودون تحيز، وعدم الخضوع إلى الميول الشخصي حتى يقدم المرفق العام خدمات ذات جودة ويحقق المنفعة العامة وهو الغرض الذي أنشأ من أجله المرفق العام[3].

---

[1]- مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، شهادة لنيل الماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون - الجزائر-، 2012/2011، ص 40.
[2]- مريم لبيد، المرجع نفسه، ص 44.
[3]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص 17/16.

ملخص الفصل

تناولنا في هذا الفصل ماهية الخدمة العمومية والتي عرفت على أنها مجموعة من النشاطات المختلفة من خدمات اجتماعية، ثقافية واقتصادية ...، التي تقدمها المرافق العمومية للمواطنين والتي تحقق المصلحة العمومية؛ تحكم هذه الخدمات مجموعة من المبادئ والمعايير كرسها الدستور والقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة.

من أهم هذه المعايير معيار الكفاءة في التوظيف، الذي يعتبر مبدأ دستوري بالغ الأهمية حيث يعتمد هذا المبدأ على توافر الجدارة والاستحقاق لدى المرشح للوظيفة العمومية، لذلك تم تناول ماهية الكفاءة في التوظيف في المبحث الثاني من هذا الفصل مع دراسة وجيزة لبعض صوره وعلاقته بغيره من المبادئ المبادئ التي تحكم الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني

الإطار القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف

الفصل الثاني

الإطار القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف

أقر المشرع الجزائري في إطار تحسين وتطوير الخدمة العمومية مبادئ أساسية، نذكر منها مبدأ الكفاءة في التوظيف حيث يعد هذا المبدأ أحد أهم المبادئ التي تساهم بشكل مباشر في تطوير الخدمة العمومية، ومن أجل التجسيد السليم والفعلي لهذا المبدأ كرس المشرع الجزائري مجموعة من الطرق من شأنها تضمن التطبيق الصحيح لهذا المبدأ، حيث أقر مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها سواء في حالة تقلد الوظيفة العمومية أو في المسار الوظيفي للموظف العمومي، كما كرس المشرع الجزائري الحماية القانونية لهذا المبدأ سواء الحماية الإدارية التي تتم على مستوى الإدارة العمومية مصدرة القرار أو على مستوى الجهات القضائية.

لذلك تناولنا في هذا الفصل تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف (مبحث أول)، الحماية القانونية لمبدأ الكفاءة في التوظيف (مبحث ثاني).

الفصـــل الثانـــي: الإطار القانوني لمبدا الكفاءة في التوظيف

المبحث الأول: تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف

يعد مبدأ الكفاءة في التوظيف أحد اهم المبادئ الأساسية في مجال الوظيفة العمومية، يهدف هذا الأخير إلى ضمان توظيف الموظفين الأكفاء والملائمين للوظائف المتاحة؛ كما يعتبر تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف أمرا حيويا لضمان تحقيق أهداف الإدارة العمومية بكفاءة وفاعلية؛ فإذا تم تطبيق المبدأ بشكل صحيح سيتم اختيار الأفراد الأكثر جدارة ومهارة لتولي المناصب التي بدورها قد تكون في كثير من الأحيان مناصب حساسة.

يساهم تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف في تعزيز الشفافية والعدالة وتجنب التمييز والمحاباة والذي بدوره يؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة من طرف المرافق العمومية، لتجسيد مبدأ الكفاءة في التوظيف قام المشرع الجزائري بتقرير عدة طرق التي من شأنها تحقق التطبيق الفعلي للمبدأ على أرض الواقع لذلك تناولنا في هذا المبحث تطبيقات مبدا الكفاءة في التوظيف؛ حيث أنه تناولنا مبدا الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية (المطلب الأول) ومبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية

يقصد بمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية بأن يكون الشخص الموجه لتقلد الوظيفة العمومية مؤهلا لأداء مهامها بفعالية وكفاءة؛ يسعى هذا المبدأ إلى ضمان تعيين الأشخاص الأكثر جدارة وكفاءة مما يساهم في تحقيق أهداف الخدمة العامة وتقديم خدمات عالية الجودة للمواطنين، ويتضمن هذا المبدأ تطوير مهارات الموظفين وتقديم التدريب المستمر لضمان استمرار تحسين الأداء؛ يتجسد هذا المبدأ أساسا في التوظيف عن طريق المسابقة، لذلك تناولنا مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة (الفرع الأول) والاستثناءات الواردة على التوظيف على أساس المسابقة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة

يعتبر مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة من أهم المبادئ التي تعتمدها الإدارة لاختيار موظفيها، ويقوم هذا الأسلوب على أساس اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة عن طريق اجتياز امتحان التوظيف الذي تنظمه الإدارة المختصة تتناسب ومتطلبات الوظيفة المطلوب شغلها، من توافر الكفاءة والجدارة في المترشح لشغل المنصب.

لذلك تناولنا في هذا مفهوم التوظيف عن طريق المسابقة (أولا)، وأنواع المسابقة في التوظيف (ثانيا).

أولا: مفهوم التوظيف عن طريق المسابقة

أ- تعريف المسابقة

المسابقة هي عبارة عن عملية مركبة يختار من خلالها بصفة موضوعية عدد معين من المترشحين المتقدمين للوظيفة والذين استوفوا الشروط القانونية للتوظيف، وذلك وفقا لاحتياجات الإدارة

وعدد المناصب الشاغرة بحيث تجرى لهم امتحانات ذات طبيعة خاصة إما تحريرية أو شفوية أو الجمع بينهما أو عملية شخصية، وذلك بقصد التأكد من كفاءتهم وصلاحيتهم لتحمل أعباء الوظيفة، على أن تسند مهمة الاختيار إلى لجنة مستقلة تشرف على وضع قائمة ترتيبية للمترشحين الناجحين على أساس الاستحقاق.

وقد عرفها الدكتور محمد السيد الدماصي على أنها: "قيام هيئة مركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها يعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف، فالمسابقة إذن هي امتحان مهني، وذلك فهي تمثل أنسب الوسائل لاختيار الموظفين العمومين"[1].

كما عرفها البعض على أنها اختيار الموظفين، عن طريق إجراء اختبارات تنافسية لهم لانتقاء أفضلهم من حيث الصلاحية لشغل ما لدى الإدارة من وظائف شاغرة، كما عرفت أيضا بأنها: "الكشف عن مدى صلاحية الشخص للنجاح في أداء العمل، مما يرفع من مستوى الخدمة العمومية. أو هي عملية مركبة ترتكز على أن تستند إلى لجنة مستقلة مهمة اختيار عدد معين من الأفراد تبعا لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة، ثم تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب استحقاقهم وجدارتهم[2].

وتعد المسابقة أو الامتحان أحد الطرق لتولي الوظائف العامة، والمسابقة هي اختيار تجربه الإدارة تبتغي من خلاله التعرف على من هو الأكفأ والأصلح لينال الوظيفة، فيحصل عليها من يحتل المراتب المتقدمة في نتائج المسابقة، والحقيقة أن هه الطريقة في الاختيار لا تجري على صورة واحدة أو نمط مفرد، فمن الممكن إجراؤها تحريريا أو شفاها أو حتى بصورة عملية، ومهما كانت الصورة التي تجري في ضوئها المسابقة، فأنها تهدف إلى بلوغ غايتين على قدر الأهمية، تبدو أولهما في مسألة التعيين عن التأثيرات المختلفة سواء السياسية أم الاجتماعية وغيرها، أما ثانيها فيبدو في تمحيض جدارة وكفاية المتقدمين للوظيفة بما يتوافق مع مهام الوظيفة والوفاء بواجباتها[3].

فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثمة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر وأفضلها، مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى خدمات المرافق العامة، وحتى تتحقق تلك الأهداف لابد من مراعاة ضوابط واعتبارات تتمثل في ضوابط خاصة بالإعلان عن مسابقات التوظيف، من أجل إتاحة الفرص للجميع للالتحاق بالوظيفة العمومية، ويجب أن يكون تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة

---

[1]- فاطمة زهراء حاج داود، النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي -سعيدة-، 2017/2016، ص10.

[2]-شمس الدين بشير وسميحة لعقابي، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، الصادرة عن المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-، المجلد 02، العدد 02، 2019، ص 117.

[3]- أحمد عودة محمد ودريد عيسى ابراهيم، تطبيق مبدأ الجدارة في نطاق تقلد الوظيفة العامة في العراق، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة الأنبار كلية القانون والعلوم السياسية -الرمادي-، المجلد 09، العدد 02، 2019، ص396.

ومراحلها، وقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة (26) منه، وتطرق له المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة (34) منه، وهذا الاتجاه أكدته المادة (80) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقسمها إلى قسمين مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادة[1].

ب- أهمية المسابقة

تلعب المسابقات في النظم الإدارية الحديثة دورا بارزا ومزدوجا، فهي تمثل من ناحية ضمانة من ضمانات تطبيق معيار الجدارة في تولي الوظيفة العمومية، إذ تعتبر أكثر طرق التعيين المأخوذة وهذا لمقتضيات تطبيق مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية، القائم على ضرورة أن يتم الترشيح وفقا لمبدأ الصلاحية، فالمسابقة تبدو كإجراء للتوظيف يحقق الحد الأقصى من الضمانات في مواجهة التحكم الحكومي والتحيز السياسي[2].

ومن ناحية أخرى فهي تمثل ضمانة من ضمانات تطبيق مبدأ الجدارة كأساس لاختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على حسن تسيير شؤون العمل الإداري وبانتظام، كما تظهر أهمية المسابقة في النقاط التالية:

- تعتبر المسابقة وسيلة فعالة للحكم على مدى دقة بيانات المترشح للوظيفة عن خبراته ومهاراته وأكثر من ذلك تكشف عن القدرات الحقيقية له، خصوصا في المقابلات الشخصية إذا ما جرت على نحو سليم.
- تفيد المسابقة في التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف من الموظفين الحاليين، مما يفيد في وضع خطط تطوير هؤلاء الموظفين ورفع كفاءتهم.
- تقدم مقاييس موضوعية وكمية للسلوك، حيث تستخدم في التنبؤ بسلوك الموظف في المستقبل وتساعد في استبعاد العناصر غير الموضوعية في عملية الاختيار.
- تكشف عن خصائص وسمات المترشحين والتي تساعد في تحديد مدى مناسبة المترشح للوظيفة، ومن خلال مقارنة هه الخصائص والسمات بمتطلبات شغل الوظيفة.

مما سبق، يتضح أن المسابقة كوسيلة للاختيار في الوظيفة العمومية، تعد من أفضل ما توصلت إليه النظم الإدارية الحديثة لتحقيق النزاهة واحترام مبدأ الصلاحية والكفاءة في الوظيفة العمومية[3].

---

[1]-يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص59.
[2]علي بن يحي، المرجع السابق، ص 56.
[3]- سميحة العقابي، المرجع السابق، ص66.

ثانيا: أنواع المسابقة في التوظيف

نص المشرع الجزائري في المادة (26) الأمر 66-133، والمادة (34) من المرسوم رقم 85-59 وكذا في المادة (80) من الأمر رقم 06-03 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقة المسابقات وحددت على النحو التالي:

- مسابقات على أساس الاختبارات؛
- مسابقات على أساس الشهادات؛
- الفحوص المهنية.

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية [1].

أ- المسابقة على أساس الاختبار

يتمثل هذا النوع من المسابقة في إجراء اختيار المترشحين قصد الحكم عن مدى صلاحيتهم، وفيها يكون النجاح في الامتحان أو الاختبار هو المعيار النهائي في شغل الوظيفة العمومية، ويتمثل الاختبار في المسابقة على وجه الخصوص في الاختبار الكتابي والاختبار الشفهي، حيث تعلن الإدارة عن حاجتها لعدد معين من الموظفين لشغل عدد محدد من الوظائف، ويكون التقدم لإجراء المسابقة مفتوح لكل من تتوافر فيه الشروط القانونية للتوظيف، وبناء على نتيجة الاختبار يتم التعيين في الوظيفة[2].

نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة الجديدة على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات للطريقة المفضلة من أجل إنتقاء المترشحين للالتحاق بوظيفة عمومية بحيث يكون للنجاح في الامتحان هو الفيصل النهائي للتغيب في الوظيفة، فالإدارة هنا تقوم بالإعلان عن المناصب الشاغرة ووضع المواصفات والشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة، يتم إجراء الاختبار للمتقدمين ثم يتم تصنيف الناجحين على حسب العلامات المتحصل عليها وتوظيف العدد المطلوب لشغل المنصب.

وتكون إجراءات التوظيف بالمسابقة على أساس الاختبار كما يلي:

فتح مقرر المسابقة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بالتوظيف، حيث ترسل نسخة من هذا التقرير إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد الملاحظة، ويتم هذا القرار إجباريا بصفة

---

[1]- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة -بومرداس-، 2010/2009، ص 77.

[2]- فاطمة الزهراء حاج داود، النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي -سعيدة-، 2016/2017، ص 11.

وطنية، وفي ثلاث نسخ باللغة العربية وثلاثة باللغة الفرنسية وذلك للوصول إلى أكبر عدد ممكن من المترشحين وإضفاء طابع الشفافية والعدالة في التوظيف، وينشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل، وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة ملصقات أو إعلانات، وهذا خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة[1].

يتم استدعاء المترشحين المقبلين في المسابقة لإجراء الاختبارات وتنقسم الاختبارات في المسابقات على أساس الامتحانات إلى قسمين:

- **الاختبارات الكتابية:** وهي تختلف في مواضيعها وطرق حساب معاملاتها باختلاف الاسلاك التعليمية الوزارية المشتركة، رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999، المتعلقة بكيفية تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنة والرتب، ويكون مكان إجرائها في مقرات أو فروع المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المنصوص عليها.
- **الاختبارات الشفهية:** وهي عبارة عن مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول موضوع إقتصادي، سياسي، إجتماعي...إلخ؛ لمدة تتراوح ما بين 15إلى 20 دقيقة لكل مترشح، تحدد قائمة النجاح النهائي حسب درجة الكفاءة في حدود المناصب المطلوبة شغلها من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 10 من 20 من طرف لجنة تتكون من:
  - ممثل اللجنة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية كالرئيس.
  - ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية.
  - ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.[2]

ب- المسابقة على أساس الشهادة

يخص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفرع (أ) المحدد بموجب المادة (08) من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم واللجنة والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

وهذا النوع من المسابقة يكون للمؤهل أو الشهادة من طرف لجنة تقنية، حسب التعليمة رقم 62 المؤرخة في 06 أوت 2006، فإن معايير الاختبار التي يجب الاعتماد عليها في هذا النمط من التوظيف

[1]- مبروكة بلمزوزي، فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل دراسة حالة "مديرية الضرائب لولاية ورقلة"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، 2015/2014، ص30.
[2]-إيمان بن زكري، المرجع السابق، ص42.

تكون متفرغة إلى 04 معايير، حيث أن كل معيار ينقط على 05 نقط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة تتراوح من 0 إلى 20، وهذه المعايير تتمثل في:

- ملائمة المؤهلات تكوين المترشحين مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الإقتضاء.
- الخبرة المهنية.[1]

ج- الفحص المهني

تطرق المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، في نص المادة (34) منه على ما يلي:

"يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفيات مما يأتي:

- **المسابقة على أساس الاختبارات**
- **المسابقة على أساس الشهادات**
- **الامتحان والاختبارات المهنية....."**[2].

والملاحظ أن المشرع أطلق مطلح "الاختبارات المهنية"، أما الأمر رقم 06-03 فقد أطلق مصطلح "الفحص المهني" وهذا بموجب نص المادة (03/80)[3].

يهدف هذا النوع من التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقسيم المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى المجموعات (ب.ج.د) المحددة بموجب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فهي المجموعات التي تضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق، التحكم، التنفيذ، أو كل مستوى تأهيل مماثل[4].

كما تعتبر الفحوص المهنية نوع الترقية لأنها خاصة بالموظفين الموجودين في الخدمة، ويتم إجراء الفحص المهني بقصد نقلهم إلى سلك وظيفي آخر ومن ثمة فالامتحان يوضح ما تحصل عليه بالموظف من معلومات خاصة بالوظيفة والخبرة التي اكتسبها وصلاحيته للقيام باختصاصات أخرى في حال نجاحه، ويؤخذ بعين الاعتبار النسبة التي تتطلبها القوانين الأساسية، وهذه الامتحانات يمكن أن مفتوحة أي تقوم على أساس المنافسة بين موظفي الوحدة التي توجد بها الوظائف العليا الشاغرة،

---

[1]- رشيد صحراوي، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2020/2019، ص44.

[2]- الجريدة الرسمية عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

[3]- انظر نص المادة (03/80) من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

[4]-رشيد صحراوي، المرجع السابق، ص 45.

وغيرهم ممن يعملون في المصالح الأخرى ويتوفرون على شروط الترقية، وبهذا تقوم الجهة الإدارية بالإعلان عن الوظائف الخالية بها، وهذا النوع مطبق في الولايات المتحدة الأمريكية، ويمكن أن تكون مغلقة أو مقيدة تقتصر فقط على الموظفين الموجودين بالوحدة التي توجد بها الوظائف الشاغرة، كل الامتحانات المغلقة والمفتوحة قد تكون تحريرية أو شفهية[1].

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على التوظيف على أساس المسابقة

الأصل في التوظيف يكون عن طريق المسابقة، إلا أنه ورد استثناء لهذا الأصل وهو عبارة عن طرق مغايرة لهذه الطريقة، فهي لا تخضع التوظيف لمعايير الجدارة والمساواة، وإنما يتم بناءا على نص في حالات محددة، تناول المشرع الجزائري هذه الطرق في كثير من النصوص التشريعية المتعلقة بالوظيفة العمومية، تناولنا الطرق في هذا الفرع حيث أنه تم تناول نظام الوظائف المحجوزة (أولا)، والوظائف العليا (ثانيا).

أولا: نظام الوظائف المحجوزة

يعتبر نظام الوظائف المحجوزة من بين الوظائف التي لا تحتاج إلى مستوى عال من الكفاءة، فيتم حجز هذه الوظائف لفئة معينة من الأفراد نظرا لظروفهم الاجتماعية الخاصة، كذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الفئات يمكن أن تحفظ هذه الوظائف للأرامل أو لأولاد العسكريين المتوفيين في الخدمة ولابد أن لهذا الحجز مبررات عديدة أهمها عرفان الدولة بالجميل لمن خدموا الوطن وضحوا بأنفسهم في سبيله[2].

وهو نظام عرفته الجزائر بعد الاستقلال بحيث صدرت عدة نصوص تستهدف فئة معينة من المواطنين كالمجاهدين والمناضلين والمعتقلين بهدف تأمين حياة اجتماعية لهذه الفئة وذلك من خلال تخفيف الشروط المتطلبة لتقلد الوظائف العامة بالنسبة لهم، لذلك جاء الأمر 66-133 في مادته (27) بإجازة مخالفة شروط التعيين إذ كان ذلك لفائدة جيش التحرير الوطني وتطبيقا لذلك جاء المرسوم رقم 66-146 الي أوضح كيفية التوظيف الخاصة بهذه الفئة وإن كان الامتحان أو المسابقة هي أفضل الطرق لتكريس مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظائف، فيجب مراعاة الأشخاص الذين قدموا أغلى ما يملكون دفاعا عن الوطن وصونا للشرف، فقد تضر بهم ظروف الحرب ما ينقص من قدرتهم على المنافسة، وتقديرا لهم واعترافا بفضلهم اتجهت الجزائر بالأخذ بنظام الوظائف المحجوزة كطريقة استثنائية لشغل الوظائف العمومية، وقد وردت عدة تعريفات لهذه الوظائف وعرفها البعض على أنه: **"قصر التعيين في الوظائف العامة على بعض الأفراد أو الفئات لاعتبارات إنسانية دون باقي أفراد**

[1]-جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص77،78.

[2]- كنزة مجانة وليدية مجقال، المرجع السابق، ص51.

المجتمع"، كما عرفها البعض الآخر على أنها: **"وظائف حددت على سبيل الحصر الذي يقتصر التعيين فيها على أفراد معينين بذواتهم غالبا ما يكونوا قد تحملوا قدرا كبيرا من التضحية اشتراكهم في الحرب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة"**[1].

تم تأطير هذا النظام لأول مرة بموجب القانون رقم 99-07، المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، بموجب نص المادة (37) منه والتي نصت على ما يلي: **"يحظى المجاهدون والأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية"**[2].

وجاءت المادة (06) من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، الذي يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين للمؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بتكريس هذا النظام بنصها على ما يلي: **"يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية، التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها، على الأقل، مائة (100) موظف وعون عمومية على الأقل والملزمة بتخصيص 1 بالمائة، على الأقل من المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية"**[3].

ثانيا: الوظائف العليا

إن طريقة المسابقة لم تسلم بدورها من النقد بسبب أنها قرينة التشابه بالامتحانات المدرسية وهذا من شأنه الحيلولة دون الكشف عن الموظف الأصلح، لأن الوظيفة قد تتطلب توافر صفات شخصية وذاتية تعجز هذه الامتحانات عن إظهارها كما أنها تتسم بالطابع النظري دون المساس بالمشاكل الإدارية كما أن نظام الامتحانات لا يصلح للوظائف القيادية لأن من أهم العناصر اللازمة لهذه الوظائف هي القدرة على مواجهة المشاكل والمسؤولية، وإذا كانت القاعدة في اختيار الموظفين في الجزائر هي نظام المسابقات إلا أنه يرد استثناءات وتدخل في مجال حرية الإدارة في الإختيار وخاصة لبعض الوظائف الكبرى أو ذات الطابع السياسي ولها الحرية المطلقة في ذلك بحيث تتحلل من كل القيود، فلا شروط مسبقة لتولي هذه الوظائف، ولا رقابة على مدى مراعاة الإدارة للضوابط والشروط اللازمة لشغل الوظائف العامة، أي ان هذه الطريقة متسمة بالطابع الشخصي لا الموضوعي، وقد تصبح الوظيفة العامة مجالا للمزايدة مما تنتج عنه عواقب وخيمة حيث تنتشر المحسوبية والرشوة زيادة لتعسف الإدارة مما يؤدي إلى فساد الجهاز الإداري [4].

---

[1]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص34.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 25، لسنة 1999.
[3]- الجريدة الرسمية عدد 02، لسنة 2020.
[4]- جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 78.

أو هي تلك الوظائف التي توجد فيها بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية لما تتطلب من مؤهلات علمية وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة.

ويتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة، خروجا عن مبدأ المسابقة في التوظيف، وترجع الحكمة من تقرير هذا الاستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقتضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للإدارة لأنها تقوم على الثقة في أشخاص المترشحين لشغلها[1].

تم تكريس نظام الوظائف العليا بموجب المرسوم التنفيذي 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991، المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا"، حيث نظم هذا الأخير كيفية تقلد هذه الوظائف وكذا طرق إنهائها [2].

عرفت المادة (10) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المناصب العليا بأنها: **"المناصب العليا هي المناصب النوعية التأطيرية ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية"[3].**

هذه المناصب تنظمها قوانين خاصة والتي تحكم بعض الأسلاك والوظائف التي تتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، كما تتم عملية التعيين في هذه الوظائف إما من طرف رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي مثلا كتعيين مديري الجامعات والأمناء العامين والمفتشين العامين ...إلخ، كما يتم التعيين أيضا من طرف الوزير الأول كمدير الدراسات مثلا [4].

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي

أصبحت الكفاءات البشرية ضرورة حتمية لمواجهة التحديات وتحسين أداء الإدارة العمومية، لذا فإن مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي يلعب دورا هاما في تطوير وتحسين أداء الموظفين العموميين عامة والخدمة العمومية خاصة؛ وبناءا على ذلك فمن خلال تسيير المسار الوظيفي، يتم تحديد الفرص التدريبية والترقيات وذلك بالاعتماد في ذلك على مبدأ الكفاءة والذي بدوره قد يؤدي انعدامه إلى فصل الموظف.

لذلك تناولنا معيار الكفاءة في الترقية بالوظيفة العمومية (الفرع الأول) ومعيار الكفاءة في الفصل من الوظيفة العمومية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: معيار الكفاءة في الترقية بالوظيفة العمومية

---

[1]- إيمان بن زكري، المرجع السابق، ص48.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 43، لسنة 1991.
[3]- الجريدة الرسمية عدد46، لسنة 2006.
[4]- كنزة مجانة وليدية مجقال، المرجع السابق، ص52.

تعتبر الترقية المثال الحي لتجسيد مبدأ الجدارة بعد التعيين في الوظيفة، وتترجم هذه الترقية إما بتغيير الرتبة أو تغير السلك، وتكون هذه الترقية وفقا لأهداف ومعايير محددة ومنصوص عليها قانونا لذلك تناولنا في هذا الفرع؛ تعريف الترقية وأهميتها (أولا) ومعايير الترقية (ثانيا).

أولا: تعريف الترقية وأهميتها

أ- تعريف الترقية

يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة؛ أو هي تحريك الموظف من مستوى إداري أقل إلى مستوى إداري أعلى، فهي تنطوي على زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية[1].

عرف الأستاذ محمد فؤاد مهنا الترقية بمعناها الصحيح وقصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف ولها اختصاص رئيسي وإشراف[2].

كما يقصد بها ذلك القرار الذي يصدر من الجهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة أعلى في المستوى التنظيمي والإداري من وظيفته الحالية، ويتحمل الموظف بذلك مسؤوليات ومهما أضخم وأهم، مما يستتبع بالتالي حصوله على مزايا مادية أكبر وأدبية أفضل مما كان عليه قبل الترقية[3].

عرفتها المحكمة الإدارية العليا بمصر بأنها: "ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني يكون من شانه تقديمه في مدارج السلم الإداري، وغن لم يصاحبه نفع مادي"[4].

تصدى المشرع الجزائري لتعريف الترقية من خلال المرسوم التنفيذي 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية، من خلال نص المادة (54) منه التي نصت على ما يلي: **"الترقية تتمثل في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك"**[5]، كما تناول الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي

---

[1]- سمير زعيط، الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، 2021/2020، ص04.

[2]- المسعود صليع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، الصادرة عن جامعة زيان عاشور -الجلفة-، المجلد 05، العدد 01، 2022، ص93.

[3]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 72.

[4]- محمد ماهر الصواف، الترقية في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، الصادرة عن معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، العدد 56، 1987، ص90.

[5]- الجريدة الرسمية عدد 13، لسنة 1985.

العام للوظيفة العمومية، أنواعها من خلال المادتين (106) والتي جاء فيها ما يلي: **"الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة على الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"**، أما المادة (107) فنصت على ما يلي: **"تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك وفي السلك الأعلى مباشرة حسب مجموعة من الكيفيات...."**[1].

ب- أهمية الترقية

تعتبر الترقية عملية حيوية ومهمة لكل من المؤسسة والموظفين فيها، وهذا نظرا لما تحققه من منفعة تعود على كلا الطرفين، وفيما سنذكر النقاط التي توضح أهمية هذه العملية:

تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوط به، فالموظف وفي أي مؤسسة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي، وإنما يطمح أيضا إلى الوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي واستمرار الخبرة، كما تمكنه من إشباع رغباته نحو التقدم والارتقاء إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل، وبالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة[2].

تهدف الترقية إلى تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام من جهة، وتحقق مصلحة الموظف المادية والمعنوية من جهة أخرى؛ كما تحفز الموظفين وتشجعهم على العمل ذي الكفاءة والأداء الجيد وخلق روح التنافس والتفاعل.

تسعى الترقية إلى الحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءة الفعالة وذوي الخبرة والتجربة في مجال العمل وتقوية انتمائهم وولائهم للوظيفة، كما تقلل من معدلات الدوران وترك العمل حيث تضمن الاستمرار والاستقرار مع التقليل من جهود وتكاليف الإعلان عن الوظائف الشاغرة وإجراء المقابلات وبقية الإجراءات اللازمة لاستقبال وتدريب الموظفين الجدد[3].

ثانيا: معايير الترقية

أ- الترقية على أساس الأقدمية

---

[1]- فتيحة دبابي وسارة خيري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 08 ماي 1945 -قالمة-، 2017/2016، ص 07.
[2]- سمير زعيط، المرجع السابق، ص 06.
[3]- فتيحة دبابي وسارة خيري، المرجع السابق، ص09.

هذه الطريقة تتخذ من مدة خدمة الموظف أساس للترقية من وظيفة إلى أخرى وتقوم على أساس اقتراض أن هناك علاقة وثيقة بين طول مدة الموظف وبين كفاءته وصلاحيته أي أن الأقدمية تعتبر قرينة على الكفاية وهذا المعيار يؤدي إلى الإدارة بوضع قواعد عامة تتبع لترقية العاملين الأكفاء[1].

وتعني الأقدمية صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة، تحددها القوانين واللوائح المختلفة، أو هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة او بطولة مدة الخدمة بالمؤسسة عامة، وتفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس كأساس الترقية للأسباب التالية:

- هناك ارتباط مباشر بين الأقدمية والكفاءة خاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل ولكن بعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة والكفاءة وطول فترة الخدمة.
- هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره وخاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء أو عدالتهم في التقييم ويقلل من وجود الخلافات بين الإدارة والعمال.
- خلق الولاء والانتماء للمؤسسة حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة نقدية من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها للموظف بها[2].

أي أنه في ظل هذا النظام نجد أن طول مدة الخدمة تحدد أولوية الترقية، بمعنى أن الموظف الذي له مدة خدمة أطول من زملائه في الوظيفة الأدنى هو الذي يرقى في الوظيفة الأعلى الحالية، ثم يرقى من يليه وفقا لترتيبهم في كشوف الأقدمية، ووفقا لقواعد معينة تحددها اللوائح والقوانين، والفكرة التي تقوم عليها الأقدمية كلما زادت خبرته وكفاءته، كذلك فإن أعباء الموظف وتكاليفه المعيشية تزداد بمرور الوقت، لذلك فإن ترقيته على أساس الأقدمية يمكنه من مواجهة تلك الأعباء المتزايدة[3].

ب- الترقية على أساس الكفاءة

في ظل هذا النظام نجد أن عنصر الكفاءة هو الذي يحدد أولوية الترقية، ولقد سبقت الإشارة إلى أن الهدف من الترقية هو إيجاد حافز لدى الموظفين لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم عند القيام بأعباء وظائفهم الحالية، ولذلك فمن البديهي أن يختار للترقية الموظف الأكفأ والأفضل تأهيلا، والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره؛ أي أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته، ويشترط لنجاح استخدام معيار الكفاءة كأساس للترقية أن تكون القيادات الإدارية قادرة على استخدام المعدلات القياسية الموضوعة كما وكيفما استخدما سليما[4].

---

[1]- عبد الكريم بلعرابي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، الصادرة عن المركز الجامعي بالبيض، المجلد 01، العدد 01، 2013، ص 36.
[2]- المسعود صيلع، المرجع السابق، ص 95.
[3]-إيمان بن زكري، المرجع السابق، ص54.
[4]- رشيد صحراوي، المرجع السابق، ص 53.

أي أن تعتمد هذه الطريقة في الترقية على ما حققه الموظف من كفاءة وجدارة في أداء العمل الإداري المكلف له ويعتمد هذا الأسلوب بشكل أساسي على تقارير الأداء الوظيفي بشكل أكبر وهنا تظهر العلاقة بين مدى جدارة الموظف حتى ينال الترقية بحيث ان الترقية كلما كانت موضوعية كلما كانت قائمة ومبنية على أساس الاستحقاق والجد، ولكن الأمر يتطلب أن تكون القيادات الإدارية مؤهلة وقادرة على قياس كفاءة الموظف وهنا يكمن دور التقارير، وما يميز هذه الطريقة عن السابقة كونها موضوعية توفرت بعض الشروط كونها ترتكز على الكفاءة الدورية المعدة من قبل الرؤساء الإداريون، وهو ما يعطيها طابع الحياد، كما تساعد على حسن الاختيار ومن أهم الشروط لنجاحها هو الابتعاد عن العوامل الشخصية والمحاباة وخروجها عن الهدف المرجو منها[1].

ج- الترقية على الأقدمية والكفاءة معا

يعتبر هذا المعيار على المزج ما بين أسلوب الترقية على أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما وتجنب عيوب التطبيق المطلق لكل من أسلوب الأقدمية والكفاءة؛ ومن مزايا هذا المعيار في الترقية أنه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تنطلق دون أن يحده إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة، وفي نفس الوقت سيراعى اعتبار الأقدمية [2].

تقوم طريقة الترقية في هذا النظام على فكرة الاستفادة من مزايا كل من نظام الترقية بالأقدمية ونظام الترقية بالكفاءة، وهنا يمكن التمييز بين الوظائف العليا، الوظائف التخصصية والوظائف الدنيا الروتينية.

بالنسبة للوظائف العليا، يجب أن تتم الترقية على أساس الكفاءة والجدارة، لأن هذه الوظائف تتطلب مهارات وقدرات عالية قد لا تتوافر في جميع المترشحين، وفي حالة تساوي المترشحين، يتعين الرجوع إلى معيار الأقدمية.

وبالنسبة للوظائف التخصصية، فيفصل تخصيص نسبة معينة منها للترقية على أساس الكفاءة ونسبة أخرى تتم الترقية إليها بالاعتماد على معيار الأقدمية.

أما بالنسبة للوظائف الدنيا الروتينية التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، فتتم الترقية بها على أساس الأقدمية[3].

الفرع الثاني: معيار الكفاءة في الفصل من الوظيفة العمومية

---

[1]- رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية من منظور 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2010/2009، ص 110.

[2]- أميرة بولعراس، إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-، 2022/2021، ص60.

[3]- شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص75.

يعتبر معيار الكفاءة مبدأ أساسي لتقلد الوظائف العمومية والاستمرار في شغلها، ولما كان للإدارة من سلطة تقديرية في توظيف الأشخاص الأكفاء ذوي الخبرة خول لها المشرع كذلك سلطة الفصل للموظفين وإنهاء مهامهم لاعتبارات الكفاءة والجدارة.

لذلك تناولنا في هذا الفرع الفصل لعدم الكفاءة المهنية (أولا)؛ الفصل لعدم الكفاءة الصحية (ثانيا)؛ الفصل لعدم الكفاءة الأخلاقية (ثالثا).

أولا: الفصل لعدم الكفاءة المهنية

بالرغم من أن التوظيف في الأصل يكون لمن له المؤهلات والكفاءات المطلوبة لتقلد الوظيفة، إلا أنه يفتقر الجانب العملي فيما يتعلق بطبيعة المهم المخولة له، بالإضافة إلى ضرورة تجاوبه مع المحيط الذي يعمل فيه من موظفين وإداريين ومنتفعين من خدمات المرفق العام، كل هذه العوامل تجعل إخضاع الموظف المعين لفترة تجربة أمر ضروري، كما أنه يتعين على الموظف الذي يتجاوز فترة التجربة بنجاح المحافظة على جدارته بالمنصب الذي يشغله وإلا تعرض للفصل بسبب عدم الكفاءة المهنية التي يقصد بها "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا، بحيث لا يعرقل سير المصلحة".

يشترط المشرع الجزائري وضع الموظف تحت الاختبار لفترة معينة تسمى فترة التجربة، وهي مرحلة إجبارية يمر بها الموظف قبل التثبيت في المنصب الذي تم تعيينه فيه لإثبات كفاءته، ويكون الموظف أثناء فترة التجربة تحت الرقابة والملاحظ خلال الممارسة الفعلية للوظيفة، وبعد انتهائه من الفترة التجريبية إما يثبت إذا أثبت كفاءته في الوظيفة، وإما تتمدد فترة التجربة وإما يسرح لعدم جدارته، كما أنه مطالب بإثبات جدارته وكفاءته حتى بعد تثبيته في الوظيفة وإلا تعرض للفصل من الوظيفة لعدم كفاية الكفاءة المهنية، على أن يتم الفصل على أساس صحيح وإلا اعتبر بمثابه عقوبة مقنعة، كما يخضع قرار الفصل للموظف لعدم الكفاية المهنية لرقابة القضاء الإداري من ناحية الوقائع المادية وكذا التكييف القانوني للوقائع[1].

ثانيا: الفصل لعدم الكفاءة الصحية

إذا كان يشترط في الشخص عند دخوله الوظيفة أن يكون قادرا وصالحا صحيا، فإنه من الطبيعي أن يترتب عن فقدانه لهذه اللياقة انقضاء رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة.

[1]- أحسن غربي، المرجع السابق، ص 28.

ويقصد بفقدان الكفاءة الصحية، إصابة الموظف باختلال صحي يحول بينه وبين أداء مهامه الوظيفية التي يشغلها، ويغلب على هذا الاختلال صفة الدوام أو عدم إمكانية الشفاء منه، مما يجعل الموظف عبئا على الوظيفة التي يشغلها[1].

ويعتبر فصل الموظف نتيجة لفقدانه اللياقة الصحية فصلا غير تأديبي، وعرفه الدكتور "عمار عوابدي" بأنه: "سبب من الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العامل بالوظيفة العامة أو الخدمة، كما تؤدي إلى قطع علاقة العامل بالوظيفة العامة بسبب عدم الصلاحية اللازمة، لضمان حسن سير الوظيفة العامة، دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ تأديبيا يستوجب العقوبة التأديبية [2].

ويشترط لإنهاء خدمة الموظف بسبب عدم جدارته الصحية، أن يحصل على كامل إجازته الاعتيادية والمرضية قبل إنهاء خدمته، وأن تثبت عدم لياقته الصحية بتقرير من الجهة الطبية المختصة، وذلك بناءا على طلب الموظف نفسه أو بناءا على طلب الإدارة، بالإضافة إلى شروط أخرى تختلف باختلاف التشريعات الوظيفية، فمثلا أخذ المشرع الفرنسي بالإحالة على الاستيداع أولا، فإذا تعذر على الموظف العودة إلى وظيفته بعد انتهاء مدة الاستيداع فغنه يفصل من الوظيفة[3].

ثالثا: الفصل لعدم الكفاءة الأخلاقية

تعتبر الجدارة الأخلاقية من أهم شروط التعيين في الوظائف العمومية، وذلك لضمان حسن سير الوظائف والمحافظة على كرامتها تحقيقا للمصلحة العامة، إذ يجب أن تتوافر الثقة في الموظف العمومي وأن يتحلى بالأخلاق الكريمة ويكون مؤتمنا على مصالح المواطنين، وهذا الشرط لا يقتصر فقط على الدخول للوظيفة فقط وإنما يمتد كذلك على البقاء فيها وذلك تأسيسا على أن توقيع عقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف على الشخص يعد دليلا على أنه ليس جديرا يتولى الوظيفة العمومية التي تتطلب قدرا معينا من الإستقامة والسلوك السوي؛ أي أن كل موظف عمومي يصدر في حقه حكم جزائي سواء كان في جناية أو جنحة مخلة بالنظام العام يؤدي به لإنهاء خدمته على عكس المخالفات التي لا يترتب عنها إنهاء علاقة العمل، ويكون القرار الصادر من الإدارة إثر ذلك يعد موضحا فقط لسبب نهاية علاقة العمل مع الموظف[4].

حيث نصت المادة (01/174) من الامر 06-03 على ما يلي: **"يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه..."**[5].

---

[1]- شمس الدين بشير شريف، المرجع السابق، ص 92.
[2]- عمار عوابدي، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها على الإدارة الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص421.
[3]- بن يحي علي، المرجع السابق، ص91.
[4]- خديجة عبيد ونورة مناد، المرجع السابق، ص68.
[5]- الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.

المبحث الثاني: الحماية القانونية لمبدأ الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف أحد أهم المبادئ الأساسية في القانون الجزائري، ويستند هذا المبدأ إلى تقدير وتقييم كفاءة الموظفين ومرشحي التوظيف بناء على معايير محددة، وتعتبر الحماية القانونية لهذا المبدأ أمرا ضروريا لضمان تعامل عادل وصارم مع جميع المتقدمين لتقلد الوظائف العمومية، لذلك كان لزاما على المشرع الجزائري بسط سيطرته على كافة الإدارات العمومية مما جعله يقر الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة وذلك عن طريق استحداث هيئات معينة تقوم بالسهر على التطبيق السليم لهذا المبدأ، كما فرض رقابة قضائية لهذا الأخير.

لذلك تناولنا في هذا المبحث الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف (المطلب الأول) والرقابة القضائية لمبدأ الكفاءة في التوظيف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف

من أجل تطبيق مبدا الكفاءة في تقلد الوظائف كان لزاما على المشرع الجزائري توفير الرقابة الإدارية اللازمة والتي تضمن الحماية القانونية للمبدأ من كافة الانتهاكات، وتعمل على إرجاع الوضع إلى ما كان عليه في حال وجود انتهاكات للمبدأ، كل هذا جاء في إطار تحقيق المصلحة العامة واحترام مبادئ التوظيف في الدولة.

لذلك تناولنا في الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على مبدا الكفاءة في التوظيف (الفرع الأول) وأنواع الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على مبدأ الكفاءة في التوظيف

تم إنشاء أجهزة مستقلة تتكفل بشؤون المواطنين، وذلك حرصا منها على إبعاد الوظيفة العمومية عن النفوذ الحزبي والسياسي وكذلك توحيد نمط المعاملة بين الجميع مع تكريس الاتجاهات الحديثة التي تقتضي باشراك الموظفين، وحتى تضمن تحقق الموازنة بين مصالح الإدارة من جهة ومصالح الموظفين

من جهة أخرى، لذلك أقر المشرع هيئات معينة من أجل بسط الرقابة الإدارية على مبدأ الكفاءة لذلك تناولنا في هذا الفرع هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية (أولا) وهيئات المشاركة والطعن (ثانيا).

أولا: هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية

تمثل هذه الهيئات العمود الفقري في رسم السياسة العامة للوظيفة العمومية وتدابير تنفيذها والتي تتقرر على ضوئها حماية الوظيفة العامة ضد كل محاولات الإخلال التي يمكن أن تحدث وتحاول تطويرها في نفس الوقت.[1]

أ- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

تم استحداث هذه الهيئة بموجب الأمر رقم 06-03 بموجب نص المادة (56) التي نصت على ما يلي: **"الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة...."**[2]، يلاحظ أنالهياكل المركزية للوظيفة العامة يقوم مقام مديرية العامة للوظيفة العمومية وهو ما أكدته المادة (56) سالفة الذكر التي وصفته أنه إدارة دائمة للدولة ويتضح أن جل مهامه من شأنها الإسهام وعلى قدر كبير في تحقيق الموضوعية والشفافية والتسيير، لا سيما أنه يتمتع بسلطة الرقابة على كل الأعمال المتصلة لكن كون الهيكل المركزي للوظيفة العمومية جهاز تابع للحكومة، الأمر الذي من شأنه ان يؤثر على استقلالية وعلى الأهداف المنتظرة منه في إطار تطبيق وتدعيم سياسة اللامركزية في مجال تسيير أعوان الدولة وكان لازما إنشاء مفتشية للوظيفة العمومية كامتداد له على المستوى المحلي، تتمثل مهم هذه الهيئة فيمايلي:

- ضمان مراقبة قانونية على الأعمال الإدارية المتصلة بسير المسار المهني للموظفين.
- تقيم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وضمان ضبط التعديلات.
- تنفيذ سياسية تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة عند الاقتضاء امام الجهات القضائية[3].

ب- مفتشية الوظيفة العمومية

[1]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص48.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.
[3]-شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص112.

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية هيكلا غير مركزي تابع للمديرية العامة> للوظيفة العمومية، ويتم إحداثه في كل ولاية؛ ويعهد تسييره لرئيس مفتشية ويساعده في ممارسة صلاحياته من رئيس إلى 3 رؤساء مفتشية مساعدين يعينون من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وقد أنشأ أول مرة بموجب المرسوم الملغى 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية[1]، ومن أهم اختصاصات وصلاحيات التي أنيط بها فيما يخص الرقابة على مبدا الكفاءة ما جاء في نص المادة (03) من المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومية والتي نصت على ما يلي: **" ... وبهه الصفة يكلف على الخصوص بما يأتي:**

- **يسهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيف العمومي،**
- **يمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة**
- **يكلف بمراجعة أي قرار تسيير فردي للحياة المهنية يراه غير مطبق للتنظيم المعمول به،**
- **يقوم بأية مراقبة تسيير للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به"،** كما نصت المادة (04) من نفس المرسوم سابق الذكر على ما يلي: **"... – يقترح على الإدارة المركزية كل الإجراءات التي ترمي إلى تحقيق النجاعة في الإدارات العمومية**
- **يتأكد من تطبيق الإجراءات التي تسعى إلى تطوير العلاقة بين الإدارة والمواط**
- **يسهر على تحسين شروط استقبال المواطنين وإعلامهم وتوجيههم" [2].**

ج- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

هو عبارة عن هيئة مركزية تشاورية استشارية، تم إنشاؤه بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وقد حددت مهامه المتعلقة منها بالرقابة على مبدأ الكفاءة في التوظيف بما تضمنته نص المادة (59) والتي نصت على ما يلي: **"يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بمايأتي:**

- **تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم**
- **السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية**
- **اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام."[3]**

---

[1]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص49.
[2]- الجريدة الرسمية عدد 21، لسنة 1998.
[3]- الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.

ويتضح أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة هامة من شأنها تحسين مستوى الوظيفة العمومية وتفعيل حماية المبادئ التي تحكمها على غرار مبدأ الكفاءة وحيد الإدارة والمساواة تفعيلها ومنحها كل الإمكانيات اللازمة لأداء مهامها من خلال إصدار النصوص التنظيمية لسيرها وعملها[1].

ثانيا: هيئات المشاركة والطعن

أ- اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تم إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارة العمومية حسب الحالة، لكل رتبة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها وهو ما نصت عليه المادة (01/63) من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتتشكل من ممثلي عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين[2]؛ تتمثل المهمة المسندة لهذه اللجان من حيث استشارتها في المسائل الفردية للحياة المهنية للموظف، كتمديد فترة الانتداب والترقية في الرتبة كذلك الانتداب التلقائي أو نقل الإجباري، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية بالإضافة إلى رأيها عند الاجتماع كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي يجعل منها محور توازن بين وضعية الموظف والإدارة[3].

ب- لجان الطعن

تشكل لجنة الطعن هيئة استثنائية في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء وهو ما نصت عليه المادة (65) من الأمر 06-03؛ تتمثل اختصاصاتها في النظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

ما يمكن ملاحظته بالنسبة لهذه اللجان أنها تشكل ضمانة أساسية للموظفين العموميين بحمايتهم من تعسف الإدارة، خاصة وأن المشرع وسع من مجالها بحيث تنشأ على مستوى الإدارة المركزية والمحلية وكذا المؤسسات والغدارات العمومية.[4]

أي أن عمل هذه اللجنة يتمحور بالأكثر حول الرقابة على معيار الكفاءة الأخلاقية في الفصل من الوظيفة العمومية.

ج- اللجان التقنية

تعتبر اللجان التقنية من بين هيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تنشأ لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وبهدف تحقيق ظروف إعمال متساوية بين جميع

---

[1]- شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص117.
[2]- مهدي رضا، المرجع السابق، ص 30.
[3]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص 52.
[4]- عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدا الجدارة في تقلد الوظائف العامة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي للبيض، المجلد 01، العدد 01، 2013، 126.

الموظفين مع إتاحة فرص إيصال احتياجاتهم إلى الإدارة بكل شفافية وهو ما يجسد مبدا المشاركة وأوجب القانون استشارة هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف وكذلك نظافة والأمن داخل المؤسسة العمومية التي يتواجد على مستواها؛ مع إتاحة الفرص لإيصال احتياجاتهم إلى الإدارة بكل شفافية ما يجسد مبدا المشاركة[1].

الفرع الثاني: أنواع الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف

تعتبر الرقابة الإدارية رقابة تمارسها الإدارة العمومية على نفسها وعلى ذات أعمالها، وتتجسد الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف في نوعين تم تناولهما كما يلي الرقابة السابقة (أولا) والرقابة اللاحقة (ثانيا).

أولا: الرقابة السابقة

تمارس هذه الرقابة قبل استكمال الملفات، وقبل أن يصبح القرار نافذا، بحيث يكون قرار التعيين أو التثبيت لاغيا لا يرتب أي أثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية، وهذا القرار سواء صادر من طرف الوزير أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مدير مؤسسة.

فبصدور الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده كرس الرقابة السابقة خلال خضوع القرار الصادر من الإدارة العامة لتأشيرة قانونية.[2]

أي أنه في إطار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميون الزم المشرع المؤسسات والإدارات العمومية أن تعتمد على مخططات سنوية لتسيير الموارد البشرية حسب المناصب المالية المتعلقة بالتوظيف، لاسيما ما يتعلق بالتوظيف والترقية والمستوى وتجديد المعلومات ومن شأن المؤسسات إشراك المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية كجهة مستقلة عن الإدارة إلى جانب هذه الأخيرة ضبط مخطط التسيير قبل الشروع في تطبيقه بقدر كبير في ضمان الموضوعية في التسيير لتفادي كل التجاوزات[3].

ثانيا: الرقابة اللاحقة

قصد التصدي للعيوب والمشاكل الناجمة عن إجراء الرقابة السابقة، وبغية عصرنة وتفعيل الإدارة استدعت الحاجة مراجعتها بإجراء بديل عن الرقابة السابقة، وذلك عن طريق إدخال تقنيات تسيير

[1]- إيمان محيرش وحياة بورويس، هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-، 2022/2021، ص 73، 82،81.
[2]- حادة أجبلبيوصورايآيت عيسى، المرجع السابق، ص88.
[3]- زكريا قالي، المرجع السابق، ص56.

الموارد البشرية بنجاعة وفعالية أكثر، فاستحدث المرسوم التنفيذي 95-129 إجراء جديد هو إجراء المراقبة اللاحقة بلا عن الرقابة السابقة لمطابقة قرارات التسيير المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين مع الأحكام القانونية والتنظيمية سارية المفعول، وتطبيقا له صدرت التعليمة رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126، وفي هذا الإطار ينبغي على المسيرين أن يحرصوا على احترام الشروط والنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بالالتحاق بالوظيفة العمومية، كاحترام الإجراءات التي تضمن مبدأ المساواة، احترام شروط وكيفيات تنظيم وسير المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، احترام شروط السن، الشهادات والمؤهلات المطلوبة، واحترام طرق التوظيف الداخلية والخارجية.[1]

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على مبدأ الكفاءة في التوظيف

تخضع القرارات الإدارية عامة للرقابة القضائية، وتخضع القرارات المتعلقة بمبدأ الكفاءة في التوظيف إلى رقابة أكثر دقة لكون المبدأ أكثر حساسية في مجال الوظيفة العمومية، فيكون بذلك شدة الرقابة أكثر لأن اختصاص الإدارة حول مبدأ الكفاءة مقيد بالعديد من الشروط فقد تناولنا رقابة المشروعية الخارجية (الفرع الأول) ورقابة المشروعية الداخلية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: رقابة المشروعية الخارجية

يقصد برقابة المشروعية الخارجية هي الرقابة التي تمارس على العناصر الخارجية للقرار الإداري، أي الجانب الشكلي للقرار الإداري لذلك تناولنا في هذا الفرع رقابة الاختصاص (أولا) ورقابة الشكل والإجراءات (ثانيا).

أولا: رقابة الاختصاص

تعد رقابة الاختصاص أحد أهم أنجع الطرق لتجديد مبدأ الكفاءة في تقلد الوظائف العامة بحيث لا يصدر القرار الإداري سواء كان قرار التعيين أو قرار صادر في مرحلة من مراحل المسار الوظيفي إلا من الجهة التي أقر لها القانون صلاحية إصدار القرارات ويقصد بالاختصاص وجوب صدور القرار من السلطة المختصة في حدود المهام المسندة إليها فقط وعادة ما يكون صاحب الاختصاص هو نفسه من له صلاحية التعيين، مع إمكانية مشاركة بعض القرارات في حالات أخرى من هيئة أخرى وترجع سلطة التقييم للسلطة السامية المؤهلة، كما جاء في نص المادة (101) من الأمر 06-03 التي نصت على ما يلي: **"وتختص السلطة التي لها صلاحية التعيين بالعقوبات التأديبية من الدرجة واحد واثنان"**، وبذلك تكون السلطة الرئاسية هي المختصة بمفردها في هذا القرار، كما يمكن أن تشارك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل التي تمس الحياة المهنية للموظف كما جاء في المادة (64) من الأمر

[1]- يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص111.

03-06 وذلك بإدلائها لرأيها في هذه القرارات والتي نصت على ما يلي: **"بالنسبة لقرارات الترسيم والعقوبات فيجب مرافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي على التوالي"**

ومخالفة قواعد الاختصاص المتعلقة بإصدار القرار الإداري يجعل هذا الأخير معيبا بسبب عدم الاختصاص ويختلف عيب الاختصاص من حيث الجسامة فالعيب الجسيم يجعل القرار معيبا بسبب عدم الاختصاص المطلق، مما يجعله منعدم أي لا أثر له ويمكن اعتباره مجرد واقعة مادية كما لو أنه صدر من غير موظف وبالنسبة لعدم الاختصاص البسيط فيتمثل في عدم الاختصاص المكاني أو عدم الاختصاص الموضوعي ففي هذه الحالة تعتدي السلطة الإدارية على سلطة إدارية أخرى كما يمكن في حالة صدور قرار بناء على تفويض أو حلول مخالف للقانون[1].

ثانيا: رقابة الشكل والإجراءات

إن أصل القرار الإداري شكلا غير محدد من حيث الإجراءات ما لم يحدده المشرع وعندها لا يكون القرار سليم إلا إذا صدر وفق الشروط والإجراءات الشكلية المقررة في القانون؛ وبالتالي في حالة أصدرت الإدارة القرار دون إتباع ما نص عليه المشرع من شكليات وإجراءات يعد القرار معيب الشكل والإجراءات مما يمكن إلغائه، والحكمة من تقرير المشرع لقواعد الشكل والإجراءات تكمن في تحقيق مصلحتين مصلحة عامة تتمثل في تجنب الغدارة السرعة والارتجال في إصدار القرارات ما يحملها على التدبر وهو ما يؤدي إلى حسن وسلامة إصدارها لهذه القرارات ومصالحها الخاصة التي تتمثل في أن احترام الأداء وقواعد الشكل والإجراءات يوفر ضمان كبير للأفراد مقابل ما تتمتع به الإدارة من امتيازات السلطة العامة ومن المعروف عن الإدارة أنها تحتاج السرعة في تطبيق قراراتها وإصدارها، وهناك قرارات لا تتطلب شكلا وإجراءات وبالتالي لا يمكن للقاضي إبطاله، إلا أن كان هذا الشكل جوهري أما إذ كان ثانويا مقرر لمصلحة الإدارة فقط، فلا يترتب على تخلفه بطلان القرار الإداري، في مجال الوظيفة العمومية يحتل ركن الشكل والإجراءات أهمية كبيرة، ابتداء من تاريخ تعيين المسابقة التي تتضمن عدة مراحل والعديد من الإجراءات كتحديد شروط المسابقة ثم الإعلان عنها وتمتد إلى المسار الوظيفي للموظف، من ترقية وتسريح وتأديب، ومن أهم إجراءات استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل المتصلة بالحياة المهنية للموظف هو إجراء من شأنه توفير الحماية للموظفين في مواجهة الإدارة ولهذا فغن القاضي يعمد إلى إلغاء أي قرار انتهك هذا الإجراء الجوهري، كما يجب احترام حق الدفاع المدفوع للموظف عند متابعته من قبل الإدارة تأديبيا، كمثال كما يعتبر من الشكليات الجوهرية وجوب احترام قاعدة أو مبدأ توازي الأشكال وذلك لما له من أهمية في توفير

[1]-سميحة العقبي وبشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014، ص157.

الاطمئنان والاستقرار للموظف، كما أن القاضي الإداري لا يحكم بإلغاء القرار لتخلف ركن الشكل والإجراء في حالة كان استيفاء هذا الشكل أو الإجراء مستحيلة كالامتناع عن الحضور للمجلس التأديبي[1].

الفرع الثاني: رقابة المشروعية الداخلية

تنصب هذه الرقابة على مضمون القرار ما إن كانت مشروعة أم لا والتي تظهر فيها السلطة التقديرية للإدارة لذلك تناولنا في هذا الفرع الرقابة على مشروعيةالمحل (أولا)، الرقابة على مشروعية السبب (ثانيا)، الرقابة على مشروعية الغاية (ثالثا).

أولا: الرقابة على مشروعية المحل

يعتبر الرقابة على مشروعية المحل أحد أهم الإجراءات التي تقوم بها الإدارة للرقابة على العيوب التي تتعرض لها القرارات الإدارية في الموضع حيث يكون الأثر المترتب على القرار غير جائز، وغير ممكن تحقيقه فعلا ومن الحالات عيب المحل نجد:

أ- المخالفة المباشرة للقاعدة القانونية

وذلك عندما يصدر القرار الإداري وهو يخالف في الآثار القانونية المتولدة عنه حالا ومباشرة، فهي الحالة الأكثر تمييزا لعدم المشروعية الداخلية كأن يصدر قرارا بتعيين شخص لا يملك الكفاءة المهنية المطلوبة ومخالفا للشروط اللازمة لتولي الوظيفة.

ب- المخالفة غير المباشرة للقاعدة القانونية

وتتجسد في حالتين تتمثل الحالة الأولى في الخطأ في تفسير القاعدة القانونية وهنا يعود السبب لتفسير القاعدة القانونية لغموض النص القانوني أو تعارضه مع نص آخر وعلى هذا فإن الإدارة مجبرة بالتفسير الذي يصدره القاضي؛ أما الحالة الثانية فتتجسد في الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية وتظهر هذه الحالة عندما تقوم الإدارة بتطبيق أحكام قاعدة قانونية في غير محلها حيث تمارس السلطة المخولة لها في غير الحالات التي ينص عليها القانون، أو دون توفر الشروط التي حددها القانون لممارستها[2].

ثانيا: الرقابة على مشروعية السبب

لكي يكون القرار سليما يجب أن يكون له سبب يقره القانون، والسبب هو الحالة الواقعية أو القانونية المشروعة التي تجعل الإدارة تتدخل وتصدر القرار الإداري؛ ونستخلص من هذا التعريف أن السبب في إصدار القرار الإداري هو الدافع الذي يؤدي بالإدارة إلى التعبير عن إرادتها وإصدار القرار

---

[1]- *زكريا قالي، المرجع السابق، ص59.*

[2]- عديلة جعبور وسميرة حيون، رقابة المشروعية على القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية-، 2015/2014، ص66.

الإداري، والسبب يعد عنصرا موضوعيا مستقل عن رجل الإدارة أو الموظف في الإدارة، وهو يسبق عمل الإدارة بحيث يعتبره الفقهاء بمثابة مقدمة تبرر للإدارة اندفاعها لإصدار قرار معين.

والاصل أن الإدارة غير ملزمة بالكشف عن أسباب قراراتها ما لم يلزمها المشرع بذلك كما هو الشأن بالنسبة للجزاءات التأديبية، حيث يفترض إعمالا لقرينة صحة القرارات الإدارية وعلى المدعي بغير ذلك إثبات العكس، أما في حالة الدعاوى القضائية المرفوعة من المعنيين بالقرار ضد الإدارة في موضوع السبب فإن القاضي الإداري هو الذي يفصل فيها وله أن يكلف الإدارة بالإفصاح عن سبب قرارها فإن هي امتنعت عن ذلك عد امتناعها قرينة على عدم قيام هذا القرار على سبب صحيح[1].

ثالثا: الرقابة على مشروعية الغاية

الغاية أو الغرض هو الهدف النهائي الذي يسعى القرار لتحقيقه، وهي بذلك تمثل الجانب الشخصي في القرار الإداري، هذا وتمثل الغاية ركن من أركان القرار الإداري لا يمكن الاستغناء عنها، فلا يعقل أن يصدر قرار إداري بدون غاية، فالغاية من قرار الإدارة بتعيين موظف هي حاجة الإدارة له ولكفاءته، لأداء خدمة عامة في مجال تخصصه ضمانا لاستمرار سير المرافق العامة بانتظام، والغاية من القرار التأديبي الصادر بحق الموظف المخالف هي حفظ كيان الوظيفة العامة وردع هذا الموظف من تكرار المخالفة؛ والأصل أن تكون المصلحة العامة هي الغاية التي يستهدفها القرار الإداري وإلا كان معيبا في غايته، وذلك ان السلطات التي تتمتع بها الإدارة ليست إلا وسائل لتحقيق غاية عامة هي المصلحة العامة، فالقرار الإداري الذي يحقق مصلحة شخصية لمصدره يعتبر معيبا في غايته[2].

[1]- بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، الصادرة عن جامعة زيان عاشور -الجلفة-، المجلد 05، العدد 03، 2020، ص387.

[2]- بديعة حداد، المرجع السابق، ص 388.

ملخص الفصل

قبل أي عملية توظيف تقوم بها المرافق العمومية وجب تحديد المناصب الشاغرة والكفاءة المطلوبة للموظف الذي سوف يشغل المنصب، ونظرا لأهمية المناصب التي يلتحق بها الموظفون في السلم الإداري وأهمية القرارات التي يصدرها، يتوجب أن تتوفر فيهم الكفاءة بكل صورها كالكفاءة المهنية والصحية وغيرها، فهذا المبدأ يعتبر حجر الزاوية في الوظيفة العمومية وذلك بالنظر للأهمية البالغة التي يحتلها في تطوير هذه الأخيرة.

وتأكيدا على أهمية مبدأ الكفاءة في التوظيف جعل المشرع الجزائري المسابقة طريقة أساسية للالتحاق بالوظيفة، كما أورد عليها استثناءات، بالإضافة إلى ذلك أكد على مبدأ الكفاءة في مجال الترقية في الوظيفة العمومية، كما أقر الحماية القانونية لهذا المبدأ من خلال مراجعة القرارات الصادرة عن الموظفين العموميين كالرقابة الإدارية لهذا القرار من طرف الإدارة أو الرقابة القضائية حول مشروعية القرار الصادر.

الخاتمة

الخـــاتمـــــة

في ختام هذه الدراسة، وبشكل عام نخلص إلى أن التعيين في الوظيفة العمومية لا يتم إلا بمراعاة مبادئ أساسية من مساواة بين طالبي الوظيفة، ومراعاة مبدأ الكفاءة والاستحقاق بين جميع الأفراد التي تتوفر فيهم الشروط القانونية التي تتطلبها الوظيفة العمومية.

حيث أن مبدأ الكفاءة في التوظيف هو عبارة عن جزء لا يتجزأ عن عملية التوظيف لأنه يلم بكافة العناصر وأكفئها، والتي تساهم بشكل مباشر في الرفع من كفاءة الجهاز الإداري وتطوير المرفق العام مما يحسن من الخدمة العمومية التي يقدمها بالتبعية.

وبالرغم من عدم تكريس المشرع لمبدأ الكفاءة بشكل صريح في الدستور، إلا أنه تم تكريسه في مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية؛ تمحور هذا المبدأ حول الكفاءة بشتى صورها سواء المهنية، الأخلاقية، الصحية، إلا أن التطبيق السليم والصحيح لهذا المبدأ ينتج عنه بشكل تلقائي تكريس أهم مبادئ الوظيفة العمومية ألا وهو مبدأ المساواة ومبدأ حياد الإدارة، حيث أن التمييز الوحيد يكون من حيث المؤهلات وهو ما سعى المشرع إلى تكريسها في إطار تطوير وتحسين مجال الخدمة العمومية.

لذلك توصلنا في نهاية دراستنا إلى النتائج التالية:

- لم ينص المشرع الجزائري صراحة على مبدأ الكفاءة في التوظيف في الدستور الجزائري.
- الاعتماد على طريقة التوظيف عن طريق المسابقة كأصل لتقلد الوظائف العمومية يزيد من تكافئ الفرص والتفضيل على أساس الكفاءة.
- أصاب المشرع في تكريسه للاستثناءات الواردة عن إجراء المسابقة من أجل تقلد الوظائف العمومية، وذلك سعيا منه لتحقيق المساواة بين كافة المواطنين بالرغم من تخلف شرط الكفاءة أحيانا وذلك مراعاة منه لعدم تهميش بعض الفئات الخاصة أو تقلدهم لبعض الوظائف تماشيا وكفاءاتهم العالية.
- أخذ المشرع بنظام الترقية للموظفين الأمر الذي من شأنه ضمان وصول الفئات الشابة ذات الكفاءة لتولي الوظائف القيادية.
- الرقابة القضائية على القرارات الصادرة عن الإدارات العمومية تشكل ضمانة وحماية للموظف في مواجهة السلطة التقديرية للإدارة وتدعم مبدأ الكفاءة في مجال الوظيفة العمومية.

الاقتراحات والتوصيات:

- العمل على تكريس مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية صراحة ضمن أحكام الدستور، وذلك للتأكيد على أهمية المبدأ.
- العمل على مواصلة الإصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية من أجل الرقي بهذا القطاع.
- محاولة تطبيق مبدأ الكفاءة على نطاق أوسع في جميع المناصب المتوافرة في قطاع الوظيف العمومية.
- ضرورة فتح المجال للالتحاق ببعض الوظائف العليا عن طريق المسابقة، واقتصار حرية الإدارة في الاختيار على الوظائف العليا شديدة الحساسية فقط.
- نظرا لأهمية نظام الترقية في الرتبة عن طريق الشهادة الذي أقره المشرع، حبذا لو يتم تبديله بتمكين الموظف بتقلد الوظيفة أو الرتبة التي توافق شهادته العلمية لا إلى الرتبة التي تلي منصبه.

- العمل على حسن اختبار المكلفين بتطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: النصوص التشريعية.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب قرار عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة 217، رقم ألف (د-3)، المؤرخ في 1948/12/10.

1- الدساتير

- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه استفتاء 23 فبراير سنة 1989، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، محضر إعلان نت ئج استفتاء سنة 1989، الجريدة الرسمية عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.
- دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، لسنة 1996 المعدل والمتمم وفقا لآخر تعديلاته، بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية عدد 82.

2- الأوامر

- الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966.
- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

3- القوانين

- القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978.
- القانون 99-07، المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية عدد 25، المؤرخة في 12 أفريل 1999.

4- المراسيم

- المرسوم التنفيذي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.
- المرسوم التنفيذي 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991، المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا"، الجريدة الرسمية عدد 43، المؤرخة في 18 سبتمبر 1991.

- المرسوم تنفيذي، رقم 98- 112، المؤرخ في 06 أفريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، الجريدة الرسمية عدد 21، المؤرخة في 12 أفريل 1998.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم الرئاسي رقم 12-415، المؤرخ في 27 محرم 1434 الموافق ل 11 ديسمبر سنة 2012، المتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة، المعتمد بأديس بابا بتاريخ 31 يناير سنة 2011، الجريدة الرسمية عدد 68، المؤرخة في 16 ديسمبر 2012.
- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04 جويلية 1988 والمتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية العدد 27، المؤرخة في 06 جويلية 1988.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، الجريدة الرسمية عدد 26، المؤرخة في 27 جوان 1990.

5- القرارات

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، الذي يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين للمؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الجريدة الرسمية عدد 02، المؤرخة في 15 جانفي 2020.

ثانيا: المؤلفات

- عوابدي عمار، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها على الإدارة الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
- عوابدي عمار، القانون الإداري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
- ثابت إدريس عبد الرحمان، المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، دون بلد النشر، سنة 2011.
- عمار بوضياف الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 02، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- العقبي سميحة وبشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر والضمانات، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014.
- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.

ثالثا: الأطروحات والمذكرات

1- أطروحات الدكتوراه

- سهام رابحي، تحسين الخدمة العمومية على مستوى الإدارة المحلية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 1، سنة 2019/2018.
- طوبال بوعلام، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد لمين دباغين -سطيف 02-، 2022/2021.

2- المذكرات

أ- مذكرات الماجستير

- العقبي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-، 2010/2009.
- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة -بومرداس-، 2010/2009.
- رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية من منظور 06-03، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2010/2009.
- لبيد مريم، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، شهادة لنيل الماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون -الجزائر-، 2012/2011.
- الشريف شمس الدين بشير، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر -باتنة-، 2011/2010.
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2015.
- حاج داود فاطمة الزهراء، النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي -سعيدة-، 2017/2016.

ب- مذكرات الماستر

- بلمزوزي مبروكة، فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل دراسة حالة "مديرية الضرائب لولاية ورقلة"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، 2015/2014.
- جعبورعديلة وحيون سميرة، رقابة المشروعية على القرار الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة -بجاية-، 2015/2014.
- أجبلي حادة وآيت عيسى صوريا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-، 2016/2015.

- شواكي خضرة، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة العمومية في الجزائر (دراسة حالة لبلدية سعيدة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولاي الطاهر -سعيدة-، 2016/2015.
- سعيدة زيتوني ووسام عليوان، دور التنمية الإدارية في تحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016/ 2017.
- حاج داود فاطمة زهراء، النظام القانوني لمسابقة التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الطاهر مولاي -سعيدة-، 2017/2016.
- دبابي فتيحة وسارة خيري، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 08 ماي 1945 -قالمة-، 2017/2016.
- ضالع بخالد، اليات تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر -سعيدة-، 2018/2017.
- بحو مصطفى وعزيزي عبد القادر، المرفق العام ورهان تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أدرار، 2019/2018.
- علي بن يحي، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2019/2018.
- بولديار عبد الرزاق وناصري فتيحة، الاتصال الخارجي ودوره في تحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم الاعلام والاتصال، جامعة العربي تبسي -تبسة-، 2019/2018.
- وهاب عبد الرزاق، الإطار القانوني لمبدأ المساواة بين المنتفعين أمام المرفق العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2019/2018.
- قالي زكريا، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي-، 2020/2019.
- عبيد خديجة ومناد نورة، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2020/2019 .
- رشيد صحراوي، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2020/2019.

- سلطان عبد الرؤوف وبوسليت محمد أيمن، أثر تحسين الخدمة العمومية على المواطن، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2021/2020.
- ذهب أحمد، مسؤولية مقدم الخدمة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة حمه لخضر -الوادي-، 2021/2020.
- زبير إلياس وشويحة محمد، الإطار القانوني لتحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، 2021/2020.
- زعيط سمير، الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، 2021/2020.
- رقيبي سليمة وناجمي أسماء، الإطار القانوني لتقديم الخدمة العمومية في ضوء التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، سنة 2021/ 2022.
- بولعراس أميرة، إجراءات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-، 2022/2021.
- محيرش إيمان وحياة بورويس، هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-، 2022/2021.

رابعا: المقالات

- الصواف محمد ماهر، الترقية في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، الصادرة عن معهد الإدارة العامة، بالمملكة العربية السعودية، العدد 56، 1987.
- عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدا الجدارة في تقلد الوظائف العامة، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، تصدر عن المركز الجامعي للبيض، المجلد 01، العدد 01، 2013، ص 119-137.
- عبد اللّاوي صبيحة، الارتقاء بالخدمة العمومية ضرورة لتحقيق التنمية المستديمة في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة -02-، المجلد 06، العدد 01، سنة 2017، ص 299- 315.
- العربي وردية، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفقا للتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، تصدر عن مخبر الدراسات والبحوث في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف -مسيلة-، المجلد 02، العدد 02، سنة 2017، ص 09-22.

- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدى، مجلة آفاق للعلوم، الصادرة عن جامعة الجلفة، المجلد 02، العدد 09، 2017، ص75-85.
- قديد ياقوت وبن عيسى إلهام، عراقيل تقديم الخدمة العمومية وأساليب الإرتقاء بها، المجلة الجزائرية للمالية العامة، الصادرة عن كلية الدراسات الإقتصادية والتجارية والتسييرية، جامعة أبو بكر بلقايد -تلمسان-، المجلد 08، العدد01، 2018، ص 196-207.
- غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي -تبسة-، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص 11-39.
- بشير شمس الدين ولعقابي سميحة، نظام المسابقة كألية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، الصادرة عن المركز الجامعي سي الحواس -بريكة-، المجلد 02، العدد 02، 2019، ص 116-127.
- أحمد عودة محمد ودريد عيسى ابراهيم، تطبيق مبدأ الجدارة في نطاق تقلد الوظيفة العامة في العراق، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة الأنبار كلية القانون والعلوم السياسية -الرمادي-، المجلد 09، العدد 02، 2019، ص 369-404.
- حداد بديعة، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، الصادرة عن جامعة زيان عاشور -الجلفة-، المجلد 05، العدد 03، 2020، ص 381- 399.
- باية بن عاشور وحسين قادري، إدارة الموارد البشرية كمدخل لتفعيل جودة الخدمة العمومية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، الصادرة عن مخبر الأمن الإنساني الواقع، الرهانات والآفاق، جامعة باتنة 1، المجلد 06، العدد 1، سنة 2021، ص 1077- 1098.
- المسعود صليع، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، الصادرة عن جامعة زيان عاشور -الجلفة-، المجلد 05، العدد 01، 2022، ص93-103.

الفهرس

الفهـــرس

مقدمة..... 1

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي للخدمة العمومية ومبدأ الكفاءة في التوظيف 4

المبحث الأول: ماهية الخدمة العمومية. 5

المطلب الأول: مفهوم الخدمة العمومية. 5

الفرع الأول: التّعريف بالخدمة العمومية. 5

الفرع الثاني: أنواع ونظم الخدمة العمومية. 9

المطلب الثاني: مبادئ ومعايير الخدمة العمومية. 12

الفرع الأول: مبادئ الخدمة العمومية. 12

الفرع الثاني: معايير الخدمة العمومية. 14

المبحث الثاني: ماهية الكفاءة في التوظيف. 16

المطلب الأول: مفهوم الكفاءة في التوظيف. 16

الفرع الأول: التّعريف بمبدأ الكفاءة في التوظيف. 16

الفرع الثاني: أساس مبدأ الكفاءة في التوظيف. 18

المطلب الثاني: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقته بغيره من المبادئ. 22

الفرع الأول: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف. 22

الفرع الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بغيره من المبادئ. 27

الفصل الثاني 33

الإطار القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف 33

المبحث الأول: تطبيقات مبدأ الكفاءة في التوظيف. 34

المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية. 34

الفرع الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة. 34

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على التوظيف على أساس المسابقة. 40

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي. 42

الفرع الأول: معيار الكفاءة في الترقية بالوظيفة العمومية. 42

الفرع الثاني: معيار الكفاءة في الفصل من الوظيفة العمومية. 46

المبحث الثاني: الحماية القانونية لمبدأ الكفاءة في التوظيف. 49

المطلب الأول: الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف. 49

الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية على مبدأ الكفاءة في التوظيف. 49

الفرع الثاني: أنواع الرقابة الإدارية لمبدأ الكفاءة في التوظيف.....53
المطلب الثاني: الرقابة القضائية على مبدأ الكفاءة في التوظيف. 54
الفرع الأول: رقابة المشروعية الخارجية. 54
الفرع الثاني: رقابة المشروعية الداخلية......56
الخـــاتمـــــة.....61
قائمة المصادر والمراجع.....62