

مبدأ المساواة لتولي الوظائف العامة بين النصوص القانونية والممارسات العملية

الاسم و اللقب : نجاته بن مكى

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

البريد الإلكتروني : benmekki.nadjet@univ-khenchela.dz

ملخص الدراسة:

تسعى الدولة إلى اختيار المورد البشري الكفء للمساهمة في تسيير المرفق العام والذي يتم التحاقه بالوظيفة العامة على أساس الكفاءة ولتحقيق ذلك لابد من تطبيق مبدأ دستوري وقانوني هام هو مبدأ المساواة للالتحاق بها، مع العمل على تجسيده في جميع مراحل المسار المهني للموظف حتى لا تكون هناك أي أفضلية لشخص على آخر.

Study summary:

The state seeks to choose the competent human resource to contribute to the management of the public utility, which is joined to the public office on the basis of competence, advantage of one person over another.

مقدمة:

يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي تصدر جميع إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية، ونظرا لأهمية هذا المبدأ وارتباطه بالوظيفة العمومية تم النص عليه كمبدأ دستوري، كما اعتمد عليه المشرع الجزائري كمبدأ أساسي للالتحاق بالوظيفة العامة واستقطاب العنصر البشري الأكفء القادر على تحمل المسؤوليات والمهام بالنظر للأهداف المسطرة من خلال الأمر 03/06.

على هذا الأساس وجب التطرق للإشكالية التالية:

ماهي أهم تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري؟ وماهي أهم الاستثناءات الواردة عليه؟

للإجابة على هذه الإشكالية سيتم التركيز على مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية ثم التطرق لمظاهر وتطبيقات هذا المبدأ في التشريع الجزائري والاستثناءات الواردة عليه.

أولا/ مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية:

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العامة إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة

لتولي الوظائف العمومية ترتبط أساساً بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذي قوة دستورية هو مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.¹

1/ تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية:

يقصد بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، ألا يتسبب اختلاف الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر من استبعاد أحد من تقلد وظيفة عامة متى توافرت فيه شروط الالتحاق بالوظيفة.²

فمبدأ المساواة في الوظيفة العامة ماهو إلا تطبيق أوسع لمساواة المواطنين أمام القانون فالجميع متساوون دون تمييز في الأصل أو الجنس أو المعتقد، لذا حرصت غالبية دساتير والنظم العامة في مختلف دول العالم على تكريس هذا المبدأ بين جميع الأفراد لدى تماثل ظروفهم و مراكزهم القانونية من خلال إتاحة الفرصة أمام الجميع للالتحاق بها متى توافرت فيهم المؤهلات والشروط التي حددها قانون الوظيفة العامة.³

كما يقصد بالمساواة أمام تولي الوظائف العامة التسليم لجميع المواطنين في تقلدها دون أن يكون لاختلاف الجنس أو اللغة أو الدين أو المكانة الاجتماعية سبباً في استبعاد أحد من تولي وظيفة عامة مادام يمتلك المؤهلات اللازمة وتتوفر فيه الشروط التي حددها القانون لشغل تلك الوظيفة، بحيث يعامل المواطنون نفس المعاملة من حيث الشروط والمؤهلات المطلوبة قانوناً لكل وظيفة من حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات و المكافآت المحددة لها.⁴

فمبدأ المساواة يلزم السلطة الإدارية بضمان احترامه والسهر على تفادي ممارسة أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين، بمعنى الالتزام بعدم إخضاع عملية انتقاء موظفي المستقبل إلى المعايير والقيم الذاتية المرتبطة بالتمييز، أي على الفوارق المتعلقة بالأصل أو الانتماء السياسي أو الآراء الفلسفية أو المعتقدات الدينية أو الجنس، فهي ممارسات ومعايير منبوذة تنتافي وحقوق وكرامة الإنسان والوظيفة عموماً.⁵

يتضح مما سبق أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يقتضي إتاحة الفرص للجميع قصد شغل هذه الوظائف دون تمييز في الجنس أو العرق أو الانتماء السياسي أو الديني أو اللغة أو الطبقة الاجتماعية ما عدا الشروط المحددة قانوناً، فهو ضمان أساسية لتمتع كل من تتوافر فيه الشروط التي حددها القانون بالوظيفة المناسبة وفقاً لمبدأ الجدارة و تكافؤ الفرص دون أي اعتبار آخر، كما لا يقتصر تطبيقه على التعيين في الوظيفة العامة فقط بل يتعدى إلى مختلف أوضاع المركز الوظيفي.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ط/2، ص 189.

² - صالح أحمد فرجاتي، المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 6، جوان 2015، ص 235.

³ - شوقي يعيش تمام، مساهمة القضاء الدستوري في تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسية: الواقع والمأمول "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 01، 2021، ص 132.

⁴ - محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة (تولية المرأة القضاء)، مذكرة ماجستير، تخصص: حقوق الإنسان، جامعة وهران، 2012/2011، ص ص 13-14.

⁵ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص ص 189-190.

ثانيا/مميزات مبدأ المساواة

يتميز مبدأ المساواة بعدة أوصاف لكل منها معنى معين، المساواة المطلقة والمساواة النسبية من ناحية، والمساواة القانونية والمساواة الفعلية من ناحية أخرى.

1- المساواة المطلقة و المساواة النسبية:

إن المساواة النسبية بعكس المساواة المطلقة لا تحترم الاختلافات في القدرات والمراكز الشخصية فقط بل تعمل على حمايتها كذلك، وسيكون هناك خرق لمبدأ المساواة إذا تمت معاملة الأشخاص الذين يقفون في مراكز قانونية مختلفة معاملة متساوية أو لو تم التعامل مع من يحتلون مراكز قانونية متساوية بطريقة مختلفة.¹

فالوظيفة مثلا متاحة لكافة أفراد المجتمع، ولكن الشروط التي تتطلبها الوظيفة لا تتوفر في كل أفراد المجتمع لذلك قيل إن المساواة نسبية وليست مطلقة، والمساواة التي نقصدها إنما المساواة التي يتطلبها تكافؤ الفرص بين الأفراد.²

2- المساواة القانونية والمساواة الفعلية: تعني المساواة القانونية أن يكون جميع الأفراد سواء أمام القانون؛ أي أن تنطبق ذات القواعد القانونية على الجميع سواء بالنسبة للحماية القانونية التي تضفيها عليهم أو العقاب الذي تفرضه.³

ويتصل مبدأ الجدارة والاستحقاق مباشرة بمبدأ المساواة ويعتبر من أهم المبادئ التي تضمن انتقاء وأفضل وأكفأ الموارد البشرية القادرة على تحمل المسؤولية والرفع من الأداء الوظيفي⁴ ويعرف مبدأ الجدارة بأنه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، والاحتفاظ بهم على أسس الكفاءة و الصلاحية بعيدا عن المحاباة و المحسوبية وذلك عن طريق الامتحان و المسابقة.

فعلاقة مبدأ الجدارة بمبدأ المساواة كمثل الروح من الجسد ، فبدونه لا تقوم المساواة في مجال التوظيف لأنه يهدف إلى إعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي طغت على عمليات التوظيف.⁵

مما تقدم ذكره يتضح أن مبدأ المساواة لتولي الوظائف العامة ينصرف مدلوله إلى إتاحة فرص التوظيف لجميع المواطنين المستوفون للشروط القانونية، تكريسا لمبدأ الكفاءة والجدارة واستبعاد المحسوبية والعلاقات الشخصية، وبذلك سيساهم هذا المبدأ في تعزيز ثقة الأفراد بالإدارة .

ثالثا /الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة:

1- بن مكي نجا، مطبوعة في مادة الحريات العامة، طلبة السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري، 2016/2017 جامعة خنشلة، ص 18.

2 - صالح أحمد فرجاني، المرجع السابق، ص ص 232-232.

3 - Maurice Duverger, Institutions politique et droit constitutionnel, Paris, 1971, p77.

4- محمد يحيوي نبيل وداسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية-دراسة قانونية تحليلية-، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 07، العدد02، أبريل 2022، ص847.

5- نفس المرجع، نفس الصفحة.

يجد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أساسه القانوني من الإعلانات و الموائيق الدولية و الإقليمية على المستوى الدولي، وفي الدساتير والتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة على المستوى الوطني.

1/ الاتفاقيات والموائيق الدولية كأساس لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

يستمد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية والمشاركة في تسيير الشؤون العامة من الموائيق والإعلانات الدولية التي عمل محرروها على تقادي ظواهر الإقصاء والتخصيص، فنص إعلان 1789 على هذا المبدأ ليصبح مع مرور الوقت مكرسا في الحياة العملية بما يضمن التحاق كافة المواطنين بالوظيفة العمومية دون أي تمييز، كما نصت عليه المادة 2/21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 1948/12/10 بتأكيدا على: " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده" وقبلها المادة 6 من إعلان الحقوق 1789 التي نصت على أن: " المواطنون متساوون أيضا في الالتحاق بكافة الوظائف العمومية دون أي تمييز إلا فيما يتعلق بالكفاءات والمواهب"¹.

2/ الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة:

أصبح مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يتمتع بقيمة دستورية في غالبية الدول الحديثة ومنها الجزائر التي كرسته في كافة دساتيرها آخرها التعديل الدستوري 2020² حيث نصت في المادة 67 منه على: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم". وتجلى الاستثناء واضحا على مبدأ المساواة بمناسبة تعديل 2020 لأن المادة 63 من التعديل الدستوري 2016³ أحالت للقانون بالسبب لشروط الوظيفة وفرضت التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها كشرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية. وغني عن البيان أن ضمان التحاق النساء بالوظائف العمومية ماهو إلا صورة لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية وهو ما كرسته المادة 68 من التعديل الدستوري 2020 بقولها: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات".

3/ الأساس التشريعي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة:

نصت غالبية التشريعات المتعلقة بالتعيين في الوظائف العامة على حق كل مواطن في توليها مادام يملك نفس المؤهلات وتتوافر فيه الشروط التي يحددها القانون دون احتكارها من طائفة أو فئة معينة، والغرض من ذلك حماية الأفراد من أشكال التعسف والتمييز التي قد تمارسها الإدارة بين المترشحين لاعتبارات سياسية واجتماعية ...

1 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 190.

2 - المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 2020/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82.

3 - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري 2016 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 14.

لهذا جاءت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة متضمنة شروطا عامة محددة للتعين في المناصب والوظائف مؤكدة على شرط المساواة في تقلدها¹ حيث نصت المادة 74 من الأمر رقم 03/06² على هذا المبدأ بقولها: "يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية".

نتوصل إلى أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساسه المواثيق الدولية أهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، معظم هذه الوثائق - سواء العالمية منها أو الإقليمية - أقرت الحق في تقلد الوظائف العامة دون تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في تولي الوظائف متى توافرت الشروط والمؤهلات العلمية اللازمة دون إقصاء أو محاباة، وعدم وضع عراقيل وقيود تحول دون إتاحة الفرص لشغل الوظائف العامة بشكل متساو.

المبحث الثاني: مظاهر وتطبيقات مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري والاستثناءات الواردة عليه

نصت المادة 74 من الأمر 03/06 السالفة الذكر على مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون، وعليه سيتم التطرق لمظاهر وتطبيقات هذا المبدأ ثم إبراز أهم الاستثناءات الواردة عليه.

أولا/ مظاهر وتطبيقات مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري

تكريسا لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية، حدد الأمر 03/06 مجموعة من الشروط لتوليها تتمثل في الشروط الموضوعية للتوظيف، كذلك المساواة من حيث طريقة التوظيف وأخيرا المساواة في اكتساب الحقوق والالتزام بالواجبات الوظيفية هذا ما سيتم توضيحه من خلال ما يلي:

1/ المساواة في الشروط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية:

- **شرط الجنسية:** باعتبار تقلد الوظائف العامة هو خدمة هدفها الصالح العام الوطني فإن شرط الجنسية لا يعتبر حاجزا أمام تمتع الإنسان بمجموعة حقوقه³ لعدة اعتبارات أهمها الولاء والإخلاص للحفاظ على أسرار الوظيفة، وكذا استمرار الخدمة واختلاف بيئة وتقاليد كل دولة وحفاظا على أمن وسيادة الدولة.

إلا أن هذا لا يمنع الدولة الجزائرية كاستثناء على القاعدة من الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف في إطار ما يعرف بعقود القانون العام.

- **شرط السن:** وجب على المترشح أن يكون كامل الوعي والنضج العقلي حيث عملت المادة 78 من الأمر 03/06 على تحديد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية ب18 سنة كاملة.

- **شرط إثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية:** هو مظهر من مظاهر المساواة بين المواطنين في تحمل الأعباء العامة⁴ ويجب أن يتساوى الأفراد القادرون على أدائها، ولا يعفى فرد

1- محمد فريدي، المرجع السابق، ص 20.

2- الأمر 03/06 المؤرخ في 15/06/2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.

3- محمد فريدي، المرجع السابق، ص 26.

4- محمد يحيوي نبيل وداسي نورة، المرجع السابق، ص 851.

أو طبقة معينة من أداء الخدمة العسكرية ، بل تفرض هذه الخدمة ولمدة متساوية على الجميع عند استيفائهم الشروط المحددة للقيام بها.¹

- **شرط حسن السيرة والسلوك:** تشترط القوانين العامة للوظيفة العامة فيمن يتقدم لتقلد وظيفة عامة أن يتحلى بمجموعة من الصفات الأخلاقية تجعل الشخص في موضع ثقة لدى الجميع، لأن تصرفات الشخص لها علاقة وطيدة بالوظيفة خاصة إذا كان الترشح لوظيفة رئاسية أو إشرافية وهذا ما يتطلب توافر عنصرى الثقة والأمانة في الشخص وعليه أن يقدم الشخص الذي يرشح نفسه لوظيفة عامة أن يقدم شهادة تدل على حسن سيرته وسلوكه الشخصي فيطلب منه تقديم شهادة سوابق عدلية تفيد عدم ارتكابه لأي جريمة مخلة بالشرف كالتزوير، السرقة، الاحتيال... وهذا طبقاً لنص المادة 75 من الأمر 03/06.²

- **شرط اللياقة الصحية والجسمانية:** من المبادئ التي يقوم عليها مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة مبدأ الجدارة الذي يقوم على أساس اختيار الأصلح والأنسب لشغل الوظيفة، فصلاحيه الفرد تقتضي صلاحية علمية وفنية وأخرى جسدية، لهذا اشترطت جميع التشريعات توافر اللياقة الصحية والجسمية ، حيث يطلب من المترشح عادة اجراء اختبار لياقة صحية يتفق مع طبيعة الوظيفة التي يتقدم لها.³

- **عدم وجود تنافى جزائي:** والمقصود بوجود التنافى الجزائي هو التنافى مع طبيعة الوظيفة المراد شغلها ، وهو شرط استحدثه الأمر 03/06، هذا ما يمكن أن يكشف عنه التحقيق الإداري الذي تقوم به بعض المصالح نظراً لمتطلبات بعض الوظائف.⁴

- **شرط التمتع بالحقوق الوطنية:** لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتعاً بحقوقه الوطنية غير منقوص منها باعتبار أن الوظيفة العامة رسالة غرضها الصالح العام، فهذا الشرط يقتضي عدم صدور أحكام جنائية ضد الشخص تمس الشرف والأمانة ، ويمكن التحقق من ذلك من خلال مراجعة سلطات الأمن المختصة والاطلاع على شهادة السوابق القضائية.

- **المؤهلات العلمية:** المقصود من هذا أن يكون المترشح لتولي وظيفة عامة شهادة تثبت مستواه العلمي والثقافي والفني حيث يكون هذا المستوى يتماشى وطبيعة الوظيفة التي يريد توليها، ومن أجل الارتقاء بالوظيفة العامة ولكي يصبح الإنسان أكثر قدرة على المشاركة في الحياة العامة وجب فتح أبواب التعليم أمام الجميع بتعميمه وتيسيره.⁵

إن المساواة في شروط تولي الوظيفة العامة تقتضي توافر العمومية والتجريد، وأن تشتمل على الموضوعية بالنسبة لكافة الأفراد دون تفرقة سواء من حيث الجنس أو اللغة أو الأصل حتى تكون الوظيفة بمثابة حق من الحقوق العامة للمواطنين المكفولة دستوريا فيمن توافرت فيه الشروط اللازمة والكفاءة لأداء الواجبات الوظيفية وتحمل مسؤولياتها وأعبائها.

1- صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد 06، يونيو 2015، ص 238.

2- المادة 75 من الأمر 03/06: " أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية ملاحظات تنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها".

3- محمد فريدي، المرجع السابق، ص 27.

4- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة أم البواقي، 2010/2009، ص 26.

5- محمد فريد، المرجع السابق، ص ص 30-31.

2/ المساواة في طريقة التوظيف:

تقوم الوظيفة العامة على مبدأي المساواة والكفاءة التي تقتضي فتح المجال للجميع من أجل الالتحاق بالوظائف العمومية، على أن يتم الانتقاء على أساس الصلاحية والجدارة والكفاءة المطلوبة، في إطار المرور بنظام المسابقات الذي يعتبر التطبيق الميداني للمبدأين حيث يضمن الموضوعية والنزاهة في اختيار الموظفين بعيدا عن المحسوبية والمحاباة ، ويؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموارد البشرية وأكفئها والارتقاء بالخدمة العمومية بما يكفل التطبيق الحقيقي للمبدأ القائل: " الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين.."¹. وتأخذ طريقة التوظيف على أساس المسابقة عدة صور أهمها:

- **المسابقة على أساس الاختبار:** تؤسس لاختيار الموظفين لتولي الوظيفة العمومية عن طريق مسابقة على أساس الاختبار حيث تشرف عليه في الغالب السلطة الإدارية التي تمتلك صلاحية التعيين، ويتم التفاضل على أساس نتيجة الامتحان الذي يثبت أحقية الفائز لتحمل التزامات الوظيفة وفقا لعدد المناصب المفتوحة وتعتبر طريقة التوظيف على أساس المسابقة من أفضل الطرق باعتبارها تقوم على أسس موضوعية وكفيلة بتجسيد مبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين.²

- **المسابقة على أساس الشهادة:** في هذا النوع من المسابقات يكون المؤهل العلمي أو الشهادة التي تحصل عليها المترشح ركيزة التوظيف ، حيث تقوم المؤسسة المستخدمة بدراسة ملفات المترشحين وتنقيطها حسب معايير الانتقاء المنصوص عليها قانونا .

في هذا الإطار وضع المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية معايير الانتقاء في مسابقة على أساس الشهادة³ تتمثل في:

- *مدى ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة-
- *تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة
- *الاعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء

* الخبرة المهنية المكتسبة من المرشح في التخصص

* تاريخ الحصول على الشهادة – نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار.

الجدير بالملاحظة في هذا الإطار أن المقابلة مع لجنة الاختبار سوف تكشف الكثير من الخصائص التي يتمتع بها المترشح، كالذكاء والقدرة على التفكير، وطلاقة التعبير، ومدى إحاطته بمعلومات حول الإدارة، والخصائص البدنية والنفسية والخلقية المطلوب توافرها في المترشح .

تقيم المعايير السابقة وتنقط ثم تجمع مع النقاط المحصل عليها مع لجنة الاختبار ، وترتب النتائج تنازليا ليعين الحاصل على أعلى درجة ثم الذي يليه حسب عدد المناصب المفتوحة.⁴

1- جبايلي صبرينة، مطبوعة الوظيفة العامة، مقدمة لطلبة السنة الاولى ماستر تخصص قانون إداري، جامعة خنشلة، 2020/2019 ، ص 31.

2- زياد عادل، مطبوعة الوظيفة العامة، مقدمة لطلبة السنة الاولى ماستر تخصص قانون إداري، جامعة خنشلة، 2020/2019، ص ص 19-20.

3- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26.

4- جبايلي صبرينة، المرجع السابق، ص 32.

- **المسابقة على أساس الفحص المهني:** يتم اللجوء الى هذا الطريق في التوظيف غالبا في الوظائف المتعلقة بنشاطات التطبيق والتنفيذ والتحكم، حيث يعتمد هذا النوع من المسابقات على أساس قدرة المرشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوط ببعض الأسلاك والرتب التي تتطلب كفاءة مهنية عملية او تطبيقية، والتي تنتمي إلى المجموعات (ب،ج،د) المنصوص عليها في المادة الثامنة من الأمر رقم 03/06.

تجرى المسابقة في مؤسسة عمومية مؤهلة كمراكز التكوين المهني، وتوضع الأسئلة وتصحح من طرف أساتذة مختصين في الميدان المطلوب تحت إشراف مسؤول مركز الامتحان، على أن يتم الإعلان عن النتائج في الأماكن المخصصة لها قانونا¹.

على هذا الأساس تعتبر المسابقة الطريقة المألوفة للحصول على الوظيفة العامة، وهذا ما اعتمده المشرع الجزائري كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين تحقيقا لمبدأ المساواة². بالرغم من ذلك إلا أن أكثر الإشكالات التي يمكن أن تثار هي تلك المتعلقة بإجراء المسابقة وسيرها وفيما بعد الإعلان عن نتائجها، ولتفادي ذلك حاول المشرع على قدر الإمكان أن يضبط كل ما يتعلق بإجراء الامتحان المنظم للمسابقة وهذا بدءا من مكان إجرائها على مستوى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص حيث تكون هذه المؤسسات مسؤولة كليا عن حسن سير المسابقات لاسيما فيما يتعلق بعدم الكشف عن أوراق الامتحانات الكتابية، وسرية التصحيحات وتنقيط الأوراق، لكن الأهم من هذا حياد اللجنة القائمة على عملية إجراء المسابقة ، لأنه بناء على ما تضعه من تقييم وترتيب للمترشحين الناجحين في المسابقة تتم عملية التعيين.

ومن جانب آخر اقتصرها على المعلومات الأكاديمية ، دون وجود علاقة مباشرة بينها وبين الوظيفة العامة المراد شغلها ، رغم أنها أكثر الوسائل الموضوعية التي تحقق مبدأ المساواة بين المترشحين، إن احترمت الموضوعية في انجازها والتزم الحياد في التصحيح سيما وإن كانت الأوراق خالية من الأسماء.

كما أن الامتحانات الشفوية وإن كانت تكشف عن القدرات النفسية للمترشح لمعرفة مدى استعدادة للقيام بالمسؤوليات التي تفرضها الوظيفة العامة فإنها لطالما كانت الطريق الأكبر للمحسوبية ، حيث يكشف الواقع العملي الكثير من التجاوزات والسلطة التقديرية في هذا الشأن تقصف بكل رقابة تحت غطاء الملاءمات التقديرية خصوصا إذا ندخل أصحاب المال والمجاملات الشخصية والمحابة وفتح باب الرشوة مما يجعل هذه الامتحانات صورية. لكن كل هذا يمكن تفاديه إذا توافرت الموضوعية والنزاهة في أعضاء اللجنة وتم الاختيار بموضوعية كذلك وفقا لمبدأ الجدارة ، باعتبار أن ما وضعه المشرع بخصوص معايير انتقاء المترشحين يعتبر موضوعيا، سواء في المسابقات على أساس الاختبارات أو على أساس الشهادة، إلا أن الدور الأكبر يقع على لجنة الاختيار³.

3/ المساواة في الحقوق والواجبات الوظيفية:

1- نفس المرجع ، ص 33.

2- لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص33.

3- لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص ص 36-37.

الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة أخلاقية لمن يكلفون بمهامها قبل ان تكون حقا او امتيازاً لهم حيث ينتج عن قيام العلاقة الوظيفية و تفرغ الموظف لمباشرة مهامه الوظيفية مجموعة من الحقوق والامتيازات مقابل ما يؤديه من عمل، وفي المقابل يقع على عاتقه مجموعة من الالتزامات والواجبات تحددها قواعد أسرة تطبق بطريقة موحدة على كافة الموظفين لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها¹ فالقوانين والنظم الوظيفية تضبط واجبات وحقوق الموظف العام حيث تعمل على تحقيق الحماية القانونية المتساوية للموظفين ذوي المراكز القانونية الوظيفية المتماثلة دون تمييز، فمبدأ المساواة في الوظيفة العامة هو مبدأ شامل لا ينحصر على مجال التعيين فقط بل يمتد إلى كل ما هو متعلق بالوظيفة العامة.²

4/ المساواة من خلال النظام التأديبي:

إن تطبيقات مبدأ المساواة من خلال النظام التأديبي تقتضي ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكزهم مادام توافرت بالنسبة لهم نفس الظروف والملابسات المتعلقة بوحدة الجريمة التأديبية ودرجة جسامتها، وهذا يتطلب عدم التمييز بين الموظفين جميعهم سواء ما تعلق بتوقيع العقوبة أو الإجراءات المتبعة بصدها.³

من خلال ما سبق يتضح أن المشرع الجزائري أعطى أهمية كبيرة لمبدأ المساواة في كل مراحل التوظيف بدءاً من المساواة بين المترشحين في تولي الوظيفة العمومية، ثم المساواة بين الموظفين العموميين الذين يحتلون نفس الدرجة ويخضعون لنظام وظيفي واحد في جميع الحقوق والواجبات، وصولاً إلى المسؤولية التأديبية .

ثانياً/ الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة للاتحاق بالوظيفة العامة

إذا كان تولي الوظائف العامة يقوم على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الموظفين لا على اعتبارات سياسية ولا دينية ولا عرقية ولا اجتماعية فقد وردت على هذه القاعدة استثناءات عديدة ترجع إلى نمط النظام السياسي القائم في الدولة وإلى القيم الفكرية و الاجتماعية أخرى انسانية نذكر منها ما يلي:

- الاعتبارات الدينية:

رغم أن الحرية الدينية تعتبر واحدة من الحريات الفكرية الأساسية التي أقرتها الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية ونصت عليها النصوص الدستورية وفرضت القوانين الحديثة عقوبات على من يحاول المساس بها، ورغم الاتجاه السائد حالياً بفصل الدين عن الدولة إلا أن الاعتبارات الدينية لا تزال قائمة خاصة في مجال الوظائف ذات الصبغة الدينية المحضة و الوظائف العليا، حيث أفرز هذا الاعتبار صوراً من التمييز في مجال تولي الوظائف العمومية بين مواطني الدولة الواحدة، فمثلاً في الجزائر يشترط الدستور الجزائري الديانة الإسلامية للترشح لرئاسة الجمهورية، وهذا أمر منطقي لأن رئاسة الجمهورية أمانة عظيمة ودين الدولة هو الإسلام، فمن غير المعقول توليها من غير المسلم .

1- جبايلي صبرينة، المرجع السابق، ص49.

2- شوقي يعيش تمام، المرجع السابق، ص 134.

3- محمد يحيوي نبيل وداسي نورة، المرجع السابق، ص856.

ونفس الأمر بالنسبة للوظائف الدينية المحضة التي لا بد من توافر مؤهلات تمكنه من الإمام بالعلوم الشرعية قصد الإشراف على الشؤون الإسلامية بتعليم القرآن والوعظ الديني وإقامة الصلوات... وهاته الوظائف تابعة لوزارة الشؤون الدينية كالإمام و المرشد الديني وقد صدر المرسوم التنفيذي 411/08 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية و الأوقاف.

- الاعتبارات السياسية:

رغم أن المواثيق الدولية والإعلانات و الدساتير أقرت حرية المعتقد السياسي ومنعت أن يكون سببا للتمييز بين المواطنين والحرمان من الحقوق أو مصادرة الحريات أو عائقا دون أعمال مبدأ المساواة الذي يقوم عليه حق تولي الوظائف العامة بحيث لا يستبعد أحد من تولي الوظيفة أو يفضل على غيره بسبب اعتناقه لأراء سياسية معينة ، فإنه لا يزال لهذا الاعتبار دور عند إسناد الوظائف وإن وجد هناك تفاوت يرجع أولا إلى طبيعة الوظيفة وإلى النظام السياسي القائم في الدولة.¹

- الاعتبارات الانسانية والاجتماعية (المناصب المحجوزة):

إذا كان الأصل العام أنه لا يجوز تخصيص الوظائف العمومية أو جعلها حكرا على فئة من المواطنين دون سواها، إلا أن المشرع ولا اعتبارات موضوعية أدخل على هذا المبدأ بعض الاستثناءات التي تهدف إلى تفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة من الأفراد المحرومة وفق تدابير استثنائية (نظام الوظائف المخصصة) الذي يعتبر خروجاً عن المساواة لكونه يستجيب لبعض الانشغالات النوعية والمبررة بمقتضيات المصلحة العامة كالذين تضرروا من ويلات الحروب² وعليه فإن طريقة حجز بعض الوظائف العامة لفئة معينة من الناس أوجدتها اعتبارات إنسانية ذات طبيعة اجتماعية بررها واجب الدولة والمجتمع في الاعتراف بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن حتى وإن تنافى هذا المعيار مع مبدأ المساواة.³

مما سبق بيانه يتضح أن التشريع الجزائري كرس مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في نصوصه بدءاً من الدستور إلى الأمر 03/06 الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يعتبر أهم ضمانة للحيلولة دون تحيز الإدارة لأشخاص دون آخرين في شغل هاته الوظائف على أساس من التمييز بحسب الجنس، الدين، أو الآراء السياسية مع ضرورة مراعاة بعض الاستثناءات التي لا تعد خرقاً لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

خاتمة:

يعد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة آلية دستورية هامة باعتباره ضمانة أساسية للحيلولة دون تحيز الإدارة لأشخاص دون آخرين في شغل هاته الوظائف .

- محمد فريدي، المرجع السابق، ص 46-47.¹

- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 192.²

- محمد فريدي، المرجع السابق، ص 50.³

من خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات:

1/ النتائج:

- جاءت تشريعات الوظيفة العمومية متضمنة شروطا عامة ومجردة للتعيين في الوظائف العامة كشرط السن او المؤهل العلمي لا تعبر خرقا لمبدأ المساواة بل لتوفير أكبر قدر من المساواة بين المترشحين.
- يعد نظام المسابقات بمختلف صورها أهم آلية لتكريس مبدأ المساواة لاختيار أكفأ وأجدر الموظفين بعيدا عن المحسوبية و المحاباة...
- تكريسا لمبدأ المساواة وعدم تحيز الإدارة تم إسناد تنظيم المسابقات إلى مركز امتحان حيادي بعيدا عن الإدارة الذي يقتصر دورها في تلقي ملفات المترشحين على أسس موضوعية فقط.
- يتحقق مبدأ المساواة في كل مراحل المسار المهني للموظف العمومي سواء من حيث التمتع بالحقوق والمزايا المالية والترقيات أو الالتزام بالواجبات الوظيفية.
- حاول المشرع ضبط نظام المسؤولية التأديبية وفقا لمبدأ المساواة بين الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية سواء من خلال الخطأ التأديبي وما يقابله من عقوبات وكذا الضمانات التي أقرها حماية للموظفين دون أي تمييز بينهم.
- لاعتبارات موضوعية أدخل على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية بعض الاستثناءات هذا راجع لعدة عوامل أهمها خصوصية وحساسية بعض المناصب ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين هذا من جهة، ومن جهة أخرى حجز وتخصيص وظائف لطائفة معينة من المواطنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، فضلا عن إتباع أسلوب التعيين المباشر في بعض الوظائف العليا.

2/ الاقتراحات:

- على الإدارة إعلان نتائج المسابقات الكتابية لضمان أكبر قدر ممكن من النزاهة و الشفافية.
- العمل على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وجعل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تابعة له لإيجاد ضمانات أكثر فاعلية لحماية الموظف.
- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تخصيص نسبة معينة من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة تتناسب مع إعاقاتهم وتأهيلهم العلمي.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- الدستور الجزائري.
- 2- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري 2016 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 14.
- 3- الأمر 03/06 المؤرخ في 15/06/2006 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46.
- المرسوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30/12/2020،المتعلق بإصدار التعديل الدستوري،المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد82.

- 4- المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، ج.ر عدد26.
- 5- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط/2.
- 6- Maurice Duverger, Institutions politique et droit constitutionnel, Paris 1971.
- 7- شوقي يعيش تمام، مساهمة القضاء الدستوري في تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسية: الواقع والمأمول "دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 04، العدد01، 2021.
- 8- صالح أحمد فرجاني، المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد6، جوان 2015.
- 9- محمد يحيوي نبيل وداسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية-دراسة قانونية تحليلية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 07، العدد02، أبريل 2022.
- 10- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة أم البواقي، 2010/2009.
- 11- محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة (تولية المرأة القضاء) ، مذكرة ماجستير، تخصص: حقوق الإنسان، جامعة وهران، 2012/2011.
- 12- بن مكي نجاة، مطبوعة في مادة الحريات العامة، طلبة السنة الثانية ماستر تخصص قانون إداري، جامعة خنشلة 2017/2016.
- 13- جبابلي صبرينة، مطبوعة الوظيفة العامة، مقدمة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري، جامعة خنشلة 2020/2019.
- 14- زياد عادل، مطبوعة الوظيفة العامة، مقدمة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون إداري، جامعة خنشلة 2020/2019.