جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق

طالبة الدكتوراه: آسية هتشان

ندوة علمية حول:

طرق التوظيف بالوظيفة العمومية

عنوان المداخلة:

شروط و كيفيات التوظيف الخارجي بالوظيفة العمومية

مقدمة

تعاظمت أهمية المورد البشري في أي نشاط اقتصادي كان أو إداري بازدياد الوعي بها، وعليه أصبحت مسألة توظيفه تحضى بعناية خاصة من قبل جميع الجهات المعنية بعملية التوظيف، وتخضع هذه العملية لشروط و تتبع فيها إجراءات قانونية حددها المشرع في عدة نصوص قانونية أبرزها الأمر رقم03/06 المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]سواء كان هذا التوظيف داخليا أو خارجيا، و تتجلى أهمية دراسة موضوع شروط و كيفيات التوظيف وبالتحديد التوظيف الخارجي في كونه يعتبر أهم الضمانات لتحقيق مبدأ المساواة في التوظيف، و كذا مبدأ الشفافية الذي من خلال تجذب اكبر الأعداد الراغبة في التوظيف في الحد من مشكل البطالة هذا من جهة و من جهة أخرى يخلق فرصا هائلة للاختيار الأنسب و الأكفأ لهذه الوظيفة.

لدراسة هذا الموضوع انطلقنا من الإشكالية التالية: **إلى أي مدى وفق المشرع في ضبط إجراءات و شروط التوظيف الخارجي بما يحقق توفقا بين متطلبات الوظيفة المطلوبة وخصائص المترشح لها؟.**

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الذي من خلال سنحاول تحليل النصوص القانونية المحددة لشروط و كيفيات إجراء مسابقات التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظيفة العمومية، كما وضعنا خطة بحث قسمناها إلى مبحثين أساسيين، تناولنا في المبحث الأول الشروط الواجب توافرها في المترشح للتوظيفة العمومية، و تناولنا في المبحث الثاني كيفيات التوظيف الخارجي بالوظيفة العمومية.

المبحث الأول: الشروط الواجب توافرها في المترشح للتوظيف العمومي

تناول المشرع شروط التوظيف للالتحاق بالوظيفة العامة في الفصل الأول تحت عنوان " التوظيف"من الباب الرابع تحت عنوان" تنظيم المسار المهني"من الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 15جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و قد استفتح هذه الشروط بتبنيه مبدأ أساسي و هام مستمد من الدستور آلا و هو "مبدأ المساواة" [2]بموجب المادة 74 من الأمر المذكور أعلاه و التي جاء فيها" يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية" وبناء عليه سنحدد الشروط الواجب توافرها في المترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية مفرقين بين الشروط الموضوعية (المطلب الأول)، و الشروط الشكلية(المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط الموضوعية

لابد أن تتوفر في المترشح للالتحاق بالوظيفة العامة شروط موضوعية حددها الفقه، و المتمثلة في شرط السن، شرط اللياقة الصحية و الجسمانية ، شرط الجنسية، شرط التمتع بالحقوق المدنية، شرط التمييز و أن يكون ذا أخلاق حسنة، أما في نظر القانون فقد اكتفى المشرع بتحديدها كما حددها الفقه دون أن يطلق عليها اصطلاح "الشروط الموضوعية"، و هذا بموجب المادة 75 من الأمر رقم 03/06، و التي جاء فيها " لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

– أن يكون جزائري الجنسية،

– أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،

– أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

– أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

– أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".

الفرع الأول: الجنسية الجزائرية

كما يقال لا نولد موظفين و لكن نصبح موظفين، أن خصوصية مهام الموظف هي التصرف لإشباع المصلحة العامة، إذ تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن و المواطنين، و من ثم فان الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة و يخضع بصفة كاملة لقوانينها و تشريعاتها و من العلوم أن جميع الدول تقتصر وظائفها العمومية على مواطنيها و ذلك تطبيقا لمبدأ السيادة الوطنية المعترف به دوليا و حرصا على " أمن الدولة"، و نجد في هذا الخصوص أن المشرع ذكر أن يكون المترشح جزائري الجنسية دون أن يشير ما إذا كانت هذه الجنسية أصلية أو مكتسبة [3].

الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية و حسن السيرة و الخلق

يعد هذا الشرط امتدادا لما كان مكرسا في الأحكام السابقة المنظمة للوظيفة العمومية[4]،ويمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من خلال مراجعة سلطات الأمن المختصة و الاطلاع على صحيفة سوابقه العدلية، و للإدارة في هذا الشأن الحق في أن تستخدم من الطرق ما تشاء لكي تتأكد من هذا الشرط[5].

الفرع الثالث: ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية

يندرج هذا الشرط تحت مظاهر المساواة في تحمل الأعباء العامة[6]، حيث نص المشرع من خلال المادة 75 المذكورة أعلاه على كل مترشح ـ من جنس ذكر ـ لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح

وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، و يستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا[7].

الفرع الرابع: شرط السن

لقد نص المشرع في المادة 78 من الأمر رقم 03/06 على الحد الأدنى لسن المترشحين للوظيفة العمومية و المقدرة بـ 18 سنة كاملة، و يهدف المشرع من وراء تحديد الحد الأدنى للتوظيف إلى حماية القصر من الاستغلال و ضمان حقوقهم في التمدرس و من جهة أخرى يهدف إلى ضمان حد ادنى من الإدراك و النضج لتولي الوظائف العمومية[8].

الفرع الخامس: إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة

يقصد به إثبات المترشح للمستوى التأهيلي المطلوب للمنصب الشاغر، و بالتأكيد تختلف المؤهلات باختلاف المناصب [9].

المطلب الثاني: الشروط الشكلية

تعتبر الشروط الشكلية هي مختلف الوثائق التي يجب على المترشح تقديمها كملف لالتحاق بالوظيفة أو أنها تلك الوثيقة أو الاستمارة المقدمة من الإدارة إلى المترشح لتثبيت المعلومات الخاصة والمرفقة بمجموعة من الوثائق و المتمثلة في طلب مكتوب، نسخة تبين المؤهلات العلمية، شهادة جنسية، نسخة من السوابق العدلية، شهادة طبية، شهادة أداء الخدمة الوطنية، شهادة الميلاد، كما

يمكن أن تقوم الإدارات المعنية بإجراء تحقيق إداري حول سيرة المترشح، و هذا ما أقره المشرع بموجب 77 من الأمر رقم 03/06، و التي جاء فيها "..كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق".

المبحث الثاني: كيفيات التوظيف الخارجي بالوظيفة العمومية

قبل دراسة الإجراءات المتبعة للالتحاق بالوظيفة العمومية لابد من التطرق إلى أنواع المسابقات التي أقرها المشرع للتوظيف الخارجي، و عليه سنتناول أنواع المسابقات (المطلب الأول)، و ثم نبين كيفيات تنظيمها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أنواع مسابقات التوظيف الخارجي

حدد المشرع بموجب المادة 80 من الأمر رقم 03/06 أنواع مسابقات التوظيف الخارجي حيث نصت على مايلي " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات،

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،

- الفحص المهني،

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".

المطلب الثاني: تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي

تتم عملية تنظيم مسابقات التوظيف على احترام مجموعة من الإجراءات القانونية التي تتم قبل و أثناء و بعد إجراء المسابقات، و تختلف هذه الإجراءات حسب أنواع المسابقات المذكورة أعلاه و هذه الإجراءات لا يمكن الاستغناء عنها نظرا لما قد تساهم به في ضمان نجاعة العملية في ظل التنظيم المعمول به و بالأخص منه المرسوم التنفيذي رقم 95/ 293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات و الاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية[10]المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 148/04 المؤرخ في 19ماي 2004،بناء عليه ستحاول دراسة هذه الإجراءات فيمايلي:

الفرع الأول: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات

يكون اختيار المترشحين على أساس المسابقة الاختيارية من خلال إجراء مسبق ، ويكون النجاح في امتحان المسابقة هو الفيصل النهائي للتعيين في الوظيفة العمومية[11]، و يتم هذا التوظيف بإتباع مجموعة من الإجراءات تتمثل في:

. المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة(مركزية . محلية) لفتح مسابقة على أساس الاختبار.

. تبليغ قرار فتح مسابقة على أساس الاختبار لمصالح الوظيف العمومي حسب الحالة (مركزية محلية) في أجل 10أيام من تاريخ التوقيع عليه.

. إبداء رأي مصالح الوظيف العمومي حول مدى مشروعية قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الاختبار في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ التوقيع عليه[12].

. فتح المسابقة بالإعلان عنها من خلال إشهار قرار أو مقرر إجراء المسابقة [13](نشرها في الصحافة المكتوبة، إلصاق إعلان المسابقة في الإدارة المعنية، مراكز الامتحان، نشرها على الموقع الالكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

. إرسال المترشحين ملفاتهم ابتداء من أول إشهار خاص بالمسابقة في اجل محدد قانونا.

. فتح سجل خاص بملفات الترشح.

. استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختبار المترشحين لدراسة ملفاتهم المقبولة.

. نشر محضر اللجنة المذكورة أعلاه إجباريا و يحتوي على أسماء المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، بالإضافة إلى أسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض.مع إرسال نسخة من المحضر إلى مصالح الوظيف العمومي في اجل 08 أيام من تاريخ التوقيع عليه.

. تبليغ المترشحين في ظرف يوما على الأقل قبل تاريخ المحدد لإجراء المسابقة.

. تسجيل طعون و دراستها.

. إجراء الاختبار بعد وضعها من قبل لجنة خاصة تسمى لجنة اختيار المواضيع.

. تصحيح الاختبارات و فرز النتائج.

. استدعاء الناجحين في الامتحان الكتابي في أجل لا يقل عن 15 يوما و دون أن يتجاوز الشهرين على أن يتم الإعلان النهائي عن الناجحين قبل 30 نوفمبر من كل سنة.

. إجراء امتحان شفوي للناجحين.

. استدعاء اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية للمداولة و يتم الإعلان عن الناجحين، كما يتم تحديد قائمة الاحتياطيين.

. إلصاق محضر إعلان النتائج في أجل 80 يوما من تاريخ التوقيع عليه، ثم يستدعى الناجحين و يتم تنصيب المعنيين وجوبا في أجل شهر ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر إعلان النتائج النهائية وهكذا قرارات تعيين المترشحين تسري ابتداء من تاريخ تعيينهم.

ملاحظة: إذا مضى شهر و لم يحضر ناجح يستبدل باحتياطي إلى غاية 31 ديسمبر من السنة المعنية[14].

الفرع الثاني: التوظيف على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، و هنا في هذه المسابقة تقوم على خمسة معايير للتعيين تتمثل في:

. ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المطلوبة في المسابقة.

. تكوين أعلى من الشهادة المطلوبة.

. الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

. الخبرة المهنية.

. نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار.

ملاحظة : إجراءات هذه المسابقة نفسها إجراءات المسابقة على أساس الاختبار، إلا في أجال فتح المسابقة، ففتح و تنظيم المسابقة في هذه الحالة لا يتعدى ثلاثة أشهر، بالإضافة إلى تشكيل لجنة المحادثة.

الفرع الثالث: التوظيف على أساس الفحوصات المهنية

تجري الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية و تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني.

يتم فتح و تنظيم الفحص المهني في ثلاثة أشهر و يخضع للإشهار أيضا.

أولا. بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

اختبار تطبيقي على عدة فحوص يرمي إلى تقييم مؤهلاتهم مدته ساعتين بمعامل 03، النقطة الاقصائية أقل من 20/06.

. اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعامل 01[15].

ثانيا. بالنسبة لرتبة الحاجب

اختبار كتابي في الثقافة العامة، و يهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل 02.

ثالثا. بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول و الثاني

تتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على مستوى الولائي :

. اختبار شفوي في الثقافة العامة معامل 02.

. اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات معامل 02.

. اختبار شفوي في قانون المرور معامل 03.

. اختبار تطبيقي في مادة السياقة معامل 04.

الفرع الرابع: التوظيف المباشر

هذا النوع في الحقيقة لا يحتاج إلى مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف و شروطها هو توفر المترشح و شغور المنصب دون الإشهار بها و أمثلتها التطبيقية توظيف المترشحين خرجي المدراس العليا للأساتذة، المدرسة الوطنية للإدارة...الخ[16].

.. خاتمة

إن التوظيف الخارجي للالتحاق بالوظيفة العمومية يعتبر أهم مصدر لتلبية حاجات المؤسسات و الإدارات العمومية من الموارد البشرية المؤهلة لرفع مستوى الخدمات الإدارية، و كما تم تناوله فقد وضع المشرع منظومة قانونية من خلالها يحدد الشروط و الكفيات الواجب إتباعها في عملية التوظيف و أية مخالفة لنصوص هذه المنظومة يؤدي لإلغاء مسابقة التوظيف و ذلك ضمانا للشفافية و مبدأ المساواة، كما أن هذه المنظومة تسعى لتحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة المطلوبة و خصائص المترشح لها غير أن عملية تفعيل نصوصها القانونية لم يكن في مستواها وذلك بالنظر لعدد التظلمات و الشكاوى التي تطال مسابقات التوظيف الخارجي بالوظيفة العمومية كل مرة والأمر راجع لانتشار المحسوبية و الفساد على حساب الكفاءة المهنية.

قائمة الهوامش و المراجع

[1] . الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 2006.

[2] . أنظر المادة 63 من دستور 1996 المعدل وفق آخر تعديلاته سنة 2016 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 46/16 المؤرخ في 30 جانفي 2016، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 2016.

[3] . عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة، الجزائر، السنة الدراسية 2014/2013)، ص 67 و 78.

[4] . سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر و الضمانات)، بدون ذكر رقم الطبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 46.

[5] . عديلة عبد الكريم ، المرجع السابق، ص 69.

[6] . سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، ص 48.

[7] . بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مُحَّد خيضر، الجزائر،السنة الدراسية 2014/2013)، ص 18.

[8] . سلوى تيشات، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، (شهادة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة أمُحَّد بوقرة بومرداس، الجزائر، السنة الدراسية 2010/2009)، ص 72.

[9] . عديلة عبد الكريم، المرجع السابق، ص 71.

[10] ـ الجريدة الرسمية عدد 57 المؤرخة في 04 أكتوبر 1995، ص 11.

[11] . عديلة عبد الكريم ، المرجع السابق، ص 72.

[12] . للمزيد من المعلومات راجع المرجع ذاته، ص 73.

[13] . سميحة لعقابي بشير الشريف، المرجع السابق، ص 60.

[14] . راجع عديلة عبد الكريم ، المرجع السابق، ص 73 إلى 76.

[15] . المرجع ذاته، ص77.

[16] . المرجع ذاته، ص 79 و 80.