

جامعة غرداية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



عنوان المذكرة

**طرق و أساليب التوظيف و دورها في الوقاية من الفساد الإداري
(دراسة تحليلية على ضوء التشريع الجزائري)**

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ :

- د فروحات السعيد .

إعداد الطالب :

- جقاوة الهواري.

- العربي أحمد.

لجنة المناقشة :

إسم و لقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ/ أبصير طارق	أستاذ مساعد "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
د/ فروحات السعيد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا مقررا
أ/ آيت عودية بلخير	أستاذ مساعد "أ"	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

السنة الجامعية:

2017 م - 2018 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

- قال الله تعالى: (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ)

الآية 26، سورة القصص .

- و قال أيضا: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ)

الآية 55، سورة يوسف.

- عن أبي ذر الغفاري رضي الله عنه قال : قلت يا رسول الله ألا تستعملني ؟ ، فضرب بيده على منكبي ، ثم قال : يا أبا ذر، إنك ضعيف ، و إنها أمانة، و إنها يوم القيامة خزي و ندامة ، إلا من أخذها بحقها ، و أدى الذي عليه فيها . رواه مسلم

- قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه لأصحابه : "تمنوا" ، فجعل كل رجل منهم يتمنى شيئا فقال : " لكني أتمنى بيتا مملوءا رجالا مثل أبي عبيدة بن الجراح " فقالوا له : ما ألوت الإسلام خيرا ، قال : " ذلك أردت " . رواه الحاكم

تشكر و عرفان

نشكر الله و نحمده سبحانه و تعالى أن وفقنا لإنجاز هذا العمل ونسأله أن يتقبله

منا وأن يجعله خالصا لوجهه الكريم وأن يجعله لنا دخرا يوم القيامة.

و إمتثالا لقول المصطفى عليه الصلاة والسلام "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فإننا نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير العميق للأستاذ الدكتور فروحات السعيد الذي

منحنا ثقته و لم يبخل علينا بنصائحه و توجيهاته .

و كذلك الشكر موصول للجنة المناقشة التي قبلت تحمل عبئ مراجعة وتصحيح

هذا العمل المتواضع و تصويب أفكاره و أخطائه بما تراه مناسبا و ملائما .

كما لا ننسى الأستاذ جقاوة قادة الذي منحنا كل الثقة في المضي قدما نحو

التحصيل العلمي ،و أيضا لا ننسى أن نتقدم بالشكر لكل من ساهم في إتمام هذا

العمل و كل من ساهم في وصولنا إلى هذه اللحظة دون إستثناء .

إهداء

إلى من تعهداني بالتربية في الصغر والديا الكريمين حفظهما الله

إلى إخوتي وأخواتي

إلى الزوجة الكريمة والغالية

إلى أبنائي حفظهم الله محمد عمر عبد العزيز و علي معاذ

إلى من أمدوني بالعون، وحفزوني للتقدم أخي قادة وبن حكوم علي

إلى كل من علمني حرفاً، وأخذ بيدي في سبيل تحصيل العلم

والمعرفة

إلى أصدقائي وزملائي

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي، ونتاج بحثي المتواضع.

جقاوة الهواري

الإهداء

قال تعالى: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسنا"
إلى من حملتني كرها ووضعتني كرها أمي الغالية التي لولا عطفها
و حنانها لما وصلت إلى ما انا عليه .
إلى من وقف معي في سرائي و ضرائي إلى من فارقني و تركني
من غير و داع أبي رحمه الله تعالى .
إلى إخوتي و أخواتي و أهلي و أقاربي كل بإسمة شاكرا و مقذرا
لهم تشجيعهم و مساندهم .
إلى كل الذين تعلمت على أيديهم إقرار بفضلهم و عرفان بجميلهم
إلى كل الأصدقاء الأعزاء .
إلى كل من حطر بقلبي و غاب عن قلبي للذين و سعتهم ذاكرتي
و لم تسعهم مذكرتي .
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة عملي راجيا من الله عز وجل القبول
و التوفيق و السداد .

العربي أحمد

قائمة المختصرات

- ج.ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

- ف : الفقرة .

- ق.أ.ع.و.ع : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- ص : الصفحة .

- ط : الطبعة .

- م : المادة.

- Op. cit : cité(e) avant.

- P : Page.

الملخص :

من أجل السير الحسن للمرفق العام و تقديم الخدمة العمومية في الدولة إستوجب وجود مجموعة من الموظفين ذي كفاءة و تأهيل معين، يشكلون ما يعرف بقطاع الوظيفة العمومية. ولإلتحاق بالوظيفة العمومية أوجب المشرع الجزائري إتباع أساليب وطرق للتوظيف منصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها ، وأن خرقها وعدم إحترامها سيؤدي إلى بطلان عملية التوظيف جراء الرقابة اللاحقة المفروضة عليها من قبل مصالح الوظيفة العمومية. وبدورها فإن هذه الطرق والأساليب لها تأثير مباشر في الوقاية من الفساد الإداري في عملية التوظيف في القطاع العام ، وهذا من خلال إحترام المبادئ المتعارف عليها دوليا ودستوريا، كمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة والصلاحية، بعيدا عن المحاباة والمحسوبية والوساطة. حيث أن المشرع الجزائري أعطي مجموعة من الضمانات و القواعد نص عليها في قانون 01-06 المؤرخ في 2006/02/20 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته في المادة الثالثة منه إذ شملت على معايير للوقاية من الفساد الإداري في مجال التوظيف في القطاع العام قبل و بعد التوظيف .

Summary:

In order to carry on good performance for public facility and service delivery in the state, is required to have a group of employees competent with a designated qualification constitute which is known as public function sector.

To join the public function the Algerian lawgivers oblige to follow recruitment methods and process set by applicable laws and regulations.

Breach and disrespect of that will result to the invalidity of recruitment process due to subsequent control imposed by public function services

As well these methods and process have a direct effect to prevent the administrative corruption in recruitment process at the public sector and this through the respect of internationally and constitutionally recognized principals Such as Equality Merit and eligibility Away from favouritism, prejudice and mediocrity

Whereas the Algerian lawgiver grant a range of guarantees and regulations determined in law 01-06 of 20/02/2006 related to the prevention of corruption in its third article which included the standards to prevent the administrative corruption related to the recruitment in public sector before and after employment.

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة ، و تحتل مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية ، من خلال التحكم في مواردها البشرية كما ونوعا و في تسخيرها لخدمة التنمية المستدامة .

إن بناء الوظيفة العمومية و تطويرها ، يعد من الضروريات و الأولويات في الدول الحديثة ذات التقاليد الراسخة و يدرج كمشروع سياسي بالدرجة الأولى إلى جانب المشاريع السياسية الأخرى ، فالعديد من المنظمات تركز في عالمنا المعاصر ضمن إستراتيجيتها على الإستثمار في الموارد البشرية وهذا من خلال عملية الإستقطاب التي تقوم بها والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر ، و تعتمد فيها على منطق الكفاءة و الجدارة و المساواة ، إن هذه العملية تحتل أهمية كبيرة في جميع المنظمات لاسيما المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري لكونها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الإجتماعية ، إذ بات لزاما عليها الإهتمام بمواردها البشرية إهتماما إستراتيجيا من خلال عمليات التطوير و التدريب و التأهيل ، و لا يكون هذا إلا بإتباع أساليب و طرق محددة للإنتقاء و التوظيف .

إذ أننا لا نبالغ إذا قلنا أن عملية إختيار الموظفين محور رئيسي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياساتها في التوظيف ، ويقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها . ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص والتنمية الوطنية بشكل عام ، أولى المشرع عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب اتباعها من أجل إختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل المناصب ، وأحاط هذه العملية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية إحترامها إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة ، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في

الجزائر ، والتي حرصت على تطبيق هذه المبادئ والقيم من أجل النهوض بهذا القطاع ، و باعتبار الجزائر أخذت بالنظام المغلق للوظيفة العمومية ، فقد أخذ المشرع بأنظمة قانونية محددة لإختيار الأفراد المؤهلين لشغل الوظيفة سواء أكان ذلك لأول مرة أو بسبب الترقيات ، و الذي يفترض أن يكون الأجدر و الأصلح و الأكفأ لشغلها .

إذ من الضروري إخضاع شغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها إلى معايير القدرة والصلاحية بعيداً عن المحاباة والمحسوبية والوساطة إذ تعد هذه السلوكيات عند ظهورها في عملية التوظيف فساداً إدارياً يولد لنا ظواهر إجتماعية و إقتصادية سلبية تؤثر على كيان الدولة كما أن حسن إختيار الموظفين يؤدي إلى حسن سير المرفق العام وبالتالي تحقيق المصلحة العامة .

فالمعادلة المطروحة هي أن حسن إختيار الموظفين يساوي حسن سير المرفق العام، وأنه إذا لم يحسن إختيارهم و يوضع لهم نظاماً قانونياً يوازن بين حقوقهم وبين واجباتهم، سرى الفساد في الدولة وأصبحت الوظيفة العامة لديهم سلعة يتاجرون بها ويستثمرون سلطاتها لتحقيق أغراضهم الشخصية ومصالحهم الخاصة بل ومصالح أقاربهم وأصدقائهم ، وللمحد من هذه السلوكيات السلبية قد أحاط المشرع بجملة من التدابير الوقائية تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام وتسيير حياتهم المهنية و هذا ما جاء به القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20/02/2006¹ ، بالتركيز على علاج مسبباته و تطبيقاً لمبدأ الوقاية خير من العلاج و كل هذا جاء نتيجة إصلاحات عميقة .

وهذا ما أكدت عليه اللجنة الوطنية لإصلاح هياكل الدولة ومهامها ، حيث جاء في تقريرها العام لسنة 2001² "أنه لا يمكن قيام إدارة قوية تساهم في تحقيق التنمية والحكم

¹ القانون 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج . ر ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006.

² التقرير العام للجنة إصلاح هياكل الدولة و مهامها ، رئاسة الجمهورية ، الجزائر ، جويلية 2001 ، ص 33 . 506 . 642 . 648 .

الراشد بدون صرح إداري قوي قائم على الحرفية والحياد في إطار إصلاح منظومة الوظيفة العمومية من خلال اعتماد أنظمة صارمة في إنتقاء المترشحين للوظيفة العمومية ضمانا لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، والعمل باستمرار على تامين وظيفة تسيير الموارد البشرية، وتعزيز ميكانيزمات مراقبة الشرعية التي تضطلع بها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومصالح وزارة المالية وتكريس نظام للموظفين يحدد مهامهم وحقوقهم وواجباتهم تحديداً دقيقاً إلى جانب التزامات الدولة كعمون للوظائف ، وإعتماد استراتيجية واضحة المعالم والأهداف في مجال تسيير الموارد البشرية ، وغرس و تلقين ثقافة المرفق العام، و تطوير الأخلاقيات الحقيقية للمهنة، وتطوير منظومة تكوين أعوان الدولة و تأهيلهم و تحفيزهم في خدمة الإحترافية ."

وجاء الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15¹، في ظل هذه التحولات التي عرفتتها الدولة في المجال السياسي والإقتصادي والإجتماعي، مما فرض إعادة النظر في الوظيفة العمومية بما يسمح لها بالتكيف مع هذه التحولات والدور الجديد للدولة، وتشجيع قيام إدارة محايدة وناجعة قادرة على الإستجابة لتطلعات المواطنين والتطور مع محيطها ، وتطوير عملية تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية ، ووضع منظومة تكوين مندمجة وإعادة الإعتبار لقطاع الوظيفة العمومية ولنظام الموظفين.

أولاً : إشكالية البحث

في إطار كل ما سبق تتمحور إشكالية هذه الدراسة :

- فيما تتمثل طرق وأساليب التوظيف ، و ما مدى تأثيرها في الوقاية من الفساد

الإداري؟

و تندرج عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية :

¹ الأمر رقم:06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج . ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 .

- ماذا نقصد بعملية التوظيف؟ وماهي أهميتها بالنسبة للإدارات والمؤسسة العمومية؟
- كيف تتم عملية التوظيف بالإدارات و المؤسسات العمومية ؟
- ماهي مظاهر الفساد الإداري المرتبطة بالتوظيف ؟
- فيما تتمثل معايير التوظيف للوقاية من الفساد الإداري؟

ثانيا :حدود الدراسة :

- تركز هذه الدراسة على الجانب القانوني للتوظيف و سنحصر دراستنا في الموظف الذي عرفته المادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي : "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"، وعليه نستبعد في هذه الدراسة الأعوان المتعاقدين ، والأعوان المؤقتين و كذا المناصب و الوظائف العليا ؛
- إضافة الى دراسة محتوى المادة الثالثة من القانون 01_06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته¹ و أهم القواعد الواجب إتباعها في عمليات التوظيف و سير الحياة المهنية للموظف في القطاع العام .

ثالثا : أهمية الدراسة

- تظهر أهمية الدراسة من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون الوقاية من الفساد و مكافحته وهذا من عدة جوانب :
- أهمية الوظيفة العمومية بصفة عامة ونظام التوظيف بصفة خاصة ؛
- بما أن الموظف العام هو المكلف بالقيام بنشاطات المرفق وتسييره بانتظام ، فهو بهذا يشكل العنصر الفعال في نجاح أو فشل المرافق العامة المكونة لكيان كل دولة ؛

¹ القانون 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، مرجع سابق .

- تحقيق المصلحة العامة وكذا توفير النجاح والإستمرارية لأي منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله ؛

- أهمية التدابير الوقائية في القطاع العام خاصة في التوظيف والحد من الفساد الإداري ؛
- أهمية توظيف مستخدمي القطاع العام وتسيير حياتهم المهنية والأداء الصحيح والنزيه والسليم لها؛

- أهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص وهذا من أجل تحقيق أهدافها المسطرة بإنشاء أفضل الكفاءات من المورد البشري المؤهل ، وأهميته بالنسبة للتنمية الوطنية بشكل عام.

رابعا: أسباب إختيار الموضوع

إن إختيارنا لموضوع هذا البحث يعود إلى أسباب أمتزج فيها الجانب الذاتي بالموضوعي فالتوظيف في إحدى المؤسسات الإدارية العمومية هو مطالب يراودنا، كما أنه بات شائع لدى أوساط المجتمع أن التوظيف يخضع للوساطة و هو تعدي صارخ على مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة ، وما ينتج عنهم من عدم سير المرافق العامة ، و منه عدم تحقيق المصلحة العامة ، كما أن قلة الدراسات القانونية و بحكم التطورات الحاصلة ، قد أثار فضولنا ورغبتنا في تقصي خباياه ، و إدراكا منا لأهمية هذا الموضوع ، كونه أداة لتحقيق أهداف الإدارة و المؤسسات العمومية ،سعيانا للتعرف على مختلف أنماط التوظيف و الإجراءات القانونية و التنظيمية المتعلقة بها ، و أهم التدابير و القواعد الوقائية لإنجاح هذه العملية .

خامسا :أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بلوغ جملة من الأهداف هي :

- التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ومعرفة مدى نجاعة هذه النصوص و مساهمتها في الوقاية من الفساد الإداري و مواكبتها للتطورات التي يشهدها العالم .
- إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة بالإدارة العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة و الجدارة العالية.
- الخروج بنتائج وتوصيات قد تفيد السلطات المسؤولة عن القيام بمهمة إختيار و توظيف الموارد البشرية بالإدارات العمومية بمعرفة النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف العمومي والعمل على تفاديها خاصة وأن هذه الدراسة نابعة من واقع الإدارات العمومية الجزائرية .

سادسا :الدراسات السابقة

- لقد تم تناول موضوع الوظيفة العمومية في الجزائر من قبل باحثين سابقين و تمثلت هذه الدراسات على سبيل المثال :
- تيشات سلوى مذكرة ماجستير تحت عنوان :أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظف بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس- 2010/2009.
- عالجت الإشكالية التالية :

- إلى أي مدى يمكن أن تساهم أنماط التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية في توفير الكفاءات اللازمة لخدمة المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ؟
- من بين النتائج المتوصل إليها :

- إن المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها إذ وجب اعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة

العمومية يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة و عادلة تضمن محاربة الانحراف و الرداءة داخل الإدارة العمومية و تسمح له بممارسة حقوقه وواجباته .

حيث نلاحظ أن هذه الدراسة جاءت بأنماط التوظيف ودورها في حسن سير المرفق العام أما دراستنا فكانت عن دور هذه الأنماط في الوقاية من الفساد الإداري.

حسونة بلقاسم ، مذكرة ماستر تحت عنوان :الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2013/2014.

عالجت الإشكالية التالية :ما هي الضوابط القانونية المعتمدة للإلتحاق بالوظيفة العمومية من قبل المشرع الجزائري ؟

من بين النتائج المتوصل إليها :

في إطار الضوابط المسبقة للإلتحاق بالوظيفة العمومية تطلب المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من الضوابط الموضوعية التي يؤدي تخلفها أو تخلف إحداها إلى إنتفاء الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية ، و التي من بينها ضابط الجنسية ، ضابط التمتع بالحقوق المدنية ، ضابط السن و القدرة الذهنية و البدنية ،ضابط الخدمة الوطنية .

تناولت هذه الدراسة جزئية من موضوعنا و هي أنماط التوظيف .

غوفي هارون مذكرة ماستر تحت عنوان :المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية جامعة محمد خيضر بسكرة 2014،عالج الإشكالية التالية :ما هي المبادئ التي تحكم

الوظائف العمومية و مدى تأثيرها في النصوص القانونية ذات الصلة ؟

من بين النتائج المتوصل إليها :

أن التعيين في الوظائف العامة يخضع أساسا لمبدأ مساواة الموظفين أمام تولي الوظيفة و يصادف هذا المبدأ أو يظهره مبدأ التعيين طبقا للكفاءة و الجدارة .

تناولت هذه الدراسة جزئية من موضوعنا أيضا و هي المبادئ المعتمدة في التوظيف .

سابعاً : صعوبات الدراسات

- عدم إمكانية الإعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير في دراستنا نظراً للخصوصية التي يتميز بها الموضوع لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.
- ضيق الوقت و نقص الدراسات المتخصصة.
- صعوبة البحث في مجال الوظيفة العمومية بسبب تشعب مراجعها (قوانين ، مراسيم ، منشور ، تعليمات ،.....) .

ثامناً: المنهج المتبع في الدراسة

إن طبيعة الموضوع تقتضي إستخدام كل من :

- المنهج الوصفي و الذي من خلاله تم تحديد كل من التوظيف و الموظف و طرق التوظيف المتبعة و الفساد الإداري .
- المنهج التحليلي وذلك في توضيح المعايير الأساسية للوقاية من الفساد في عملية التوظيف و مظاهر الفساد الإداري المرتبطة بها .

حتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة ثم الأخذ بالطريقة القائمة على الفصول.

وقد إعتدنا في بحثنا على الخطة التالية و المقسمة إلى فصلين ، الأول تحت عنوان : الإطار المفاهيمي لطرق التوظيف و الفساد الإداري و ضمن هذا الفصل مبحثين : المبحث الأول تعرضنا لمفهوم الوظيفة العامة و طرق التوظيف من خلال تعريف كل من الوظيفة العامة و الموظف، وعرجنا على طرق التوظيف المتنوعة بإجراءاتها و شروطها أما المبحث الثاني جاء فيه مفهوم الفساد الإداري و علاقته بالتوظيف و قمنا فيه بتعريف الفساد الإداري و أسبابه و نماذج عنه و كذا مظاهر الفساد المرتبطة بالتوظيف. أما الفصل الثاني تحت عنوان :

معايير التوظيف للوقاية من الفساد ، و قد تضمن مبحثين : المبحث الأول معايير ما قبل التوظيف و تناولنا فيه كل من مبدأ المساواة و الإستحقاق أو الجدارة .

المبحث الثاني معايير ما بعد التوظيف و تطرقنا فيه إلى دراسة كل من التربص و التكوين و التحفيز .

وفي الأخير خاتمة البحث ، بها جملة من النتائج و الإقتراحات و التوصيات .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لطرق التوظيف و الفساد الإداري

تمهيد :

يستلزم قطاع الوظيفة العمومية الوسائل البشرية المتمثلة في الموظف الذي يقوم بتسيير المرفق العام في الدولة و هذا لخدمة الصالح العام و المنفعة العامة ، مما يستوجب طرق و آليات قانونية للتوظيف و التي لها دور بارز في مكافحة الفساد على مستوى الهيئات و الإدارات العمومية و ذلك من خلال الإجراءات المتخذة لإختيار الشخص المناسب في المكان المناسب، وقبل إبراز هذه الأهمية سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى بعض المفاهيم حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول : مفهوم الوظيفة العامة و طرق التوظيف.

المبحث الثاني : مفهوم الفساد الإداري و علاقته بالموظف.

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة و طرق التوظيف

سنتطرق في هذا المبحث إلى بعض المفاهيم المتعلقة بالوظيفة العامة و طرق التوظيف حيث سنتناول في المطلب الأول تعريف كل من الوظيفة العامة و الموظف و التوظيف و أهميته أما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى مختلف طرق التوظيف في التشريع الجزائري و كيفية إكتساب صفة الموظف .

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة و الموظف

و يتضمن هذا المطلب تعريف الوظيفة العامة في الفرع الأول، و تعريف الموظف في الفرع الثاني أما الفرع الثالث فسننتطرق فيه إلى تعريف التوظيف و أهميته.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

أولاً: لغة

أصلها من الفعل الثلاثي (وظف) يظيف و ظفاً، وهي كلمة تدل على تقدير شيء و الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم رزق أو طعام و جمعها وظائف وهي "التقدير والديمومة، والتقدير يكون في منح بدل تقديم الشيء و بشكل دوري ودائم"¹.

ثانياً: اصطلاحاً

هناك عدة تعريفات لمصطلح الوظيفة العامة منها :

(أ) - **التعريف الأول:** الوظيفة العامة هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و الأنشطة يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل إدارة، يهدف من خلالها تحقيق المصلحة العامة²

¹ عبد العزيز سعدمانه العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2013، ص 13.

² محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 6.

(ب) - **التعريف الثاني:** هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي موجودة قبل وجود الموظف و بالتالي فهي مستقلة في وجودها بحقوقها و واجباتها عن من يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها¹.

ثالثا: تعريف الوظيفة العمومية في النظم المقارنة

يسود العالم نظامين رئيسيين للوظيفة هما (النظام المغلق - النظام المفتوح):

(أ) - تعريف الوظيفة وفق النظام المغلق (نظام السلك الوظيفي):

ويسود هذا النظام في أغلب الدول الأوروبية و أيضا في الجزائر و يعرف الوظيفة العمومية أنها عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف ليستمر فيه حتى نهاية خدمته أو إحالته على التقاعد² وهذا يعني أن الموظف العمومي لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة بل يحق للإدارة العمومية أن تستفيد من خدماته للقيام بعمل آخر.

* خصائص النظام المغلق:

- وجود قواعد قانونية متميزة تحكم شؤون الموظفين العموميين يطلق عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³؛
- وجود نظام التدرجي: أي أن الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معنيا و لمدة معينة إنما لينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري و ليتمكن انطلاقا من هذه

¹ أبوزيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 35.

² بن عيسى الشريف عبد القادر، تقييم مستوى إستخدام التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة إدارة الجمارك)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 84.

³ طارق المجذوب، الإدارة العامة، العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري، دار النشر بيروت ، 2000، ص 287.

الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توقف بين مطامحه الشخصية و حاجيات الإدارة¹.

(ب) - تعريف الوظيفة وفق النظام المفتوح (نظام الاستخدام):

ويسود هذا النظام في الدول الأنجلوسكسونية مثل (الولايات المتحدة الأمريكية كندا) ويعرف الوظيفة العمومية على أنها مجرد أنشطة و اختصاصات قانونية. و الإدارة العمومية وفق هذا النظام مؤسسة كسائر المؤسسات أي أن موظفوها لا يخضعون لنظام قانون خاص مثل النظام المغلق.

* خصائص النظام المفتوح:

- البساطة لأن الإدارة العمومية يقتصر دورها على تصنيف الوظائف و تحديد المواصفات و المؤهلات اللازمة لكل منهما وكذا تحديد مواصفات شاغليها؛
- المرونة بحيث أن المنظمة أو الهيئة يمكنها فصل الموظفين الذين لم تعد بحاجة إليهم ولا تكون مجبرة على تأمين وظائف أخرى لهم.

رابعاً: تعريف الوظيفة العمومية وفق النظام الجزائري

الوظيفة العامة هي مهنة تتميز بالدوام و الاستقرار و تخضع لقانون مغاير لقواعد القانون الخاص يطلق عليه القانون الأساسي للوظيفة العامة، وعليه فالجزائر تبنت النظام المغلق في تعريف الوظيفة العامة كون هذه الأخيرة عبارة عن خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية².

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 14.

² محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة و التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1988، ص 31.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام

أولاً: تعريف الفقه الجزائري للموظف العام

(أ) - **عمار بوضياف** : مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور ، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرفق القطاع العمومي ، وظيف عمومي ، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور ، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمنتفعين وتبيين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز¹.

(ب) - **عبد الرحمان محيو أحمد**: الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من القانون الوظيف العمومي، و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتتبة².

و عليه من خلال التعريفين السابقين الموظف العام هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة والسلطات الأخرى، بالطريقة المباشرة بناء على تعيين يصادق قبولا لدى الموظف³.

ثانياً: تعريف الموظف العام في القانون الأساسي للوظيفة العامة 06 - 03

لم يقدم الأمر 06 - 03⁴ تعريفاً واضحاً للموظف العام حيث ورد في مادة 04 منه " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبته في السلم الإداري"، وعليه فالمادة أعطت موصفات لإضافة صفة الموظف العام على الشخص وهي:

¹ عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الريحانة ، الجزائر ، 1999 ، ص 152 .

² محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق ، ص 35.

³ محمد عبد الحميد ابوزيد، المرجع في القانون الإداري، ط 2، مطبعة العشري، مصر، 2007، ص 190.

⁴ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

- صدور قرار بالتعيين من السلطة المختصة؛

- أن يشغل الشخص الوظيفة بصفة دائمة منتظمة ومستمرة؛

- أن يزاول الشخص الخدمة في مرفق عام؛

- موافقة الشخص على الإلتحاق بالوظيفة.

وتجدر الإشارة إلى أنه يطبق الأمر 06 - 03 على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، ويقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية: المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير ممرضة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي. ولا يخضع لهذا الأمر القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان¹.

ثالثا: تعريف الموظف العام وفق قانون مكافحة الفساد 06 - 01

حيث عرفته المادة 2 فقرة ب على أنه:

- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته؛

- كل شخص آخر يتولى و لو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقديم خدمة عمومية؛

¹ بوساحية عبد الحكيم، مسؤولية الموظف العام التأديبية، رسالة ماجستير، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر، 2000، ص 6-7.

- كل شخص آخر معرف على أنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما¹.

و عليه فالقانون رقم 06 - 01 وسع من نطاق تعريف الموظف العام فشمّل فئات ومجموعات عديدة وهذا من باب الوقاية من الفساد و بالتالي قطع المجال على كل من تسول له نفسه الاتجار بالوظيفة العامة و جعلها مطية لقضاء مآربه الشخصية.

الفرع الثالث: تعريف التوظيف و أهميته

أولاً: تعريف التوظيف

(أ)- لغة: اسم من فعل وظف يوظف، توظيفاً، و يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، إنتاج سلع و خدمات جديدة.

(ب)- اصطلاحاً: هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب التشغيل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات و واجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغراً².

و يمكن تعريف التوظيف أيضا على أنه النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب عمل شاغرة في الإدارة أو المؤسسة³.

¹ م 2 ف ب من القانون 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق .

² تيشات سلوى، مرجع سابق ، ص 11.

³ بن مازوزيه عبد القادر، مرشدك القانوني و الإداري دليل الموظف الجزائري، الجزائر، 2017، ص6.

ثانيا: أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المؤسسات و الإدارات العامة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المرفق العام من العنصر البشري من خلال مبادئ و طرق التوظيف، هذا من جهة ومن جهة أخرى يعتبر أحد العناصر التي تساهم في استمرارية المرفق أو بالأحرى في أداء المرفق مهامه بانتظام و إضطراد، وعليه فإن أي نقص في التوظيف هذا يؤدي إلى عدم وجود زيادة في العنصر البشري و بالتالي وجود اضطراب في أداء المرفق لخدماته للمنتفعين منه و بالتالي حياد المرفق عن المبدأ الذي أنشأ من أجله ألا وهو مبدأ استمرارية المرفق العام في تقديم خدماته للمواطنين.

المطلب الثاني: طرق التوظيف و اكتساب صفة الموظف

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين و التنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف المختلفة و وضع المشرع أيضا مجموعة من الشروط التي يتوجب توفرها لشغل وظيفة عمومية بصفة رسمية و اكتساب صفة لهذا الموظف حفاظا على المصلحة العامة .

الفرع الأول : طرق التوظيف

إعتمد المشرع الجزائري عدة طرق في التوظيف حتى يضمن الحياد و توفر الفرص لكل من تتوفر فيه شروط التوظيف ، و هذا التنوع في طرق التوظيف يكرس مبدأ المساواة في شغل وظيفة شاغرة .

و قد جاء ذكر هذه الطرق في المادة¹80 من الفصل الأول من الباب الرابع من الأمر 06-03 و تتمثل في مسابقات التوظيف الخارجي و مسابقات التوظيف الداخلي .

¹ يتم الإلتحاق بالوظائف العامة عن طريق :

- المسابقة على أساس الإختبارات

أولاً : طرق التوظيف الخارجي

أ) المسابقات على أساس الاختبارات :

إن المسابقة على أساس الإختبارات هي من أهم صور نظام المنافسة أو الامتحان أو المسابقة للإلتحاق بالوظيفة العامة أي أن الذين يترشحون لتقلد أية وظيفة يتحلون بنفس المستوى و إن اختلفت شهاداتهم .

و سميت المسابقات على أساس الإختبارات بالإمتحانات التحريرية ، و ذلك أن المترشحين لشغل الوظيفة يتم إمتحانهم كتابيا ، و كأنهم في إختبار دراسي ، و هذا من أجل تقييم معارفهم العلمية و اللغوية في بعض الاحيان ، كما تعتبر الإمتحانات التحريرية وسيلة للكشف عن مدى توفر المعلومات و المعرفة اللازمة لبعض الوظائف ، حيث تسهر على وضع أسئلة الإمتحان لجنة محايدة ، تتسم أسئلتها بالموضوعية و التركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة . و تهدف من خلالها من التثبت و التحقق من صلاحية المتسابق و كفاءته لشغل الوظيفة و تحمل أعبائها¹ .

إن هذا الأسلوب يعمل على كشف صلاحية المترشحين لتولي الوظائف العامة حيث يحقق تكافؤ الفرص و المساواة و العدالة بين المترشحين إذ يجعل شغل الوظائف العامة لأحق الناس بها من حيث الكفاية و القدرة على تحمل مسؤولياتها و واجباتها .

و بقدر ما لهذا النظام من محاسن ، باعتباره نظام ديمقراطي للتوظيف و موضوعي يبعد الإدارة عن المحسوبية و غيرها من أنواع الفساد الإداري ، إلا أنه لم يسلم من

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين .

- الفحص المهني .

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

¹ سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 257 .

الانتقادات ذلك أن بعض الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات ، غالبا ما يتمتعون بذاكرة قوية ، و لديهم حصيلة كافية من المعلومات أو من الاشخاص الذين لهم ملكة حفظ قوية و بالمقابل قد لا يكشف نظام المسابقات على أساس الاختبارات على الصفات الاخرى التي تهم الوظيفة ، كالمقدرة على القيادة و اتخاذ القرارات ، و مدى تحمل المسؤولية و روح التجديد ¹.

أما عن الإختبارات التي تقوم عليها المسابقة قد تكون كتابية أو شفوية أو عملية و قد يجمع بين نوعين أو أكثر من الإختبارات . و مسألة تحديد نوع الإختبارات و معاملاتها و مدتها و كيفية إجرائها تضبط بموجب قرار إداري يحدد الإطار التنظيمي لهذا النوع من المسابقات ، يصدر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة ، و الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ².

و يستوجب ليكون هذا الاسلوب شفاف مراعاة بعض الاعتبارات أو الضمانات التي تعد مبادئ عامة له منها ضمانات موضوعية و ضمانات تتعلق بالمرشحين:

- موضوعية الاختبارات إذ يستوجب وضع الاختبارات من طرف متخصصين في الوظيفة العمومية؛

- إشراف جهة مستقلة عن الاختبارات و هذا ما نصت عليه المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص

¹ ماجد راغب الحلو ، علم الادارة العامة و مبادئ الشريعة الاسلامية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية 2004 ، ص 284 .

² م 08 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 ، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ، ج . ر ، العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 03 مايو 2012 .

المهنية ، إذ أكدت على إسناد مهمة الإشراف على المسابقات على أساس الاختبارات إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها ؛

- ضرورة الإعلان عن المسابقة على أساس الاختبارات بالقدر الذي يحقق العلم للذين تتوفر فيهم شروط الوظائف المراد شغلها؛

و هذا ما نصت عليه المادة 12 من الرسوم التنفيذية رقم 12-194 السالف الذكر.

- أن تكون المسابقة على أساس الاختبار مفتوحة لكل من تتوفر فيهم شروط المشاركة في إمتحان المسابقة للتقدم لأدائه و الالتزام بعدم رفض أي مترشح إلا لأسباب تقوم على المصلحة العامة؛

- أن يتم التعيين طبقا لترتيب قائمة الناجحين النهائية في الاختبارات و هذا ما نص عليه المادة 81 من الامر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)؛

- إن إعلان النتائج يكون من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق و فصلت في ذلك المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 السالف الذكر.

فالتزام الإدارات بهذه الاعتبارات و غيرها من الأسس التي تقتضيها روح المنافسة كفيل وحده للإدارة الحصول على أفضل العناصر من حيث الكفاءة و القدرة و الخبرة.

ب (المسابقة على أساس الشهادات :

جاء ذكرها في نص المادة 80 من الامر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)

: "... المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين ..."¹، و هو طريق خاص للتوظيف لا يشمل كل الأسلاك و لا يوجد إمتحان كتابي به و إنما تكون المسابقة على أساس الشهادة و ذلك بإختيار من بين المتنافسين على أساس المؤهل

¹ م 80 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

و الخبرة المكتسبة و الأعمال المنجزة قصد توظيف الأحسن لشغل المناصب المالية المفتوحة . أما بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بالمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية لم يعرف المسابقة على أساس الشهادات إلا أنه جعل من هذا الطريق للتوظيف طريقا أساسيا ، بل أكثر من ذلك أوجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف إجراء مسابقة على أساس الشهادات إذا كانت تشغل أعوان متعاقدين أو أعوان في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.¹

و أكدت هذا الأمر التعلية رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 20/02/2013 بشكل صريح² و هذا لما يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين، و إعطاء معنى و غاية للسياسات العمومية للإدماج المكرسة عن طريق جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي.

و وضعت المادة 9 من المرسوم التنفيذي 12/194 السالف الذكر جملة من المعايير للإنتقاء في المسابقة على أساس الشهادة و هي :

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة؛
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة؛
- الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء؛
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص ، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول ؛

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، مرجع سابق .

² التعلية رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 صادرة عن المدير العام للتوظيف العمومية.

- تاريخ الحصول على الشهادة ؛

- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

بينما تتجسد أهمية المسابقة على أساس الشهادة في تحقيق مبدأ المساواة و مبدأ الاستحقاق أو الجدارة و إبعاد النفوذ السياسي و الحزبي عن ميدان الوظيفة العمومية و تثمين الشهادات و الخبرات المكتسبة . و لنجاح المسابقة على أساس الشهادات يستوجب عدة ضمانات :

- موضوعية معايير الانتقاء و الفحوص و الدقة و هذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بالتنظيم السابقات و الامتحان و الفحوص المهنية¹؛

- إشراف محايد و مستقل حيث جاء في التعليم رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية أن مهمة دراسة الملفات المترشحين و تنقيط المعايير و تشكيل لجنة الانتقاء أسندت للإدارة المعنية بالتوظيف ، و هذا لا يضمن نزاهة وحياد المسابقة و شفافتها ؛

- الاعلان عن المسابقة بالقدر الذي يحقق العلم لكل من تتوفر فيهم الشروط و أن يتم ترتيب الناجحين حسب درجة الاستحقاق².

ج (الفحص المهني :

الفحص المهني هو طريق من طرق التوظيف المنصوص عليها في المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع) و هو اختبار للكفاءة المهنية للمترشحين و إختيار أحسن العناصر القادرة على ممارسة مهام و وظائف غالبا ما ترتبط بنشاطات ميدانية تطبيقية محددة حيث تكمن أهميته في تثمين الكفاءة المهنية من خلال إشتراط

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مرجع سابق.

² المادة 81 من الأمر 06-03 مرجع سابق و المادتان 12-27 من المرسوم التنفيذي 12-194 مرجع سابق.

مستوى تأهيل يتناسب مع الوظائف المراد شغلها ، و يعتمد الفحص المهني على التنافس بين المترشحين ، و هو ضروري في بعض الوظائف التي تحتاج الى كفاءة تطبيقية و القدرة على التحكم. و لضمان نجاح هذا النوع من التوظيف هناك ضمانات موضوعية في الإختيار الأنسب لموضوعات الفحوص المهنية مما يكشف على القدرة الحقيقية للمترشحين حيث تجمع بين الجانب التطبيقي و النظري و النفسي ، و ضرورة إشراف لجنة أو مؤسسة تكوين كمرکز الامتحان و يكون متخصص ومحايد لكي يضمن نزاهتها و شفافتها.

حيث نجد أن المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية مهمة الاشراف على الفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص يعادل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها كما أن الفحوص المهنية تشترك مع المسابقة على أساس الاختبارات أو الشهادات في الاعلان و فتح المسابقة لجميع المترشحين سواء كانوا موظفين أو غير موظفين و ترتيب الناجحين في قائمة على حسب درجة الاستحقاق¹.

د (التوظيف المباشر :

جاء ذكره في المادة 80 من الامر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع)
 "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة ..".

¹ المادة 81 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق ، و المادتان 12 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مرجع سابق.

حيث يرى الاستاذ الطيب السعيد أن التوظيف المباشر هو: " توظيف المترشح مباشرة في بداية السلم الاداري ، أو في إحدى رتبته دون إجتياز المسابقة ، أو امتحان مهني ، وهو بهذا المعني يشكل إستثناء على قاعدة المسابقة إلا أنه لا يعتبر الطريق الوحيد في التوظيف¹"

التوظيف المباشر هو توظيف من بين المترشحين المتكويين تكوين متخصص في مؤسسة مؤهلة و منصوص عليها في القوانين الاساسية الخاصة بالوظيفة العمومية مباشرة دون إجراء مسابقة أو فحص مهني .

و يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونيا مثل : الاشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة ، فهو يوفر العنصر البشري المتكون تكوينا متخصصا للإدارة، و يربط الوظيفة العمومية بالتكوين ، و هذا يعود بالفائدة على الادارة و التخصص في الاداء و الاستجابة لمتطلبات المرفق العام ، و هو من أنجع طرق التوظيف.

و لضمان نجاح هذا التوظيف المباشر و المسبوق بتكوين متخصص لا بد من :

- نزاهة المسابقات العامة للاتحاق بالتكوين المتخصص ؛

- كما يجب أن يكون عدد المترشحين للتكوين لا يفوق عدد الوظائف الشاغرة² لأن ذلك فيه زيادة إنفاق و فقدان للرابطة المباشرة بين التكوين و التوظيف؛

- ضرورة إلحاق المتخرجين من مؤسسات التكوين بالوظائف الموافقة لمضمون هذا التكوين الذي خضعوا له ، ولا يعينوا في وظائف غير التي تكونوا لأجلها؛

¹ Essaid TAIB , droit de la fonction publique ,houma ,alger , 2005 , p121

² محمود حلمي ، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري و بالقطاع العام ، ط 1 ، دار الإتحاد العربي للطباعة ، القاهرة ، 1970 ، ص 659.

- إذا كانت الإدارة المعنية بالتوظيف ليست هي المشرفة على التكوين أوجب الأخذ بالمساواة و الشفافية و النزاهة في اختيار المترشحين للوظائف الشاغرة.

و أخيرا يمكن القول أن توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية يعتمد على التوظيف الخارجي من خلال تنظيم مسابقات التوظيف غير أن هذا لا يعني أن طريقة التوظيف الخارجي هو المنبع الوحيد لتلبية احتياجات المؤسسات و الإدارات العمومية من الموظفين بل يمكنها سد حاجياتها عن طريق التوظيف الداخلي أيضا من خلال قيامها بترقية موظفيها لتولي المناصب الشاغرة.

ثانيا : طرق التوظيف الداخلي

إلى جانب التوظيف الخارجي هناك التوظيف الداخلي أو ما يسمى بالترقية ، و بما أن الجزائر أخذت بنظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يرتكز على المسار المهني فلا شك أنها وضعت الآليات القانونية لتحقيق ذلك، و تعتبر الترقية الأداة القانونية التي تعكس هذا التوجه الذي أخذ به المشرع الجزائري .

أ (الترقية :

جاء في المادة 38 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ا ع و ق) التي تنص على ما يلي : " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة من خلال حياته المهنية"¹

و عرف الأمر رقم 06-03 أنواع الترقية حيث جاء في نص المادة 106 منه " تتمثل الترقية في الدرجات في انتقال من درجة الى درجة الأعلى مباشرة ، و تتم بصفة مستمرة حسب الوثائق و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم" و يعتبر هذا النوع من الترقية بالترقية في الدرجة.

¹م 38 من الامر رقم 06-03، مرجع سابق.

أما الترقية في الرتبة فقد نصت عليها المادة 107 من نفس الأمر بأنها " ... يقدم الموظف في مساره المهني ، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة".

أما فقهما فقد عرف عمار عوابدي الترقية بأنها : " عملية إدارية فنية قانونية تنقل و ترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق و الإجراءات القانونية و اللاتحفية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري و الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام و اطراد و بكفاية و رشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة " ¹

و عرف خالد دباش الترقية بأنها : " تحسين الحياة الوظيفية " ، و التي تترجم إما بمجرد زيادة في الراتب ، و إما بالإضافة للزيادة في الراتب الترقية إلى السلك الأعلى ² و اعتبرها آخرون حقا للموظف بالارتقاء في السلم الوظيفي و الإرتقاء من الوظيفة الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة و المسؤولية. ³

أما الدكتور عمار بوضياف فقد اعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، لما لها من أثر مادي و معنوي بالنسبة له ، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يرتقي في سلم الوظيفة العامة ⁴ .

¹ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 314 .

² مصطفى الشريف ، أعوان الدولة و توظيفهم بالإدارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 1977 ، ص 78 .

³ محمد جلال الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن 2011 ، ص 324

⁴ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر و التوزيع ، 2005 ، ص 113 .

و عليه يمكن تعريف الترقية بأنها عملية إدارية فنية و قانونية تتخذها السلطة المختصة بحيث يتقدم فيها الموظف من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة (ترقية في الرتبة) أو من درجة الى درجة أعلى مباشرة (ترقية في الدرجة) بهدف ضمان سير الوظيفة العمومية و استمرارية المرفق العام و تحقيق المصلحة العامة ، و تحسين الوضع الوظيفي و المالي للموظف.

ب (الترقية في الرتبة :

إن النظام القانوني للترقية يختلف من نظام قانوني لآخر، غير أن أغلب الأنظمة القانونية التي تعتمد على أسلوب المسار المهني ، تأخذ بنظام الترقية على أساس الاختبار و نظام الترقية على أساس الامتحان المهني باعتبارهما أهم طرق التوظيف الداخلي .

حيث أن الترقية في الرتبة تتم بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية ، و ذلك بعد التأكد و التحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة و تسبقه و تفضيله لشغل المناصب الأعلى و يكون ذلك بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة و المواظبة ، و هذا التقييم يتعين أن يكون موضوعي أي في إطار مبدأ المشروعية و العدالة و حماية الصالح العام، وأن لا يختلط مدلوله ببعض الأساليب و الممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية مثل المحاباة و المحسوبية والجهوية من أجل تفادي هذا النوع من الممارسات السلبية حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف حتى يكون مؤهلا للاستفادة من الترقية في الرتبة من خلال المادة 107 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ا ع و ع).¹

¹ تنص المادة 107 على : تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالإنقال من رتبة الى الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة

أقر عدة أنماط من الترقية و التي تتمثل في الترقية على أساس الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، الامتحان و الفحص المهني ، الترقية على أساس الشهادة و أخيرا الترقية الإستثنائية و التي تخص بعض الأسلاك منها العسكرية والشرطة و الجمارك و الغابات ، و إدارة السجون .

1- الترقية الاختيارية :

هي تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة و يكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي و هذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية و الترقية الاختيارية في النظام الجزائري مرتبطة بتوافر عدة شروط أهمها:

إستيفاء الموظف لشروط الأقدمية عشر سنوات في الرتبة الدنيا، وجود منصب مالي مخصص للترقية الاختيارية، وجود مخطط تسيير الموارد البشرية مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية للسنة المالية المعتمدة.

2- الترقية على أساس التكوين المتخصص :

نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية ، فهذا النوع من الترقية ينتج عنه تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين بعد حصولهم على التكوين المتخصص، و من أجل تجسيد هذه

- بعد تكوين متخصص ؛

- عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني؛

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة .

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين .

تحدد القوانين الأساسية الخاصة تطبيق أحكام هذه المادة.

الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين و تجديد المعلومات ، و فق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية و إحتياجاتها ، و لتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 1996/03/03 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 جانفي 2004¹ ، الذي منح الامتيازات للموظفين الذين تابعوا تكويننا متخصصا للالتحاق برتبة أو سلك أعلى .

3- الترقية على أساس الامتحان المهني أو الفحص المهني :

تعد الترقية على أساس الامتحان المهني أو الفحص المهني من بين أهم أنواع الترقية التي تحقق المساواة بين الموظفين ، و إسناد المناصب الشاغرة للموظفين الأكفاء و ذلك لاعتمادها على معايير موضوعية و هو نمط من أنماط الترقية و الذي من خلاله يحق للموظف الارتقاء من وظيفة الى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى².

كما يمكن القول من جهة أنه إذا ما وظفت هذه الوسيلة من الترقية طبقا لمقتضيات التسيير المتوازن للمسارات المهنية فإنما بصرف النظر عن كونها تعزز حظوظ الموظف في الترقية و توسع من مجال طموحاته فإنها تشكل كذلك أرضية كفيلا بإعادة الاعتبار للجهد الشخصي و للاستحقاق كعالمي مساندة فاعلة لسياسة المحافظة على الموارد البشرية و تثمينها³.

و يعتبر هذا النمط من الترقية أحسن نظم الترقية تجسيدا لمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة ، و غالبا ما يكون هذا النمط من الترقية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية

¹ أحمد التجاني بلعروسي ، رشيد وابل ، قانون التوظيف العمومي ، ط 4 ، دار هومة ، 2008 ، ص 282.

² محمد جمال الذنبيات ، مرجع سابق ، ص 384.

³ هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 193.

و المحسوبة ،إذا لا دخل للإدارة المستخدمة أو مسؤوليتها في تحديد نتائج الموظفين المشاركين في الامتحانات أو الفحص المهني ، و إنما يرجع تحديد النتيجة لإجابات الموظفين المترشحين ،و تقييمها و تقيطها من طرف اللجنة المشرفة .

حيث ان هذا الامتحان أو الفحص المهني يجري وفق لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات العمومية و اجرائها .

4- الترقية على أساس الشهادة : هذا النوع من الترقية يخص الموظفين

المرسمين الذين تحصلوا على مؤهلات و شهادات مطلوبة خلال مسارهم المهني

و ترقيتهم من رتبة دنيا إلى رتبة أعلي ،على أن يكون الحصول على هذه الشهادات

و المؤهلات بعد التوظيف و ليس قبله و لا يمكن اللجوء إلى هذا النمط من الترقية مالم تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين ، فالموظف لا يستفيد منها بمجرد الحصول على الشهادة أو المؤهل المطلوب .

و تجدر الإشارة إلى أن الترقية على أساس الشهادة مرتبطة بتوفر المنصب المالي الشاغر و هذا ما جاء به المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30¹ .

الفرع الثاني :إجراءات و شروط التوظيف والرقابة عليها

أولا : إجراءات التوظيف

إن المشرع الجزائري قد وضع قواعد و قوانين و تنظيمات أوجب على المؤسسات و الإدارات العمومية احترامها و إلزامها بالمرور بمراحل ، الهدف منها مراعاة مبدأ المساواة و تثمين مبدأ الجدارة

¹ المنشور رقم 04 المؤرخ في 2017/11/30 ، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة ، الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

(أ) - إجراءات المسابقة على أساس الاختبارات :

1- مرحلة التحضير للمسابقات:

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 تشمل هذه المرحلة على جملة من الإجراءات:¹

- وجوب تضمن المخطط الخماسي للموارد البشرية على المسابقة؛
- يحدد إطار تنظيم المسابقة على أساس الاختبارات بقرار وزاري أو بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة؛
- صدور قرار فتح المسابقة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بالنسبة للإدارة المعنية بالتوظيف أو السلطة الوصية؛
- تبليغ نسخة من القرار المذكور إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام و ترسل هذه الأخيرة رأى المطابقة في ظرف 7 أيام من تاريخ استلامها للقرار؛
- إشهار المسابقة في ظرف 7 أيام من تاريخ الحصول على الرأي المطابق في الموقع الالكتروني للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وعلى الصحف المكتوبة ؛
- تلقى ملفات المترشحين في أجل أدناه 15 يوم و أقصاه 30 يوم من تاريخ الإشهار و هذا وفق وصل استلام ، بعدها تحدد لجنة متخصصة قائمة المترشحين المقبولين وغير مقبولين و يتم إعلامهم قبل 10 أيام من تاريخ المسابقة ، و للمترشحين غير المقبولين تقديم طعن أمام السلطة التي لها حق في التعيين .و يكون الرد قبل 5أيام من تاريخ إجراء المسابقة² ؛

¹ المواد : 02 ، 08 ، 10 الى 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، مرجع سابق.

² قضى مجلس الدولة في القرار : رقم 039135 المؤرخ في 2007/11/14 في قضية المديرية العامة للوظيفة العمومية ضد المستأنف عليها ، بأنها لا يمكن إقصاء مترشح ناجح في مسابقة بحجة عدم ملائمة المؤهلات تكوينية مع متطلبات المسابقة بقبول ملفه و كذا إجراء مصالح التوظيف للرقابة ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 09 ، 2009 ص 63 .

- إسناد مهمة المسابقة لمؤسسة عمومية مختصة .

2- مرحلة إجراء المسابقة على أساس الاختبارات: و هذا ما تستخلصه من المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹:

- تعيين عدة لجان بالمؤسسة العمومية التي تجري فيها المسابقة

(لجنة اختيار مواضيع الاختبارات، لجنة الحراسة ، لجنة التصحيح ،لجنة الاختبار الشفهي)؛

- بعد إجراء الامتحان وتصحيح أوراق تحدد قائمة الناجحين في اختبارات القبول من طرف لجنة تتكون من مسؤول المؤسسة أو ممثله ،ممثل عن السلطة التي لها صلاحية التعيين و مصححين للاختبارات .

و في حالة عدم وجود اختبارات شفوية تحدد اللجنة مباشرة قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المفتوحة و ذلك لكل من تحصل على 20/10 دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 نقاط.

- في حالة الاختبارات الشفهية كمرحلة ثانية بعد اختبارات القبول تستدعي المؤسسة العمومية المترشحين في أجل لا يقل عن 10 ايام عمل من تاريخ إجراء الاختبارات الشفهية .

بعد إجراء هذه الاختبارات الشفهية تحدد قائمة النجاح النهائي لجنة تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين ،أو السلطة الوصية أو ممثلا ،مسؤول المؤسسة العمومية التي أجريت فيها المسابقة او ممثله ،و المصححين وذلك وفق المعدل المذكور سابقا.

¹ المواد ، 20 ، 23 ، 24 ، 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، مرجع سابق.

3- مرحلة إعلان النتائج و الالتحاق بالوظيفة العمومية :

- و تتلخص إجراءات هذه المرحلة حسب المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ فيما يلي :
- نشر قوائم القبول و قوائم النجاح النهائي و القوائم الإحتياطية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بأي وسيلة ملائمة ؛
 - تبليغ هذه القوائم الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل أقصاه 07 أيام من هذا تاريخ توقيعها ؛
 - تعطى مهلة شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ مقرر التعيين أو القبول للناجحين و بإنقضاء هذا الاجل يعوض المترشح المتخلف من قائمة الاحتياط حسب الترتيب بموجب مقرر ؛
 - تبلغ قرارات التعيين أو إستبدال المترشحين المتخلفين بالاحتياطيين إلى المصالح المركزية او المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل أقصاه 10 ايام من تاريخ توقيعها.

ب)- إجراءات المسابقة على أساس الشهادة :

- تتشارك المسابقة على أساس الشهادة مع المسابقة على أساس الاختبارات في أغلب الإجراءات حيث سيتم التطرق فقط لإجراءات التي تنفرد بها المسابقة على أساس الشهادة².

1-توضيح معايير الانتقاء:

- يوضح القرار المحدد لإطار المسابقات على أساس الشهادات التتقيط المخصص لمعايير الانتقاء وهي كما يلي:

¹ المواد 28 ، 29 ، 30 ، 31 المرسوم التنفيذي 12-194 مرجع سابق.

² المواد 09 ، 18 ، 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 مرجع نفسه.

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة؛
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة ؛
- الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء ؛
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص؛
- تاريخ الحصول على الشهادة ؛
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء ؛
- حدود السن لبعض المترشحين في المسابقة وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما.

2- إجراء المقابلة :

و هذا من طرف لجنة الانتقاء حيث تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا ومن عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية .

3- تقييم الملف و تحديد قائمة الناجحين:

بعد تقيط ملفات المترشحين وجمع نقاط الملف و المقابلة ،تحدد قائمة الناجحين النهائية لجنة تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها رئيسا ،ممثل منتخب من اللجنة المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية عضوا ،وعضو من لجنة الانتقاء.

و تجدر الإشارة إلى أن تسيير الإجراءات في المسابقة على أساس الشهادة تقوم بها المؤسسة أو الإدارة المعنية بالتوظيف من بداية الإعلان ،إلى تقييم ملفات المترشحين و إجراء المقابلة إعلان النتائج .

(ج) - إجراءات الفحص المهني :

لا يختلف الفحص المهني في الإجراءات عن المسابقة على أساس الاختبارات حيث أن المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المتعلق بتنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية، والتعليمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 و المتعلقة بتطبيق أحكام هذا المرسوم التنفيذي قد وحدا بين النمطين في الإجراءات.

(د) - إجراءات التوظيف المباشر :

لم يكن التوظيف المباشر يخضع لإجراءات، ماعدا التحقق من توافر الشروط العامة للتوظيف في المترشح و شغور المنصب، فلقد كان للسلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغرا دون إخضاعه إلى الإشهار أو أي إجراء آخر، إلا أن هذا قد يؤدي إلى التوظيف على أساس المحسوبة و المحاباة و القرابة و النفوذ الحزبي على حساب مبدأ المساواة و الاستحقاق¹. و مراعاة لهذا الاعتبار قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور رقم 25 بتاريخ 06 أوت 2003 أخضع هذا النمط من التوظيف الى إجراءات ذاتها المتبعة عن طريق المسابقات على أساس الشهادات² وتم تأكيده بالمنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 الذي وحد المعايير الخاصة بهما³.

و تجدر الإشارة إلى أن الإجراءات المذكورة سابقا تنطبق على المترشحين خريجي بعض مؤسسات التكوين.

¹ اكروبركان مهني ، إجراءات تنظيم المسابقات للتوظيف الخارجي ، مذكرة نهاية التكوين المتخصص للالتحاق برتبة المفتشين المركزيين للوظيفة العمومية ، المعهد الوطني للإنتاجية و التنمية الصناعية ، بومرداس ، 2006 ص 41 .
² المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003 ، يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

³ المنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 ، يتعلق بتنقيط معايير اختيار المترشحين في المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

ثانيا :الشروط العامة و الشروط الخاصة للتوظيف

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية حقا من الحقوق العامة للمواطن و يخضع لمبدأ المساواة ، دون تمييز بين الجنس أو الأصل أو اللغة و ذلك استنادا إلى الدستور الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.¹

إذا أن هذا لا يعني عدم وجود شروط قانونية يجب توافرها في المتقدمين الى الوظائف العمومية، و هذه الشروط الغرض منها ضمان المساواة وتكافؤ الفرص من جهة، وضمان استقطاب أفضل العناصر للوظيفة العمومية من جهة أخرى .

و الأمر رقم 03-06 المتعلق ب (ق ا ع و ع) وضع جملة من الشروط للإلتحاق بالوظيفة العمومية والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين:

- شروط عامة تخص كل الوظائف ؛

- شروط خاصة تتعلق بممارسة بعض الوظائف.

أ -) الشروط العامة :

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها و الخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها في كل من يترشح لتولى الوظيفة العمومية وهذا ما جاء به الامر رقم 03-06 المتعلق ب (ق ا ع و ع) و يمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي²:

¹ م 63 من الدستور الجزائري(المعدل) لسنة 2016 ، ج.ر ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .

² المواد : 75،79 ، 78 من الامر رقم 03-06 مرجع سابق .

1- شرط الجنسية:

يعتبر الالتحاق بالوظائف العمومية حقا دستوريا من الحقوق العامة التي يتمتع بها المواطنون دون الأجانب وهي في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن و المواطنين.

و يرجع قصر حق الالتحاق بالوظائف العمومية على المواطنين إلى عدة اعتبارات أهمها: تعلق الوظيفة العمومية بالسيادة و الإستقلال الوطني ، و ضمان المحافظة على أسرار الوظيفة العمومية خاصة ما تعلق منها بالأمن و السياسة الخارجية و الاقتصاد و غيرها من المجالات الحيوية ، كما أن إتاحة الفرصة للأجانب لتولى الوظائف العمومية قد يحرم المواطنين منها و ينشر البطالة بينهم ، و الموظف المواطن أدرى بعادات و تقاليد البلد مما يساعد الوظيفة العمومية على التكيف مع محيطها الخارجي¹ .

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ حيث إشتراط من خلال المادة 75 من الامر رقم 03-06 المتضمن (ق ا ع و ع) في من يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية ، و هذا الشرط بإطلاق دون تقييده، بمعنى أن المشرع لم يقم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان الشرط هنا هو الجنسية الأصلية² أو المكتسبة³ .

و عند قراءة بعض القوانين الأساسية الخاصة تبين أن شرط الجنسية مقيد فمثلا القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الأمن الوطني قيد شرط الجنسية بإثبات

¹ وفاء عبد الفتاح النعيمي ، الحقوق السياسية للموظف في العراق و مدى تمتعه بها ، أطروحة دكتوراه ، المعهد العالي للدكتوراه ، الجامعة اللبنانية ، 2013 ، ص 86.

² ذكر المشرع الجنسية الأصلية من خلال المواد 06 و 07 و 08 من الامر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ، ج. ر ، العدد 105 ، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970.

³ ذكر المشرع حالات التمتع بالجنسية المكتسبة ضمن أحكام المواد 09 مكرر و 10 و 11 من الامر نفسه .

المرشح للجنسية الجزائرية الأصلية،¹ ويتم إثبات الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة .

2- التمتع بالحقوق المدنية :

هو عدم حرمان المرشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل و الإقصاء من الوظائف و المناصب التي لها علاقة بالجريمة ، و حق حمل الأسلحة و التدريس، و حق الانتخاب و الترشح و غيرها² .

و هذا الشرط ورد في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بـ (ق ا ع و ع) حيث يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولى حول سيرة وأخلاق المرشح للوظيفة العمومية قبل و أثناء إلتحاقه بها ، و إن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفق للحاجة وطبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة .

2- خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة :

وهذا ما نصت عليه م 75 ف 04 الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ا ع و ع) إذا أنه لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوى على ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها حيث أن المشرع لم يبين طبيعة هذه الملاحظات التي تتنافى و ممارسة الوظيفة هل هي بإرتكاب جناية أم جنحة ، كما لم يبين تأثير وقف تنفيذ العقوبة ، إن عدم تحديد الملاحظات التي تتنافى مع

¹ المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 2010/12/22، يتضمن القانون الاساسي الخاص

بموظفي الامن الوطني ج.ر ، العدد 78 ، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010 .

² المادة 9 مكرر من الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ، ج ر ، العدد 49 ، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966 .

ممارسة الوظيفة يجعل الإدارة من الناحية العملية تستبعد المترشح بمجرد ورود ملاحظة في صحيفة سوابقه القضائية¹.

4 - عدم سبق الحكم على المترشح لجزاء التسريح أو العزل من الوظيفة العمومية :

يجب ألا يكون المترشح قد تم تسريحه من الوظيفة العمومية بسبب إرتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، أو عزله بسبب إهمال المنصب².

نصت المادة 185 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب (ق ا ع و) : "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية" وتشير إلى أن التسريح بسبب نقص الكفاءة الذي يتخذ في حق الموظف المترشح بعد نهاية فترة التربص لا يدخل في هذا الإطار .

5- شرط إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

هذا ما نصت عليه م 75 ف 05 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب (ق أ ع و ع) على وجوب إثبات المترشح للوظيفة العمومية وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية و تكون وضعية المترشح إما مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا و هذا حسب القانون رقم 14-06³

و تجدر الإشارة إلى أن التعليمات رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17 قد أسقطت إثبات تسوية الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية عند الترشح للوظيفة العمومية، حيث

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 202 .

² المادتان 163 و 184 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

³ م 24 ، 27 ، 28 ، 60 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 2014/08/09 يتعلق بالخدمة الوطنية ، ج. ر العدد 48 ، الصادرة بتاريخ 10 غشت 2014 .

أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة ، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته¹ .

و نذكر أن شرط إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية يخص المترشحين الذكور دون الإناث كون الخدمة الوطنية إجبارية على الذكور فقط .

6- شرط السن و القدرة البدنية و الذهنية :

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية، ونصت على هذا الشرط، المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بـ (ق ا ع و ع) و حددت المادة 78 الحد الأدنى له بثمانى عشر 18 سنة كاملة.

و من جهة أخرى إشتراط المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن يكون المترشح للوظيفة العمومية لديه القدرة للقيام بأعباء و مسؤوليات الوظيفة العمومية حتى لا تتعطل مصالح المواطنين ، و هذا ما نصت عليه المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق ا ع و ع) ، دون تحديد مضمونه ولا كيفية إثباته ، و جاء في المرسوم رقم 144-06 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للإلتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم اللجان الطبية ، فرض على المترشح للوظيفة العمومية لإثبات قدرته البدنية تقديم شهادة طبية من طبيب عام ممارس و محلف تؤكد سلامته من الأمراض و العاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة ، و شهادة طبية أخرى صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفائه منه².

¹ التعليمية رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17 ، تتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، الصادرة عن الوزير الاول.

² م 01 المرسوم رقم 144-66 المؤرخ في 1966/06/02 ، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للإلتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم اللجان الطبية ، ج . ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

و نشير إلى أن القدرة البدنية تختلف من وظيفة إلى أخرى و لهذا أحال (ق ا ع و ع) مسألة تفصيل شروط التوظيف إلى القوانين الأساسية الخاصة ،الموظفين المنتمين لأسلاك الأمن الوطني مثلا من شروط القدرة البدنية درجة حدة البصر و الطول¹.

و لا تعتبر الإعاقة الجسدية سببا للحرمان من التوظيف في كثير من الوظائف في القانون الجزائري ، حيث يسمح للأشخاص المعوقين بالترشح إذا كانت الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظائف.²

7- شرط التأهيل المطلوب للإلتحاق بالوظيفة العمومية (الكفاءة) :

يرتبط مستوى التأهيل المطلوب بالمهام و الصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية و كل ما كانت المسؤولية و الصلاحيات أكبر زادت درجة أهمية مستوى التأهيل أو الكفاءة وهذا ما جاءت به المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بـ (ق ا ع و ع) : " ... المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ..."³.

و أشارت المادة 79 من نفس الأمر إلى أن التأهيل يثبت إما بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

و تجدر الإشارة أيضا إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة ، و إنما تركها للقوانين الأساسية.

¹ م 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 ، مرجع سابق.

² م 24 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم ، ج ر ، العدد 34 ، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002 .

³ م 75 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

و في الختام نشير إلى إن الإدارة يمكن أن تظيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف العمومية، طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام و هو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بـ (ق ا ع و ع).

ب-الشروط الخاصة للتوظيف :

هي الشروط التي تطبق على بعض أسلاك الموظفين نظرا لخصوصيتها، منها شرط التحقيق الإداري و شرط الفحص الطبي:

1- التحقيق الاداري :

هو شرط من الشروط الخاصة لبعض الاسلاك نظرا لخصوصيتها ،نصت عليه المادة 77 فقرة 2 من الامر رقم 06-03 المتعلق بـ (ق ا ع و ع):

"...كما يمكنها أي القوانين الأساسية الخاصة أن تحدد الاسلاك التي يتوقف التحاق بها على إجراء تحقيق اداري مسبق " ¹.

و بالعودة إلى القوانين الأساسية الخاصة التي أخذت بهذا الشرط نجدها مختلفة في توقيت إجراء التحقيق ، فالقانون الأساسي الخاصة بموظفي إدارة السجون مثلا نصت على أن التحقيق الاداري يكون قبل الترسيم ² ، و القانون الأساسي الخاصة بموظفي الأمن الوطني نصت على أنه يكون قبل التعيين ³.

¹ م 77 ف 2 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

² م 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 2008/07/07 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون ، ج. ر ، العدد 30 ، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 2008 .

³ م 48 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 ، مرجع سابق.

و القانون الأساسي الخاصة بموظفي الإداري المكلفة بالشؤون الدينية ، فنصت على أنه يكون أثناء التبرص بالنسبة إلى منتج التكوين المتخصص¹.

كما أنه يمكن أن تكون نتائج التحقيق إيجابية فيوظف المترشح ،أو تكون سلبية ويمنع المترشح من التوظيف أو يسرح إذا كان في فترة تبرص .

و محتوى التحقيق يمس الجانب القضائي و الأمني للمترشح بصفة أساسية و تقوم به مصالح الأمن بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف.

02-الفحص الطبي:

نصت على هذا الشرط المادة 76 من الأمر 06 - 03 المتعلق ب(ق ا ع و ع) حيث جاء فيها : "يمكن الإدارة ، عند الإقتضاء ، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"².

زيادة على الشهادات الطبية المثبتة للقدرة البدنية ،أوجب المشرع الفحص الطبي نظرا لخصوصية بعض وظائف أسلاك الوظيفة العمومية التي تتطلب لياقة صحية عالية لأدائها ، و إضافة إلى الفحص الطبي هناك الفحص النفسي ،وهذا الشرط غير منصوص عليه في (ق ا ع و ع) و إنما ترك لبعض القوانين الأساسية الخاصة، و يخضع فيه المترشح لمحادثة نفسانية يقوم بها أخصائي نفسي، تهدف إلى الكشف عن صحة المترشح النفسية والعقلية و مدى قدرته على ممارسة الوظيفة في مختلف الظروف و الضغوط التي قد يتعرض لها، كما يمكن أن تكون عن طريق إختبار نفسي كتابي في شكل إستبيان يعده أخصائون نفسيون فإذا ما توفرت هذه الشروط في المترشح يكون

¹ م 08 من المرسوم التنفيذي رقم 08-411 ، المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الشؤون الدينية ، ج . ر ، العدد 73 ، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008 .

² م 76 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

من حقه شغل الوظيفة العامة و هذا بإحدى طرق التوظيف المبينة سابقا، و بالإجراءات والكيفيات السالفة الذكر، إذ يكتسب المترشح صفة الموظف.

ثالثا : الرقابة على إجراءات التوظيف

في إطار السهر على حسن سير إجراءات التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية ، عهد لمصالح التوظيف العمومي مهمة مراقبة كل ما يتعلق بالتوظيف و الموظفين ، لذا سنتناول في هذا العنصر مصالح التوظيف العمومي ثم دورها الرقابي

(أ) مصالح الوظيفة العمومية :

1- المديرية العامة للوظيفة العمومية :

هي جهاز خاص بتسيير الوظيفة العمومية و التنسيق بين مختلف الإدارات.¹ و عرفت المادة 56 من الأمر 03-06 كما يلي : "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة"² . لقد كان الهيكل المركزي للوظيفة العمومية أو كما يطلق عليه المديرية العامة للوظيفة العمومية محل إهتمام من قبل السلطات العمومية ، أنشئت أول مرة بمقتضى المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18/09/1962³ ، و عهد لهذا الجهاز مهمة إعداد القوانين الأساسية و التكوين و الأجور و مراقبة المستخدمين⁴ ، ثم عرفت المديرية عدة تغيرات و تم دمجها بعدة وزارات .

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 30 .

² م 56 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق .

³ المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18/09/1962 يتعلق بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ج.ر ، العدد

15 ، الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1962 .

⁴ سعيد مقدم ، مرجع نفسه ، ص 108.

أما حالياً فالمديرية العامة للتوظيف العامة تم إلحاقها بمصالح رئاسة الجمهورية، و ذلك من خلال المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006¹ حيث ورد في المادة 01 من المرسوم ما يلي : " تلحق المديرية العامة للتوظيف العمومية المسيرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 26 صفر 1424 الموافق لـ 28 أبريل 2003 و المذكور أعلاه برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)"
أما فيما يخص تنظيم المديرية العامة فحسب المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 2003/04/28 تشتمل على المديرية التالية:

- مديرية القوانين الأساسية ؛

- مديرية الضبط العدادي للمستخدمين و إستثمار الموارد البشرية؛

- مديرية التطبيق و المراقبة ؛

- إدارة الوسائل العامة² .

2- مفتشية الوظيفة العامة :

هي جهاز موضوع تحت تصرف المديرية العامة للتوظيف العمومية يقوم بالرقابة و التفتيش و التقييم إما في مجال عمل الهياكل المركزية و المصالح غير المركزية للمديرية أو في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العامة، يديرها مفتش و يساعده مفتش مساعد يعينان بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العامة و من بين إختصاصاتها :

- السهر على إحترام قواعد التوظيف؛

¹ المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31/05/2006 و المتضمن إلحاق المديرية العامة للتوظيف العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة) ، ج ر ، العدد 36 ، الصادرة بتاريخ 31 مايو 2006 .

² المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 28/04/2003 المتضمن تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية ، ج ر ، العدد 30 ، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2003 .

- تقديم المساعدات لمختلف الإدارات و المصالح المحلية في تنظيم الإمتحانات و المسابقات ؛

- يضبط مخططات تسيير الموارد البشرية في الولاية و يتابع تنفيذها؛

- الرقابة البعيدة على قرارات تسيير الموظفين التابعين للمؤسسات و الإدارات العامة¹ .

أ) الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية :

ورد في المادة 56 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب(ق أ ع و ع) : "الهيكل

المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة تكلف على و جه الخصوص بما يأتي :

- إقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدابير اللازمة لتنفيذها؛

- السهر بالإتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و ضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه ؛

- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين ؛

- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية و ضمان ضبط التعداد

- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم ؛

- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الإقتضاء، أمام الجهات القضائية² .

إضافة إلى ذلك يتمثل الدور الرقابي للمديرية العامة للوظيفة العمومية و هيكلها غير

المركزية و المتمثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى الولائي فيما يلي :

¹ م 04 المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29/04/1995 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية ، ج. ر

العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 09 مايو 1995 .

² م 56 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

الرقابة و التدقيق للوثائق بصفة فجائية أو مبرمجة أو في عين المكان للتأكد من مطابقة الإجراءات و القرارات المتعلقة بتنظيم و سير المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إعلان نتائجها ، و لها في هذا الصدد أن تطلب أي و ثقة ثبوتية لهذا الغرض.

و يترتب عن مهمة الرقابة و التدقيق إرسال تقرير من طرف المفتشية إلى :

- المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و/أو السلطة الوصية ؛

- مركز إمتحان و/أو السلطة الوصية عند الإقتضاء .

و تجدر الإشارة أنه في حالة تسجيل تحفظات على مطابقة إجراءات فتح و سير إجراءات التوظيف و الترقية و إعلان نتائجها للتنظيم المعمول به ، تلزم المؤسسة و الإدارة العمومية المعنية برفع التحفظات في أجل شهر من تاريخ إخطارها ، كما يجب التنبيه أنه يتعين على المؤسسات و الإدارات العامة إعداد حصائل لعمليات التوظيف و الترقية المنجزة بعنوان السنة المعنية و إرفاقها عند الإقتضاء بالإقتراحات و التوصيات التي من شأنها المساهمة في تحسين كفاءات و إجراءات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية، و تبلغ نسخة من هذه الحصائل إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل لايتعدى 15 مارس من السنة الموالية ، و في كل الأحوال قبل فتح أي مسابقة أو إمتحان أو فحص مهني بعنوان السنة المالية الجديدة.¹

و يترتب على عدم إحترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ، مركز إمتحان لإطار تنظيم و/أو إجراءات فتح المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و إجراءاتها و إعلان نتائجها إلى إلغاء هذه الأخيرة .

¹ التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.

كما نصت المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 على أنه يعد باطل و عديم الأثر كل:

- قرار تعيين أو ترقية إذا تبين منه عدم و جود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية ؛
- عدم إستيفاء المترشح المعن نجاحه للشروط القانونية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها .¹
- و نشير في الأخير أنه تبقى الرقابة القضائية طريق يلجأ إليه المتضرر من القرار الإداري
- الصادر عن المؤسسة أو الإدارة العمومية - الذي يمس بمركزه القانوني للمطالبة بإلغائه و إبطال أثره .

الفرع الثالث : إكتساب صفة الموظف

بعد إستفاء كافة الطرق القانونية و التنظيمية في مجال إنتقاء المترشحين لوظيفة عمومية ، ولأجل أخذ وضعية قانونية أساسية تجاه الإدارة و التمتع بصفة الموظف لابد من التعيين في هذه الوظيفة العمومية الدائمة و ترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري و هذا ما تضمنته المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب (ق أ ع و ع) .

ويكون إجراء تعيين المترشح الناجح في وظيفة عمومية دائمة ليس نهائيا ، إذ يعين بصفة متربص ، و يجب عليه قضاء فترة تربص مدتها سنة ، غرضها التأكد من كفاءته و صلاحيته للوظيفة العمومية، ينتج عنها إما الترسيم أو التمديد لسنة أخرى أو التسريح .

أولا : التعيين :

إن إكتساب صفة الموظف مرتبط بإجراء التعيين في وظيفة عمومية دائمة وهو من أهم الأعمال القانونية التي تقوم بها السلطة المختصة بعد إستيفاء الإجراءات القانونية

¹ م 33 و 34 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق .

للتوظيف ، حيث تعرفه المادة 04 المذكورة أعلاه : على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري¹.

وعرفه سعيد مقدم " التعيين بمفهوم التسمية يعني الالتحاق بوظيفة عمومية دائمة وهو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار و الإستمرار و الديمومة على المنصب الإداري كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء إلى الوظيفة العمومية واكتساب صفة الموظف، كما أنها مرتبطة ارتباط وثيقاً بمبدأ استمرارية المرفق العام)².

و من أهم شروط التعيين حتى يصبح صحيحاً، أن يصدر بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب القوانين و التنظيمات المعمول بها ، مستوفى كافة الشروط و القوانين، و أن ينصب التعيين على وظيفة شاغرة، و أن تتوفر بعض البيانات الشكلية في قرار التعيين.

وطبقاً لنص المادة 96 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بـ (ق ا ع و ع) ،ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية تبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعية الإدارية ، وبنشر كل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية³.

و تؤكد المادة 85 من الأمر رقم 03-06 السالف الذكر أن كل تعيين في رتبة ووظيفة يتم وجوباً في شكل تعيين بصفة متربص، أي أن العون المعين حديثاً في الرتبة أو السلك مجبر بقضاء فترة تمرين أو تربص بعد التعيين وتكون تحت رقابة و إشراف الجهة

¹ م 04 ف 1 الأمر 03-06 ، مرجع سابق .

² سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 208.

³ م 96 الأمر 03-06 ، مرجع نفسه .

الإدارية خلال مدة زمنية معينة للتأكد من مدى صلاحية العون المعين من ممارسة العمل المسند إليه وقدرته على تحمل المسؤوليات و أعباء الوظيفة¹.

ثانيا : الترسيم

هو عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين، و هي أهم إجراءات بدء العلاقة الوظيفية بين الموظف و الإدارة، و به يتم تثبيت العون المعين في رتبته ،ويكتسب صفة الموظف وقد نص المشرع من خلال الأمر رقم 03-06 المتعلق ب(ق أ ع و ع)على ".... الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته².

ومن أهم خصائص الترسيم أنه إجراء قانوني يصدر بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي تملك صلاحية التعيين ،فبصدور هذا القرار يكتسب العون العمومي صفة الموظف وبعد إنتهاء فترة التريص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالعون الموضع تحت التريص، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وهذا ما أكدته المادة 86 من الأمر رقم 03-06 المعلق ب (ق ا ع و ع) بالنص على أنه: " يتم إقتراح ترسيم المتريص من قبل السلطة السلمية المؤهلة و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة "³.

و تجدر الإشارة الى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين و ممثلي الإدارة المستخدمة، ومن صلاحياتها العديد من المهام، من بينها مسألة ترسيم الأعوان المتريصين بعد التسجيل في قائمة التأهيل المنصوص عليها.

و يمكن أن نميز الترسيم عن التعيين في عدة نقاط:

¹ م 85 الأمر 03-06 ، مرجع سابق .

² م 04 ف 02 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع نفسه.

³ م 86 الأمر 03-06 ، مرجع نفسه .

_ التعيين إجراء يتم من خلال إلحاق المترشح برتبة أو سلم إداري بشكل غير بات، أما الترسيم فهو إجراء يثبت فيه العون بعد نجاحه في التريص فهو عملية تلي التعيين وتكملة؛

- التعيين لا يكسب المترشح النجاح صفة الموظف و إنما يعطيه صفة العون وهذا عكس الترسيم الذي يكسبه هذه الصفة (الموظف)؛

_ التعيين يجعل العون المعين في مركز قانوني غير مستقر أثناء فترة التريص، أما الترسيم فيجعله في مركز قانوني مستقر يخضع لأحكام (ق ا ع و ع)؛

_ التعيين بصفة متريص يحرم العون المعين من بعض الحقوق كالترشح لعضوية لجان الموظفين ، و الإحالة على بعض الوضعيات كالاستيداع و الإنتداب، و تحل له بعد اكتساب صفة الموظف بالترسيم.

إذن الترسيم هو الذي يثبت العلاقة الوظيفية، و يمنح الموظف الصفة القانونية لإنتمائه إلى قطاع الوظيفة العمومية .

المبحث الثاني: مفهوم الفساد الإداري و علاقته بالتوظيف

الفساد الإداري داء ينخر المجتمعات ويحول دون ازدهارها، فكم من دولة عجزت عن تحقيق الرقي و الازدهار بفعل استفحال الفساد في دواليب السلطة، لذلك جعلت الدول من أهم أولوياتها الحد من الفساد، وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى مفهوم الفساد الإداري في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسننتظر فيه إلى مظاهر الفساد الإداري المرتبطة بالتعيين في الوظيفة

المطلب الأول: مفهوم الفساد الإداري

الفرع الأول: تعريف الفساد الإداري

أولاً: لغة

الفساد من فسد عصر وعقد و فسد ككرم، وفسادا فسودا، ضد صلح، فهو فاسد و فسيد و المفسدة ضد المصلحة¹.

ثانياً: اصطلاحاً

- من الزاوية القانونية: الخروج عن القوانين و الأنظمة من أجل تحقيق مصالح شخصية ذاتية على حساب المصلحة العامة².

- من الزاوية الإدارية: هو تلك النشاطات التي تتم داخل الهيئات الإدارية العامة التي تتسبب في انحراف الهيئة عن الهدف الرسمي الذي أنشأت من أجله، لتحقيق أهداف خاصة سواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي³.

تعريف القانون رقم 06 - 01 للفساد: حسب المادة 2 ف أ من القانون رقم 06 - 01⁴ فإن مصطلح الفساد هو كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع¹ من هذا القانون.

¹ بن مرزوق عنتر، الرقابة الإدارية و دورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية" دراسة ميدانية لولاية برج بوعرييج، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 53.

² عبد الكريم بن سعد إبراهيم الخثران، واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة الرشوة في المملكة العربية، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الشرطية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 21.

³ مرتضي نوري محمود، "الإستراتيجية العامة لمكافحة الفساد الإداري و المالي في العراق" المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن و التنمية، هيئة النزاهة، العراق، ديسمبر 2008، ص 07.

⁴ م 02 ف أ، القانون رقم 06-01 ، مرجع سابق .

ثالثاً: الفساد في الشريعة الإسلامية

(1) - مدلول الفساد من القرآن:

ورد لفظ الفساد في القرآن في خمسين موضعاً وهذا يدل على خطر هذه الظاهرة لأنها ليست مقتصرة على زمان ومكان معينين وإنما هي ظاهرة عابرة للأزمنة.

ويختلف معنى الفساد بحسب موقعة في القرآن ويقصد به (الجذب أو القحط) كما في قوله تعالى: " ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ " (الروم:41)

و قد جاء مصطلح الفساد في القرآن كمقابل لمصطلح الصلاح مثل قوله تعالى: " وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ " (الأعراف:56)²

وقوله تعالى: "الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ " (الشعراء:152)

¹ الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع هي:(رشوة الموظفين العموميين، الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية، الرشوة في مجال الصفقات العمومية، رشوة الموظفين العموميين الأجانب و موظفي المنظمات الدولية العمومية، إختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو إستعمالها على نحو غير شرعي، الغدر، الإعفاء و التخفيض غير القانوني في الضريبة و الرسم، إستغلال النفوذ، إساءة استغلال الوظيفة، تعارض المصالح، أخذ فوائد بصفة غير قانونية، عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات، الإثراء غير المشروع، تلقي الهدايا، التمويل الخفي للأحزاب السياسية، الرشوة في القطاع الخاص ، إختلاس الممتلكات في القطاع الخاص، تبييض العائدات الإجرامية،الإخفاء، إعاقة السير الحسن للعدالة ، حماية الشهود و الخبراء والمبلغين و الضحايا، البلاغ الكيدي، عدم الإبلاغ عن الجرائم، الظروف المشددة، الإعفاء من العقوبات و تخفيفها، العقوبات التكميلية، التجديد و الحجز و المصادرة، المشاركة و التبرع، مسؤولية الشخص الاعتباري، التقادم، أثار الفساد، أساليب التحري الخاصة.

² فراس مسلم، الوقاية من الفساد الإداري و مكافحته من منظور الفكر الإسلامي،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، 2013، العدد 36، ص 146-147.

و من خلال ما سبق فإن القرآن الكريم استعمل مصطلح الفساد بمعنى أوسع حيث شمل الفساد العقائدي و السياسي و المالي و الإداري و بالتالي فقد جعل كل معصية فسادا في الأرض و خروج عن الطريق المستقيم.

(2) - مدلول الفساد من السنة النبوية:

تعتبر السنة النبوية الأصل الثاني من أصول الدين و هي شارحة و مبينة لقرآن و مكملة لأمر لم تأت في القرآن، وقد وردت أحاديث كثيرة تحذر من الفساد و المفسدين منها:

قوله صلى الله عليه و سلم: " ألا وإن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله، وإذا فسدت فسد الجسد كله، ألا وهي القلب "

و عن أبي الدرداء رضي الله عنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " ألا أخبركم بأفضل من درجة الصيام والصلاة والصدقة قالوا بلى قال صلاح ذات البين فإن فساد ذات البين هي الحالقة "

و عليه فإن معاني الفساد في السنة لا تختلف عما ورد في القرآن الكريم فهي تحبب الصلاح و تنبذ الفساد¹.

الفرع الثاني: أسباب الفساد الإداري

لقد تنوعت أشكال الفساد الإداري بحسب الظروف التي أوجدته فتارة يكون سبب الفساد سياسي و تارة يكون سببه اقتصادي و تارة أخرى قد يكون سببه عادات و أعراف المجتمع لكن إجمالاً يمكن حصر الأسباب فيما يلي:

* أسباب أخلاقية:

- ضعف الوازع الديني في المجتمع؛

¹ فراس مسلم، الوقاية من الفساد الإداري و مكافحته من منظور الفكر الإسلامي، ص 146-147 مرجع سابق.

- وجود فارق بين القيم الحضرية للمجتمع وقواعد العمل الرسمية في الأجهزة الحكومية؛
- الفترة الاستعمارية و ما قام بها المستعمر في الدول المستعمرة من نشر للفساد و تشجيعه؛
- انتشار الجهل و الأمية بين أفراد المجتمع¹.

*** أسباب اقتصادية:**

- الأوضاع الاقتصادية كالفقر وزيادة الفجوة بين الفقراء و الأغنياء؛
- تدني الأجور مع ارتفاع مستوى المعيشة؛
- عدم وجود حوافز مادية كافية للعمال (الموظفين)؛
- سوء الأوضاع الاجتماعية بصفة عامة.

*** أسباب سياسية:**

- غياب الرقابة المستمرة من قبل الأجهزة الرقابية؛
- وجود ضغط من قبل السلطة على المجتمع؛
- وصول الأفراد الفاسدين إلى مواقع اتخاذ القرار؛
- غياب الإدارة السياسية الحقيقية لمحاربة الفساد؛
- تمتع بعض أصحاب المناصب بالحصانة.

*** أسباب تنظيمية:**

- زيادة حجم الإنفاق العام و اتساع مجالاته؛

¹ دحيمان لويظة، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم السياسة والإعلام، جامعة الجزائر 03، (2011-2012)، ص 107.

- عدم وضوح الاختصاصات الوظيفية و ضعف التنسيق؛
- ضعف تطبيق القوانين و الأنظمة و القرارات التي تنظم الوظيفة و العمل؛
- سوء التنظيم و عدم استقرار القيادات الإدارية¹.

الفرع الثالث: أشكال الفساد الإداري

من الصعب حصر صور الفساد الإداري و ذلك نظرا لتنوعها بتنوع المؤسسات و تطورها باختلاق الأزمنة فهي تتطور بتطور المجتمعات و يعتبر فساد إداري كل فعل مشين يقوم به الموظف أثناء تأديته لمهامه لكن سنحاول التعرض إلى بعض أنواع الفساد الإداري الأكثرها انتشارا في الوسط الإداري وهي:

أولاً: الرشوة

هي تقديم مزية غير مستحقة من قبل الراشي (فرد أو شركة) إلى الموظف (المرتشي)² لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته³ و تعتبر من أخطر مظاهر الفساد الإداري لأنها تقوم بإحراق باطل و إبطال حق و بالتالي فهي تقلب موازين المجتمع.

و تجدر الإشارة أن الرشوة يمكن أن تكون نقدية أو عينية⁴ ويمكن أن تقدم بشكل مباشر إلى المرتشي و يمكن أن يطلق عليها الهدية أو غيرها من المسميات...الخ.

¹ نوري منير و بوزيان رحمانى جمال، الفساد الإداري في القطاع العام، مجلة الإقتصاد الجديد، جامعة حسينية بن بوعلي الشلف ، المجلد 1 - 2016، العدد 14، ص 215.

² دحيمان لويبة، مرجع سابق ، ص 110.

³ م 28 من القانون رقم 06-01 ، مرجع سابق .

⁴ نوري منير و بوزيان رحمانى جمال، مرجع نفسه ، ص 215.

ثانيا: التزوير و التزييف

بعد أن أصبحت التعاملات بين الأفراد و الأجهزة الحكومية تعتمد على الكتابة في شكل محررات رسمية أدى هذا إلى ظهور التزوير في هذه المحررات وهذا لقلب الحقائق و تزييفها ، و ذلك عن طريق التلاعب بالمستندات و تغيير محتواها إضافة إلى تقليد الأختام الرسمية و تزوير النقود و تقليد توقيع المسؤولين... الخ . والتي تهدف في الأساس إلى التحايل على الأنظمة و الفرار من العقاب و تحقيق مصالح شخصية من شأنها أن تلحق ضرر بالآخرين.

ثالثا: المحسوبية و الوساطة و المحاباة

ويعتبر هذه الجريمة من أخطر الجرائم التي تصيب الإدارات كونها جريمة غير مرئية و يصعب إثباتها، فهي تدفع المسؤول الإداري إلى التصرف حسب أهوائه سواء ذلك في توزيع المهام بين الأفراد العاملين تحت سلطته أو في إدخال موظف جديد لديه ضاربا بذلك عرض الحائط كل القوانين و الأنظمة ، وهذا مما لاشك فيه الظلم بعينه لأن فقدان العدالة و النزاهة لدى المسؤول الإداري يولد الإحساس بالظلم و الغبن لدى الموظفين العاملين تحت إمرته.

رابعا: إساءة استغلال السلطة و النفوذ

و تتمثل عملية إساءة استغلال السلطة أو الوظيفة بقيام الموظف أو صاحب السلطة باستغلال مركزه الاجتماعي المميز لقضاء مآربه الشخصية على حساب المصلحة العامة وعلى نحو يخرق كل القوانين و التنظيمات، أو هو قيام الموظف على خيانة الوظيفة التي أسندت إليه.

خامسا: شراء الذمم و الأصوات

ويكون هذا عادة في المناصب التي يتم تعيين موظفيها عن طريق الإنتخاب حيث يقوم المترشحين بصرف مبالغ مالية وهذا من أجل الظفر بأصوات ضعفاء النفوس مقابل مبالغ زهيدة ، وهذا لا محالة يؤدي إلى إنعدام الثقة في الشخص المنتخب الذي يسعى إلى الوصول للسلطة بطرق غير شرعية، و الذي يسعى لمثل هذا الفعل لا ينتظر منه الإصلاح لأنه الفساد بعينه.

المطلب الثاني: مظاهر الفساد الإداري المرتبطة بالتوظيف

بعدما تطرقنا في المطلب الأول إلى تعريف الفساد الإداري و أسبابه و أشكال عن الفساد الإداري بصفة عامة ، سنتطرق في هذا المطلب إلى مظاهر الفساد الإداري المرتبطة بالتعيين في الوظيفة العامة ، والتي تعتبر ميدانا خصبا لتفشي هذه الظاهرة. وفيما يلي نعرض صور الفساد الإداري التي تعتري إجراءات التعيين في الوظيفة العامة.

الفرع الأول: مخالفة إجراءات التوظيف

تجدر الإشارة أنه قبل إجراء أي مسابقة توظيف لابد من توفر مجموعة من العناصر تتمثل في:

- وجود منصب مالي شاغر للمؤسسة أو الهيئة المعنية بالتوظيف؛
 - الحصول على تأشيرة المديرية العامة للوظيفة العامة؛
 - الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية؛
 - تحديد الإدارة المعنية بالتوظيف بتقسيم عدد المناصب حسب طريق المسابقة أو الترقية مع إخطار المديرية العامة للوظيفة العامة بذلك.
- و بتوفير العناصر السابقة يتم فتح مسابقة التوظيف بقرار أو مقرر حسب الحالة و يجب ذكر في قرار فتح المسابقة (السلك أو الرتبة التي من أجلها تم فتح المسابقة، نوع

التوظيف، عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل نوع توظيف، شروط المشاركة في المسابقة، عدد الإختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها، تاريخ فتح التسجيلات و إنهاؤها).

وعند صدور قرار أو مقرر فتح المسابقة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، تبلغ نسخة منه إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة في أجل أقصاه 05 أيام ويعتبر قرار فتح المسابقة ساري بعد 07 أيام من إستلامه من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العامة¹.

وبعد الحصول على رأي المطابقة من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة يتم الإعلان عن المسابقة، وذلك عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة ملائمة للرتب ذات الصنف 10 فما فوق ، ويتم الإشهار في يومية وطنية باللغة العربية و أخرى باللغة الفرنسية ، للمسابقات الوطنية وفي يومية جهوية للمسابقات المحلية أو غير مركزية.

أما بالنسبة للوظائف ذات الصنف أقل من 10 فيكون عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة أخرى ملائمة، أما فيما يخص الامتحانات و الفحوص المهنية المخصصة للترقية الداخلية، فإنه ينبغي ضمان إلصاق و إشهار واسع لها في أماكن العمل و كذلك على موقع الإنترنت للمؤسسة².

إضافة إلى طرق الإشهار التي تم التطرق إليها ، فإنه يجب إشهار مختلف المسابقات و الإمتحانات المهنية على موقع الأنترنت وهو ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العامة من خلال إصدار منشور تحت رقم 33 المؤرخ في 2008/06/25³ ، و التي نوهت من

¹ المواد:10و11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق.

² تعليمة رقم 01 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 ، مرجع سابق.

³ المنشور رقم 33 المؤرخ في 2008/06/25 يتعلق بالإشهار عن طريق الأنترنت، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .

خلاله على ضرورة الإشهار على الإنترنت، و جعلت مصير المسابقة متوقف على إتمام عملية الإشهار على الإنترنت.

ويجب التذكير أنه يتعين أن يتضمن إعلان فتح المسابقة (تكوين ملف الترشح، مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه، مكان إجراء المسابقة، معايير الانتقاء، طرق الطعن)¹، ثم بعد ذلك تشرع المؤسسة أو الهيئة المعنية بالتوظيف بتلقي ملفات المترشحين وتسجيلها في دفتر خاص وعند دراسة هذه الملفات تقوم المؤسسة بتحديد المؤسسة العمومية التي تشرف على تنظيم المسابقة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة وقرار من الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لوزارته.

يجب التنبيه أنه في حالة مخالفة المؤسسة المعنية بالتوظيف لإجراءات فتح المسابقات فإن هذا يؤدي إلى إلغائها حسب ما نصت عليه المادة 33 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 12-194²، ويعتبر هذا الإجراء (إلغاء المسابقة) ردي حيث يزجر الإدارة عن ارتكاب مخالفات عند قيامها بأي مسابقة توظيف، ومما لا شك فيه فإن إطلاق العنان لإدارة أو المؤسسة في تحديد إجراءات التوظيف دون قيود، لهو الفساد بعينه حيث ينتشر كل أنواع الفساد ويستأثر رؤساء مصالح الهيئات بتعيين موظفين على أسس غير نزيهة كالمحاباة و الوساطة و الرشوة.

وحرصا على محاربة الفساد في إجراءات التوظيف أخضع القانون عمل الإدارات في إجراءات التوظيف إلى مراقبة المديرية العامة للوظيفة العمومية.

¹ م 12 من الموسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق.

² نصت م 33 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 على: " يمكن أن يؤدي عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة العمومية، مركز الامتحان، لإطار تنظيم أو إجراءات فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية و إجرائها و إعلان نتائجها، إلى إلغاء هذه المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية ".

الفرع الثاني: عدم الإلتزام بشروط التوظيف

نصت المادة 75 من الأمر رقم 03-06 على أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية؛
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية؛
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها؛
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية؛
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

كما نصت المادة 76 من نفس الأمر على إمكانية اشتراط تنظيم فحص طبي في بعض أسلاك الموظفين¹.

كما نصت م 77 ف 2 على شرط إجراء تحقيق إداري مسبق في الإلتحاق ببعض الوظائف².

وعليه فإن تقلد الوظائف في الدولة حق لكل المواطنين دون تمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين، إلا أن هذا الحق ليس مطلق و إنما حدده القانون بجملة من الشروط ، و التي تم ذكرها سابقاً، ذلك لأن الموظف إنما يمثل الدولة عندما يتولى مهمة

¹ م 75-76 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق .

² م 77 من الأمر 03-06 ، مرجع نفسه.

خدمة عمومية للأفراد داخل مؤسسة عمومية¹ ، لذلك كان لازماً على الدولة أن تحدد بعض الشروط العامة لتولي الوظائف في هيئات الدولة ، و الجدير بالذكر أن تدخل القانون لتحديد ضوابط شغل الوظيفة العمومية قاطعاً المجال أمام الإدارة في تحديدها هذا يعد ضمانه لتحقيق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ونشير أن تحديد شروط التوظيف بصورة موضوعية و مسبقاً هذا يعطي الفرصة أمام جميع المترشحين لإثبات جدارتهم، وعلى العكس من ذلك فإن إعلان الإدارة عن شروط واهية أو عدم الالتزام بالشروط الموضوعية أو وضع شروط لأشخاص معينين بذواتهم هذا يفتح المجال أمام جميع صور الفساد الإداري و بالتالي وصول أشخاص فاسدين و غير قادرين على تحمل المسؤولية، وهذا ينعكس سلباً على أداء المرفق لمهامه وبالتالي عرقلة مسار التنمية في الدولة.

الفرع الثالث: مخالفة طرق التوظيف

لقد سبق القول أنه لا بد من توفر شروط معينة للإلتحاق بالوظيفة العامة، لكن قد تتوفر هذه الشروط في المترشحين ، لكن المناصب المفتوحة قليلة إذا ما قرنت بعدد المترشحين، لذلك تلجأ الإدارة إلى طرق توظيف أخرى وهذا لإنتقاء الأجدر من بين المترشحين وهو ما سبق التأكيد عليه في م 80 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة².

¹ باهي هشام، دور أخلاقيات الموظف العام في الحد من الفساد الإداري، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، (2014-2015) ، ص 89.

² تنص م 80 من الامر 06-03 : يتم الإلتحاق 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 تكويناً متخصصاً منصوصاً في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة .

و ما يجب التأكيد عليه هو أن مختلف الأعمال المرتبطة بالتعيين في الوظائف العامة تكون محل تأشيرة من طرف كل من المراقب المالي و مفتش الوظيفة العامة و هذا لمنع الإدارة من التعسف، و تفضيل مترشح عن آخر، حسب هواها و جعل المحاباة و المحسوبية قاعدة و مقياس للتعامل في مجال الشأن العام¹، و نشير أيضا أنه في حال عدم إجراء المسابقات في أجل أربعة أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة هذا يؤدي إلى إلغاء المسابقة، إلا أنه يمكن تمديد هذا الأجل عند الإقتضاء بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

وفي حال عدم إجراء المسابقة خلال 05 أشهر يصبح قرار فتح المسابقة باطل². كما نصت م 38 الأمر 03-06 على : " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"³.

يتم التوظيف على أساس الترقية حسب الطرق التالية:

- التوظيف على أساس إمتحان مهني؛
- التوظيف على سبيل الاختيار؛
- التوظيف على أساس التأهيل المهني؛
- التوظيف على أساس الشهادة⁴.

¹ مراسلة رقم 495 مؤرخة في 2010/03/25 فيما يخص مسابقات التوظيف، الصادرة عن وزارة التكوين و التعليم المهنيين (الأمانة العامة) .

² تعليمة رقم 01 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق .

³ م 38 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

⁴ رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية "دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2004 ص 54 ، 55 .

إن مخالفة الإدارة لطرق التوظيف الداخلي أو الخارجي من شأنه أن يفتح المجال أمام عناصر فاسدة للوصول إلى تقلد وظائف في الدولة مع أحقية أشخاص أكفاء و مؤهلين، و بالتالي فإن إحترام الإدارات والمؤسسات العمومية لهذه الطرق يعد ضماناً لحماية حقوق الأفراد في تقلد الوظائف العامة في الدولة، وإعطاء الفرصة لجميع المترشحين دون تمييز أو محاباة ، وهذا بلا شك يساهم في مكافحة الفساد بشتى صورته و ذلك من خلال وصول أشخاص أكفاء لشغل الوظيفة العامة.

الفصل الثاني

معايير التوظيف للوقاية من الفساد الإداري

تمهيد :

إن توفر المترشح على جميع الشروط المطلوبة للتوظيف واختياره عبر مختلف طرق التوظيف المناسبة، هذا صراحة لا يدل على كفاءته المفترضة ، بل لابد أن يتوفر على قيم و مبادئ النجاعة و الشفافية ومعايير موضوعية كالجدارة و الإنصاف والكفاءة و إخضاعه لفترة تربية للتأكد من قدرته على شغل الوظيفة المسندة إليه، ثم متابعته ببرامج تكوينية و هذا للرفع من الأداء الصحيح لوظائفه ، و إفادته من تكوين متخصص يزيد من وعيه بمخاطر الفساد الإداري ، و منحه أجر ملائم يتناسب مع احتياجاته اليومية و منحه تحفيزات ملائمة وكل هذا من أجل إبعاده عن مد يده للمال العام أو إستغلال وظيفته لأغراض شخصية ، و هذا ما سنوضحه في مبحثين كالآتي :

المبحث الأول : معايير ما قبل التوظيف.

المبحث الثاني : معايير ما بعد التوظيف .

المبحث الأول : معايير ما قبل التوظيف

للوفاية من الفساد الإداري لابد من مراعاة معايير التوظيف عند الإلتحاق بالوظائف العامة، و التي تتمثل في مبدأ المساواة أمام جميع المترشحين لشغل المناصب الشاغرة و كذلك إعطاء الفرصة للأجدر وتجسيد مبدأ الاستحقاق للظفر بهذا المنصب و هو ما سنعالجه في مطلبين :

المطلب الأول: مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

سنتطرق في هذا المطلب إلى مضمون مبدأ المساواة ثم إلى أساس هذا المبدأ و في الأخير إلى الإستثناءات التي ترد على هذا المبدأ .

الفرع الأول : مضمون مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية

يعتبر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد المبادئ التي نصت عليها الدساتير و المواثيق و المعاهدات و الإتفاقيات الدولية ، و تعني المساواة بين أفراد المجتمع دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو اللغة¹ ولقد كانت المساواة شغل المفكرين و الفلاسفة و قد إعتبرها الفلاسفة اليونان أساس الديمقراطية، و قد أوضح جون جاك روسو في كتابه (العقد الإجتماعي) أن أساس العدالة هو المساواة بين المواطنين كما أنه لا وجود للحرية بدون مساواة ، و عليه فإن المساواة أساس الشرعية و العدالة في المجتمع² .

¹ مصطفى الشريف ، تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الاساسي العام للعامل ، مذكرة ماجستير ، معهد العلوم القانونية و الادارية ، جامعة الجزائر ، 1985 ، ص 76.

² أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011 ص 45.

كما أن النظام الإسلامي أخذ بمبدأ المساواة بين جميع البشر فهم سواسية، و أن معيار الفضل بينهم يكون بالتقوى ، قال الله تعالى : " يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ " .¹

إن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد أهم التطبيقات الأساسية لهذا المبدأ و يعني إتاحة الفرصة لكل مواطن تتوفر فيه شروط الإلتحاق بالوظائف الشاغرة و عدم التمييز بين المترشحين لشغل الوظائف العامة إلا ما كان منها مرتبطا بالكفاءة والصلاحية².
إن تحديد مضمون مبدأ المساواة في التوظيف يقتضي منا توضيح كل من المساواة القانونية و المساواة الفعلية .

- **فالمساواة القانونية** نعني بها مساواة جميع الأفراد في تقلد الوظائف العامة إذا توفر المترشحين على الشروط و المؤهلات المنصوص عليها قانونا .³
- **المساواة الفعلية** فتعني تكافؤ الفرص للوصول إلى أسباب الحصول على مناصب عمل في الإدارات العامة مثل : المساواة في حق التعليم و رفع كل القيود التي من شأنها عرقلة تكافؤ الفرص في التعليم⁴ .

ذلك لأن المؤهل العلمي و الذي يتأتي من حق التعليم هو السبيل الوحيد لولوج عالم الوظيفة العامة في الأجهزة الحكومية . و بالتالي فالمساواة في التعليم تعني المساواة في تقلد الوظائف العامة و العكس صحيح و عليه فمبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة

¹ القرآن الكريم ، سورة الحجرات ، رواية ورش عن الإمام نافع ، ط 1 ، اليمامة للطبع و النشر و التوزيع ، 2010 دمشق، الآية 13.

² محمد محمد بدران ، الوظيفة العامة ، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري و الإدارة العامة ، دار النهضة العربية ، 1990 ، ص 79.

³ تيشات سلوى ، مرجع سابق ، ص 31.

⁴ فيريم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 (2003-2004) ، ص 12.

العمومية لا يتحقق إلا بوضع شروط قانونية للتوظيف على أسس نزهة و شفافة دون تمييز أو محاباة ، و يجب التنبيه إلى أن وضع شروط عامة ومجردة للإلتحاق بالوظائف العامة مثل : المؤهل العلمي أو المهني أو السن لا يتنافى مع مبدأ المساواة¹.

و من أجل ضمان إحترام مبدأ المساواة ، على الهيئات الحكومية الإمتناع عن القيام بأي عمل يتنافى مع مبدأ المساواة ، و قد ورد في دستور 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في المادة 29 ما يلي : "كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي"².

ومنه فإنه لا يمكن للإدارة التمييز بين المترشحين لإعتبرات دينية ، إلا أنه تجدر الإشارة أن هناك مناصب ذات طابع ديني و لا يمكن أن يتولاها إلا معتقدو تلك الديانة فهنا طبيعة المنصب تتطلب ذلك و لا يمكن أن نقول أنه مخالف لمبدأ المساواة ، كما أنه لا يمكن أيضا تقلد الوظائف بسبب الإلتناء إلى الحزب الحاكم ، و هذا يعد خرقا لمبدأ المساواة بوجه عام ، لكن هذا كان سائد في الجزائر في فترة سابقة نتيجة للأوضاع التي كانت تعيشها البلاد. لكن بعد صدور دستور 1989 و فتح التعددية الحزبية تم التخلي عن التوظيف على أساس الإلتناء إلى الحزب الواحد³.

¹ عمار بوضياف ، النشاط الإداري ، محاضرات أقيمت على طلبة الدراسات العليا الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدنمارك ، (2009-2010) ص 34.

² م 29 من الدستور الجزائري لسنة 1996، ج.ر، العدد 76،الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

³ فيرم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 15.

كما أنه لا يمكن التمييز بين الموظفين على أساس الجنس و هو ما أكدته المادة 27 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، إلا ما كان له علاقة بالقدرة البدنية أو تم تحديده في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الوظائف كونها حكرا على الرجال دون النساء .¹

الفرع الثاني : الأساس القانوني لمبدأ المساواة

إن أساس مبدأ المساواة ليس و ليد أفكار حديثة بل عرفته مختلف الحضارات القديمة و اعتنت به الدساتير و المواثيق و الإتفاقيات الدولية ، فلقد تم الإشارة إليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 منه : " لكل شخص حق العمل ، و في حرية إختيار عمله و في شروط عمل عادلة و مرضية و في الحماية من البطالة و أنه لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي و على عمل متساوي "².

كما نص عليه في المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية على أن: " تتاح لكل مواطن على قدم المساواة عموما مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده " ³.

أما مبدأ المساواة في الجزائر فقد نصت عليه كل الدساتير و القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة حيث نصت المادة 12 من دستور 1963 على : " مساواة كل الجزائريين في الحقوق و الواجبات ."⁴

¹ تنص المادة 27 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على : "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية " .

² الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة www.un.org تاريخ الزيارة 2018/03/08 .

³ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة www.un.org تاريخ الزيارة 2018/03/08 .

⁴ الدستور الجزائرية لسنة 1963 ، ج.ر، العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

كما نصت المادة 44 من دستور 1976 على : "وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين و هي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شروط ماعدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق و الأهلية"¹.

أما دستور 1989 فقد نص في مادته 48 على : " المساواة بين جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير تلك التي يحددها القانون "².

أما دستور 1996 فقد ورد في مادته 51 على أنه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "³.

أما في الدستور الحالي نص في مادته 63 على: "يتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "⁴.

وعليه فالمساواة في تقلد الوظائف العامة حق مكفول لجميع المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة في القانون لتقلد تلك الوظائف و أن الإختلاف في الأصل أو الجنس أو الرأي ، ليس سببا للحرمان من حق المساواة في التوظيف لدى مؤسسات الدولة⁵ .

و نشير أيضا أن مبدأ المساواة يستمد أساسه القانوني من قوانين الوظيفة العمومية ، و لقد نصت مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على تبنيها للمبدأ و جعلته أساس تقلد الوظائف في الدولة ، وهو ما نص عليه باللفظ الصريح في المادة 74 من

¹ الدستور الجزائري لسنة 1976 ، ج.ر، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

² لدستور الجزائري لسنة 1989 ، ج.ر، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

³ الدستور الجزائري لسنة 1996.مرجع سابق.

⁴ الدستور الجزائري(المعدل) لسنة 2016 ،مرجع سابق.

⁵ شطاب كمال ، حقوق الإنسان في الجزائر بين الحقيقة الدستورية و الواقع المفقود ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص 83 .

الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والتي أتى نصها كالتالي : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية " ¹.

إلا أنه و بالرغم من كل النصوص القانونية التي تضمنتها مختلف المواثيق الدولية و الدستورية و القوانين الأساسية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة فإن هذا ليس بصورة مطلقة ، و إنما هناك إستثناءات على هذا المبدأ ، و ذلك بإعطاء الأولوية للإلتحاق بالوظائف العامة لفئة دون أخرى و هو ما سنوضحه في الفرع التالي .

الفرع الثالث : الاستثناءات التي ترد على مبدأ المساواة

لقد إترف القانون الجزائري بعدة إستثناءات على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف نوردها كما يلي :

أولاً : الوظائف المحجوزة :

و هي وظائف مخصصة لفئة معينة دون أخرى و ذلك لظروفهم الإجتماعية كفرض توظيف فئة المعوقين بنسبة معينة ، و هذا استنادا لإعتبرات إنسانية بحثة و هذا النوع من الوظائف لا يحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عال لأنها لا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة ².

وتفضيل فئة الإحتياجات الخاصة و معطوبي الحرب في التوظيف لا يعد خرقاً لمبدأ المساواة و لا يعد صورة من صور الفساد الإداري و إنما هو رد للجميل لفئة قامت بتضحيات جسام في سبيل الوطن ³.

¹ المادة 74 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

² هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 135.

³ هاشمي خرفي ، مرجع نفسه ، ص 135.

و قد ظهر هذا النوع من الوظائف بعد الإستقلال ، حيث صدرت نصوص تبين حقوق تلك الفئات منها الأمر رقم 62-503 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية.¹

إلا أنه و حسب الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فإنه لم ينص على هذا النوع من الوظائف .

ثانيا : المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة

نصت المادة 10 من الأمر رقم 06-03 على : " ...المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطيرات طابع هيكلي أو وظيفي و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية " ، و نصت المادة 15 من نفس الأمر على : "...تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية " ، و يعود التعيين في المناصب و الوظائف العليا للسلطة التقديرية للجهة الإدارية المؤهلة و ذلك وفقا للقوانين و التنظيمات في التعيين² ، و بالتالي فإن التعيين في تلك الوظائف لا يخضع للقيود و الإجراءات و الشروط المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة³ ، لأنه لا يترتب عليه ترسيم ذلك الموظف في رتبة من رتب السلم الإداري⁴ . لذلك فإن التعيين في هذه المناصب لا يمكن أن يكون مساسا بمبدأ المساواة ، لأن إختيار الموظفين يكون لإعتبارات منها خبرتهم و أخلاقهم و مدى ولائهم للدولة .

¹ المرسوم رقم 62-503 المؤرخ في 19/07/1962 المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العامة ، ج.ر العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962.

² المواد (10-15-16)، الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

³ فيرم فاطمة الزهراء ، مرجع سابق ، ص 16 .

⁴ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 196 .

وتجدر الإشارة على أنه تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة و شروط التعيين فيها و الحقوق و الواجبات المرتبطة بها و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم.¹

ثالثا : ذوي الحقوق

إن إعطاء الأولوية في التعيين لأبناء الشهداء والمجاهدين وأرامل الشهداء و الذين ضحوا في سبيل الوطن بكل ما يملكون لا يعد خرقا لمبدأ المساواة ، بل هو المساواة بعينها نظير ما قاموا به ، و يعتبر بمثابة مكافئة لهذه الفئة و هو ما أكده القانون رقم 99-07 المؤرخ في 1999/04/05 المتعلق بالمجاهد و الشهيد² ، حيث أعطى الأولوية للتوظيف في الإدارات العامة للمجاهدين و أرامل و أبناء الشهداء.

و عليه ومن خلال ما سبق التطرق إليه فإن الأصل هو المساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة ، إلا أنه ترد على هذا المبدأ إستثناءات كما سبق القول ، و يبقى الظفر بالمنصب للذي يتصف بالكفاءة و الجدارة.

المطلب الثاني : مبدأ الجدارة

إضافة إلى مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة هناك مبدأ الجدارة أو الإستحقاق و الذي سنتناوله في هذا المطلب من خلال التعرف على مضمونه و أهميته و أساسه و أهم ضمانات تجسيد هذا المبدأ .

¹ م 17 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

² القانون رقم 99-07 المؤرخ في 1999/04/05 المتعلق بالمجاهد و الشهيد ، ج . ر ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1999 .

الفرع الأول : مضمون مبدأ الجدارة و أهميته

أولاً : مضمون مبدأ الجدارة

يعد مبدأ الجدارة أو الإستحقاق من المبادئ الأساسية في التوظيف و الذي يتم من خلال إختيار الموظفين على أساس الكفاءة ، و بالتالي فهو لا يقل أهمية على مبدأ المساواة¹ .

ويعني بمبدأ الجدارة إختيار الموظفين على أساس القدرة و الصلاحية لا على أساس الوساطة و المحسوبية و المحاباة و لا على أسس سياسية أو إجتماعية أو عرقية² . و عليه فإن نجاح المرفق في أداء مهامه إنما يتوقف على حسن إختيار الموظف الكفئ و تعيينه في المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته و قدراته³ .

ولقد كان الإسلام سباقاً في تطبيق هذا المبدأ ، حيث أن الدولة الإسلامية قامت على يدي رجال أكفاء و نزهاء ، وكان أساس التوظيف هو صلاحية الفرد للوظيفة و التي تحدد بمقدرته الفعلية على أداء العمل و ما تتطلبه الوظيفة من علم و على تعبده و سلوكه الخلقى ، و عليه فالإسلام يركز في التوظيف على الصلاحية ، و دليل ذلك ما حدث لأبي ذر مع رسول الله صلى الله عليه و سلم و الذي قال : يا رسول الله ألا تستعملني ، فضرب النبي بيده على منكبي أبا ذر و قال صلى الله عليه وسلم : " يا أبا ذر إنك ضعيف و إنها أمانة و إنها يوم القيامة خزي و ندامة ، إلا من أخذها بحقها و أدى الذي عليه فيها"⁴

¹ تيشات سلوى ، مرجع سابق ، ص 34 .

² محمد محمد بدران ، مرجع سابق ، ص 63 .

³ محمود أحمد فتحي البناني ، الشفافية في العمل الإداري ، مذكرة ماجستير ، معهد البحوث و الدراسات العربية ،

المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، 2001 ، ص 15 .

⁴ سمير شعبان ، الفساد في ظل الشريعة الإسلامية المفهوم و العلاج ، الملتقى الوطني حول الآليات القانونية لمكافحة

الفساد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ورقلة ، 2008 ، ص 11 .

ثانيا :أهمية مبدأ الجدارة

مما لا شك أن تطبيق هذا المبدأ في إختيار الموظفين العموميين يؤدي إلى إستقطاب أفضل الكفاءات و هذا يؤدي إلى تحسين خدمة المرفق العام في أداء مهامه لتحقيق المصلحة العامة ، إضافة إلى ذلك فإن المبدأ يفسح المجال أمام جميع المترشحين للإلتحاق بالوظائف العامة دون تمييز ، كما أنه يضفي قيمة على المؤهلات العلمية من خلال حرص المترشحين على التعلم و التكوين الصحيح لأن أساس التوظيف هو القدرة و الكفاءة لا المحسوبة و المحاباة .¹

الفرع الثاني : الأساس القانوني لمبدأ الجدارة

يجد مبدأ الجدارة أساسه القانوني من خلال المواثيق الدولية حيث نصت المادة 06 من إعلان حقوق الإنسان و المواطن لعام 1789 على أن : "... جميع المواطنين متساوون في الإلتحاق بالوظائف العامة ، و لا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات و مواهب"² . كما ورد أيضا هذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948³ .

و في ذات السياق ورد في المادة 7 من العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية لسنة 1966 على : " تقر الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة و عادلة تكفل بشكل خاص فرص متساوية لكل فرد

¹ محمد محمد بدران ، مرجع سابق ، ص 72 .

² بن زكري إيمان ، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة (2015-2016) ص 17 .

³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة www.un.org ، تاريخ الزيارة 2018/04/04 .

بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب ، دون الخضوع في ذلك لأي إعتبار سوى إعتبارات الترقية و الكفاءة ¹ .

أما بالرجوع إلى مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر ، نجد أن دستور 1976 قد نص صراحة على مبدأ الجدارة و ذلك من خلال نص المادة 38 و التي ورد فيها: " أن إختيار الموظفين إنما يكون على أساس الكفاءة و النزاهة و الإلتزام ² .

أما دستور 1963 لم يتم فيه النص على هذا المبدأ ، أما باقي الدساتير (1989-1996) فقد تم النص على المبدأ ضمناً ، كذلك الشأن بالنسبة للدستور الحالي .

و تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 06-03 في المادة 81 نصت على مبدأ الإستحقاق حيث ورد فيها : "يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الإختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو إختيار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الإستحقاق " ³ ، و قد ورد في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 أن ترتيب الناجحين إنما يكون حسب درجة الإستحقاق ⁴ .

و عليه و من خلال ما سبق فإن مبدأ الإستحقاق أو الجدارة قد أكدت عليه مختلف المواثيق الدولية و كذا في الدستور ، كما نصت عليه مختلف القوانين والتنظيمات.

الفرع الثالث : ضمانات تجسيد مبدأ الجدارة

إن مبدأ الجدارة لا يتحقق إلا بجملة من الضمانات تتمثل فيما يلي :

¹ ابن زكري إيمان ، مرجع سابق ، ص 17 .

² م 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976، مرجع سابق .

³ م 81 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

⁴ م 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، مرجع سابق.

أولاً : التعيين على أساس المسابقة

ورد في المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على أن الإلتحاق بالوظائف العامة يكون على أساس المسابقة أو الإختبارات ، و لاشك أن هاذين الإجراءين يقيسا مدى كفاءة المترشح لشغل الوظيفة من عدمه ، و بالتالي يعد كضمانة لتجسيد هذا المبدأ .

ثانياً : إشهار المسابقات

إن الإعلان عن المسابقات كما أشرنا له سابقا لا يعد صورة من صور مكافحة الفساد و فقط ، بل يعتبر كذلك ضمانة على تقدم عدد كبير من المترشحين، و بالتالي إعطاء الفرصة لكل من تتوفر فيه الشروط القانونية للتوظيف و هذا يعطي الفرصة للإدارة أيضا بإختيار الموظف الكفئ و القادر على تحمل المسؤولية .

ثالثاً : الإشراف على المسابقات من طرف لجان محايدة

من خلال الإطلاع على المرسوم التنفيذي رقم 12-194 نجد أن المؤسسة العمومية المنظمة للمسابقات أو المعنية بالتوظيف هي التي تحدد اللجان المشرفة على تنظيم المسابقات و الإختبارات ، و بالتالي فإن تنظيم المسابقات لا يكون من لجنة محايدة ، و عليه فإن ضمانة تجسيد مبدأ الجدارة إنما يكون بإشراف لجنة محايدة، و هذا درء لشبهة الوساطة و المحسوبية و تحقيقا للنزاهة و الحياد و يجب أن تكون هذه اللجنة متخصصة لتتمكن من إختبار مؤهلات المترشح على أسس موضوعية¹ .

¹ عمر حلمي ، مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العمومية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1994 ، ص 192 و 219 .

رابعاً : حق الطعن في نتائج المسابقات

إن إعطاء حق الطعن عند إعلان النتائج المتعلقة بالمسابقة يعد ضماناً لتطبيق مبدأ الجدارة ، لأنه يمكن المترشح من الدفاع عن حقوقه سواء على المستوى الإداري أو على المستوى القضائي أمام الجهات القضائية المختصة ، و هذا لكشف التجاوزات في مجال التعيين في الوظائف العامة .

و يجب التنبيه أن التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العامة يعد أول خطوة للفساد الإداري ، و مدى نجاح الإدارة في تقديم خدماتها يتوقف على مدى إحترام مبدأ المساواة و مدى حسن إختيار الموظف الكفئ.

إن عدم الالتزام بمبادئ التوظيف سينعكس سلباً على الأداء الحسن للمرفق العام - لأن الوظائف لم تسند لأهلها- و يجعل من أجهزة الدولة مرتعاً للفساد من خلال سيطرة الموظفين الفاسدين على المؤسسات العمومية، وهذا يؤدي إلى إنتشار الفساد بشتى صورته. و في هذا الإطار فقد أكد قانون الوقاية من الفساد و مكافحته أن التوظيف يتم وفق معايير موضوعية و شفافة حيث ورد في م 03 ف 1 على : " تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام و في تسيير حياتهم المهنية القواعد التالية :

- مبادئ النجاعة والشفافية و المعايير الموضوعية مثل ، الجدارة و الإنصاف و الكفاءة ..."¹ .

المبحث الثاني : معايير ما بعد التوظيف

استكمالاً للمعايير السابقة و التي كانت قبل التوظيف ، هناك معايير لها دور و بالتحديد بعد تعيين العون الناجح و من أجل التأكد من كفاءة هذا العون ، وصلاحيته للقيام بالمهام الموكلة إليه ، نجد أن العون يمر بمرحلة التربص و هذا ما سنتناوله في

¹ م 03 ف 01 من القانون رقم 06-01 ، مرجع سابق .

المطلب الأول ، و من أجل تزويد الموظف في الوظيفة العمومية بالخبرات و المهارات التي يحتاجها ، وضمانا للخدمة العمومية الجيدة جعل التكوين والتحفيز كوسيلة تنمية كفاءات الموظفين خلال مسارهم المهني وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني .

المطلب الأول : التربص

يعد التربص من أهم الإجراءات بعد التعيين ، حيث يسعى العون المعين في الوظيفة لإثبات أحقيته بالتعيين ، وقدرته على ممارسته مهام الوظيفة الموكلة له، والإدارة كذلك تسعى إلى التأكد من كفاءة العون المعين، فهو فرصة للإدارة لمراجعة قرار التعيين في حالة ما إذا تبين لها عدم صلاحية العون المعين لسبب من الأسباب .

الفرع الأول : تعريف فترة التربص و الهدف من إقرارها

أولا : تعريف فترة التربص

ذكر في الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ا ع و ع) فصل كامل عن التربص ، وهو الفصل الثاني من الباب الرابع .

ومصطلح التربص لغة يعني الإنتظار أو الإقامة¹، وقد إستعمل القانون الأساسي للباحث مصطلح تربص تجريبي² ، أما فقها فيرى السعيد الطيب ، أن فترة التجربة : "هي فترة إختبار يخضع لها كذلك الموظف المعين في إطار التوظيف الداخلي ، فالإدارة تمنح مدة لتقدير مدى جدارة المتربص بشغل الوظيفة ، من خلال تقدير مؤهلاته و مهاراته قبل توظيفه بشكل نهائي"³.

¹ جبران مسعود، الرائد (معجم لغوي عصري) ، ط 7 ، دار المعلمين ، بيروت ، 1992 ، ص 206.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، ج . ر ، العدد 23، الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008.

³ Essaid TAIB , op , cit , P 129 .

و منه نستنتج أن فترة التربص هي إختبار عملي للكشف عن مؤهلات و صلاحية العون المعين في الميدان ، و هي إجراء مكمل لعملية التوظيف .

ثانيا : الهدف من إقرار فترة التربص

نصت المادة 84 من الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق أ ع و ع)، على أنه :
يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته¹ فالمشرع منح الإدارة مدة سنة للحكم على مؤهلات المتربص .

إضافة إلى المؤهلات النظرية التي قدمها العون المعين في الوظيفة العمومية عند ترشحه، لا يتم ترسيمه إلا إذا تمتع بالمؤهلات التي تسمح بممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، و فترة التربص هي التي تمكن من الكشف عن هذه المؤهلات .

و تجدر الإشارة إلى أن فترة التربص فترة خدمة فعلية ، و تؤخذ في الحسبان عند إحتساب الأقدمية في الرتبة وفي الدرجات و للتقاعد² .

ثالثا : الاستثناءات الواردة على اختبار فترة التربص

- الإستثناء الأول ما نصت عليه المادة 83 من الأمر رقم 03-06 المتضمن

(ق ا ع و ع)على :".غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة " .³

بموجب هذا النص يمكن للقوانين الأساسية الخاصة إعفاء المترشح المعين في الوظيفة العمومية من إجراء فترة التربص من خلال الترسيم المباشر في الرتبة المعين فيها

¹ م 84 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق .

² م 90 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع نفسه.

³ م 83 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع نفسه

و هذا الإعفاء مشروط بالمؤهلات العالية الواجب توفرها ، و ذلك على سبيل المثال إعفاء موظفي بعض الأسلاك الطبية الجامعية¹ .

- الإستثناء الثاني على فترة التربص ما جاء في نص المادة 108 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب (ق أ ع و ع) ، حيث يعفى الموظف الذي تمت ترقبته في الرتبة من إجراء فترة تربص² .

الفرع الثاني: أنواع فترة التربص

و هذا ما تضمنته المادة 84 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق أ ع و ع) على أن فترة التربص يمكن أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل الوظيفة المعين فيها، و عليه فإن فترة التربص على نوعين :

- فترة تربص تتضمن إجراء تكوين ؛

- فترة تربص دون إجراء تكوين .

أولاً : فترة تربص بإجراء تكوين تحضيري

هو إجراء تكوين تحضيري قبل ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها ، و تحدد السلطة الوصية أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص بعض الأسلاك مدة و كيفية و محتوى هذا التكوين³ .

¹ المادة 16 المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03/05/2008 الخاص بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، ج . ر ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008.

² م 108 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق

³ التعليمية رقم 02 المؤرخة في 03/01/2009 ، تتعلق بكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة و البرامج المتعلقة بها ، صادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية.

و لأن طبيعة مهام بعض الوظائف تقتضي إجراء مثل هذا التكوين، ومن أجل تزويد العون المعين في الوظيفة العمومية بالخبرات و المهارات و لضمان الاندماج السريع و التكيف مع مهام الوظيفة التي عين فيها ، و هذا من أجل السير الحسن للمرفق العام و تجدر الإشارة إلى أن التكوين التحضيري ينتهي بتقرير يدخل في تقييم العون المتربص ، حيث يؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في ترسيمه¹ .

بعد إنقضاء مدة التكوين يقوم العون المتربص بمهامه الوظيفية تحت رقابة الإدارة لمدة سنة .

ثانيا : فترة التربص بدون تكوين تحضيري

إن القانون الأساسي الخاص ، هو الذي يفصل في مسألة الخضوع للتكوين التحضيري من عدمه .

حيث يخضع المتربص لفترة مدتها سنة دون إجراء تكوين تحضيري ، و يباشر العون المعين مهام وظيفية تحت توجيه و إشراف ورقابة رئيسه السلمي .

الفرع الثالث : الآثار الناجمة عن فترة التربص

نصت المادة 85 من الأمر رقم 06-03 المتعلق ب (ق أ ع و ع) على : "بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :

- إما ترسيم المتربص في رتبته ؛

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط ؛

¹ راجع على سبيل المثال القرار الوزاري المؤرخ في 06 / 05 / 2012 المحدد لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض الرتب المنتمية لسلك مفتشي السياحة ومدته وكذا محتوى برامجه، ج . ر ، العدد 18 الصادرة بتاريخ 31 مارس 2013.

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض¹.

نستنتج أنه لا يجوز تسريح العون المتربص إلا بعد إنتهاء فترة التربص في حالة عدم صلاحيته ، و هذا يعد ضماناً له من أجل إبراز مؤهلاته المهنية ، و إتزام الإدارة بعدم التسرع في الحكم بعدم الصلاحية .

أولاً-إمكانية ترسيم العون المتربص

وهذا بعد نجاحه في التربص من خلال إثبات صلاحيته لممارسة الوظيفة المعين فيها ، و يتم التثبيت في رتبة بموجب قرار أو مقرر ترسيم ، و يسري هذا القرار من تاريخ إنتهاء فترة التربص ، ليتمتع بعدها بصفة الموظف ، و العون المتربص لا يكتسب هذه الصفة إلا بموجب الترسيم وفق ما نصت عليه المادة 04 من الأمر رقم 03-06.²

ثانياً-خضوع المتربص لفترة تربص آخر

و هذا في حالة تقديم تقرير الرئيس السلمي للعون المتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و تؤسس عليه رأيها، و عليه يمكن للسلطة التي تملك صلاحية التعيين أن تمدد بقرار فترة التربص لمدة أخرى تساوي مدة الفترة الأولى .

ثالثاً-تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض

للإدارة سلطة تقديرية في حالة عدم صلاحية المتربص ، إذ بناء على رأى اللجنة المتساوية الأعضاء المستند إلى تقرير الرئيس السلمي للمتربص ، فإنها تصدر قرار مسبب بتسريح المتربص دون تمديد فترة أخرى ، تجدر الإشارة إلى أن هذا التسريح هو سبب عدم الصلاحية ، و ليس التسريح هو العزل التأديبي المنصوص عليه في المادة 185 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بـ (ق أ ع و ع) و الذي لا يمكن توظيف المسرح مجدداً في

¹ م 85 من الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 2011/03/02 يتعلق بترسيم المتربصين، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

الوظيفة العمومية ، وعليه فالتسريح المقصود لا يمنع صاحبه من التوظيف ، لأنه ليس جزءاً تأديبياً ، أو تسريحاً تأديبياً .

ووفقاً للمادة 85 السالفة الذكر فإن قرار التسريح يصدر دون إشعار العون المترص ، كما لا يمكن الحصول على تعويض ، و لا يحق له مطالبة الإدارة بالتعويض ، بينما يمكن تقديم تظلم ضد القرار و الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري المختص .

المطلب الثاني: التكوين و التحفيز

أقر الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق أ ع و ع) عدة عمليات تتعلق بتنمية المسار المهني للموظفين ، من بينها إهتمامه بعملية التكوين و التحفيز ، و إعطائها مكانة متميزة و جعلها من أهم محطات المسار المهني للموظف .

الفرع الأول : تعريف التكوين و خصائصه

أولاً : تعريف التكوين

نصت المادة 02 ف 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، أن تحسين المستوى هو : "تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها و تعميقها و ضبطها"¹.

و أضاف هذا المرسوم نوع آخر من التكوين المتواصل وهو تجديد المعلومات

وحسب المادة 02 ف 03 من نفس المرسوم هو : "التكيف مع وظيفة جديدة نظراً إما

¹ م 02 المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996 ، يتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، المعدل و المتمم ، ج . ر . ، العدد 16 ، الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996 .

لتطور الوسائل و التقنيات ، و إما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة و عملها أو مهامها " ¹

و جاء في المنشور رقم 21 المؤرخ في 2009/09/07 المتعلق بتعيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات للتكوين ، و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و إعطاء تعريف عام للتكوين ، إذ جاء فيه : "يعتبر تكوين الموظفين عاملا أساسيا لتكييف المؤهلات و الكفاءات مع تطور مهام الإدارة العمومية ."²

أما فقهما فقد عرف التكوين على أنه : "مجموعة الإجراءات المتبعة من أجل الاكتساب و الإتقان لكفاءة أو قدرة معينة ، فالتكوين من هذا المنطلق يسعى لتعميم المعارف و الكفاءات الضرورية لأداء وظائف أو مهام معينة ."³

إذن التكوين هو عملية إدارية مخططة تسير وفق إجراءات و أساليب محددة تهدف إلى تأهيل الموظفين و الرفع من كفاءتهم لمسايرة التطور و تحسين الخدمة العمومية و تحقيق مبدأ الجدارة و الكفاءة و الاستحقاق .

ثانيا : خصائص التكوين

من خلال التعريفات السابقة ، يمكن استخلاص عدة خصائص للتكوين :

أ - التكوين عملية مخططة :

التكوين يخضع للتخطيط المسبق ، حيث تقوم الإدارة بوضع مخطط للتكوين

¹ م 02 ف 03 ، المرسوم التنفيذي رقم 96-92 ، مرجع سابق .

² المنشور رقم 21 المؤرخ في 2009/09/07 ، يتعلق بتعيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .

³ محمد مسلم ، تنمية الموارد البشرية (دعائم و أدوات) ، دار طليطلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 74 .

لاحتياجاتها لسنة أو لعدة سنوات و هذا ضمن فكرة التسيير التقديري للموارد البشرية كتوجه جديد كرسته الأمر رقم 06-03¹.

(ب) - التكوين عملية مستمرة :

إن التطور و التقدم الحاصل في مهام الإدارة و أدوات و طرق العمل ، و ضرورة الإهتمام بتقدم الموظفين ، يفرض التكوين المستمر لهم ، وهذا ما جاء صراحة في المادة 104 من الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ع أ و ع) : "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة ..."².

(ج) - التكوين عملية تسيير للكفاءات :

إن السياسة التقديرية للموارد البشرية المذكورة في المادة 111 من الأمر رقم 06-03 تقوم على التخطيط المسبق للمسار المهني للموظفين و التكوين ، فعلى المشرع مساندة النظريات الحديثة في مجال التسيير الموارد البشرية و هذا بالاستثمار في كفاءات و قدرات الموظفين العملية و النظرية من خلال التكوين .

الفرع الثاني : أنواع التكوين و أهدافه

أولاً : أنواع التكوين

بإستقراء الأمر رقم 06-03 المتضمن (ق ع أ و ع) و كذا النصوص التنظيمية السارية المفعول ذات الصلة بالتكوين نستخلص أنواع التكوين :

(أ) - التكوين المتخصص :

هو إكتساب المعارف و المعلومات من قبل مدارس متخصصة للالتحاق بوظائف محددة في بعض الأسلاك ، وفق قوانينها الأساسية و كمثال على ذلك ، التكوين الذي

¹ م 111 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

² م 104 من الأمر رقم 06-03 مرجع نفسه.

تقدمه المدرسة الوطنية للإدارة ، و معاهد التكوين الشبه الطبي ، و مدارس الشرطة و غيرها.

و يتعلق هذا النوع من التكوين أيضا بالترقية في الرتبة كما ذكرناه سابقا في الترقية على أساس التكوين المتخصص.

ب) - التكوين التحضيري :

يشمل المترشحين الناجحين في مسابقات الالتحاق بوظائف معينة ، حيث يجرون دورات تكوينية قبل شغلهم للوظائف المعينين بها، فيتم تلقينهم بمعلومات و معارف و مهارات تدخل ضمن ممارسة مهامهم ، ونصت على هذا النوع من التكوين المادة 84 من الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق ع أ و ع) و أعطت سلطة تقديرية للقوانين الأساسية الخاصة للعمل به ، فهو خاص بأسلاك معينة.¹

ج) - التكوين المتواصل :

و هو خضوع الموظف لتكوين متواصل و هذا ما أكدته المادة 104 من الأمر رقم 03-06 المتضمن (ق ع أ و ع) التي نصت على أن : "... و تحسين المستوى بصفة دائمة..."²

حيث يتعلق هذا التكوين بتحسين مستوى الموظف و تجديد المعلومات ، و التكوين المتخصص بغرض الترقية المذكورة سابقا .

- تحسين المستوى :

يحتاج الموظفون إلى تحسين المعارف و الكفاءات التي يملكونها من خلال التكوين بغرض ترسيخها و ضبطها و إستعمالها في تنفيذ مهام الوظيفة التي يشغلونها

¹ م 84 من الامر رقم 03-06 ،مرجع سابق.

² م 104 من الامر رقم 03-06 ،مرجع نفسه.

و المحافظة عليها من خطر الروتين الإداري الذي يهددها ، و قد تتم هذه العملية داخل الوطن أو خارج الوطن ضمن شروط معينة.¹

- تجديد المعلومات :

جاء ذكر تجديد المعلومات في المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المذكور سابقا

و هذا في نص المادة 2 ف 3 منه : " التكيف مع وظيفة جديدة نظرا إما لتطور الوسائل و التقنيات ، و إما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة و عملها أو مهامها "².

إن مواجهة المستجدات الحاصلة في وسائل و تقنيات العمل و تطورها أو تغيير مهام عمل المصلحة الإدارية ، يستوجب تجديد مهارات و قدرات و معلومات الموظفين.

ثانيا: أهداف التكوين

نصت المادة 104 من الأمر رقم 06-03 على أنه : " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة ، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة " ³.

ومنه نستخلص الأهداف الأساسية لتكوين الموظفين في ظل الأمر رقم 06-03

(أ)- ضمان تحسين تأهيل الموظفين :

من خلال إكتسابهم للمعارف و المهارات الضرورية لتأدية مهام الوظيفة و يكون بشكل دائم و مستمر لمواكبة كل التطورات الحاصلة سواء في المجال القانوني أو في مجال طرق العمل ، و إستحداث و وسائل الإعلام و التكنولوجيا للوصول الى

¹ المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 06/07/2014 ، يتعلق بالتكوين و تحسن المستوى بالخارج ، ج.ر. العدد42 ، الصادرة بتاريخ 09 يوليو 2014.

² م 2 ف 3 ، المرسوم التنفيذي رقم 96-92 ، مرجع سابق

³ م 104 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق .

تجسيد الإدارة الالكترونية و عصرنة المرفق العام.

(ب) - الترقية المهنية للموظف :

إن الموظف الذي خضع لتكوين متخصص يستفيد من الترقية في الرتبة ، وفق ما نصت عليه المادة 106 من الأمر 06-03.

و لقد جسد هذا الهدف أيضا في المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، حيث منح العديد من الامتيازات للموظف الخاضع للتكوين في مجال الترقية سواء في الدرجة أو الرتبة¹.

(ج) - تأهيل الموظف إلى مهام جديدة :

يهدف التكوين إلى تلقين و إكساب الموظفين الكفاءات و المؤهلات الضرورية لشغل وظائف جديدة أو مهام أخرى ، نتيجة لتعديل حاصل ، إذ يساهم هذا التكوين في رفع مستوى كفاءة الموظف و تحسين الأداء.

و يمكن أيضا إستخلاص أهداف للتكوين من منظور القانون رقم 06 - 01 المؤرخ 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته حيث جاء في نص المادة 3 الفقرة 2 و 4 منه : " ...

- الإجراءات المناسبة لإختيار و تكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد ، ...؛

- إعداد برامج تعليمية و تكوينية ملائمة لتمكين الموظفين العموميين من الأداء الصحيح و النزيه و السليم لوظائفهم و إفادتهم من تكوين متخصص يزيد من وعيهم بمخاطر الفساد.²

¹ م 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 ، مرجع سابق.

² م 03 ف 2 و 4 من القانون رقم 06-01 ، مرجع سابق .

نجد أن المشرع من خلال هذه المادة قد راعى في توظيف مستخدمي القطاع و تيسير حياتهم المهنية عدة قواعد من بينها التكوين المتخصص ، حيث جعل منه أداة للوقاية من الفساد الإداري من خلال تكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد ، و أيضا إعداد برامج تعليمية و تكوينية ملائمة من أجل تمكين الموظف العمومي من أداء عمله بكل نزاهة و شفافية و دراية ، و غرس فيه المبادئ و القيم الأخلاقية و الروح الوطنية ، إضافة إلى تكوينهم من أجل وعيهم بمخاطر الفساد في مسارهم المهني .

الفرع الثالث : التحفيز

إن اقرار نظام التحفيز جاء في الأمر رقم 06-03 المتعلق ب(ق ا ع و ع) من خلال تخصيص فصل كامل للتحفيز تحت عنوان الأوسمة الشرفية و المكافآت من الباب الرابع المتعلق بتنظيم المسار المهني .

أولا : مفهوم التحفيز للموظفين

قبل محاولة ضبط تعريف للتحفيز لا بد من التتويه عن ماهية الحوافز ؟

(أ)- تعريف الحوافز :

الحوافز لغة جمع حافر ، و هو الدافع الذي يحث المرء و يحضه على فعل الشيء يقال حفزه على الأمر : أي حثه عليه أو أغراه به .¹

و رغم إقرار الحوافز كعوامل للحث على تحسين الأداء ، إلا أن القانون لم يذكر هذا المصطلح ، و كانت هناك محاولات من قبل باحثين في مجال الإدارة لوضع تعريف للحوافز منها.

¹ جبران مسعود ، مرجع سابق ، ص 291 و 310.

التعريف الأول : " الوسائل المادية و المعنوية أو كليهما ، و التي تستخدم لتوجيه جهود الأفراد نحو الأهداف التنظيمية ".¹

التعريف الثاني : " مجموعة الإجراءات و النظم التي تطبق على جماعة من العاملين بغرض إثارة الرغبة لديهم في الاستمرار في القيام بالعمل بكفاءة"².
و عليه نستنتج أن :

- الحوافز هي مجموعة من الإجراءات أو العوامل ؛
- هذه العوامل أو الاجراءات قد تكون مادية أو معنوية ؛
- تؤثر هذه العوامل أو الاجراءات في تحريك الدوافع لدى الموظفين بما يؤدي إلى تحسن أدائهم و الرفع من كفاءاتهم و تحقيق حاجياتهم و أهدافهم على حد سواء.
- و تجدر الإشارة إلى أن هذه العناصر كلها وردت في الأمر رقم 06-03 المتعلق ب(ق أ ع و ع)³.

و نستخلص أن هذه الحوافز تتمثل في المنح و العلاوات ، و توفير ظروف ملائمة للعمل ، و حق الموظفين في الخدمات الاجتماعية ، و منح الأوسمة التشريفية ، و كذا رصد منح للمردودية و تحسين الأداء .

(ب)- تعريف تحفيز الموظفين :

إن الأمر رقم 06-03 و وضع أسس نظام التحفيز من خلال الإعراف بالعديد من الحوافز ، و ضبطها بكيفيات و شروط محددة. و من خلال ما سبق يمكن تعريف

¹ علال بورحلة ، تحليل المنظمات ، مكتبة الرشاد للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006 ، ص 55.

² محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 ، ص 351.

³ المواد : 43،37،112،113،119 ، من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق.

تحفيز الموظفين بأنه ذلك الفعل المادي أو المعنوي الذي يحث الموظفين للقيام بمهام بكفاءة عالية ضمانا للسير الحسن للمرفق العام و الخدمة العمومية.

ثانيا : أنواع تحفيز الموظفين

تستعمل الإدارة جملة من الإجراءات و الوسائل لتحفيز موظفيها، و قد تكون هذه التحفيزات مادية أو معنوية ، و هذا ما جاء به الأمر رقم 03-06 .

(أ) - الحوافز المادية :

1-الراتب :

حاول المشرع من خلال الأمر رقم 03-06 و النصوص التنظيمية المتعلقة بنظام الرواتب خلق توازن لمواجهة تدني مستوى المعيشة و الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و ذلك بإعتماد عناصر موضوعية في تحديد الراتب - و هي التأهيل و الخبرة المكتسبة- كما قام بمراجعة الرقم الإستدلالي و قيمة النقطة الإستدلالية كقواعد لحساب الرواتب¹ . و تجدر الإشارة إلى أن الراتب الملائم قد جعله المشرع قاعدة للوقاية من الفساد الإداري و هذا ما جاء في نص المادة 3 من القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته .

2- المنح و التعويضات :

تعد المنح عامل حث على المردودية و تحسين الأداء ، فتمنح علاوة المردودية بنسبة مئوية من الراتب وفق ما تحدده القوانين الأساسية حسب نتائج تقييم أداء الموظفين.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 ، المتعلقة بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج . ر العدد 61 ،الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

أما التعويضات فترتبط بممارسة بعض الوظائف و كذا بمكان ممارستها ، و بالظروف الخاصة للعمل¹.

إن المنح و التعويضات المنصوص عليها هي جزء مكمل للراتب ، و هي تحفيز لتحسين الأداء و الرفع من الكفاءة و المؤهلات المهنية ، كتعويض المنطقة ، إذ تعتبر تحفيز للإلتحاق بالوظيفة العمومية في بعض المناطق النائية.

و أيضا تجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع أشار إلى أن تكون هذه التعويضات كافية للموظفين و هذا في القانون رقم 06-01 السالف الذكر في مادته الثالثة و جعلها من التدابير الوقائية من الفساد في القطاع العام و خاصة في عملية التوظيف.

3- الظروف المادية للعمل :

و هذا ما جاء به الأمر رقم 06-03 في المادة 37 على أنه : " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية " ².

4- الترقية :

تعد الترقية من بين أهم الحوافز في الوظيفة العمومية ، فالموظف من خلالها يطمح إلى تحسين و ضعه المادي والاجتماعي ، و تولي وظيفة تتناسب و كفاءته و مؤهلاته المهنية .

و قد نص الأمر رقم 06-03 على الترقية بمختلف أنواعها.³

¹ م 98 و 124 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق

² م 37 من الأمر 06-03 مرجع نفسه .

³ م 106 و 107 من الأمر 06-03 مرجع نفسه.

(ب)- الحوافز المعنوية :

1- ضمان دوام إستمرار الوظيفة (الأمن الوظيفي) :

إن دوام و إستمرار الوظيفة يبعث في شاغلها شعور بالأمن على مستقبله الوظيفي و يبعد عنه هاجس التسريح و البطالة ، مما يجعله يتفرغ لمهام وظيفته ، و يسعى لرفع كفاءته المهنية و التقدم في مساره المهني ، فالأمن الوظيفي حافز يقي من السلوكيات السلبية للموظفين في مجال الوظيفة.

2- توفير الجو الملائم للعمل :

و هذا ما نصت عليه المادة 37 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بـ (ق أ ع و ع) على حق الموظف في ممارسة مهامه في ظروف تضمن له الكرامة و السلامة المعنوية، إذن خلق جو ملائم للعمل بعيدا عن التهديد و الشتم و القذف و الإعتداء، و عدم ممارسة الإدارة لأنواع التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم ، وخلق جو من الإحترام المتبادل .

و هذا الجو الذي أقره الأمر رقم 06-03 إحترامه سيؤدي إلى تحسين الأداء بما يعود بالفائدة على الخدمة العمومية و السير الحسن للمرفق العام.

3- منح الأوسمة التشريفية و المكافآت :

أقر الأمر رقم 06 - 03 منح الأوسمة التشريفية و المكافآت في شكل ميداليات إستحقاق أو شجاعة و شهادات وزارية ، و ذلك للموظف الذي قام أثناء تأديته لمهامه بعمل شجاع مثبت قانونا ، أو قام بمجهودات إستثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة ، بعد إستشارة لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة الوزارية المختصة.¹

¹ م 122 و 113 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

إذن هذه الحوافز تدفع الموظف الذي حصل عليها معنويا إلى مواصلة تقديم أدائه بأحسن وجه ، و يحرك شعور الغير بالإقتداء به من الموظفين.

ثالثا: أهمية التحفيز للموظفين

للتحفيز أهمية سواء بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية و بالنسبة للموظفين.

(أ) - أهمية التحفيز بالنسبة للإدارة أو المؤسسة العمومية :

- الرفع من مردودية المرفق العام و تحسين الخدمة العمومية ؛

- التكيف مع المحيط الخارجي و هذا بمسايرة التطورات الحاصلة في مجال التسيير

و الأداء و التقنيات؛

- إستقطاب الموارد البشرية و المحافظة عليها من خلال الرواتب الجيدة و الظروف

المناسبة للعمل و التقدير و الترقية و الأمن و الإستقرار.

(ب) - أهمية التحفيز للموظفين :

- تلبية حاجيات الموظفين المادية كزيادة الرواتب و المنح و التعويضات و الحاجيات

المعنوية من خلال التقدير و الأمن الوظيفي و الإستقرار .

- تنمية الكفاءة و المؤهلات المهنية، و هذا من خلال مختلف الحوافز التي تشكل عامل

مؤثر لتنمية كفاءات و مؤهلات الموظفين؛

- تحقيق الرضا الوظيفي من خلال حصول الموظفين على هذه الحوافز المادية والمعنوية

مقابل المهام التي يؤديونها ، و هذا ما يولد لديهم الشعور بالرضا و قيمة العمل الذي

يقدمونه ، و هذا كفيل برفع روحهم المعنوية و تعزيز الإلتناء و الارتباط و ولائهم للإدارة

المنتمين لها أما غياب هذا الرضا الوظيفي بسبب ضعف الحوافز ، سيخلق بلا شك آثار

سلبية على أداء الموظفين و اللامبالاة بالمصلحة العامة .

الخاتمة

مما لا شك فيه أن سير المرافق العامة بانتظام ، وإشباع حاجات الجمهور و تحقيق المصلحة العامة لا يتأتى إلا من خلال وجود جهاز للوظيفة العمومية جيد و فعال يستجيب للمتغيرات السياسية و الإجتماعية و الإقتصادية ، وهذا الجهاز لا يكون فعال و ذا مردودية مالم يكن منتسبيه ذو كفاءة و جدارة .

إذ تخضع عملية إختيار موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية لنظام قانوني صارم و فعال ، مراعية في ذلك مبدأ المساواة و الجدارة في تولي الوظائف العامة ، مجتنبه كل طرق الإختيار غير المشروعة و غير القانونية و لو كان ذلك بطريقة مستترة ، و المتمثلة في المحسوبية و الوساطة و المحاباة ، و هي أفعال من شأنها المساس بمبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العامة و المنصوص عليها في كل من الدستور الجزائري و في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية . و عدم صون و حماية هذه المبادئ القائمة على الجدارة و الكفاءة أو الصلاحية و المساواة ، من شأنه إفساد منظومة الوظيفة العمومية و بالتالي تفشي الفساد في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مما ينعكس بالسلب على سير المرافق العامة و الخدمة العمومية ، و تنامي ظاهرة البيروقراطية و التسبب الإداري و عدم إحترام الأخلاقيات و القيم الصحيحة أثناء التوظيف .

و من خلال بحثنا لموضوع طرق و أساليب التوظيف و دورها في الوقاية من الفساد الإداري ، تم التعرض في هذه الدراسة في الفصل الأول إلى الإطار المفاهيمي لطرق التوظيف و الفساد الإداري من خلال التعريف بالوظيفة العامة و الموظف و التوظيف و أهميته و فيها تناولنا مختلف طرق التوظيف الخارجية و الداخلية و أهم الشروط و الإجراءات الخاصة بها ، ثم إنتقلنا إلى تعريف الفساد و علاقته بالتوظيف . أما الفصل الثاني من هذا البحث قمنا بدراسة أهم المعايير المتخذة للوقاية من الفساد الإداري قبل التوظيف و بعده.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن إستقرار الدولة و إستمرارها و حسن سير المرافق العمومية بها مهمة منوطة بالموظف العمومي، الذي يخضع لنظام قانوني و تنظيمي محكم يهدف إلى تحسين سير عمله داخل الإدارة العمومية بصفة متوازنة و عادلة تسمح له بممارسة حقوقه و واجباته بعيدا عن كل أشكال الإنحراف و الرداءة، و من أجل فعالية الهياكل و التنظيمات الإدارية ، لابد من وجود موارد بشرية تتمتع بالكفاءة العالية و التي لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها إختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب ؛

- إن عملية التوظيف و نظرا لأهميتها تتطلب معايير و أسس دقيقة و موضوعية و تكون وفق مناهج مدروسة، إذ يتم إختيار الموظفين العموميين في الإدارات و المؤسسات العمومية وفقا لإجراءات و شروط منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك و كذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية ، و تخلف هذه الشروط سيؤدي حتما للحرمان من الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية ، و ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة تبني المشرع الجزائري نمطين من التوظيف ، التوظيف الداخلي و التوظيف الخارجي وخصص لكل منهما طرق و إجراءات تقوم على أساس فكرة المسابقة بصورها و أحاطها بتوسيع الإشهار و المشاركة ، و أن مخالفة هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية ، وهذا نتيجة الرقابة اللاحقة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية على هذه الإجراءات أي رقابة المشروعية ، إلا أن هذا الإلغاء الصادر عن سلطة مصالح الوظيفة العمومية في نتائج المسابقات ، يجب أن يكون مؤسس و مطابق للقانون و إلا يصبح عرضة للطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة .

- إن تعزيز مبدأ النجاعة و الشفافية و المعايير الموضوعية مثل الجدارة و الإنصاف و الكفاءة ، و ذلك من خلال تطبيق القوانين و مراقبة أداء عمل الإدارة العمومية يعد من أهم و سائل الوقاية من الفساد الإداري ؛

- إن جعل الأمر 03-06 المتعلق ب (ق أ ع و ع) نظام التوظيف منحصر في مبدأى الجدارة و المساواة غير كافي إذ لابد من أن يكون الموظف كفى و هذا من خلال التكوين المتواصل الذي يرافق المسارات المهنية للموظف ، فإختيار الأجر و مده بالتكوين المتواصل قد يقضي على أخطر المشاكل التي تواجه الإدارة و هي الفساد الإداري ؛

- لا يكتسب الموظف هذه الصفة إلا بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة المختصة و هذا بعد أن يقضي فترة تريض ناجحة كقاعدة عامة إلا ما إستثناه قانونا ، و لا يستقر مركزه القانوني إلا بترسيمه و تثبيته فيمنح الموظف بعدها فرصة متابعة مساره المهني بتدرج من الناحية الوظيفية و المادية تبعا للأقدمية و الشهادات التي يتحصل عليها خلال هذا المسار ؛

- إن التطبيق الغير سليم للحوافز بمختلف أنواعها المادية و المعنوية ينعكس سلبا على أداء و كفاءة الموظفين ، و بالتالي على مردودية المرفق العام و الخدمة العمومية ، و هذا يؤدي إلى إنتشار ظواهر سلبية تدخل ضمن الفساد الإداري مما يستوجب إعادة النظر في نظام الحوافز .

بعد إستعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها و بناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا إرتأينا أن نقدم الإقتراحات التالية :

- و جوب التنسيق بين الإدارة و مصالح الوظيفة العمومية من أجل إعطاء مصداقية لنتائج المسابقات ؛

- وضع شرط إضافي للشروط العامة للتوظيف و المتمثل في شرط يثبت حسن سيرة

و خلق المترشح ، غير شرط التمتع بالحقوق المدنية و شرط خلو صحيفة السوابق العدلية من ملاحظات سلبية تتنافى و الوظيفة المراد شغلها ، إذ أن تخلف هذا الشرط أحد أسباب الفساد الإداري ؛

- مراعاة التخصص في التوظيف و الإهتمام بالتكوين الحقيقي الذي يجمع بين المعارف النظرية و التطبيقية و فق متطلبات سوق العمل ، و ذلك بخلق خطة وطنية تساهم فيها الأطراف المعنية بالتكوين ؛

- تكليف مصالح الوظيفة العمومية بتنظيم مختلف عمليات التوظيف إضافة إلى دورها الرقابي ، و إسناد مهمة وضع الأسئلة في الإختبارات (الكتابية أو الشفهية) إلى لجنة خبراء ، و منح حق الطعن للمترشحين في نتائج المسابقات ؛

- إعادة النظر في التحفيز من خلال الرفع من قيمتها المادية و المعنوية لخلق نوع من الإستقرار النفسي للموظف ، خاصة من الناحية المادية ؛

- إصلاح المنظومة التعليمية و تحسين نوعية التعليم من أجل إعطائنا جيل مؤهل لشغل مختلف المناصب و الأسلاك و الإستثمار في رأس المال المعرفي الذي يعتبر عماد النهضة، و من أجل تموين الإدارة العمومية بالموظفين المؤهلين ؛

- خلق وعي وطني لدى كل أفراد المجتمع بمخاطر الفساد و أثره السلبي على الخدمة العمومية، و ضرورة التصدي له من خلال كشفه بكل و سائل الإعلام ؛

- إعادة الإهتمام بالتكوين في مختلف مراحل حياة المورد البشري من المرحلة التعليمية إلى مرحلة التوظيف ثم مرحلة مابعد التوظيف ؛

- خلق إطار عام للتشاور و التحليل بخصوص حاجيات الإدارة العمومية من الموارد البشرية في مجال شروط التوظيف، خاصة المؤهلة ، حيث أن معظم الجامعات تعطي تكويننا عاما ؛

- ضبط شروط التوظيف ، بوضع الوسائل القادرة على إثبات توافرها في المترشحين للوظيفة العمومية مما يضمن أحسن العناصر و أكفئها من الناحية المهنية و الأخلاقية و الذهنية و البدنية ؛
- الإهتمام بالتكوين التحضيري أثناء فترة التربص لجميع الأسلاك ووضع قواعد تقييم واضحة للمترشحين لكي تتمكن السلطة المختصة من الوقوف على كفاءتهم و التحقق من إستحقاقهم للتعيين .

أفاق البحث :

- من خلال البحث أثارت إنتباهنا عدة مواضيع تحتاج إلى البحث و الدراسة :
- الكفاءة و دورها في تحسين الخدمة العمومية ؛
- ظاهرة المحسوبية و المحاباة في التوظيف لدى المؤسسات و الإدارات العمومية الواردة في الأمر 03-06 المتضمن (ق أ ع و ع)؛
- نظام الحوافز و أثره في تحسين الخدمة العمومية؛
- واقع وآفاق التكوين في قطاع الوظيفة العمومية .

قائمة المصادر و المراجع

أولا : المصادر

(أ) الكتب السماوية :

- القرآن الكريم، رواية ورش عن الإمام نافع، ط 1 ، اليمامة للطبع و النشر و التوزيع ، دمشق ، 2010.

(ب) الدساتير :

- الدستور الجزائري لسنة 1963 ، ج . ر ، العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963 .

- الدستور الجزائري لسنة 1976 ، ج . ر ، العدد 94 ، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976 .

- الدستور الجزائري لسنة 1989 ، ج . ر ، العدد 09 ، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989 .

- الدستور الجزائري لسنة 1996 ، ج . ر ، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

- الدستور الجزائري (المعدل) لسنة 2016 ، ج . ر ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .

(ج) الإتفاقيات الدولية :

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة . www.un.org

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة . www.un.org

قائمة المصادر و المراجع

(د)القوانين و الأوامر :

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ، ج. ر ، العدد 49 ،الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966 .
 - الأمر 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل و المتمم ، ج ر ، العدد 105، الصادرة بتاريخ 18 ديسمبر 1970 .
 - القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05/04/1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد ، ج . ر ، العدد 25 ، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1999.
 - القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم ، ج . ر ، العدد 34 ، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002 .
 - القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد الإداري و مكافحته ، ج . ر ، العدد 14 الصادرة بتاريخ 08 مارس 2006 .
 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج. ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 .
 - القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09/08/2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر. العدد 48 ،الصادرة بتاريخ 10 أغسطس 2014.
 - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 المتضمن التعديل الدستور ، ج.ر ، العدد 14 ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .
- (هـ)المراسيم الرئاسية و التنفيذية :

- المرسوم رقم 62-503 المؤرخ في 19/07/1962 المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العامة ، ج. ر ، العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962 .
- المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18/09/1962 يتعلق بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ج.ر ، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1962 .

قائمة المصادر و المراجع

- المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02/06/1966 ، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم اللجان الطبية ، ج . ر ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966 .
- المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31/05/2006 المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية ، ج . ر ، العدد 36 ، الصادرة بتاريخ 31 مايو 2006 .
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29/09/2007 المتعلق بتحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، ج . ر ، العدد 61 ، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .
- المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 06/07/2014 المتعلق بالتكوين و تحسين المستوى بالخارج ، ج . ر ، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 09 يوليو 2014 .
- المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29/04/1995 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية ، ج . ر ، العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 09 مايو 1995 .
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03/03/1996 تتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم المعدل و المتمم ، ج . ر ، العدد 16 ، الصادرة بتاريخ 06 مارس 1996 .
- المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 28/04/2003 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ج . ر ، العدد 30 الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2003 .
- المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03/05/2008 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ، ج . ر ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008 .
- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، ج . ر ، العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 04 مايو 2008 .

قائمة المصادر و المراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 07/07/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون ، ج . ر ، العدد 30 ، الصادرة بتاريخ 11 يونيو 2008 .
- المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الشؤون الدينية، ج . ر ، العدد 73 ، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008 .
- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني ، ج . ر ، العدد 78 ، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010 .
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ، ج . ر ، العدد 26 ، الصادرة بتاريخ 03 مايو 2012 .
- (و) القرارات الوزارية :
- القرار الوزاري المؤرخ في 06/05/2012 المحدد لكفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض الرتب المنتمية لسلك مفتشي السياحة و مدته و كذا محتوى برامجه، ج . ر ، العدد 18 الصادرة بتاريخ 31 مارس 2013 .
- (ي) القرارات القضائية :
- قرار مجلس الدولة رقم 039135 المؤرخ في 14/11/2007 قضية المديرية العامة للوظيفة العمومية ضد مستأنف عليها ، مجلة مجلس الدولة ، العدد 09 ، 2009 .
- (ز) التعليمات و المناشير والمراسلات :
- * التعليمات :
- التعليمية رقم 02 المؤرخة في 03/01/2009 تتعلق بكفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الأسلاك المشتركة و البرامج المتعلقة بها

قائمة المصادر و المراجع

- صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
- التعليم رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- التعليم رقم 273 المؤرخة في 17/08/2013 تتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية ، صادرة عن الوزير الأول .
- * المنشور :
- المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
- المنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 يتعلق بتنقيط معايير إختيار المترشحين في المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
- المنشور رقم 33 المؤرخ في 25/06/2008 المتعلق بالإشهار عن طريق الأنترنت ، المديرية العامة للوظيفة العامة .
- المنشور رقم 21 المؤرخ في 07/09/2009 يتعلق بتحيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
- المنشور رقم 05 المؤرخ في 02/03/2011 يتعلق بترسيم المترشحين ، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
- المنشور رقم 04 المؤرخ في 30/11/2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة الصادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية .

قائمة المصادر و المراجع

* المراسلة :

- المراسلة رقم 495 المؤرخة في 2010/03/25 فيما يخص مسابقات التوظيف ،
صادرة عن وزارة التكوين و التعليم المهنيين .

ثانيا : المراجع

(أ) الكتب :

- أبوزيد فهمي ، وسائل الإدارة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، 1994
- أحمد التجاني بلعروسي ، رشيد وابل ، قانون التوظيف العمومي ، ط 4 ، دار هومة ،
الجزائر ، 2008 .
- أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ،
الإسكندرية ، مصر ، 2011 .
- بن مازوزية عبد القادر ، مرشدك القانوني و الإداري ، دليل الموظف الجزائري ،
2017 .
- جبران مسعود ، الرائد (معجم لغوي عصري) ، ط 7 ، دار المعلمين ، بيروت
لبنان ، 1992.
- رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية "دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر
03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية" ،
دار النجاح للكتاب ، الجزائر، 2004 .
- سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر
2004 .
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد
البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .

قائمة المصادر و المراجع

- طارق المجذوب ، الإدارة العامة ، العملية الإدارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الإداري ، دار النشر ، بيروت ، 2000.
- علال بورحلة ، تحليل المنظمات ، مكتبة الرشاد للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2006 .
- علي مراح ، منهجية التفكير القانوني (نظريا وعمليا)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- عمر حلمي ، مبدأ الجدارة في تولية الوظائف العمومية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة . 1994 .
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط 1 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 .
- عمار عوابدي ، مبادئ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 .
- محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 .
- محمد جمال الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 .
- محمود حلمي ، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري و بالقطاع العام ، ط 1 دار الإتحاد العربي للطباعة ، القاهرة ، مصر ، 1970.
- محمد عبد الحميد أبوزيد ، المرجع في القانون الإداري ، ط 2 ، مطبعة العشري ، مصر ، 2007 .
- محمد محمد بدران ، الوظيفة العامة ، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري و الإدارة العامة ، دار النهضة العربية، 1990 .

قائمة المصادر و المراجع

- محمد مسلم ، تنمية الموارد البشرية (دعائم و أدوات) ، دار طليطلة ، الجزائر ، 2010.

- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة و التشريع الجزائري ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1988.

- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .

- Essaid taib , droit de la fonction publique , houm , alger , 2005

(ب) الأبحاث الجامعية :

الأطروحات :

- وفاء عبد الفتاح النعيمي ، الحقوق السياسية للمواطن في العراق و مدى تمتعه بها ، أطروحة دكتوراه ، المعهد العالي للدكتوراه ، الجامعة اللبنانية ، 2013 .

مذكرات ماجستير :

- مصطفى الشريف ، أعوان الدولة وتوظيفهم بالإدارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 1977.

- مصطفى الشريف ، تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل مذكرة ماجستير ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة الجزائر ، 1985 .

- بوساحية عبد الحكيم ، مسؤولية الموظف العام التأديبية ، مذكرة ماجستير ، فرع الإدارة و المالية ، الجزائر ، 2000.

- محمود أحمد فتحي البناني ، الشفافية في العمل الإداري ، مذكرة ماجستير ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، 2001.

قائمة المصادر و المراجع

- عبد الكريم بن سعد إبراهيم الخثران ، واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة الرشوة في المملكة العربية مذكرة ماجستير ، قسم العلوم الشرطية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض ، 2003.
- فيرم فاطمة الزهراء ، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، (2003-2004).
- بن مرزوق عنتر ، الرقابة الإدارية و دورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية "دراسة ميدانية لولاية برج بوعرييج" ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، الجزائر ، 2008 .
- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية "دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة" ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة بومرداس ، 2009-2010.
- دحيان لويزة ، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، جامعة الجزائر 3 ، (2011-2012) .
- عبد العزيز سعدمانه العنزي، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني و الكويتي، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق، الأردن، 2013.
- باهي هشام ، دور أخلاقيات الموظف العام في الحد من الفساد الإداري ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، (2014-2015) .

قائمة المصادر و المراجع

- بن زكري إيمان ، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية ، مذكرة
ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة محمد خيضر ،
بسكرة ، الجزائر ، (2015-2016) .

مذكرات نهاية التربص :

- إكروبركان مهني ، إجراءات تنظيم المسابقات للتوظيف الخارجي ، مذكرة نهاية التكوين
المتخصص للإلتحاق برتبة المفتشين المركزيين للوظيفة العمومية ، المعهد الوطني
للإنتاجية و التنمية الصناعية ، بومرداس ، 2006 .

ج) المقالات و المؤتمرات العلمية و المحاضرات التقارير:

* المقالات :

- فراس مسلم ، الوقاية من الفساد الإداري و مكافحته من منظور الفكر الإسلامي ،
مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية ، 2013 ، العدد 36 .

- نوري منير و بوزيان رحماني جمال ، الفساد الإداري في القطاع العام ، مجلة
الإقتصادي الجديد ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف ، المجلد 1-2016 ، العدد 14 .

* المؤتمرات العلمية :

- سمير شعبان ، الفساد في ظل الشريعة الإسلامية "المفهوم و العلاج " ، الملتقى
الوطني حول الآليات القانونية لمكافحة الفساد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة
ورقلة ، 2008 .

- مرتضي نوري محمود ، الإستراتيجية العامة لمكافحة الفساد الإداري و المالي في
العراق ، المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن و التنمية ، هيئة النزاهة ، العراق
ديسمبر 2008 .

قائمة المصادر و المراجع

*المحاضرات :

- عمار بوضياف ، النشاط الإداري ، محاضرات أقيمت على طلبة الدراسات العليا الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدنمارك ، (2009-2010).

* التقارير :

التقرير العام للجنة إصلاح هياكل الدولة و مهامها ، رئاسة الجمهورية ، الجزائر جويلية 2001 .

مقدمة.....ص 01

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لطرق التوظيف و الفساد الإداري

تمهيدص 11

المبحث الأول : مفهوم الوظيفة العامة و طرق التوظيفص 12

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العامة و الموظفص 12

الفرع الأول : تعرف الوظيفة العامةص 12

الفرع الثاني : تعريف الموظفص 15

الفرع الثالث : تعريف التوظيف و أهميتهص 17

المطلب الثاني : طرق التوظيف و إكتساب صفة الموظفص 18

الفرع الأول : طرق التوظيفص 18

الفرع الثاني : إجراءات و شروط التوظيف و الرقابة عليهاص 31

الفرع الثالث : إكتساب صفة الموظفص 49

المبحث الثاني : مفهوم الفساد الإداري و علاقته بالتوظيفص 52

المطلب الأول : مفهوم الفساد الإداريص 53

الفرع الأول : تعريف الفساد الإداريص 53

الفرع الثاني : أسباب الفساد الإداريص 55

الفرع الثالث : نماذج عن الفساد الإداريص 57

- المطلب الثاني : مظاهر الفساد المرتبطة بالتوظيفص59
- الفرع الأول : مخالفة إجراءات التوظيفص59
- الفرع الثاني : عدم الإلتزام بشروط التوظيف ص62
- الفرع الثالث : مخالفة طرق التوظيف ص63

الفصل الثاني

معايير التوظيف للوقاية من الفساد الإداري

- تمهيد : ص67
- المبحث الأول : معايير ما قبل التوظيف ص68
- المطلب الأول : مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....ص68
- الفرع الأول : مضمون مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة.....ص68
- الفرع الثاني : الأساس القانوني لمبدأ المساواة ص71
- الفرع الثالث : الاستثناءات التي ترد على مبدأ المساواة ص73
- المطلب الثاني : مبدأ الجدارةص75
- الفرع الأول : مضمون مبدأ الجدارة و أهميته ص76
- الفرع الثاني : الأساس القانوني لمبدأ الجدارة ص77
- الفرع الثالث : ضمانات تجسيد مبدأ الجدارة ص78
- المبحث الثاني : معايير ما بعد التوظيف ص80
- المطلب الأول : التريص : ص81

الفرع الأول : تعريف فترة التريص و الهدف من إقرارها	ص 81
الفرع الثاني : أنواع فترة التريص	ص 83
الفرع الثالث : الآثار الناجمة عن فترة التريص	ص 84
المطلب الثاني : التكوين و التحفيز	ص 86
الفرع الأول : تعريف التكوين و خصائصه	ص 86
الفرع الثاني : أنواع التكوين و أهدافه	ص 88
الفرع الثالث : التحفيز	ص 92
خاتمة	ص 98
قائمة المصادر و المراجع	ص 103
الفهرس :	ص 114