وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق والعلوم السياسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: قانون ادري

مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

إعداد الطالبتين:

- **حاجي بثينة**
- **بوضياف سليمة**

إشراف الأستاذة :

- بولقواس سناء

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عطاء الله توفيق	أستاذ	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
بولقواس سناء	أستاذ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا
كواشي مراد	أستاذ	جامعة عباس لغرور خنشلة	عضو ممتحن

السنة الجامعية 2025-2026


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

بكل عبارات الامتنان والتقدير، أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي الأفاضل، الذين أناروا دربي بالعلم والمعرفة، وكانوا مثالاً للعطاء والإخلاص في أداء رسالتهم النبيلة.

كما أخص بالشكر والتقدير الأستاذة المشرفة على هذه المذكرة، لما قدمته من توجيهات قيمة وملاحظات بناءة، كان لها دور كبير في إنجاز هذا العمل.

وإلى كل من علمني حرفاً وساهم في تكويني العلمي، أقول: شكراً لكم، فقد كنتم أساس هذا النجاح

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِن فَضْلِهِ"

إلى زوجي العزيز، سندي وشريك دربي، الذي كان دعمه وتشجيعه مصدر قوة لي طوال مسيرتي.

إلى أبنائي الأحبة، مصدر سعادتي وأملي، الذين كانوا الدافع للاستمرار والاجتهاد.

إلى أهلي الكرام، الذين أحاطوني بالمحبة والدعاء وساندوني في مختلف المراحل.

إلى صديقاتي العزيزات، رفيقات المشوار، على دعمهن وتشجيعهن ومواقفهن الصادقة.

أهدي هذا العمل المتواضع عربون محبة وتقدير ووفاء..

سليمة بوضياف

الإهداء:

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل،

أهدي ثمرة تخرجي إلى نفسي التي سارت بثبات في طريق لم يكن سهلاً، فجعلت لحظة لا تنسى ألا وهو تخرجي.

أهدي ثمرة جهدي إلى القلب الذي منحني القوة، والعين التي سهرت من أجلي، إلى والديّ العزيزين، مصدر دعمي وسبب نجاحي.

كما أتقدم بهذا الإهداء إلى أساتذتي الأفاضل، تقديراً لما بذلوه من جهد في تعليمي وإرشادي.

وأيضاً أهدي تخرجي إلى إخوتي الأربعة وصديقاتي الغاليات: نسرين، سليمة، رندة، حياة، مروة، فوزية، رزيقة، اللواتي لهن أثر على حياتي، اللواتي جعلوا الطريق أقل صعوبة وأكثر جمالاً، شكراً لوجودكم

بثينة حاجي

مقدمة

مقدمة:

تحتل الوظيفة العامة مكانة هامة في بناء الدولة الحديثة، باعتبارها الوسيلة التي تعتمد عليها الإدارة العمومية لتحقيق أهدافها وضمان السير للمرافق العامة، فالموظف يعتبر أداة لسير الإدارة العمومية من خلال مهامه في تحقيق المصلحة العامة وذلك في تعيين الموظفين الأكفاء لتشغيل المناصب العامة

عند تحقيق الإدارة الأداء الفعالة في تقديم الخدمات للمواطنين، كان من الضروري الاعتماد على مجموعة من الأسس والمعايير الموضوعية التي يتم من خلالها اختيار وتعيين الموظفين في القطاع الوظيفي العمومي، ومن أهم هذه الأسس مبدأ الجدارة الذي يقوم بتعيين الموظفين بناءً على الأشخاص الأكفاء واستحقاقاً.

يعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، والتي تهدف إلى تكريس العدالة والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالوظيفة العامة، و يساهم ذلك في تعزيز مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية اختيار المترشحين على أساس الجدارة والاستحقاق وفق المؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة العامة، لتفادي مختلف أشكال المحاباة والمحسوبية، فلا يقتصر تطبيق هذا المبدأ أثناء مرحلة التوظيف فقط، بل يشمل حتى المسار المهني للموظف طوال فترة خدمته.

أهمية الموضوع:

تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يمس جانباً حساساً يتعلق بضمان نزاهة التوظيف وتحقيق الإدارة الفعالة، خاصة في ظل التحديات التي تواجهها الإدارة الجزائرية في مجال مكافحة المحسوبية وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين.

أهداف الموضوع:

إن الهدف من هذه الدراسة هو إبراز الأسس والمعايير التي يتم اعتمادها في اختيار المترشحين للالتحاق بالمناصب داخل المؤسسات العمومية، من خلال التطرق إلى آليات التوظيف التي تعتمدها الوظيفة العمومية للموظفين، وكذا إظهار دور مبدأ الجدارة في تحقيق

المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين، إضافة إلى إبراز أهمية المسابقات والامتحانات المهنية في تحقيق التوظيف بناءً على كفاءة المترشحين، وأخيراً اقتراح آليات من شأنها تعزيز الشفافية وتكريس مبدأ الاستحقاق في إطار الوظيف العمومي.

أسباب اختيار الموضوع:

وقد دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع:

- **الأسباب الذاتية:** اخترنا هذا الموضوع كون مبدأ الجدارة يرتبط ارتباطا وثيقا بالمجتمع لما له من تأثير في مختلف جوانب الحياة اليومية ، إذ أصبح موضوع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية هاجساً ما يثار حول عدم شفافية المسابقات ووصول الأفراد لتولي الوظائف العمومية عن طريق المحاباة والمحسوبية، وهو ما أدى إلى تراجع الثقة بين المواطن والإدارة العمومية، وكذا لاهتامنا بمجال الوظيفة العمومية والقوتانين المنظمة لها باعتباره من المواضيع المرتبطة بالواقع الإداري ، وأيضا لميلنا الشخصي لدراسة المواضيع التي تجمع بين الجانب القانوني والجانب التطبيقي لما لها من أثر على المجتمع.
- **الأسباب الموضوعية:** تمثلت في أهمية مبدأ الجدارة في ضمان اختيار الكفاءة واستحقاق المترشحين في الوظيفة العمومية، إضافة إلى السعي إلى تكريس الشفافية والنزاهة في عمليات التوظيف داخل المؤسسات العمومية، ومساهمة مبدأ الجدارة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مردودية الموظف العمومي.

الإشكالية:

ونظرا لل÷مية التي يكتسبها مبدأ الجدارةفي ضمان حسن اختيار الموظفين وتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في التحاق الوظيفة العمومية ، تثار الإشكالية التالية :

- كيف عالج التشريع الجزائري مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة؟

تساؤلات الفرعية:

وتتمثل في:

- ما المقصود بمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة وما أهميته في الوظيفة العامة؟
- كيف تساهم مسابقات التوظيف في تحقيق المساواة ؟
- وفيما ساهمت المسابقات التوظيف في تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المترشحين؟
- وما هي آليات وإجراءات القانونية المعتمدة لتجسيد مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة؟

منهج البحث:

نظراً لطبيعة الموضوع، اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل مفهوم مبدأ الجدارة وبيان أهميته في مجال الوظيفة العامة في الفصل الأول من دراستنا اعتمدنا على منهج تحليلي من خلال دراسة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتوظيف في التشريع الجزائري، قصد الوقوف على مدى تكريس المشرع الجزائري لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة في الفصل الثاني.

خطة الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا في مذكرتنا إلى فصلين ، نتناول في الفصل الأول الإطار النظري لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة من خلال المبحثين:

المبحث الأول: ماهية مبدأ الجدارة وأسسه القانونية، والمبحث الثاني تحت عنوان : مبدأ الجدارة وعلاقته بالمبادئ الأخرى.

وأما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة بعنوان تطبيق مبدأ الجدارة والرقابة عليه تم التطرق فيه إلى مبحثين: المبحث الأول: تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية،والمبحث الثاني: الرقابة والإشكاليات.

الفصل الأول:

الإطار النظري لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة

تمهيد:

يعد مبدأ الجدارة من الدعائم الجوهرية التي يقوم عليها النظام الوظيفة العامة، إذ يهدف إلى ضمان اختيار الأفراد الأكفاء لشغل المناصب العامة على أساس الموضوعية والجدارة، بعيداً عن كل أشكال المحاباة والتمييز.

ويكتسي هذا المبدأ أهمية خاصة في ظل سعي المشرع الجزائري إلى تكريس إدارة فعالة تقوم على الجدارة وتحقيق المصلحة العامة.

غير أن فهم هذا المبدأ لا يكتمل إلا من خلال تحديد مفهومه وضبط أسسه القانونية، وكذا إبراز علاقته ببعض المبادئ الأخرى، وعلى رأسها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية؛ فالتوفيق بين هذين المبدأين يطرح إشكالات نظرية وعملية تستوجب الدراسة والتحليل.

وعليه سيتم من خلال هذا الفصل التطرق إلى ماهية المبدأ: الجدارة وأسسه القانونية (المبحث الأول) وبيان علاقته ببعض المبادئ الأخرى في الوظيفة العامة (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

ماهية مبدأ الجدارة وأسسه القانونية للالتحاق بالوظيفة العامة

يشكل مبدأ الجدارة الإطار المرجعي الذي تعتمد عليه الإدارة في تنظيم الالتحاق بالوظيفة العامة، وذلك باعتباره الوسيلة التي تضمن إسناد الوظائف العمومية لمن تتوفر فيهم الكفاءة والقدرة على أداء المهام على الوجه الأمثل، فهو لا يقتصر على تحقيق العدالة بين المترشحين فحسب، بل يمتد ليكرس مصلحة المرفق العام من خلال انتقاء الموارد البشرية الأكثر تأهيلاً واستحقاقاً.

وعليه ارتأينا تخصيص هذا المبحث الأول لدراسة مبدأ الجدارة، من حيث ماهيته وأسسه القانونية، من خلال مطلبين رئيسيين: مفهوم مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة (المطلب الأول)، والأسس القانونية لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة (المطلب الثاني)، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة

يعد مبدأ الجدارة من أهم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها أنظمة التوظيف في الوظيفة العمومية الحديثة، إذ يهدف إلى ضمان اختيار المترشحين لشغل المناصب العامة على أساس الكفاءة والاستحقاق، بعيداً عن أي اعتبارات شخصية أو محاباة أو تدخلات غير موضوعية، فالفكرة الجوهرية لهذا المبدأ تقوم على أن المنصب العام يجب أن يسند إلى الشخص الأكثر قدرة وتأهيلاً، بما يضمن حسن أداء المرفق العام ورفع جودة الخدمة العمومية. وأما فيما يتعلق بأنواع أو صور مبدأ الجدارة لا يتخذ شكلاً واحداً، بل يتجلى في عدة صور، أهمها الجدارة القائمة على الامتحانات والمسابقات التي تعد الوسيلة الأكثر شيوعاً لاختيار الموظفين.

سوف نفصل المضمون على الشكل التالي:

الفرع الأول:

تعريف مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

مادام مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية لا يوجد به نص دستوري واضح يضمنه، فإن البحث عن التعريف له يستوجب أن نفصل في كل ذلك على النحو التالي:

أولاً: تعريف التشريعي لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

إن المؤسس الدستوري لم ينص على التعريف بمبدأ الجدارة في دساتيره صراحة، ونجد أنه تطرق إلى إشارة مبدأ المساواة فقط، وهذا نجد في المادة 67 من الدستور الجزائري ينص على: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات صلة بالسيادة والأمن.." **(المرسوم الرئاسي رقم 20-442، 2020)**.

والتي تمس بالمساواة القانونية، وكذا القوانين الأساسية أيضاً لم تعطِ لنا تعريف يخص لمبدأ الجدارة، بل قام بإعطاء الإشارة فقط في بعض نصوصها، ونجده في المادة 80 تنص على: "يتم التحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبارات.
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني..."**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

ثانياً: التعريف الفقهي لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

يحتل مبدأ الجدارة مكانة لدى الفقهاء الإداريين كونه يرتكز على اختيار الأكفاء لتولي مناصب العمل، حيث يقوم بمنح تكافؤ الفرص للمترشحين.

هذا يستدعي الوقوف على تعريف الفقهي لمبدأ الجدارة من خلال عرض أبرز تعريفاته:

عرف الأستاذ توربي بأنه: "أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة".**(جرورو علاء الدين، 2024، صفحة 07)**

إن ما يعاب على هذا التعريف أنه لم يوضح بشكل كامل حول الكفاءة العلمية والخبرة العملية، وكذا سلوك الموظف داخل المرفق العام أو الإدارة العامة، إضافة إلى ذلك لم يذكر لنا الشق السلبي المحاباة والمحسوبية نجد أنه ركز فقط على جانب الشق الإيجابي.

أما بالنسبة للفقيه أنور أحمد رسلان عرفها بأنها: "أسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، وبغض النظر عن أي اعتبارات أخرى".**(بن يحي علي، 2019، صفحة 15)**

إن هذا التعريف لم يتطرق إلى ربط الصريح المبادئ الدستورية متمثلة مثل مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، وكذلك لم يوضح لنا آليات القانونية التي تحارب المحاباة وتمييز مثل المسابقات والاختبار على أساس الشهادة، وأيضاً لم يوضح المسار المهني لمبدأ الإدارة للموظف كالترقية وتقييم.

وقد عرف برنارد روزن على أنها: "ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم وترقيتهم والاحتفاظ بهم في الخدمة، وإخضاعهم للمسائلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وإن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي النظام آخر يسهل عناصر التحيز والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد".**(مسعودي عقبة، 2021، صفحة 8)**

إن هذا التعريف قام فقط بالتحدث عن وجوب إخضاع المسار المهني ولم يقم بالتطرق للجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة، وكذلك نجد أنه ربط نجاحه في المهام بمعايير القدرة والعمل بكفاءة.

إضافة إلى ذلك أن هذا التعريف لا يعالج بشكل صريح مسألة الموازنة بين الجدارة والعوامل الأخرى التي يتم فرضها عليها.

وبهذا نقول إن تعريف برنارد روزن يحتاج إلى توضيح آليات تطبيق دقيقة حتى يتم توفيق مفهوم جدارة أكثر.

ثالثاً: التعريف القضائي لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة:

بالرجوع للقضاء الإداري، فيشير إلى التعريف الذي قدمته محكمة القضاء الإداري بمصر عندما تعرضت إلى الجدارة في مجال الترقية بقولها:

"الجدارة هي جماع من العناصر، منها ما يتصل بالكفاية الفنية والكفاية الإدارية في الوظائف الرئيسية، وبالمواظبة وحسن السلوك وغير ذلك، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها من هذه المحكمة مادام خلا تقديرها من إساءة الاستعمال".**(بن يحي علي، 2019، صفحة 15)**

صاغت محكمة القضاء الإداري في مصر مفهوماً متكاملاً لهذا المصطلح، لا يقتصر على الجانب الفني فحسب، بل يمتد ليشمل الكفاءة الإدارية للموظف خاصة في المناصب القيادية، إلى جانب انضباطه في العمل وحسن سلوكه الوظيفي. وقد منحت المحكمة الإدارة سلطة تقديرية في المفاضلة بين هذه العناصر، مؤكدة أن هذه التقدير لا رقابة للقضاء عليه مادام قد استند إلى اعتبارات سليمة ولم يشبه إساءة السلطة أو الخروج على مبدأ المشروعية.

الفرع الثاني:

خصائص مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية وأنواعه

يعد مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة من دعائم الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، إذ يمثل الأساس الذي يبنى عليه اختيار الموظفين العموميين وفق معايير موضوعية بعيدة عن الاعتبارات الشخصية، ويعكس هذا المبدأ توجهاً نحو تكريس الكفاءة والاستحقاق كشرط جوهري لشغل المناصب العامة، بما يضمن حسن سير المرافق العمومية وتحقيق فعاليتها. ونجد في هذا المبدأ أنه يتميز بجملة من الخصائص التي تمنحه طابعاً قانونياً ملزماً يحد من التعسف في سلطة التقديرية للإدارة.

كذلك تتعدد صوره وأنواعه بحسب معايير المعتمدة في تقدير الكفاءة سواء كانت علمية أو مهنية أو أخلاقية، ومن خلال دراسة خصائصه وأنواعه يمكن إبراز مكانته ضمن المنظومة القانونية الجزائرية، وعليه فإن تحليل هذا المبدأ يسمح بفهم دوره في بناء إدارة عمومية قائمة على الاستحقاق وخدمة الصالح العام.

أولاً: خصائص مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

تتحدد قيمة مبدأ الجدارة في التشريع الجزائري من خلال الخصائص التي تميزه وضبط نطاق تطبيقه في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة، فهذه الخصائص لا تعكس فقط طبيعته القانونية، بل تبرز كذلك الآليات التي تضمن تفعيله بصورة فعلية داخل الإدارة، كما تظهر مدى ارتباطه بمقتضيات الشفافية وتكافؤ الفرص وحماية المصلحة العامة، ومن خلال تحليل هذه السمات يمكن الوقوف على الأساس الذي يقوم عليه نظام التوظيف القائم على الكفاءة والاستحقاق دون غيرهما، وبهذا سنتطرق إلى شرحها تفصيلاً:

1- اعتماد الجدارة معياراً حصرياً في التعيين والترقية:

يكرس المشرع الجزائري مبدأ الجدارة باعتباره الضابط الأساسي الذي يحكم عملية الالتحاق بالوظيفة العامة، حيث لا يكون شغل المنصب مبنياً على الاعتبارات الشخصية أو العلاقات أو الانتماءات، وإنما على ما يملكه المترشح من المؤهلات العلمية وخبرات مهنية وقدرات عملية تتلاءم مع طبيعة الوظيفة. فالإدارة ملزمة قانوناً بأن تستند في اختيارها إلى معايير موضوعية محددة مسبقاً، كالشهادات والاختبارات وترتيب النتائج، ضماناً لاختيار الأكفاء من المترشحين، وهذا ما نصت عليه المادة 107 من الأمر رقم 06-03:

"تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد التكوين المتخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.(**الأمر رقم 06-03 ، 2006**)"

لا يقتصر تطبيق هذا المعيار على مرحلة التوظيف فقط، بل يمتد ليشمل الترقية في المسار المهني، بحيث تبنى على أساس الكفاءة المثبتة والأداء الفعلي داخل المرفق العام، وبهذا يتحول مبدأ الجدارة إلى آلية مستمرة ترافق الموظف طوال حياته المهنية، فلا يكون الاستمرار في المنصب أو الانتقال إلى منصب أعلى إلا نتيجة استحقاق حقيقي، ما يسهم ذلك في تعزيز الثقة في الإدارة وتحقيق الفعالية في تسيير المرافق العامة وضمان خدمة المصلحة العامة على أساس عادلة وشفافة. **(غربي أحسن، 2019، صفحة 13)**

2- تجسيد مبدأ تكافؤ الفرص والولوج العادل للوظيفة العمومية:

يعتبر هذا المبدأ التوظيف على أساس الكفاءة في جوهره على أركانها صلبة من العدالة وتكافؤ الفرص، حيث يعتبر الموظف الدخول إلى الوظائف العمومية حقاً مكفولاً لكافة المواطنين والمواطنات، دون تمييز أو تحيز أو إقصاء، وهذا المبدأ يجعل من الوظيفة العامة مجالاً مفتوحاً للتنافس الشريف والنزيه، نصت عليه المادة 04 من الأمر رقم 06-03:

"يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري."(الأمر رقم 06-03 ، 2006)

فالمعيار الوحيد هو مدى تمتع المترشح بالأفكار والمؤهلات والقدرات الذهنية والبدنية التي تؤهله لأداء المهام المطلوبة على أكمل وجه، بحيث لا يشكل قطيعة واضحة مع كل أشكال المحسوبية أو المجاملة أو التوظيف على أسس منتمية ضيقة، كما يضع حداً لأي تأثيرات للاعتبارات الشخصية أو الجهوية أو العرقية، أو حتى العقائدية، ففي ظل هذا المبدأ يخضع الجميع للمتقدمين لنفس المعايير والاختبارات الموضوعية، مما يضمن تكافؤ الفرص ويسمح لأصحاب الكفاءات الحقيقة بتولي المسؤوليات العمومية. (غربي أحسن، 2019، صفحة 4)

3- إخضاع تقييم المترشحين لهيئة محايدة مستقلة:

يتميز مبدأ الجدارة على أن تقدير كفاءة المترشحين لا يترك للسلطة التقديرية الفردية للإدارة أو لشخص واحد، وإنما يسند إلى لجنة مختصة تتسم بالحياد والاستقلال، وتكمن أهمية هذه الخاصية في ضمان موضوعية التقييم، بحيث يبنى الحكم على معايير واضحة ومحددة مسبقاً مثل المؤهلات العلمية والخبرة المهنية والقدرات التقنية. (شمس الدين بشير الشريف، 2011، صفحة 21)

كما أن وجود لجنة جماعية يقلل من احتمالات التأثر بالعلاقات الشخصية أو الضغوط الخارجية، ويعزز الشفافية في اتخاذ القرار، نصت المادة 102 من الأمر رقم 06-03 على: "تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلماً إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها. تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف." (الأمر رقم 06-03 ، 2006)

فإن هذه المادة وضحت حق الموظف في إطلاع على نتيجة تقييمه والطعن فيها أمام اللجنة المختصة، وهو ما يعزز الشفافية ويحد من المحاباة والمحسوبية مع ضمان حفظ التقييم في ملفه المهني.

4- اعتماد المسابقة المفتوحة كآلية أساسية للاختيار:

المسابقة المفتوحة الأداة الجوهرية التي يتجسد من خلالها مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة، إذ لا يكتفي المشرع بمجرد الإعلان عن شغور منصب، بل يشترط أن يتم شغله وفق إجراء تنافسي يتيح الفرصة لكل من توافرت فيه الشروط القانونية للمشاركة دون تمييز، نصت عليه المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية على أن: "لا يمكن أن يوظف أياً كان في الوظيفة العمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا يحمل شهادة سوابق قضائية تتعارض مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**"

5- ربط الاستمرار في الوظيفة العمومية بكفاءة الأداء:

تعد هذه الخاصية امتداداً طبيعياً لمبدأ الجدارة إذ لا يقتصر تطبيقه على مرحلة الالتحاق بالوظيفة العامة فحسب، بل يشمل أيضاً مرحلة الاستمرار فيها، فبقاء الموظف في منصب لا يعد حقاً مطلقاً منفصلاً عن مستوى أدائه، وإنما يرتبط بمدى قدرته على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية ووفق المعايير المهنية والتنظيمية المعتمدة داخل الإدارة، ويعني ذلك أنها تتابع أداءه وتضبطه بصورة دورية خلال آليات تقييم والتقويم للتأكد من التزامهم بواجباتهم وتحقيقهم للأهداف محددة. **(شمس الدين بشير الشريف، 2011، صفحة 21)**

ثانياً: أنواع مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

لكل مواطن الحق في تنافس على الالتحاق بالوظيفة العامة وإثبات كفائته المهنية التي تبرز مهاراته وخبراته لنيل الوظيفة التي تساعد هياكل الإدارية والمرافق العامة من الاستفادة من كفائته بعيداً عن محاباة والمحسوبية، من خلال ما تطرقنا من المبدأ الجدارة بالوظيفة العامة، يترتب لهذا المبدأ ثلاثة أنواع التي تتوافر لثبوت مبدأ الجدارة الفعلية لطالب الوظيفة وهي تتمثل في: الجدارة الأخلاقية، الجدارة الصحية، والجدارة المهنية، سنقوم بشرحها كما يلي:

1- الجدارة الأخلاقية لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية:

عندما يلتحق الموظف إلى مكان عمله أو مكان الذي يمارس فيه وظيفته، وجب أن تتوفر فيه صفتين التي تحدد أخلاق هذا الموظف وهو حسن السمعة والسيرة الحسنة، والتي تعتبر من صفات ضرورية لشغل الوظائف العامة، وهذا ما جاء في الأمر رقم 06-03 المادة 42 التي نصت على: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ". **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)** يعني على الموظف احترام غيره سواء في مقر عمله أو خارجه دون الوقوع في اللاأخلاقيات في المهنة. فالإدارة العامة تعتمد بشكل خاص عند اختيار الموظف الذي يمتاز بالكفاءة وحسن الأخلاق من أجل الحفاظ على التوازن الوظيفي وكذا المحافظة على المصالح العامة.

يقصد بالجدارة الأخلاقية أنها مجموعة من صفات الحميدة التي يتحلى يلتزم بها الموظف، ومن هذه الصفات الأمانة، والصدق، والعمل بجد أثناء ممارسة المهنة، فهي تعتبر مرآة للموظف عند تعامله الشخصية الأخلاقية فإذا تجردت يتم استبعاده من الوظيفة بأي شكل من أشكال.**(غربي أحسن، 2019، صفحة 14)**

إن الموظف عندما يكون صالحاً وجب أن تتوفر فيه شرطان أساسيان هي الأخلاق وهما السيرة الحسنة والأخلاق الحميدة لأجل أن يلتحق بالوظيفة العامة وهذا حتى تكون

ثقة بين الموظف والمواطن عند قضاء المهام التي يكلف بها في الإدارة أو المرافق العامة، نصت عليها المادة 40 على: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها." **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

كرس المشرع في مجال الوظيفة العمومية ضرورة توافر الجدارة الأخلاقية لدى المترشح لتحديد صفاته، فإخلاق فيه معيارين الأول الإيجابي والثاني سلبي، فالأول يتمثل في حسن السمعة والسيرة، والآخر سلبي يتمثل في عدم سبق الفصل في الموظف من الخدمة تأديبياً.**(شمس الدين بشير الشريف، 2014، صفحة 39)** وسنقوم بشرح لكل معيارين على النحو التالي:

1- السمعة:

وجب على الموظف أن يتميز بشرط تمتع حسن سيرة وسلوك، وهذا راجع أنه يتمثل الدولة أمام المواطن عندما يلتزم بالأخلاق الحميدة وكما أنه وجب أن يلتزم بالمحافظة على أسرار الدولة والمواطن أثناء ممارسته للمهنة، نصت المادة 41 على: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، أي أن الموظف يمارس مهامه دون المحسوبية أو تمييز بين الأفراد في أداء الخدمة الإدارية"، وكذا المادة 42 نصت على: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة".

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم، فالجمارك في المحكمة عليه أن يكون موظف محترم ويتجنب كل تصرف غير لائق بالعمل، وكذا المادة 52 وضعت نفس الشرط.

ويعد حسن السمعة من أهم المعايير للالتحاق بالوظيفة وضمان استمراريتها مما يجنب الوقوع في أي تصرفات السلبية في داخل مقر العمل وكذا يلزم تشجيع الموظف بأخلاقه، ونجد أن السلطة الإدارية تقوم بتقييم المترشح إن كان تفرت لديه سمعة، وهناك

بعض الوظائف تقوم بتحقيق هوية وسوابق القضائية من طرف مديرية الأمن من أجل تقييمه لهذا الشرط وجوباً. (بن حصة سمية ، دراجي زهراء ، 2024، صفحة 31)

1-2/ عدم سبق الفصل من الموظف من الخدمة تأديبياً:

في هذا المعيار السلبي يستلزم أن يكون المترشح لم يؤدِ أي وظائف سابقاً ثم فصل من منصبه تأديبياً لأنه قام بمشكلة ما في المهنة السابقة، وهذا ما يؤدي إلى منعه من تقلد الوظيفة الجديدة.

ويوجد أن الاعتماد معيار الزمني يعد قرينة التي تستعمل من أجل معرفة أن الكفاءة والنزاهة الأخلاقية قد تتوفر في المترشح أم لم تتوفر فيه لتعيينه، وهذا الصالح مبادئ الإدارة العامة جوهر الالتحاق بالوظيفة العامة. **(جرورو علاء الدين، 2024، صفحة 32)**

وقد تطرق المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 **(ملغى)** (الأمر رقم 66-133) على أن يعتبر شرطاً يتمثل في عدم سبق الفصل التأديبي، وهذا العزل هو نوع من أنواع الذي يمنع من الالتحاق بالوظائف العامة مرة أخرى. **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

وكما في ظل الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة، الذي كرس نفس المادة تقريباً، فنصت المادة 185 منه على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من الجديدة في الوظيفة العامة".**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

2/ الكفاءة الصحية:

للإلتحاق بالوظيفة العامة يجدر أن تتوفر الكفاءة الصحية من خلال الشروط ضرورية وما يقصد بالكفاءة الصحية أن يكون المترشح متمتعاً بسلامته العقلية والبدنية، التي تمكنه من الأداء المهام الموكلة إليه بإستمرار، فالموظف مطالب بأن تتوفر فيه قدرات الجسدية التي تسمح له بأن يستطيع التحمل المشقات العمل كذلك تمتعه بتوازن النفسي يضمن حسن سير المرافق العامة وهذا ما جاء به في المادة 76 التي نصت على: "يحدد السن الدنيا للإلتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة" **(الأمر**

رقم 06-03 ، 2006) وهذا يعني تكون له القدرة العقلية على استيعاب في عمله وقدرة البدنية على تحمل الأعمال التي يمارسها ويمنع منعاً باتاً من استخدام التوظيف تحت السن 18 لأنه يعتبر قاصر .تكمن أهمية الشروط القانونية لمعرفة الموظف المعين أنه قادر على ممارسة نشاطه المهني بجدارة ولكي لأجل التجنب النقل الأمراض المعدية حول زملاءه الموظفين أو المتعاملين معه من المواطنين، فهناك الوظائف تحتاج اللياقة متكاملة دون نقص أو عيب فيها كجهاز الأمني فهي لا تقبل شخص مريض أو له إعاقة المرضية وتشوه خلقي لسلامة الاستمرارية الأمن، بينما هناك الوظائف أخرى لا نركز كثيراً على اللياقة البدنية بدرجة مبالغة الأهم أن يكون تتوفر فيه سلامة العقلية وعدم تعرض للأمراض المعدية (بن زكري إيمان، 2016، صفحة 31) ، يثبت هذا من طرف الطبيب المختص لمنحه شهادة طبية حول سلامته، نصت عليه المادة 76 على أن: "يمكن الإدارة عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " (الأمر رقم 06-03 ، 2006)

3/ الكفاءة العملية (الخبرة المهنية) للإلتحاق بالوظيفة العمومية:

تختلف مستوى الوظائف بإختلاف فئات الوظائف بحسب درجاتها التي تقوم على أسس قوانين بالوظيفة العامة بحيث تلزم التوفر على المؤهلات الفنية أو العلمية لموظف العام، وتتميز الجدارة المهنية بنوعين هما: الجدارة العلمية والخبرة العملية:

أ/ الجدارة العلمية للإلتحاق بالوظيفة العمومية:

يقصد بالجدارة أنها نيل العلمي يتوفر فيه مستوى الدراسي المناسب لوظيفة معينة، يجب على المترشح أن يكون متحصل على شهادة أو درجة العلمية تتكيف مع طبيعة المهام التي تسند إليه.هناك الوظائف يغلب عليها الطابع التنفيذي أو العملي، بحيث لا تلزم عليه الشهادات عالية أو مستوى علمي أكبر وإنما تكتفي فقط توفر المعرفة التي تجعل الموظف يؤدي مهامه بكل سهولة، وذات الكفاءة .(شمس الدين بشير الشريف، 2014، صفحة 38) مثل توفر فيه استعداد قراءة والكتابة وكذلك الفهم التي تتعلق بالعمل الموكل له

نصت عليه من الأمر رقم 06-03 المادة 97 على: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني، إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج الملائمة." **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

ونجد هناك بعض من الوظائف تحتاج إلى مستوى وشهادات عالية فهي تتسم بطابع تخصصي أو تتطلب خبرة العلمية، كالوظائف الجامعية ومناصب العليا بحيث تتماشى مع المسؤولية التي تلقى على الموظف نصت عليه المادة 09 على: "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية."**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

وكذلك المادة 12 نصت على المناصب العليا أن: "تحدد شروط تعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم"، وأيضاً المادة 13 نصت على أن: "يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين".

ب/ الجدارة العملية (الخبرة المهنية) لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العامة:

تعرف الجدارة العلمية بأنها إكتساب الخبرة والمرونة والمهارات في مجال المعين أثناء تكوينه نتيجة ممارسة فعلية ومتواصلة للعمل، بحيث يكتسب منها مهارات تطبيقية وتعززه على أداء المهام المكلف به بالجدارة**(شمس الدين بشير الشريف، 2014، صفحة 50)**.

ونجد أن الجدارة تتحقق من خلال تكوين الموظف لفترة الزمنية معينة، التي تجعل موظف يكتسب الخبرة ومعرفة دقيقة حسب طبيعة العمل، التي تمنح بتعزيز قدراته وممارسته حكمه وإحترافية مما يساهم في رفع مستوى الأداء.

يحقق هذا المبدأ نوعاً من تكافئ لاختيار الموظفين، وكذا تتفاوت أهمية الجدارة بحسب طبيعة الوظيفة، إذ توضح المناصب التي تقوم على تخصصها الدقيق فهي تقوم على ثلاثة أنواع من الجدارة وهي أخلاقية وصحية ومهنية التي جعلتها من أهم الشروط للولوج إلى عالم الوظيفي.

الفرع الثالث:

أهمية مبدأ الجدارة بالإلتحاق بالوظيفة العامة وأهدافه:

تعتبر كفاءة معياراً أساساً في توظيف الموظفين للقطاع العام إحدى عناصر الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة وتنميتها لتحقيق تطور في التأهيل الموظف العام مما يخلق لنا مناصب إدارية تجعلها أداة استراتيجية لتقديم خدمة المرافق العام من طرف الموظفين بأعلى مستوى من الكفاءة، لذا يعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تعم على هيئة المترشح للوظيفة للولوج في العالم الوظيفة حتى يحافظ على الشفافية ومصداقية الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة:

أولاً: أهمية مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة:

سنتطرق في هذا عنصر إلى أهمية مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة، وذلك على النحو التالي:

01- تهتم خطط مبدأ الكفاءة بتطوير معارف وخبرات ومهارات الأداء الوظيفة العامة بشكل يضمن سيرورة العمل لكل العاملين بالوظيفة حسب كل اختصاصاته وفقاً للمرفق العام.

02- كما تعني المبدأ الجدارة بإستحداث نظم وأساليب الوظيفة تلائم المرفق العام ومؤسساتها ومما يجعلها واضحة ومتيقنة في قدرات نجاحها من استخدام أساليب الكفاءة في الوظيفة لدى الموظفين العموميين.

03- تحقيق كفاءة الأداء تمهد لتحقيق توازن مهارات مترشحين للوظيفة العامة وتطوير معارفهم. (إيجاد عفاف، بلكحل سهيلة، 2019، صفحة 25)

04- عدم التمييز بين الموظفين في اللغة أو الجنس أو اللون العرق، جميع الموظفين متساويين في حقوقهم وواجباتهم لأداء مهام الوظيفية وذلك إستناداً إلى مبدأ الدستوري

الذي ينص على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى". (المرسوم الرئاسي رقم 20-442، 2020)

05- وقد أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الأمر 06-03 على أنه "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل شهادات أو إجازات أو مستوى تكوين". **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)** بمعنى ضرورة إثبات المؤهلات العلمية المطلوبة.كما يجدر بالإشارة أن القانون الأساسي لم يحدد بدقة طبيعة المؤهلات لكل من سلك الوظيفي بل تركها إختصاص للقوانين وتنظيمات تنظم لذلك حسب طبيعة كل سلك الوظيفي وقد يتغير طبيعة المؤهلات حسب الحاجة في الوظيفة العامة. **(بلمازوزي مبروكة، 2015، صفحة 25)**

ثانياً: أهداف مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة:

يعتمد مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في تحقيق مساواة بين الموظفين وكذلك تعزيز روابط بين الإدارة والموظف وأصبحت مبدأ الجدارة مرتبطة بمعايير موضوعية، إذ سنوضح الأهداف على النحو التالي:

1/ تجسيد إحترام الواجبات العامة التي تجعل الموظف يلتزم بمبادئ الشفافية والنزاهة وكذلك أداء المهام المسندة وعدم إستغلال المناصب لأغراض الشخصية أو إبتعاد عن الفساد مثل: الرشوة، المنصوص عليها في المواد 40، 41، 42. **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

2/ تطبيق الواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي تحدد له كيفية ممارسة مهامه وكذلك توضح أهم العقوبات التأديبية التي طرحها قانون الوظيفة عند الإخلال بالممارسة لأداء مهامه وكذلك يحدد القوانين الخاصة لكل سلك الوظيفي المنصوص في المواد 163، 173، 174 في العقوبات التأديبية للموظف. **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

3/ تقويم الموظفين بكفاءة المهنية في ممارسة الوظيفية من معارف، خبرات، مهارات وسرعة في أداء المهام والدقة في ملاحظة وتيسير لأجل ضمان سيرورة العمل.**(شمس الدين بشير الشريف، 2014، صفحة 28)**

4/ إبراز الارتباط الوثيق بين الموظف والمواطن في سائر مهامه أثناء تلبية الحاجيات.
(إيجاد عفاف، بلكحل سهيلة، 2019، صفحة 50)

المطلب الثاني:

الأساس القانوني لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية.

يقوم مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة على أساس قانوني يهدف إلى إختيار الأكفاء لتولي المناصب العمومية وفق المعايير موضوعية، وقد كرسته المشرع من خلال النصوص الدستورية التي تقر بمبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العامة، إلى جانب القوانين التنظيمية التي تعتمد المسابقات والاختبارات كوسيلة لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص وبذلك يشكل هذا المبدأ دعامة أساسية لإرساء إدارة قائمة على الكفاءة والنزاهة.

الفرع الأول:

التكريس الدستوري لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة:

يعد الدستور أهم أساس قانوني في هرم النصوص القانونية داخل الدولة إذ يتمتع بأعلى قوة قانونية في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة بحيث يحرص المشرع على تضمينه المبادئ العامة والأساسية التي تنظم هذا المجال وتوجه عملية التوظيف وفق القواعد الجدارة.

وبالرجوع إلى دستور سنة 1963 لا نجد نصاً يشير إلى مبدأ الجدارة في دستور صراحة ولا ضمنياً، وذلك بسبب نقص في خبرة وصياغة القانونية لأن الجزائر كانت تحصلت على الإستقلال حديثاً أي كانت بداية تكوين الدستور، أما الدستور 1976 فقد أخذ مسلكاً آخر،(**جرورو علاء الدين، 2024، صفحة 20**)بحيث نص على مبدأ الجدارة في المادة 41 التي نصت على أن: "الوظائف في الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"(**الأمر رقم 06-03 ، 2006**)

لقد نص المؤسس الدستوري على أن الجميع المواطنين متساويين أمام القانون دون تمييز بينهم في الحقوق الكفاءة.

في إطار نفسه تطرق الدستور سنة 1989، جاء مغاير لما سبقه من الدساتير الماضية بحيث كرس الحريات الفردية والحقوق السياسية للمواطنين، الذي جاء في ظل ظروف تحول من النهج الإشتراكي إلى إعتماد نهج الرأسمالي الذي يتمتع بالحقوق السياسية والفردية دون التدخل فيها، وهذا أيضاً جاء **(غربي أحسن، 2019، صفحة 16)** في مجال التوظيف، بحيث نجد أن المادة 48 على أن: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون" ؛ (المرسوم الرئاسي رقم 20-442، 2020)

ما نلاحظه أن الدستور سنة 1989 كرست مبدأ الجدارة دون ذكره صراحة كما حصل في الدستور 1976، إكتفى فقط بالإشارة الشروط المتعلقة للولوج الوظيفة العمومية وترك أمر تفصيلها للظروف القانونية المستقيمة للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني:

التكريس القانوني لمبدأ الجدارة:

يرتكز مبدأ الجدارة على القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي جعل من الكفاءة والجدارة المعيار الأساسي للإلتحاق بالوظائف العامة.تحدد معيار الجدارة للموظف في التعيين عبر ما يتوفر لدى الموظف المعني الشروط المطلوبة والذي يتم إختيار الموظف على أساس الكفاءة مما تسمح له بإختيار للوظيفة التي يشغلها.ففي المادة 74 ينص على أن "الإلتحاق بالوظيفة العمومية يكون عن طريق:

- المسابقات على أساس الإختبارات أو الشهادات.
- الفحوص المهنية للمترشحين الذين تتطلب مناصبهم ذلك.
- أية طريقة أخرى منصوص عليها بالقانون".**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

هذه المادة تجسد طرق التي يتم تعيين بها الموظف المعني حيث مسألة التعيين تركت لقانون التي تضبط الشروط وفق كل سلك ونجد في المسابقة تعتمد على طرق التعيين على أساس الإختبار أو شهادات لتكريس مبدأ المساواة بين المترشحين.

لقد نصت في المادة 75 شروط التعيين الموظف في الوظيفة العامة حيث نصت على:

" لا يمكن أن يوظف أي شخص في الوظيفة العمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

1. أن يكون جزائري الجنسية.
2. أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
3. أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
4. أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
5. أن تتوفر فيه الشروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها "**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

توضح هذه المادة أن كل موظف وجب عليه أن يتوفر لديه هذه الشروط حتى لا يكون متاحاً لكل من ليس له حق فيها، نجد أن المشرع اشترط أن تتوفر الجنسية الجزائرية وذلك لأن الموظف يؤدي مهامه على مستوى الدولة ومؤسساتها وكذا متمتعاً بحقوق المدنية أي لا يكون محروماً من حقوقه بعد إدانته من طرف القضاء لأغراض مشبوهة، وأخيراً تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة حتى تكون كفاءة الموظف قادرة على التأدية مهام الموكلة له وبكفاءة وفعالية والهدف من هذه الشروط هو ضمان الموظف بتوفر فيه الشروط أساسية وهي الكفاءة القانونية والمهنية والأخلاقية مما يعزز تسيير مرفق العام بالاستمرارية وتجسيد مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة.

وعلى نفس المبدأ تبناه الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أكدت المادة 81" :يعلن نجاح المترشحين في المسابقة على أساس الاختبارات أو المسابقة على أساس الشهادات أو إختبار المهني من طرف اللجنة تمنح قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق."

توضح هذه المادة بعد إجتياز المسابقة تقوم اللجنة بدراسة النتائج المتنافسين وتحديد الناجحين في المسابقة الذين فيهم كفاءة المهنية وتتوفر فيهم معايير النجاح والتي تضمن هذه المسابقة الشفافية ومصداقية وكذلك تحقيق مبدأ الجدارة.**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

تنص المادة 79 على أنه" :يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين."**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

نرى هذه المادة فإن الإلتحاق المسار المهني لا يتم بشكل عشوائي بل بطرق القانونية المحددة وهو حيازة المترشح على المؤهلات العلمية التكوينية وذلك يقدم بالمطالبة شهادة دراسية أو جامعية أو تكوينية كما أن المؤهلات تكون مختلفة حسب طبيعة الرتبة أو المنصب.

في إطار التربص تنص المادة 86":يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء."**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

كرست هذه المادة كيفية طريقة تثبيت الموظف المتربص في منصبه بعد إنتهاء المدة الزمنية الخاصة بالتربص، التي تمكنه من إكتساب قدرات المعرفية أو تكوينية، وإثبات قدراته على أداء المهام، يقوم المسؤول الإداري أو جهة مخولة بالتعيين بإقتراح ترسيمه، والتي تمر عبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بحيث تقوم هذه اللجنة بدراسة الملف وتقييم قدراته خلال أداء مهامه، ثم يتم تسجيله في قائمة التأهيل وأخيراً يتم ترسيمه ويصبح الموظف بشكل الرسمي بعد قبوله من طرف اللجنة.

ومن جهة نجد أن الترقية التي تقدم بأن تصدر قرار من جهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة أعلى في المستوى التنظيمي والإداري من الوظيفة و يتحمل بذلك مسؤوليات، وعليه فإن الترقية تقوم بتغيير رتبة الموظف في السلم الوظيفي وذلك بعد إثبات جدارته المهنية بحيث يكلف له المهام والمسؤوليات أعلى ما كان يمتحن فيها سابقاً، والترقية تكون حسب الأساس ومنها:

- الترقية على أساس الأقدمية.
- الترقية على أساس الجدارة.
- الترقية على أساس الأقدمية والجدارة معاً.**(شمس الدين بشير الشريف، 2014، صفحة 36)**

وهذا ما نصت عليه المادة 107 تنص على أن: "تتمثل الترقية في الرتب في التقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب كيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات والمؤهلات المطلوبة.
- عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة". **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**

وضحت الترقية كيفية الإنتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى وهذا لتمكين من الموظف العمل بكل الكفاءة وتشجيعه لإنتقال إلى الرتبة وكذا الترقية تهدف تمكين الموظفون من المزايا المادية والنفسية لشغل الوظائف العليا. (خديجة رحموني; حامدي عصام، 2023، صفحة 62)

وفي نفس السياق نصت المادة 110 على أن: "تحدد النسب مخصصة لمختلف أنماط الترقية منصوص عليها في المادة 107 أعلاه، عن طريق القوانين الأساسية".

و حددت المادة 48 التي تنص على" :يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه."(الأمر رقم 06-03 ، 2006)

أي يجب على الموظف المهني أن يلتزم بالسر المهني ولا يسرب أية معلومة تخص حول وظيفته وهي من الكفاءة الأمانة وخاصة في سلك الأمن والعدالة والقضاء، لأن إفشاء السر المهني يؤدي إلى إنتهاك حقوق الغير مثال: في الصحة إذا جاء مريض لعلاج مرض ما وبعدها طبيب أخرج معلومات عن مريضه هنا يسبب له الاحراج في وسط المجتمع، إذن من ضروري الموظف أن تكون فيه كفاءة الأمانة المهنية دون إفشاء السر الوظيفي.

الفرع الثالث:

التكريس في نصوص التنظيمية المكملة لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة:

جاء في نص المادة 12 من مرسوم التنفيذي رقم 12-194" يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك والرتب الموظفين في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، إبتداءً من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه:

- على موقع الأنترنيت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- وعن طريق الاعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة،
- وفيما يخص الامتحانات والفحوص المهنية المخصصة لترقية الموظفين، فإنه يجري إلصاق واسع لها في أماكن العمل."(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012)

نجد الإشهار أنه يتمثل من أهم ضروريات المسابقة وذلك لضمان علم المترشحين أن المسابقات قد فتحت والفحوص المهنية، وهذا لأن الادارة تسعى نشرا المسابقات في

المدة الزمنية محددة بعد موافقة، وتنشر المسابقات عبر الوسائل مختلفة من المواقع إلكترونية للهيئات المعنية بالوظيفة، إضافة إلى إلى صحف مكتوبة أو تعليقه في أماكن المخصصة للإعلانات داخل الإدارات وهذا يهدف إلى علم المترشحين كافة شروط المشاركة وكذا هو عبرها حتى يعزز مبدأ المشاركة وشفافية وكذا يكون تكافؤ الفرص متساوي بين المترشحين.**(نصيرة بلعيدة، 2024، صفحة 13)**

وتطرقت المادة 19 من مرسوم تنفيذي رقم 12-194" يسند إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويناً في تخصص مستوى يعادل على الأقل المستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها."**(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012)**

إن هذه المادة ضبطت إجراءات المسابقات إلى مؤسسات العمومية للتكوين متخصصة من قبل المسابقة، ويتم ذلك عن طريق ممثل الإدارة الذي يقوم بالتواصل مع مؤسسة التكوين المختصة حتى تنظم المسابقة وفقاً لما هو المطلوب، وذلك بإرسال ملف المسابقة إليها من أجل الشروع في التحضير للمسابقة وهذا كما وضح من أمر 06-03 في المادة 93،**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)** وهذا يتولى رئيس المركز الامتحانات مسؤولية تنظيم المسابقات لسير حسن وعند إنتهاء الإختبارات يتم إعداد قائمة الفائزين حسب ترتيب إستحقاق وتكون لجنة مختصة مكلفة بها المكونة من مسؤول مركز الامتحان ومصححي إختبارات مسابقة، أو إمتحان أو الفحص المهني.**(بن يحي علي، 2019، صفحة 67)**

نصت عليه المادة 81" :يعلن نجاح المترشحين في المسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو إختبار المهني من طرف اللجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق."**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

أشارت المادة 05 من مرسوم التنفيذي رقم 19-165: "يتم تقييم الموظف وفقاً للمعاير تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- **إحترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال:**
- الأمانة وعدم التحيز.
- تنفيذ المهام الموكلة له.
- الالتزام بالتوقيت والانضباط.
- السلوك المحترم والمسؤول.
- اللياقة في علاقته مع المسؤولين وزملاء العمل والمرؤوسين ومستعملي المرفق العام.
- **الكفاءة المهنية من خلال:**
- التحكم في الميدان النشاط والمناهج والتقنيات والاجراءات ذات صلة.
- قدرات تعبير الكتابية والشفاهية.
- قدرات الاستباق والتكيف والابتكار... "**(المرسوم التنفيذي رقم 19-165، 27)**

نجد هذه المادة توضح أن تقييم الموظف يتم وفق معايير خاصة تتعلق بالمهنية التي تسمح للمختص الإداري بتقييم أداء وكفاءة الموظف بدقة.

ومن بين هذه المعايير مدى إحترام الواجبات العامة والواجبات القانونية وإلتزام بإنجاز المهام المسندة له بدقة وفي الوقت مناسب، وتحلي بسلوك حسن مع المواطنين ومع مسؤوليه.

والهدف من هذه المعايير هو إختيار الموظف يحمل صورة واضحة عن مردودية المهنية لأجل ضمان أن يكون تقييم واضح لتحقيق شفافية ومساواة في تقدير أداء الموظف المهني.

المبحث الثاني:

علاقة مبدأ الجدارة بالمبادئ الأخرى

نجد نظام التوظيف يعتمد على مجموعة من المعايير العامة التي تحكم الموظف العام أثناء توليه لمهامه الوظيفية، والتي تعتبر من مقومات الأساسية للالتحاق بالوظيفة العامة، وتتمثل في هذه المعايير في مبدأ الجدارة والمساواة والمبادئ الإدارية المكملة، وبهذا سنتطرق إلى شرحها تفصيلاً وفق ما تطرق إليه من المعايير المبدأ العام الكفاءة الوظيفية، من خلال إبرازهم وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول:

علاقة مبدأ الجدارة والميزة الكفاءة.

ويعتبر مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة من آليتين متكاملتين تشكلان معاً أداة والتي تسمح بالتعيين أو اختيار الموظف المترشح للوظيفة العامة ما وهذا بناءً على قدرات وكفاءة الموظف، وفي نفس الوقت تتيح لكل مواطن بالالتحاق بالوظيفة العامة على قدم المساواة دون تمييز عرقي أو اللون أو الجنس أو الدين للحفاظ على مصداقية التوظيف ودون الوقوع في الفساد والمحسوبية، نفصل في ذلك على النحو التالي:

الفرع الأول:

مفهوم مبدأ المساواة العامة (الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة)

تعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة حق دستوري مكفول لجميع المواطنين بتولي المهنة وهذا الضمان عدم وقوع في تمييز بين الأفراد طالبي الوظيفة.

أولاً: التعريف التشريعي لمبدأ المساواة:

بالرجوع إلى دستور ذي مبدأ المساواة الجميع أمام القانون وهذا لمنع أي تمييز بين المواطنين في حقوقهم الوظيفية مهما كان سواء الجنس، اللون، العرق، الرأي، أو أي شرط أو ظرف شخصي نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 06 – 03.(**الأمر رقم 06-03 ، 2006**)

ويذكر أن المشرع لم يتطرق إلى تعريف مبدأ المساواة وإنما اكتفى فقط بذكر أسباب التي تمنع التمييز بين الموظفين والغير كالجنس أو العرق أو اللون أو اللغة وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 06 – 03 على: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".(**الأمر رقم 06-03 ، 2006**)

ثانياً: التعريف القضائي لمبدأ المساواة:

لقد استقر القضاء (المحكمة الدستورية المصرية) على أن المقصود بالمساواة ليست المساواة الحسابية وإنما هي شروط موضوعية تتحدد بها المراكز القانونية التي يتماثل فيها الأفراد أمام القانون وفقاً للسلطة التقديرية للمشرع والمقتضيات المصلحة العامة، فالقضاء يرى أن المساواة عبارة عن مساواة قانونية فقط بمعنى أن القضاء يقرر أن المساواة أمام القانون تتحقق كلما وضع المشرع قواعد عامة وموضوعية تطبق على الجميع بدون استثناء وتمييز .(**محمد يحياوي، 2022، صفحة 846**)

ثالثاً: التعريف الفقهي لمبدأ المساواة:

يرى بعض الفقهاء أن فكرة المساواة تعتبر بمثابة توأم الروح في هذا الإطار حيث يرى الفقيه جون جاك روسو بقوله: "**إن الحرية لا يمكن أن تبقى بغير المساواة**"(**أحمد فتحي سرور، 2000، صفحة 115**)، فالحرية لا يمكن أن تكون في القانون إلا بوجود المساواة بين الأفراد، فالمساواة أمام القانون تعد ضمانة الأساسية كممارسة دون تمييز، إذ يمنع احتكارها من طرف الفئة دون الأخرى.

ويعرفه **محمد عبد الحميد أبو زيد** بأنه: "**أن لا يتسبب اختلاف الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر من استبعاد أحد من تقلد وظيفة عامة متى توافرت فيه الشروط الالتحاق بالوظيفة**"(**بودربالة محمد، 2021، صفحة 29**). يتبين لنا أن المساواة في الوظيفة العامة تقوم على منع أي تمييز غير مشروع، وجعل الكفاءة والشروط القانونية

هي الأساس الوحيد للاختيار، غير أنه يركز على منع الإقصاء فقط، دون إبراز ضمان تكافؤ الفرص بشكل مطلق.

وعرف دوجي المساواة إلى القول: "إن المساواة المطلقة بين الناس تؤدي في حقيقة الأمر إلى عدمالمساواة"**(بوزاهر سلسبيل، 2020، صفحة 3)**. يعكس هذا القول رؤية نقدية لمفهوم المساواة المطلقة؛ إذ يفترض أن معاملة جميع الأفراد بنفس الطريقة، دون مراعاة لاختلاف أوضاعهم وظروفهم، قد تؤدي إلى نتائج غير عادلة بحق الغير، فالمساواة بصورة قانونية لا تتحقق إذا لم تحكم بمساواة فعلية تأخذ بعين الاعتبار الفوارق الواقعية بين الأفراد.

الفرع الثاني:

العلاقة التكاملية بين مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة من أهم المبادئ لعلاقة مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية، الذي يهدف إلى منهما حقوق والحريات العامة للأفراد، بحيث يقتضي لمنح جميع الأفراد فرصة للالتحاق بها دون تمييز بينهم وهذا من خلال مدى قدراته على التولي المهام المنوطة به (بن حصة سمية ، دراجي زهراء ، 2024، صفحة 37).

تظهر العلاقة بين الجدارة والمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، أن المساواة التي يقصد بها ليست مساواة مطلقة وإنما المساواة النسبية التي تسمح لكل الأفراد في الولوج إلى الشغل الوظائف العامة دون أن يأثر فيهم التمييز إلا الاعتبارات الجدارة والكفاءة **(بن يحي علي، 2019، صفحة 45)**.

ومن الجدير بالملاحظة أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الوظيفة العامة لم يتحقق تطبيقه إلا جزء منه ويختلف في تفاوت من البلد إلى الآخر إلا أن نسبة إحتلال عنصر النسوي في مجالات كاملة نقتصر على التعليم والطب بصفة مكثفة صار مصدر

الإهتمام متزايد بالرغم المجتمع مرتبط ومقيد بثقل الأعراف والتقاليد **(بن زكري إيمان، 2016، صفحة 35).**

تكمن أهمية مبدأ المساواة في إعتباره أساس الحقوق والحريات حيث لا يتحقق الحقوق والحريات دون المساواة، فهي شرط ضروري لضمان تمتع جميع أفراد المجتمع بحقوقهم دون تمييز، كما تكمن أهمية مبدأ المساواة في إعتباره يساهم في تحقيق العدالة الإجتماعية من خلال توفير فرص متساوية للجميع (خديجة عبيد; مناد نور، 2020، صفحة 32).

وبهذا وفقد ووضح لنادستور لمبدأ المساواة.

المساواة في المادة 67 من الدستور 2020 على أن: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات صلة بالسيادة وأمن الوطنيين.

يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم" (المرسوم الرئاسي رقم 20-442، 2020).

ومن هذا المبدأ أوضح لنا في الالتحاق بالوظيفة العامة على أساس عدم تمييز بين العنصرين وذلك سواء الجنس أو اللون أو الدين أو إنتماءات السياسية، فيجب أن يتم معاملة الجميع بالمساواة في فرص للوصول إلى المسار المهني.

غير أن هذا المبدأ يحيط بمجموعة من القيود والاستثناءات التي نراها تختلف بإختلاف في أنظمة الإدارية، وهذا من خلال تمييز بين فئتين من الشروط المتعلقة بشرط الالتحاق بالوظيفة العامة، ونجد أنه يتمثل في شروط العامة وأهمها الجنسية فالجنسية هي من أهم الشروط الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية وتسمح له بإستمراره في الوظيفة ، كما يشترط أيضاً أن يتمتع بالحقوق السياسية والمدنية وألا يكون له سوابق القضائية وأيضاً المترشح يجب أن يتمتع باللياقة البدنية التي تسمح له بأداء الوظيفة كما وضعت المادة 75 من الأمر رقم 06 – 03**(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

نجد أن القيود تعتبر من صور إحترام وحفاظ على مبدأ المساواة وهذا الضمان عدم إنتهاك حقوق المترشح والوقوع في تمييز بين المواطنين لضمان الكفاءة بالإتحاق بالوظيفة العامة وتمتع بمهارات فكرية والدقة في الممارسة الوظيف العمومي (خديجة عبيد; مناد نور، 2020، صفحة 31).

الفرع الثالث:

التوافق بين المبدأ الجدارة ومبدأ المساواة

إن العلاقة بين المبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في التشريع الجزائري ليست علاقة التضاد، وإنما هي علاقة التواصل والتكاملية عضوية، بحيث المساواة تعتبر بمثابة الوجه الديمقراطي للوظيفة العامة، بينما مبدأ آخر وهو مبدأ الجدارة يمثل الوجه التقني والنوعي لها، نفصل في مضمون هذه العلاقة على النحو التالي:

أولاً: المساواة كأرضية للجدارة:

إن تحقيق الجدارة لا يكون فعلياً إلا إذا أتيح لجميع الأفراد حق الترشح دون التمييز، لذلك كفل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لكل جزائري تتوفر فيه شروط القانونية مع إمكانية إلتحاق بالوظائف العامة. وهو ما يمنع استغلال المناصب، ويمنح فرصة الاختيار أمام الإدارة تشمل أكبر عدد من الكفاءات التي تتوفر لدى المواطنين المتوفرة فيهم شروط المطلوبة(**الأمر رقم 06-03 ، 2006**).

ثانياً: المسابقة كوسيلة للجمع بين بين المبدأ الجدارة ومبدأ المساواة:

تعتبر المسابقة أنها آلية ميدانية أساسية التي إعتمدها المشرع من أجل تحقيق الانسجام والتناسق بين المساواة والجدارة، فهي تضمن مساواة من خلال الإعلان للجميع و منح تكافؤ الفرص شروط المطلوبة من خلال الإشهار والتوحيد محتوى الإختبارات في حين يجسد الجدارة عبر الترتيب المترشحين وفق نتائجهم واستحقاقهم عندما إجتازوا المسابقات والإمتحانات، وبالتالي فإن إختلاف في النتائج لا يعد إخلالاً بالمساواة بل يعكس تطبيقاً سليماً لمبدأ التفوق والاستحقاق (**مولود ديدان، 2012، صفحة 114**).

المطلب الثاني:

المبادئ الإدارية المكملة لمبدأ الجدارة

تشكل المبادئ الإدارية المكملة إطاراً قانونياً ضرورياً لتسيير الإدارات، إذ تضمن إنتظام سير المرافق العامة واستمراريتها، عن تقديم الضمانات، من بينها أنها تساهم بشكل كبير في تحقيق التوازن بين حماية المصالح المواطنين وتحقيق متطلبات المصلحة العامة وهذا من خلال تقديم خدمات المرافق العامة من قبل الموظفين العموميين، وأهم هذه المبادئ التي تساهم في التعامل الخدمة الإدارية مبدأ الحياد الذي يعمل على توزيع الخدمات دون التمييز مع الغير، ومبدأ الشفافية التي تبرز لنا وضوح ومصداقية لا للغموض، ومبدأ التكافؤ الفرص الذي يضمن للأفراد الإلتحاق بالوظائف العامة، إضافة إلى مبدأ الإستمرارية المرفق العام الذي يعمل على تقديم الضمان دون التوقف وبشكل المستمر.

ولهذا سنتطرق إلى شرح هذه المبادئ بالتفصيل كما يلي:

الفرع الأول:

مبدأ الحياد الإدارة لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر مبدأ الحياد الإدارة من أهم عناصر الأساسية التي يلتزم بها الموظف العمومي أثناء ممارسة مهنته في الإدارة العمومية وهذا عند قيام ببذل المجهود والتزام بالإنتظباط أثناء قيامه بالمهام المنوطة به، وهذا يستلزم إبتعاد عن أي تأثير ويقوم بمهامه وفق ما يتطلبه القانون التي تنظم وتضمن المصلحة العامة دون تحيز أو تمييز أو دخول في المحاباة، وهذا هدفه لتعزيز ثقة المواطنين بالإدارة العامة، وإذا إختل هذا المبدأ يؤدي إلى إنهياره وتشكيك في هذه المصداقية للمبدأ ونقص الكفاءة الإدارة بسبب إنتشار ظاهرة الفساد وعدم التحلي بروح المسؤولية وعدم إحترام المعايير المطلوبة وفق ما طلبه القانون (خديجة رحموني; حامدي عصام، 2023، صفحة 35).

ويقصد بالمبدأ الحياد أنه عدم الوقوف بجانب أي طرف من الموظف وخضوع لموجبات ومقتضيات الوظيفة أثناء ممارسة مهامه من إلتزام الحياد وعدم التمييز بين المنتفعين من الخدمات **(بلوزاغ حسنية، 2022، صفحة 8).**

فالحياد يساعد على تأدية مهام خدمات مع الحكومة، وهذا عند قيام الموظف بالإلتزام تعليمات وتوجيهات الموصى به من السلطة الأعلى (خديجة رحموني; حامدي عصام، 2023، صفحة 35)، فالحياد الإدارة تتمثل نوعان أساسيان والتي هما الإيجابي والسلبي، فالحياد سلبي يكون تجنب الموظف بالتعامل محسوبية ومصالح الشخصية فهذا يؤدي في المساس النزاهة الجدارة المهنية وكذا الوظيف العمومي، وأما الحياد الإيجابي تشاركه من خلال الإدارة وتفاعل مع الحياة السياسية في أطر من القانون بعيداً عن التأثر بالتوجهات السياسية، ومن ثم فإن حياد الإدارة هو المبدأ القائم على فصل العمل الإداري عن نزوات الشخصية كممثلي الإدارة من جهة والتأثر بالسياسة من جهة أخرى **(بن زكري إيمان، 2016، صفحة 36).**

الفرع الثاني:

مبدأ الشفافية في مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة

يتجسد مبدأ الشفافية في التوظيف لضمان نزاهة العملية، وفتح الباب التنافس أمام الجميع المترشحين دون الوقوع في الغموض لتسهيل في مجال الوظيفي والهدف منه أن تكون مصداقية والدقة في الامتحانات ومسابقات وكذا التوظيف المناصب، ومن أبرز تطبيقات مبدأ الشفافية في مجال التوظيف ما يلي:

01/ الإعلان عن مسابقة التوظيف:

هنا الإدارة تقوم بنشر الإعلانات الخاص بتوظيف لعدد مناصب الشروط المطلوبة وكذا مدة الزمنية لتسجيل عبر الوسائل متعددة مثل الصحف أو المواقع الإلكترونية وهذا حتى يكون الجميع المواطنين على بادق التفاصيل لهذه المسابقة دون أن يقع صعوبات

في الفهم والوضوح (**زعباط عمر، 2020، صفحة 65**)، وهذا ما جاء في نص المادة 12 من مرسوم التنفيذي رقم 19 – 194:

- "يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك والرتب الموظفين في أجل أقصاه سبعة (7) أيام عمل، إبتداءً من تاريخ الحصول على الرأي المطابقة المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه:
  - على موقع الأنترنيت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،
  - وعن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة.
- وفيما يخص الإمتحانات والفحوص المهنية المخصصة لترقية الموظفين، فإنه يجري إرسال واسع لها في أماكن العمل" (**المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012**).

02/ تحديد شروط مشاركة بدقة والوضوح:

وهو يلزم توضيح قدرات المهنية والمؤهلات العلمية المطلوبة حتى يمنع أي التأويل أو التلاعب فيها ومما يضمن لهم تكافؤ الفرص بين المترشحين في مختلف المجالات، وهذا ما جاء في مرسوم تنفيذي رقم 19 – 194 من المادة 10 على: "يتم فتح المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، حسب الحالة، بقرار أو مقررة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوطنية، ويوضح القرار أو المقررة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه على الخصوص ما يأتي:

- السلك أو الأسلاك والرتب التي تم من أجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية،
- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو بإختبارات أو إمتحان أو فحص مهني)،
- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية،

- الشروط القانونية والأساسية للمشاركة في المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية،
- طبيعة إختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وعند الإقتضاء، النقاط الإقصائية في إختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية،
- تاريخ فتح تسجيلات وإنتهائها،
- تشكيلة لجنة الإنتقاء في المسابقة على أساس الشهادات كما هو منصوص عليها في المادة 18 أدناه..." **(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012)**.

03/ تنظيم مسابقات والإختيارات بطريقة موضوعية:

وهذا من خلال إعتماد اللجنة المختصة بالمسابقات وإختبارات جملة من معايير في التقييم المتنافسين سواء كانت الإختبارات كتابية أو شفوية، بهدف إختيار الموظف الأكفاء من كل نواحي، نصت المادة 80 من الأمر رقم 06 – 03 على: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الإختبارات،
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة" **(الأمر رقم 06-03 ، 2006)**.

ونجد كذلك المواد 81 و 82 نصت على نفس الأمر لتنظيم مسابقات والإختبارات بطريقة موضوعية.

104 خضوع عملية التوظيف للرقابة الإدارية والقضائية:

نصت المادة 32 من المرسوم التنفيذي 12 – 194 على: "تؤهل المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لإجراء أي تحقيق من خلال فحص الوثائق و/أو في

عين المكان، للتأكد من مطابقة الإجراءات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية للتنظيم المعمول به، ويمكنها أن تطلب لهذا الغرض، الاطلاع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها ."(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012). لضمان تنظيم المسابقات ستوجب أن يتم مراقبة وتنظيم إجراءات المسابقة من قبل اللجنة المختصة ما ليتم تأكيد إحترام قوانين وتنظيمات الخاص بالتوظيف وهما يشكل لتأمينها أساسية لحماية مبدأ الشفافية.

الفرع الثالث:

مبدأ تكافؤ الفرص لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية

إن مبدأ تكافؤ الفرص هو عنصر من عناصر لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بمناصب العمل، والهدف منه تساوي الجميع في الإلتحاق المناصب، واستبعاد كافة أشكال التمييز وحصرها من العمل، بحيث نجد أن مبدأ الجدارة تقوم على أساس ضمان تكافؤ الفرص بين الجميع الموظفين حتى يكون هناك التنافس على المناصب وكذا في الترقيات (مسعودي و مبروك، 2022، صفحة 123)

ويقصد بمبدأ التكافؤ الفرص على أنها حصول كل فرد على فرصة متكافئة مع أعضاء المجتمع الآخرين في الإلتحاق بالوظيفة العامة المتاح في مجتمعه دون أن يكون هناك إختلاف في حقوقه(**أمينة مكناسي، 2018، صفحة 89**).

ويشير في المساواة للمعاملة الموظفين هو حصول كل الموظف فرصة متكافئة مع غيره في الاستفادة الحقوق والواجبات وكذا منح الأمان بالتساوي مع الغير، فالتكافؤ الفرص في الوظيفة يتطلب في أحد مستوياته العدالة في حصول كل الفرد على فرصة متكافئة مع غيره في المنصب، والذي من شأنه أن يحصل كل الفرد على فرصة في إلتحاق بالوظيفة العمومية حسب كل كفاءة، وفعالية، ومهارة الموظف (نبيلة شمشام; يونسي أحلام، 2023، صفحة 44).

خلاصة الفصل الأول:

يتمحور الفصل الأول في الإطار العام لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة، حيث يوضح لنا أن مبدأ الجدارة من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة وهذا يحدد لنا في إختيار كفاءة ومهارة الموظف في تأدية الخدمة العمومية والتي تضمن لنا بتحقيق المصالح المواطنين وكذا تحسين جودة المرافق والإدارات بمرونة وكفاءة الموظفين وحسن خبراتهم في تسيير شؤون الإدارات العامة.

كما برز لنا في البداية بمفهوم مبدأ الجدارة الذي يعمل على تحديد القدرات المهنية وكذا المؤهلات العملية والعلمية للموظف، وليس بإعتبارات الشخصية، وكما أنه بين لنا في هذا المبدأ قيمتها عن طريق الشفافية وعدم تمييز بين المترشحين عند تعيين الموظف الكفأ الذي يستحقه بحسب مؤهلات والشروط المطلوبة.

وقد حدد لنا علاقة مبدأ الجدارة ببعض المبادئ الأخرى التي تربطهم علاقة التكاملية وخاصة بالمبدأ المساواة الذي يعتبر من أهم عناصر التي تعتمد عليها الوظيفة العامة.

وكذلك وضح لنا دور الحياد والشفافية وكذا التكافؤ الفرص في كيفية تطبيق الجدارة بالوظيفة العامة وفيما يحمل لنا أهم النتائج.

الفصل الثاني:
تطبيقات مبدأ الجدارة والرقابة عليه

تمهيد:

بعد تناول الإطار النظري لمبدأ الجدارة في الفصل الأول من خلال التعرض لمفهومه وبيان أسسه القانونية والدستورية، وكذا توضيح علاقته بجملة من المبادئ المرتبطة بالوظيفة العامة، أصبح من الضروري الانتقال إلى الجانب التطبيقي لهذا المبدأ باعتباره يشكل حجر الأساس في بناء إدارة عمومية فعالة وقادرة على أداء مهامها بكفاءة. فمبدأ الجدارة لا يقتصر على الجانب النظري أو المفاهيمي فحسب، بل تتجسد أهميته الحقيقية في مختلف الآليات والإجراءات المعتمدة في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة، وذلك من خلال اعتماد معايير موضوعية تضمن اختيار الأشخاص الأكثر كفاءة واستحقاقًا لتولي الوظائف العامة.

ويعد تطبيق مبدأ الجدارة في مجال الوظيفة العامة من أهم الوسائل التي تسعى من خلالها الإدارة إلى تحقيق المصلحة العامة، إذ يساهم في إرساء مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الأفراد، ويحد من مظاهر المحاباة والتمييز والاعتبارات الشخصية التي قد تؤثر على عملية التوظيف. كما يسمح باختيار الموارد البشرية القادرة على تحمل المسؤوليات الموكلة إليها وفق ما تقتضيه متطلبات الوظيفة العامة، بما ينعكس إيجابًا على مردودية الإدارة وجودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

ولتحقيق التطبيق السليم لهذا المبدأ، وضع المشرع مجموعة من الآليات القانونية والإجرائية التي تهدف إلى ضمان احترام معايير الكفاءة والاستحقاق في مختلف مراحل التوظيف والمسار المهني للموظف، بداية من تحديد شروط الالتحاق بالوظيفة العامة، مرورًا بطرق التوظيف المختلفة سواء عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية أو التوظيف المباشر في الحالات التي يجيزها القانون، وصولًا إلى الترقية والتقييم والتكوين باعتبارها عناصر مرتبطة باستمرار تجسيد الجدارة داخل الحياة المهنية للموظف.

غير أن فعالية هذه الآليات تبقى رهينة بوجود أنظمة رقابية تضمن احترام الأحكام القانونية المنظمة لها، وتعمل على التصدي لكل الممارسات التي قد تؤدي إلى الإخلال بمبدأ الجدارة أو الانحراف عن أهدافه. فالرقابة بمختلف صورها الإدارية والقضائية تعد وسيلة أساسية لحماية حقوق المترشحين والموظفين وضمان شفافية ونزاهة إجراءات التوظيف، بما يعزز الثقة في الإدارة ويكرس دولة القانون.

وعليه، سيتم في هذا الفصل دراسة مختلف تطبيقات مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة من خلال بيان شروط وطرق التوظيف القائمة على الكفاءة والاستحقاق، ثم التطرق إلى صور الرقابة المقررة لضمان حسن تطبيق هذا المبدأ وتحقيق الغاية المرجوة منه.

المبحث الأول:

مبدأ الجدارة في للإلتحاق بالوظيفة العمومية

يقوم مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية على ركيزتين أساسيتين: الأولى حق الأفراد في تكافؤ الفرص لخدمة الدولة، و الثانية التزام الإدارة قانونا باختيار الأنسب و الأجدر من المتقدمين لشغل الوظائف العمومية، و لأجل ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول سنتناول فيه شروط التوظيف على أساس الجدارة و الثاني سنتناول فيه طرق التوظيف وفق مبدأ الجدارة، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول:

شروط المقررة قانونا للالتحاق بالتوظيف

إن الدخول للوظيفة العامة في أي نظام قانوني يتوقف على توافر المناصب المالية التي تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنويا. فالتوظيف وإن حقق أهدافا اجتماعية واقتصادية وغيرها، فإنه ينجم عنه تحمل الخزينة العامة للأعباء الناتجة عن الوظيفة العامة بما تحتويه من قطاعات مختلفة ، واختيار عدد الموظفين على مستوى الإدارة الواحدة طرح جملة من الإشكالات بالنظر للعدد الذي ينبغي أن يحتوي عليه تنظيم إداري معين. فقد أثبتت دراسات علم الإدارة أن قلة عدد الموظفين على مستوى إدارة معينة يخلف ظاهرة البطء في العمل الإداري بما ينعكس سلبا على أداء المرفق من جهة، ويؤثر على المنتفع من خدمات المرفق من جهة أخرى، ومن جهة أخرى ينبغي الاعتراف أن زيادة عدد الموظفين والإفراط في فتح المناصب المالية والإدارية، وإن خفف من جهة من نسب البطالة وحقق البعد والمقصد الاجتماعي، إلا أنه حمل الخزينة العامة وأرهقها. لذا وجب دراسة وضعية كل إدارة على حده واتخاذ القرار المناسب ، ويخضع التوظيف لجملة من الشروط حددتها القوانين والأنظمة. وهو ما يستوجب ذكر هذه الشروط، كما

يمر الدخول للوظيفة العامة بمجموعة إجراءات حددها التنظيم. لذا سنتناول الشروط العامة للتوظيف في **(الفرع الأول)** ثم الشروط الخاصة في**(الفرع الثاني)**

الفرع الأول :

الشروط العامة الواجب توافرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية

أخضع المشرع للالتحاق بالوظيفة العمومية لجملة من الشروط العامة النى يجب توفرها في المترشحين، وذلك بهدف ضمان اختيار أفراد تتوفر فيهم الكفاءة والأهلية اللازمة لتولي الوظائف العامة، وتعد هذه الشروط وسيلة قانونية لتحقيق مبدأ المساواة والجدارة بين المترشحين، بما يضمن حسن الإدارة العمومية وتحقيق المصلحة العامة. وسنتطرق إلى توضيح جملة من الشروط أهمها:

أولا: الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك

تعد الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك من أهم ضوابط التي يشترطها المشرع للالتحاق بالوظيفة العمومية، لما لها من دور لضمان كفاءة الموظف وحسن سيره بما يتوافق مع متطلبات المرفق العام.تتمثل هذه الشروط في:

01 -شرط الجنسية

إن اشتراط الجنسية لا يقتصر على الموظفين فحسب، بل يتعداه ليشمل كافة أعوان الدولة عموماً، وهو الشرط الذي سبق أن نصت عليه المادة 1 /25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 66-133(الملغى) والتي تنص على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية: إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه ....."**(الأمر رقم 66-133، 1966)** وأكدته التشريعات اللاحقة ومنها المرسوم رقم 85-59 المتضمن أحكام القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية،وإذا كان هذا الشرط هو الأصل في

القانون الجزائري طبقاً للنصوص القانونية السالفة الذكر، فإن بعض الاستثناءات ترد عليه، منها ما تنص عليه أحكام الأمر 66-133 التي كانت تشترط أقدمية تقدر بسنتين على حيازة الجنسية الجزائرية في حالة التجنيس وإعفاء بعض الأشخاص نهائياً في شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية، وهذا حسب المادة 75 من نفس القانون، حيث تنص على أنه: "إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة 25/1 من هذا الأمر لا يطبق على:

- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.
- الأشخاص الذين يتمتعون بالوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.(**الأمر رقم 66-133، 1966**)

وهذا يعني أن المشرع الجزائري فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الجزائرية والوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، ومعظم النظم تتجه هذا الاتجاه، فتشترط السماح للوطني المتجنس بتولي الوظائف العمومية لانقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيها ولاؤه للدولة التي اكتسب جنسيتها ومبدأ التفرقة بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية للدولة والوطني المتجنس في هذا الصدد مسلم به، لأنه يقوم على أساس سليم من الواقع والمنطق وهو أن قوة الشعور بالإخلاص للدولة تختلف لدى كل منهما.(المعداوي, محمد يوسف، 1988)

ويجدر بالذكر أن المشرع الجزائري قد تطرق لها في الأمر رقم 06-03 في تحديده لشروط وإعطائه صفة جزائرية الجنسية منذ الولادة بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دولياً وأولهما معيار رابطة الدم والثاني معيار رابطة الإقليم، حيث جاء في المادة 6 الفصل الثاني تحت عنوان الجنسية الأصلية من الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائرية على أنه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري وأم

جزائرية"، في حين أشارت المادة 7 من ذلك الأمر إلى أنه يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

– الولدالمولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

– الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاد دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها .**(الأمر رقم 05-01، 2005)**

أما بالنسبة لطريق اكتساب الجنسية الجزائرية، فتمثلان فيما يلي:

أ.**اكتساب الجنسية بالزواج:** متى توفرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من الأمر رقم 05-01 والمتعلق بالجنسية ، و التي تنص "يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية، بموجب مرسوم متى توفرت الشروط الآتية :-أن يكون الزواج قانونيا وقائما فعليا منذ ثلاث (3) سنوات على الأقل، عند تقديم طلب التجنس....." **(الأمر رقم 05-01، 2005)**

ب. التجنس: يتم بالنسبة للأجنبي الذي يقدم طلباً لاكتساب الجنسية الجزائرية متى توفرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من الأمر 01/05، و التي نصت على "يمكن للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية أن يحصل عليها بشرط

(1)أن يكون مقيما في الجزائر منذ 7 سنوات على الأقل بتاريخ تقديم الطلب

(2)أن يكون مقيما في الجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس

(3)أن يكون بالغا سن الرشد

(4)أن تكون سيرته حسنة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بالشرف

(5)أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته

(6)أن يكون سليم الجسد والعقل

(7)أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري.

ويقدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده.**(الأمر رقم 05-01، 2005)**

ويتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداءً من تاريخ اكتسابها بما فيها حق الترشح لشغل وظيفة عمومية، وبالرجوع إلى المادة 1/75 من الأمر رقم06-03 فإن المشرع الجزائري لم يشترط أي شرط مدة معينة على اكتساب الجنسية الجزائرية._(الأمر رقم 06-03، 2006)

وبالتالي فإن مفهوم الفقرة الأولى من ذات المادة جاءت عامة لم يفصل المشرع في بين الجنسية الأصلية والمكتسبة ولم ينص على مدة المطلوبة في حالة ما إذا كانت الجنسية مكتسبة، وهذا عكس الأمر رقم66-133 الذي اشترط الأقدمية لحيازة الجنسية الجزائرية.**(الأمر رقم 66-133، 1966)**

وعليه فإنه يمكن لكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة دون شرط قضاء مدة معينة أن يتقلد الوظائف العمومية في الجزائر ما لم تنص قوانين خاصة على تقييد شرط الجنسية المكتسبة بمضي مدة معينة، حتى يثبت المتجنس ولاءه للجنسية الجديدة، وذلك يكون عادة في الوظائف العمومية التي تكتسي طابعاً مهماً وخاصاً.**(عبد الحكيم سواكر، 2011، صفحة 203)**

02 -شرط التمتع بالحقوق المدنية

المقصود بهذا الشرط وفق المادة 09 من الأمر رقم 66-156 متضمن قانون العقوبات هو عدم حرمان المترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب التي لها علاقة بالجريمة، التدريس، وحق الانتخاب والترشح وغيرها. **(الأمر رقم 66-156، 1966)**

هذا الشرط يقتضي إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل وأثناء التحاقه بها، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك والوظائف، وخول شهادة السوابق القضائية من أي ملاحظة.

03 – خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية

يقصد بهذا الشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة العمومية، فمثلاً شخص عوقب لارتكابه جريمة الاختلاس، لا يمكن أن يعين محاسباً بالبلدية، لأن شهادة السوابق القضائية تحمل ملاحظات تتنافى مع ممارسة وظيفة المحاسب في البلدية، يثبت هذا الشرط بتقديم صحيفة السوابق القضائية. والتي نصت عليها المادة75 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. (الأمر رقم 06-03، 2006)

04_ عدم سبق الحكم على المترشح بعقوبة التسريح التأديبي أو العزل من الوظائف العمومية

لم تنص المادة 75 من الأمر 06-03 التي حددت الشروط العامة للتوظيف على هذا الشرط، وإنما يستنتج من المادة 185 من الأمر المذكور، إذ نصت على أن الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح لا يمكن أن يوظف في الوظيفة العمومية من جديد، فالموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تسريحاً تأديبياً بسبب ارتكابه خطأ مهنياً من الدرجة الرابعة لا يمكنه الترشح للوظيفة العمومية من جديد. _(الأمر رقم 06-03، 2006)

05- إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية

الوضعية القانونية حسب القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية تكون إما بتأدية واجب الخدمة الوطنية، أو الإعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني، وتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة تدرج في ملف المترشح .**(قانون رقم 14-06، 2004)**. والجدير بالذكر أن التعليمة رقم 273 المؤرخة في

17/08/2013 قد أعفت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية عند تقديم ملف المترشح، حيث أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.(قانون رقم 14-06، 2004)

- **ثانيا: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة**

تقتضي الوظيفة العمومية توافر جملة من الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة العامة، بضمان قدرة المترشح على أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليه بكفاءة وفعالية. وتتمثل في:

01- السن

نصت المادة 75 من الأمر 06-03 على هذا الشرط ،ونصتالمادة 78 على أنه:"تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة(18)سنة كاملة ."تطبيقاً لالتزامات الجزائر الدولية المترتبة عن تصديق الجزائر على اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 والتي عرفت في نص المادة 49 منها الطفل بأنه "كل شخص يقل عمره عن 18 سنة، ما لم يكن بلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق على الطفل ....." .(الأمر رقم 06-03، 2006)

ويقصد هنا لم ينص على سن رشد أقل في ظل القوانين الوطنية ومثاله الترشيد في القانون المدني الجزائري.

غير أننا نجد المشرع الجزائري في نص المادة 40 من القانون المدني، قد حدد سن الرشد باستكمال 19 سنة كاملة.(الأمر رقم 75-58، 1975)

وهوالسن الذي يؤهله لمباشرة حقوقه المدنية ومن ضمنها الحق في وظيفة، وهو ما يتعارض مع نص المادة 49 من اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 سالفة الذكر، لذا يتوجب تعديل نص المادة 40 من القانون المدني لتساير نصوص المواد: 49 المذكورة أعلاه، وكذا المادة 87 من الأمر رقم 03/06،بالإضافة إلى نص المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182، ولا يعتبر وضع شروط مسبقة للالتحاق بالوظيفة العامة

كالاقتصار على المواطنين دون الأجانب بمثابة تمييز لكون معظم القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة العامة تقتضي توفر عدد من الشروط لتولي هذه الوظيفة، وهذه الحالة تندرج تحت مبدأ المعاملة بالمثل بين الدول، ويثبت هذا الشرط في ملف المترشح بتقديم شهادة الميلاد، جدير الإشارة أن القانون الأساسي العام والعامل لسنة 1978 حدد في المادة 44 منه سناً للتوظيف لا تقل عن 16 سنة. (الأمر رقم 78-12، 1978)

02 - القدرة البدنية والذهنية:

و في المادة 06-0ورد هذا الشرط في المادة 75 من الأمر رقم 06-03 دون تحديد مضمونه، ولا كيفية إثباته غير أن المرسوم رقم 66-144 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية فرض على المترشح للوظيفة العمومية لإثبات قدرته البدنية تقديم شهادة طبية من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد سلامته من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية صادرة عن طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفائه منه .**(المرسوم رقم 66-144، 1966)**

أما القدرة الذهنية، فمن الشروط الجديدة التي جاء به الأمر رقم06-03، حيث ورد في نص المادة 75، إلا أنه لم يحدد مضمونه ولا كيف يتم إثباته، ويقصد بالقدرة الذهنية السلامة من الأمراض العقلية كالتخلف الذهني والاضطراب النفسي.__(الأمر رقم 06-03، 2006)

03 - شرط إثبات مستوى التأهيل (الكفاءة)

نصت على هذا الشرط المادة 79 من الأمر رقم06-03، حيث أشارت إلى أن التوظيف يتوقف على إثبات التأهيل المطلوب بشهادات أو إجازات أو مستوى التأهيل ويحدد القانون الأساسي الخاص بكل سلك نوع الشهادات أو الإجازات أو مستوى التكوين الذي تتطلبه كل رتبة بما يتلاءم مع مسؤولياتها وصلاحياتها، ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف المترشح/ وتجدر الإشارة إلى المقرر رقم 13 الصادرة عن

المديرية العامة للوظيفة العمومية مؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية ، والمرسوم الرئاسي 07-304**(المرسوم الرئاسي رقم 07-304، 2007)**

المرجعي الذي يوزع ضمنه الموظفون المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والكيفية التي يرتبون بها وكذا الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى الخاص بكل صنف من الأصناف السبعة عشر والأقسام الفرعية السبعة التي تتضمنها الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.**(رشيد حباني، 2012، صفحة 51)**

الفرع الثاني:

الشروط الخاصة الواجب توفرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية

علاوةً على الضوابط العامة والشروط المبدئية التي يتعين استيفاؤها من قِبل الراغبين في ولوج سلك الوظيف العمومي، أقر المشرع الجزائري حزمة من الشروط الإضافية ذات الطابع الخاص. تهدف هذه الشروط إلى تحديد معايير التعيين في رتب وأسلاك محددة، حيث تُفصّل القوانين الأساسية الخاصة هذه المتطلبات والالتجاء إليها بوصفها معايير تكميلية تضمن كفاءة الموظف في أداء المهام المنوطة بمنصبه، ويمكن إجمال هذه الشروط في :

أولا: الجنسية الأصلية والأهلية البدنية الخاصة

قد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروطاً خاصة في بعض مسابقات الإلتحاق بالأسلاك الخاصة مثل أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن الوطني، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات، أسلاك الحرس البلدي.تتمثل في:

1 - الجنسية الأصلية

بهذا الصدد يطرح الإشكال القانوني، كوننا أننا أمام وضعية خالف فيها المرسوم التنفيذي وهو نص تنظيمي أحكام الأمر وهو نص يرقى إلى مرتبة التشريع وأعلى منه درجة، فهل نطبق في هذه الحالة مبدأ الخاص يقيد العام؟ والأمر نص عام قد يخالف بنص خاص.

بالرجوع للمادة 3 الفقرة 2 من الأمر 06-03 نجدها قد نصت صراحة على إمكانية أن تتضمن القوانين الخاصة لبعض الأسلاك أحكام استثنائية وهي: الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية-(الأمر رقم 06-03، 2006)

وهذا أمر طبيعي، ورجوعاً كذلك إلى المادة 77 من الأمر رقم 06-03 نصت على أنه: "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظراً لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه" وعلى سبيل المثال لا الحصر نجد المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني المادة 47 التي تنص "تطبيقاً لأحكام المادة 77 من الأمر 06-03 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن أن يوظف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني ما لم تتوفر في الشروط الآتية:

01- أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية، بحيث أن هناك بعض الأسلاك الخاصة نظراً لخصوصياتها تفرض من بين شروط الالتحاق بها الجنسية الأصلية ..." (الأمر رقم 06-03، 2006)

02 – الأهلية البدنية الأصلية

تفرض كل وظيفة عامة توافر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها، إن هذا شرط عام مدرج ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى الشروط الخاصة للوظيفة التي تستوجب مثلاً قامة معينة أو نسبة رؤية محددة أو تفرض اختبار بدني، فهذا لا يتنافى أبداً مع الشرط العام، فلكل وظيفة شروطها الخاصة أملتها طبيعتها، وسنت لدواعي موضوعية ولاعتبارات عامة.-(الأمر رقم 06-03، 2006)

وتجدر الإشارة إلى أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ: 29-04-2006 تحت رقم 16 ك خ نص أن شرط الأهلية البدنية يثبت من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب: طب عام، طب الصدر، طب العيون، كما ورد في ذات المنشور أن المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالأسلاك والرتب المعنية بسبب عدم استيفائهم شرط قانونياً أساسياً والمتمثل في الأهلية البدنية.**(المنشور رقم 09، 2006)**

وتوضيحاً لأحكام هذا المنشور صدر بتاريخ: 14 جوان 2006 منشوراً آخر تحت رقم 637 ك خ 2006 موضوعه أن اشتراط شهادة طب العيون واستبعاد المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية فيما يخص مسابقات الالتحاق بالأسلاك المنصوص عليها في بعض القوانين الخاصة يخص أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن الوطني، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات، أسلاك الحرس البلدي، وما عدا ذلك، فالمترشحين لباقي المسابقات الخاصة بباقي الموظفين غير معنية بأحكام المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006.(المنشور رقم 09، 2006)

وقد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروطاً خاصة تناسب طبيعة الوظيفة من ذلك ما أشار إليه المرسوم التنفيذي 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، حيث أورد شرط القامة للرجال 1.66وللنساء 1.58، كما أورد شرط حدة البصر وقدرها بـ 15/10، وذكر شرط أداء الخدمة الوطنية ولم يقتصر على تحديد الوضعية، كما ذهب لذلك الأمر 06-03 وقدم شرطاً مميزاً يتعلق بالجنسية الجزائرية، فأوجب ألا تقل عن خمس سنوات كما تقدمت الإشارة لذلك.(**المرسوم التنفيذي رقم 17-302، 2017**)

شرط السن الخاص

تفرض كل وظيفة سناً معيناً لوظيفة معينة، فبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي سالف الذكر، الخاص بأسلاك الأمن الوطني، نجد أن شرط السن الخاص بالمترشحين للالتحاق بمسابقة توظيف أعوان الشرطة عند تاريخ إجراء المسابقة 19 سنة على الأقل و 23 سنة على الأكثر، ونفس الشأن بالنسبة لشرط السن الخاص بالمترشحين للالتحاق بمسابقة توظيف الملازمين الأوائل للشرطة 22 على الأقل و 25 سنة على الأكثر.

1 - التحقيق الإداري

نصت على هذا الشرط المادة 2/77 من الأمررقم06-03، إلا أنها لم تحدد الجهة التي تقوم بهذا التحقيق، ولا وقت إجرائه، ولا حتى وظيفته أو الهدف منه، وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أن هناك من تفرض إجرائه قبل التعيين، وأخرى تفرضه أثناء فترة التربص، ومن القوانين من فرضته قبل الترسيم،-(الأمر رقم 06-03، 2006)

وأما الجهة التي تقوم به، فهي مصالح الأمن بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف، ويهدف التحقيق الإداري إلى التأكد من حسن سلوك وأخلاق المترشح وعدم تعرضه لمتابعات قضائية أو تورطه في أعمال تمس الأمن العام في بعض الوظائف الحساسة كالأمن والجمارك والوظائف العليا، وتجدر الإشارة إلى أن نتائج التحقيق يجب أن تكون إيجابية، أما إذا كانت سلبية فلا يعيّن المترشح ولا يرسم إذا كان متربصاً(**بوضياف،2015، ص120**).

المطلب الثاني:

مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة

لا يصبح الترشح موظف عاما بمجرد استفاء الشروط اللازمة للالتحاق بالوظيفة العامة، لأنه قد يتعدد المتقدمون للوظيفة العامة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة بحيث يزيد عددهم عن عدد الوظائف الشاغرة، لذلك لابد أن يمر عبر طرق اختيار معينة يتم من خلالها المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف واختيار أكثرهم كفاءة و استحقاقا للمناصب الشاغرة ، فالهدف من الاختيار هو وضع الشخص المناسب في الوظيفة التي تتناسب استعداده وقدراته المكتسبة بالتعليم و التدريب و الممارسة . وقد تم التطرق اليها في فرعين: الفرع الأول(المسابقة على أساس الاختبارات) الفرع الثاني(المسابقة على أساس الشهادات) الفرع الثالث(التوظيف المباشر)

الفرع الأول:

المسابقة على أساس الإختبارات

تعتبر المسابقة على أساس الاختبارات من بين أهم صور نظام المنافسة و سميت المسابقات على أساس الاختبارات بالامتحانات التحريرية، ذلك أن المترشحين لشغل الوظيفة يتم امتحانهم كتابيا، وكأنهم في اختبار دراسي، وذلك من أجل تقييم معارفهم العلمية و اللغوية في بعض الأحيان، كما تعتبر الامتحانات التحريرية وسيلة للكشف عن مدى توافر المعلومات والمعرفة اللازمة لبعض الوظائف، حيث تسهر على وضع أسئلة الامتحان لجنة محايدة، تتسم أسئلتها بالموضوعية و التركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة، وتهدف من خلالها من التثبت و التحقق من صلاحية المتسابق وكفاءته لشغل الوظيفة و تحمل أعبائها. وقد حددتها المادة 82 من الأمر رقم 06-03 على أنه:" تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجرائها عن طريق تنظيم." (الأمر رقم 06-03، 2006)

و المسابقة على أساس الاختبار تقوم على أساس اختبار المترشحين بعد إجتياز الامتحان الكتابي او التحريري في الغالب، ويتم التفاضل على أساس نتيجة الامتحان الذي يثبت صلاحية الفائز لتحمل الواجبات الوظيفية، ويكون التعيين فيها وفقا للترتيب التنازلي لنتائج المتقدمين للإمتحان، ووفقا لعدد المناصب المالية المخصصة من طرف الادارة، وتعد هذه الطريقة الأسلوب الأفضل في اختيار موظفي الادارة اذا أحسن تطبيقها بدقة و أمانة.

ويعتبر نظام المسابقة قيداً على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يوجب عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التوظيف، خاصة أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة، ومن ثمة غلق الباب تماماً أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف .**(زيان عيسى; فيصل عمراوي، 2023، صفحة 31)**

تتنوع المسابقة بناءً على نوع الاختبار، حيث يمكن أن تكون الاختبارات كتابية أو شفوية أو مزيج من الاثنين. الاختبارات الكتابية تتضمن أسئلة يقوم المتسابق بالإجابة عليها كتابياً، وتهدف إلى اختبار المعرفة الفنية المتعلقة بالوظيفة المراد التقدم لها. أما الاختبارات الشفوية، فتهدف إلى تقييم شخصية المتقدم وقدراته العقلية والتفكيرية، ويتم ذلك من خلال مقابلة مع هيئة الاختبار. يتم خلال هذه المقابلة ملاحظة تفاصيل مثل التغيرات الانفعالية والحركية للمتقدم، والقدرة على التعبير والتفكير، والمعرفة العامة والمهنية المناسبة للمجال المهني المراد الالتحاق به.

وبخصوص إجراء وسير المسابقات على أساس الاختبارات فقد تناولت كل من المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95**(المرسوم التنفيذي رقم 95-293، 1995)**ملغى و المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012وهو ساري المفعول يتضمن كافؤ الفرص والنزاهة في التوظيف والترقية، عبر فرض قواعد صارمة

تشمل إشهار المسابقات، حق الطعن، سرية التصحيح المزدوج، والترتيب التنافسي للمترشحين حسب الاستحقاق .(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012)

نصت المادة 20 من المرسوم194/12 على تكليف رئيس المركز بتعيين:

-لجنة تعمل على اختيار مواضيع الاختبارات.

-لجنة تعمل على المراقبة على مستوى قاعات الامتحان.

-لجنة تصحيح من بين أساتذة المؤسسة، أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلاً له علاقة بطبيعة الاختبارات.

لجنة الاختبار الشفوي عند الاقتضاء.-(المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012)

الفرع الثاني:

المسابقات على أساس الشهادات

يعتبر هذا النوع أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بع ض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، حيث لا يتخلف هذا النوع من التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، ويعتبر المؤهل العلمي أو الشهادات التي تحصل عليها المترشح في هذا النوع من المسابقات الدور الأساسي في التوظيف، حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنفيذ معايير الانتقاء المنصوص عليها قانوناً.

بدأ المشرع الجزائري العمل بنظام المسابقات على أساس الشهادة منذ أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966 وصولاً إلى الأمر رقم 03/06، وتطبيقاً لهذا الأخير جاء المرسوم رقم 194/12، والذي ينص في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها المسابقات التوظيف على أساس الشهادات، ويكون متى توفر لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على

الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية المشترطة للالتحاق بالرتبة المعنية، (المرسوم التنفيذي رقم 12-194، 2012).

فالتوظيف هنا يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، إذ أن هذا الإجراء يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين وإعطاء معنى وغاية للسياسات العمومية للإدماج المكرسة لاسيما جهازي الإدماج المهني والاجتماعي.

وقد جاء في تعليمية الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في 2014/01/26، التي كان موضوعها التوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية.**(التعليمة رقم 24، 2014)**

في النقطة الثالثة منها أنه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية قصر مسابقة التوظيف على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعد تطوير طرق التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية على الإدماج المهني والاجتماعي، الذين يستوفون الشروط القانونية للالتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة. (إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين).**(زيان عيسى; فيصل عمراوي، 2023)**

تتبع المؤسسة والإدارة العمومية معايير تنقيط المسابقات بناءً على الشهادات. تقوم المؤسسة بدراسة ملفات المترشحين وتنقيطها وفقاً للمعايير المحددة قانوناً. يتم ذلك لتحقيق مبدأ تساوي الفرص في الحصول على وظيفة في القطاع العام، وتنفيذاً للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 95/293. وقد صدرت العديد من المنشورات التي توضح معايير التنقيط، ومنها:

حيث جاء في نص المنشور رقم 09 المؤرخ في 2003/08/06 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظيفة العمومية.على إلزامية اختيار المترشحين للتوظيف على أساس الشهادة من خلال المعايير الأربع التالية وهي:

- أن تكون مؤهلات المترشح ملائمة مع متطلبات السلم أو الرتبة المعنية بالتوظيف.
- أن يكون التقدير على أساس الشهادة والمعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي، الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية.
- مقابلة لجنة الاختبار.(المنشور رقم 09، 2006)

ينقط كل معيار من المعايير السابقة الذكر على (5) نقاط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة من (0) إلى (20)، وعند التساوي بين المترشحين يلجأ إلى المقاييس التالية للفصل بينهم:

- تقدير الشهادة.
- أقدمية الشهادة.

أما المنشور رقم 7 المؤرخ في 2011/04/28 الذي يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد حدد 6 معايير للانتقاء وهي:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح المتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.
- تكوين مكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية ثم تقيم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح، وترتب النتائج طبقاً للترتيب التنازلي فيعين الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه،

فمن يليه مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة.

كما يسند إجراء المقابلة إلى لجنة الانتقاء المنشأة لهذا الغرض، والمنصوص عليها في التعليمة رقم 8 حيث تتشكل من:

- ممثل الإدارة المعنية رئيساً.
- موظف أو موظفين يحوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة .**(التعليمة رقم 08، 2014)**

في ظل المرسوم 194/12 وتطبيقاً له جاءت التعليمة رقم 1بياناتها التي نصت أن تتكون لجنة الانتقاء من:

– السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيساً.

عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، وفي حالة عدم توفر الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتب أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه بالإمكان اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة بشرط أن يشغلوا مناصب عليا مع تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة في أجل 10 أيام ابتداءً من تاريخ توقيعه.(التعليمة رقم 24، 2014)

الفرع الثالث:

التوظيف المباشر

فضلا عن المسابقة بأنواعها سوى على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات وضع المشرع نمط أخر للتوظيف يتناسب و طبيعة الوظائف ذات الطبيعة الخاصة حيث يتمثل هذه النمط في طريقة التوظيف المباشر، تم تخصيص هذا الفرع لدراسة مضمون التوظيف المباشر وتبيان أهميته أولا ثم التطرق إلى إجراءاته ثانيا.

أولا: مضمون التوظيف المباشر وأهميته

يتم التوظيف المباشر عن طريق مجموعة من الضوابط حددتها المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء فيها بأنه يكون التوظيف مباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة - (الأمر رقم 06-03، 2006)

كانت هذه الطريقة الأكثر انتشاراً في اختيار الموظفين العموميين لعدة قرون، حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بتنفيذ هذا الاختيار وفقاً للمعايير والضوابط التي ترى أنها تحقق مصالحها، وبالطبع، تحمل هذه الطريقة العديد من العيوب، أهمها انتشار المحسوبية والنفاق والتمييز بين الموظفين في شغل الوظائف العامة.

تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة، والذي يقتصر على المترشحين الذين تلقوا تدريباً متخصصاً في مؤسسات مؤهلة لذلك، وهذا ما ينص عليه صراحة القوانين الأساسية المتعلقة بسلك الاستقبال. وهناك أمثلة عديدة على ذلك، مثل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حيث يعتمدون على التوظيف المباشر للأسلاك الشبه طبية الخريجين من المعاهد الوطنية للتكوين الشبه طبي، وكذلك لخريجي المدرسة العليا للأساتذة في وزارة التربية والتعليم، كما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم06/03. (الأمر رقم 06-03، 2006)

وفقاً لهذا النمط، يتم اختيار الموظفين عن طريق درجة إعدادهم في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو الجهة الوصية التابعة لها والتي تديرها لهذا الغرض، و إن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل و أحسن الطرق لاختيار الموظفين حيث تقوم الإدارة بإنشاء معاهد و مدارس لإعداد الموظفين وتأهيلهم للقيام بالوظائف المطلوبة و الشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين، و المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، إلا أنها

في الواقع ترتب في كثير من الأحيان فساداً في الجهاز الإداري وعجزه عن تحقيق الصالح العام.

ثانيا: إجراءات التوظيف المباشر

كان التوظيف المباشر سابقاً يقتصر على التحقق من استيفاء المترشح للشروط العامة وتوافر المنصب الشاغر، مما منح سلطة التعيين صلاحية مطلقة في التوظيف دون اشتراط الإعلان المسبق. بيد أن هذا الأسلوب أفح المجال لظهور ممارسات سلبية كالتمييز والمحسوبية على حساب معايير الكفاءة والاستحقاق. واستدراكاً لذلك، التهميش أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية منشوراً عام 2003، أخضعت بموجبه هذا النمط من التوظيف لذات الضوابط المتبعة في المسابقات على أساس الشهادات، ضماناً للشفافية والمساواة.همشي بياناته

والجدير بالذكر أن هذا النوع من التوظيف، يخص الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونياً ونذكر منها: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة.ومراعاة لهذا الاعتبار قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور بتاريخ 06-08-2003 إخضاع هذا النمط من التوظيف إلى الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات .(**منشور رقم 25، 2003**)ويؤكد هذا بالمنشور رقم 15 المؤرخ في 29-04-2006 الذي وحد المعايير الخاصة بهما.(منشور رقم 15، 2006)

وعليه فإن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل في نوعين: شروط سابقة للتوظيف المباشر وأخرى معاصرة للتوظيف المباشر:

1- الشروط السابقة لنجاح التوظيف المباشر

يتطلب نجاح التوظيف المباشر السابق للتكوين المتخصص ضمان نزاهة المسابقات التي تُعقد للالتحاق بالتكوين المتخصص، بهدف اختيار أفضل المرشحين.

- يجب أن يكون عدد المتقدمين للتكوين متناسباً مع عدد الوظائف الشاغرة، حيث يؤدي تجاوز عدد المتقدمين للتكوين عدد الطلبات المقدمة من المؤسسات والإدارات العامة إلى زيادة في النفقات وفقدان الربط المباشر بين التكوين والتوظيف.
- من الضروري إيجاد الآليات القانونية اللازمة لربط التكوين المتخصص والتوظيف المباشر في الحالات التي لا تكون فيها الإدارة المسؤولة عن التوظيف هي المشرفة على التكوين.
- يجب وجود نظام تكوين فعال يجمع بين المعرفة النظرية والتدريب العملي لتأهيل المرشحين لأداء مهام الوظيفة المطلوبة. وقد نصت عليها المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. (الأمر رقم 06-03، 2006)

2- الشروط المعاصرة لنجاح التوظيف المباشر

- يجب أن يكون التركيز في هذه المدارس والمعاهد على التدريب والتأهيل المتخصص، حيث يتم تقديم دراسة تتوافق مع متطلبات الوظائف التي سيشغلها الطلاب بعد التخرج، سواء كانت تتطلب مهارات فنية، علمية أو عملية.
- يجب أن تأخذ الإدارة في الاعتبار حاجة الجهاز الإداري الفعلية للمنضمين لهذه المدارس والمعاهد عند قبولهم.
- يجب أن يكون التعيين في الوظائف المخصصة لهذا النوع من التدريب مقتصراً على الأشخاص الذين يجتازون هذه المرحلة من التأهيل بنجاح.

المبحث الثاني:

تكريس مبدأ الجدارة في المسار المهني للموظف العام

إن تحقيق الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية ، وإن كان يمثل أهم مظهر لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، فإن هذا الأخير يكتمل ولا يستقيم إلا بتحقيق الجدارة أثناء المسار المهني للموظفين من خلال إخضاع المعاملة الوظيفية لهم من تقييم وترقية وبقاء في الوظيفة لاعتبارات الكفاءة و الجدارة.

وسنتناول في هذا المبحث في المطلب الأول (الجدارة في التقييم و التكوين و الترقية) وفي المطلب الثاني فصل الموظف في الوظيفة العمومية لمبدأ الجدارة . وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول:

الجدارة مقياس في التقييم والتكوين والترقية

تُعتبر الجدارة المعيار الأسمى لتحقيق العدالة التنظيمية، حيث تحول التقييم من مجرد إجراء روتيني إلى أداة موضوعية لقياس الكفاءة والإنتاجية الفعلية بعيداً عن الذاتية. وبناءً عليه، تصبح الترقية استحقاقاً قائماً على الموهبة والتميز، مما يضمن وصول الكفاءات الأجدر إلى مناصب المسؤولية، ويحفز الموظفين على التطوير المستمر لضمان تطور المرفق العام واستدامته.وسنتناول في هذا المطلب الجدارة في الاستحقاق التقييم أولا ثم الجدارة في التكوين ثانيا وفي الأخير الجدارة في الترقية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول:

قياس جدارة الموظف العام من خلال عملية التقييم

نظراً لما يترتب على الوظيفة العمومية من واجبات ومسؤوليات مهنية، استوجب الأمر حصر إشغالها في العناصر المؤهلة القادرة على الاضطلاع بأعبائها. ومن هذا

المنطلق، تبنت الأنظمة الوظيفية المقارنة آليات قانونية لتقييم الموظفين وقياس مستوى كفاءتهم بصفة دورية.

ويُعرف نظام قياس الأداء أو تقدير الكفاءة بأنه إجراء موضوعي يهدف إلى فحص المردود المهني للموظف، وتقويم سلوكه الوظيفي وعلاقاته داخل البيئة الإدارية، فضلاً عن استشراف مدى جدارته للترقي لشغل وظائف ذات مستوى مسؤولية أعلى. وبناءً على هذه المحددات، تتبلور أهداف نظام تقييم الأداء الوظيفي في النقاط الآتية:

تحديد مستوى أداء الموظف مقارنة بالمعايير المحددة سلفاً.

- صنع روح المنافسة الشريفة بين العاملين، لزيادة الإنتاجية وبث روح الإبداع والتطوير.

- الكشف عن المواهب الممتازة للانتفاع بها، وفي نفس الوقت الكشف عن الموظفين غير الصالحين للتخلص منهم.

- مكافأة الموظف الذي يؤدي عمله بكفاءة ونجاح.**(أنور أحمد رسلان، 1986، صفحة 155)**

وقد انقسم الفقه حول مدى ترتيب نظام تقييم الأداء الوظيفي لآثار قانونية على الموظف من عدمه، فذهب اتجاه إلى القول بعدم ترتيب أي أثر قانوني على تقارير الكفاءة مبرراً ذلك بأن ترتيب آثار قانونية معينة على هذا النظام قد يؤثر على القائم بعملية التقدير، مما قد يبعدها عن الموضوعية ويخضعها للعاطفة والميولات الشخصية، الأمر الذي يجعل من هذا النظام أداة لإفساد الإدارة فقد تتدخل الاعتبارات الشخصية في عملية التقدير كرغبة الرئيس الإداري في الانتقام من بعض مرؤوسيه، فيعمد إلى تخفيض تقديرهم كحرمانهم من الترقية أو المكافآت المادية وبالعكس، قد يعمد إلى رفع مستوى تقدير الموظفين المقربين منه لضمان استفادتهم من المزايا الإدارية . **(عبيد خديجة; نور مناد، 2019، صفحة 57)**

إن هذا النظام وإن كان له مساوئه سابقة الذكر، فإنه وجب ترتيب آثار قانونية معينة عليه، لأن القول بغير ذلك قد يؤدي إلى عدم الاهتمام والجدية من جانب المرؤوسين بوظائفهم ومن جانب الرؤساء بمتابعة وتقييم مرؤوسيهم، لكن بشرط أن يتم

هذا التقدير على أسس موضوعية قوامها الجدارة، وأن يتم تضييق هذه الآثار بحيث لا تمتد إلى راتب الموظف لماله من أبعاد إنسانية واجتماعية.والسائد على مستوى التشريعات الوظيفية ومنها التشريع الجزائري، هو ترتيب بعض الآثار القانونية على نظام تقييم أداء الموظفين، بالنظر لأهميته المشار إليها سابقاً ، حيث نصت المادة 120 من الأمر رقم 06-03 على أنه:" يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا". (الأمر رقم 06-03، 2006)

وبالنسبة للموظفين الخاضعين لهذا النظام، تكاد تتفق معظم التشريعات الوظيفية على إخضاع جميع الموظفين في الدولة إلى تقييم الأداء باستثناء شاغلي الوظائف العليا، وذلك لما تتمتع به الإدارة إزاءهم من سلطة تقديرية واسعة سواء في التعيين أو الترقية أو العزلولضمان فعالية ونزاهة تقارير الكفاءة، فإنه يتعين إحاطتها بضمانات قانونية أهمها، إخضاعها للرقابة الإدارية، هذه الأخيرة إما أن تكون تلقائية يمارسها الرئيس الإداري للقائم بعملية التقييم، أو بناءً على تظلم يرفعه الموظف المعني بعملية التقييم، وإخضاعها لرقابة القضاء الإداري وهي رقابة إلغاء باعتبار أن هذه التقارير هي قرارات إدارية، ورقابة تعويض إذا ثبت أن الموظف المكلف بوضع التقدير قد ارتكب خطأً سبب ضرراً للموظف المعني بالتقييم.**(أحمد أبو سعود محمد، 2004، صفحة 45)**

وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام تقييم أداء الموظفين بداية في الأمررقم 66- 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بموجب المادة 33 منه، والتي أخضعت الموظف العمومي أثناء حياته الوظيفية إلى نظام تقارير الكفاءة الدورية السنوية والتنقيط، وجعلت سلطة التنقيط من اختصاص الجهة الإدارية التي لها حق التعيين، حيث تقوم بوضع نقطة مرقمة للموظف كل عام بناءً على اقتراح رئيس المصلحة، ويرفق بتلك النقاط التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية للموظف، هذا الأخير له حق الاطلاع على

النقاط المرقمة دون التقدير العام الذي تطلع عليه اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة والتي يمكن أن تطلب فحصاً جديداً للنقاط المرقمة.**(الأمر رقم 66-133، 1966)**

كما أن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تضمن هذا النظام، في الفصل الرابع منه تحت عنوان "تقييم الموظف" حيث نصت المادة 97 منه: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج ملائمة"، كما حددت المادة 98 أهداف التقييم كما يلي:

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة.
- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وحسن الأداء. (الأمر رقم 06-03، 2006)
- وبذلك يكون المشرع الجزائري قد ساير الاتجاه القائل بوجوب ترتيب بعض الآثار القانونية لنظام تقييم الأداء الوظيفي لما له من أهمية في الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري.

وأخضعت المادة 99 من هذا الأمر تقييم الموظف إلى معايير موضوعية عندما جعلت من بين المعايير التي يتم الاستناد عليها عند تقدير كفاءة الموظف الكفاءة المهنية له وكذا الفعالية والمردودية وكيفية الخدمة.

أما السلطة المختصة بالتقييم فهي السلطة السلمية للموظف **(القانون الأساسي03،2006/06)**، لأنها الأقدر على قياس مدى كفاءة الموظف بحكم قربها منه وإشرافها المباشر عليه، وكضمانة لفعالية ونزاهة نظام التقييم وإبعاده عن الاعتبارات التي قد تجانب معايير الجدارة أو الصلاحية، فقد نصت المادة 102 من الأمر رقم 06-03على أن تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني، وأعطت له إمكانية التظلم منها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يمكنها اقتراح مراجعتها. (الأمر رقم 06-03، 2006)

الفرع الثاني:

التكوين جدارة الموظف العام من خلال عملية التقييم

يحتل التكوين بالنسبة للموظف العام مكانة مميزة فهو العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية والعملية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي والتكوين لا يقتصر على مجال الوظيفة العامة، بل يمتد لقطاعات أخرى كالقطاع التجاري والصناعي والمؤسسات المالية وغيرها ،فالموظف حين التحاقه بالوظيفة العامة كان يحمل مؤهلا معينا، ومعلومات محددة في زمن معين، فلا بأس بل من المطلوب تنميتها وتطويرها بين الفترة والأخرى. فيكتسب الموظف بعملية التكوين مهارات جديدة، ومعلومات معمقة في شؤون لها علاقة وطيدة بوظيفته . **(بوضياف عمار، 2014، صفحة 112)**

ومن هنا فالتكوين في مجال الإدارات العمومية يؤدي إلى ترقية القدرات العلمية والعملية للموظف. حتى أن كثيرا من الدراسات خاصة في نهاية القرن الماضي وبداية القرن الجديد بدأت تتحدث عن الاحترافية في الإدارات العمومية وسبل تعزيزها وتنميتها، والتكوين أو ما يطلق عليه بالتدريب أحد أهم وسائل تطوير القدرات.

ولم يقتصر التكوين على الأشخاص المعينين على اختلاف درجاتهم ومسؤولياتهم، بل امتد للمنتخبين خاصة على مستوى البلديات. وهذا أمر شهدته العديد من الدول العربية.

من أجل ذلك نصت المادة 104 من الأمر 06-03 أنه يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة وهذا بقصد تحسين قدرات الموظف ومؤهلاته وتحضيره لمهام جديدة. وقد أدرجت المادة 38 التكوين ضمن حقوق الموظف . (الأمر رقم 06-03، 2006)

الفرع الثالث:

الترقية في الجدارة للموظف العام من خلال عملية التقييم

تعتبر الترقية من بين موضوعات الأولى في الوظيفية العمومية ، وسنتناول بشيء من التفصيل معيار الجدارة في الترقية وذلك من خلال التعريف الترقية وأهدافها والمعايير الواجب توفرها في الموظف حتى يستفيد من الترقية، وذلك على النحو التالي:

أولا: تعريف الترقية وأهدافها

1. تعريف الترقية

الترقية هي انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية بالزيادة في الامتيازات الوطنية كالتغيير في طبيعة العمال ودرجة المسؤولية ومجال السلطة. **(بلمبروك عبد القادر، 2014، صفحة 07)**

وبالتالي فالترقية تعد من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية

يستفيد الموظف خلال الحياة المهنية من مجموعة من الحقوق وبالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات وتعتبر الترقية من أهم الحقوق حيث تعتبر حافزاً مادياً ومعنوياً والتي تنعكس في الزيادة في الراتب ولقد نص الأمر رقم03/06 على الترقية بصفة عامة في المواد 38 و 106 إلى 111. (الأمر رقم 06-03، 2006)

إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون أما في الدرجة أو في الرتبة وتكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والتي تقوم الإدارات بإعدادها بحسب ما تتطلبه مرافقها من جهة وجهة أخرى بحسب ما تسمح به ميزانية الدولة بحيث يقوم الوظيف العمومي بدور أفعال خلال ذلك.

إذ يخضع كل موظف، المهني إلى التقييم الدوري والمستمر الذي يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق مناهج ثلاث: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة ومنح امتيازات خاصة بالمردودية وتحسين الأداء كذلك منح الأوسمة الشرفية والمكافآت وذلك في المادة

112 من الأمر رقم 06-03 تنص على أنه": يمكن أن يسلم الموظفون أوسمة الشرفية ومكافآت في شكل مداليات استحقاق أو الشجاعة وشاهدات وزارية.... ." وتعتبر الترقية من الضمانات الأساسية للموظف، أين يكون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في ذلك خاصة فيما يخص تحديد مناهج التقييم التي.تتلاءم مع طبيعة نشاطات المصالح المعنية بحيث لا يجب أن تقل خبرة الموظف، على سنتين وبعدها يبدأ الحساب بالنقاط . (الأمر رقم 06-03، 2006)

وتعرف الترقية على:"أنها عمل الموظف المرقى لوظيفة ذات مستوى من مسؤوليات والصعوبة أعلى من مستوى وظيفة الأولى."**(قداش و حجاح، 2019، صفحة 163)**

وبالتالي فالترقية هي وسيلة قانونية وإدارية تسمح للموظف بإنتقال إلى رتبة أو منصب أعلى داخل السلم الوظيفي، بناءا على معايير محددة كالخبرة والكفاءة والجدارة، بهدف تحسين مساره المهني وحفيزه على أداء الأفضل.

2.أهداف الترقية لمبدأ الجدارة

لعملية الترقية عدة أهداف مهمة نذكرها كما يلي:

- ✓ اختيار أفضل عناصر لتشغيل الوظائف الشاغرة بالإدارة.
- ✓ تحديد معايير دقيقة وموضوعية لاختيار العالميين للشغل الوظائف الشاغرة.
- ✓ بث روح المنافسة والحماس بين العاملين في القيام بالأعمال الموكلة إليهم، بهدف زيادة فرصه في الترقية المتاحة في الجهاز الإداري.
- ✓ المعاونة على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبار أن الترقية هي وسيلة رؤساء الترغيبية والتأديب هو وسيلة الضغط والترهيب. (مسعودي عقبة، 2021، صفحة 55)

ثانيا: معايير الترقية لمبدأ الجدارة

يعتبر معيار علمي سليم للترقية من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة، فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة، حيث أن فرص الترقية تكون محدودة عادة، لذلك تظهر عادة مشكلة اختيار أكفاء الموظفين للترقية، وضرورة تحديد الأسس أو المعايير التي يجب أخذها في الاعتبار عند إجراء عملية الاختبار، وعموماً تتبع إحدى الأسس التالية لترقية الموظفين

- الترقية على أساس الأقدمية.
- الترقية على أساس الكفاءة.
- الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معاً.**(عبيد خديجة; نور مناد، 2019، صفحة 38)**

1الترقية على أساس الأقدمية

يقصد بالترقية على أساس الأقدمية صلاحية الموظف العام للترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة بعد قضائه فترة زمنية معينة يحددها القانون في وظيفته الحالية، لذلك فإنها تتم وفقا لذلك والحق في هذه الترقية يعتبر نابعا من القانون ولهذا تنعدم فيها السلطة الإدارة التقديرية فما عليها إلا أن تطبق هذه القوانين واللوائح على كل من استوفى المدة اللازمة.**(عبد الكريم بلعرابي، 2013، صفحة 36)**

يقوم أسلوب الأقدمية في الترقية على منح الموظف حق الترقية اعتمادا على مدة خدمته وقضاءه فترة زمنية محددو في الرتبة أو الوظيفة ،حيث تعد السنوات الخبرة معيارا أساسيا في الترتيب الموظفين ومنحهم الأولوية للترقية، ويهدف هذا الأسلوب إلى تحقيق الاستقرار داخل الإدارة وتوفير المساواة بين الموظفين، باعتبار أن طول مدة الخدمة يعكس الخبرة المكتسبة والمدرج الطبيعي في المسار المهني.**(جراد حفيظة، 2016، صفحة 44)**

2 الترقية على أساس الكفاءة

تعتبر الكفاءة الأساس الجوهري الذي يعتمد عليه نظام الترقية، والكفاءة هي مجموعة من العناصر والصفات الذاتية شخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الادارية, وتقاس كفاءة الموظف عادة من خلال الكفاءة الوظيفية وسلوكه الإداري، من حيث التزامه ومواظبته وسلامة قراراته، حيث تحث على مبدأ الكفاءة على مضاعفة انتاجهم وتحسين أدائهم ورفع مستواهم، وذلك من خلال ترقية الموظف بناء على قياس درجة كفاءته التي حققها خلال ممارسته لنشاطاته ووجباته، وبذلك يفتح المجال أمام الموظفين ليتنافسو في أداء وظيفتهم وتنمية مهاراتهم، حتى يحققو الكفاءة اللازمة التي تأهلهم للترقية على أساس الكفاءة.**(فتيحة دبابي; خيري سارة، 2017، صفحة 26)**

3)الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

تعتمد الترقية بالأقدمية بالتسبة للوظائف العليا، وبالجدارة للوظائف القيادية، ومن مبررات هذه القاعدة أن الوظائف الأدنى في الإدارة لا تتطلب الكفاءة والجدارة، بقدر ما تتطلب الخبرة والممارة التي يكتسبها الموظف بالأقدمية، أما الوظائف العليا تتطلب المهارة والكفاءة لأن هذه الأخيرة لا تكتسب بالأقدمية ، وبذلك فإن الوظائف تنقسم إلى قسمين: القسم الأول يخص الترقية في الأقدمية ، أما القسم الثاني فيخص الترقية على أساس الجدراة، وبذلك يكون الموظفون متساوون في الترقية بالكفاءة، لان الترقية بالكفاءة تحييز ، الموظف له المهارات وقدرات وكفاءات يترقى على أساس الترقية بالكفاءة، لأن الترقية بالكفاءة تتم على أساس مهارة الموظف وكفاءنه بشرط أن يكون في الأقدمية في الوظيفة.**(فتيحة دبابي; خيري سارة، 2017، صفحة 29)**

ثالثا: أنواع الترقية لمبدأ الجدارة

تعد الترقية وسيلة مهمة لتطوير المسار المهني للموظف وتحفيزه على تحسين أدائه، الذي يهدف إلى منح فرص التقدم وفق الكفاءة والإستحقاق، وتتعدد أنواعها بحسب المعايير المعتمدة في تحقيق مبدأ الجدارة.وأهمها:

1.الترقية في الدرجات

نصت عليها المادة 106 من الأمر 06-03 ، وهي تعتمد على معيار الأقدمية بصفة رئيسية والتقييم الدوري بصفة ثانوية طبقاً لنص المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، حيث أن هذا المعيار (الأقدمية) وإن كان يشكل ضمانة للموظف ضد أي تعسف أو محاباة من جانب الإدارة، إلا أنه يكبح روح المنافسة بين الموظفين، مما يحول دون تولي الأكفاء للوظائف الإدارية العليا وإن كان من شأن تدعيمه بمعيار التقييم الدوري أن يخفف من حدة الوضع.**(المرسوم الرئاسي رقم 07-304، 2007)**

2. الترقية في الرتب

نصت عليها المادة 107 من الأمر رقم 03/06، وهي تتم على أساس الاختيار سواء بناءً على نتائج التكوين المتخصص، أو بناءً على نتائج الامتحان المهني أو الفحص المهني، أو على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، وقد أضاف المشرع معياراً جديداً، يتمثل في الترقية على أساس الشهادة المتحصل عليها خلال المسار المهني.

إن الترقية في الرتب، ورغم أن المشرع أخضعها إلى مبدأ الجدارة والكفاءة، وذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية، إلا أنها بالمقابل تخضع في كثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية، مما قد ينتج عنه تعسف في استعمال السلطة، غير أن هذه المشكلة يمكن تجاوزها من خلال إحاطة تقارير كفاية الموظفين

بضمانات كافية، لعل أهمها هو الرقابة عليها من طرف جماعات محايدة كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والرقابة القضائية من جانب القضاء الإداري لأن التقييم إذا تم على أسس موضوعية فإنه من شأنه أن يكشف عن الموظفين الجديرين بالترقية. (الأمر رقم 06-03، 2006)

المطلب الثاني:

فصل الموظف في الوظيفة العمومية لمبدأ الجدارة

على الرغم من تعيين الموظف العمومي على أساس توفره على المؤهلات العلمية والكفاءات اللازمة لشغل المنصب، إلا أن ذلك لا يكفي بالضرورة لإثبات قدرته العملية على أداء المهام المرتبطة به، ولاسيما في ظل ما تقتضيه الوظيفة من التكيف مع محيطها الإداري والبشري. ومن ثمّ، أقرّ المشرع الجزائري إخضاع الموظف لفترة تجربة تُعد مرحلة إلزامية سابقة للتثبيت، كما تهدف فترة التجربةإلى التأكد من كفاءة الموظف وقدرته على التكيف مع متطلبات الوظيفة قبل تثبيته نهائيا، بما يضمنحسن سير المرفق العام.

نتعرض في هذا المطلب الموظفللمتربص أثناءالفترة التجربة (**الفرع الأول**) وكذا فصل الموظف المرسم غير الكفء، أي بسبب عدم كفاءته المهنية **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول:

فصل الموظف المتربص (أثناء الفترة التجربة)

يقصد بالموظف المتمرن او المتربص: "كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية ملزم كقاعدة عامة باجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية" (سديرة و مسراتي، 2018 ،ص37).

إن الموظف العام وبالرغم من مؤهلاته العلمية أو المهنية قد يكون غير كفء في عمله أو سيء التصرف مع الغير وخصوصاً المنتفعين من المرافق العمومية أو غير

محترم لمواعيد العمل حيث إذا تبين خلال فترة التجربة أنه غير كفء وغير صالح للقيام بأعباء الوظيفة أو عدم تكيفه معها يتم استبعاده.تهميش

إلا أن هناك من يرى بأن الإدارة لا يمكنها استبعاد الموظف قبل انتهاء فترة التجربة، إذ من حق الموظف أن يستوفي المدة القانونية لفترة التجربة حتى تتمكن الإدارة من تقرير تثبيته أو استبعاده، وعليه فإن المشرع قد منح للإدارة الفرصة الكافية لاكتشاف كفاءة الموظف من خلال وضعه تحت رقابتها طيلة فترة التجربة التي أقرها المشرع، علماً أن النصوص القانونية منحت للإدارة سلطة تقديرية خصوصاً بموجب المادة 85 من قانون الوظيفة العامة، في مقابل هذه السلطة التقديرية لا يتمتع الموظف المتربص بالضمانات الكافية لمواجهتها باستثناء ضمانة اللجنة المتساوية الأعضاء، ما أدى بالبعض إلى اعتبار أن نص المادة يشكل خطورة على الموظف المتربص لأنه قد يتم تسريحه بشكل تعسفي ودون إشعار مسبق ودون تعويض(**غربي،2019،ص 28**).

تكاد تجمع كل القوانين والتنظيمات الخاصة بالوظيفة العامة في الجزائر على إخضاع الموظف أثناء تعيينه لفترة تجريبية مع اختلاف مدتها من نص لآخر وذلك حتى يتسنى للإدارة من التحقق من جدارته وتقديرها ويتأتى ذلك من خلال مراقبة أدائه وسلوكه وأخلاقه وأدائه لالتزاماته الوظيفية ومن بين النصوص القانونية الكثيرة نجد على سبيل المثال:

- نص المادة 29 من الأمر رقم 66-133 والتي نصت على: "أن الترسيم مشروط:

1 -بالقيام بتمرين تكويني تكون مدته الأدنى محددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لا تقل عن سنة.

2 -وبالتسجيل، إثر الانتهاء من هذا التمرين، في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة وإما بناء على تقرير رئيس المصلحة وإما بناء عليهما معاً... تقرر تمديد التمرين وإما تسريح المتمرن".(**الأمر رقم 66-133، 1966**)

– نصت المادة 40 من المرسوم 85–59 السابق ذكره على: "يقضي المتمرنون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة..." ونصت المادة 41 على "يتم تثبيت المتمرنين في مناصب عملهم إثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء أو ينزلون أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقاً لمدة 15 يوماً" ونصت المادة 47 "لا يخول تسريح أحد المتمرنين الحق في أي تعويض".**(المرسوم التنفيذي رقم 85–59، 1985)**

– المادة 83 من الأمر رقم 06–03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نصت على أنه يتم تعيين الموظف بصفته متربص مع بعض الاستثناءات قد تحددها القوانين الأساسية لبعض القطاعات، ونصت المادة 84 على مدة التربص وهي سنة (01) كما أن بعض الأسلاك فترة التربص فيها تتضمن تكويناً تحضيرياً، وبينت المادة 85 الآثار المترتبة على نهاية التربص وتكون إما: ترسيم المتربص في رتبته – إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة – تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض . (الأمر رقم 06–03، 2006) ونصت المادة 43 من المرسوم الرئاسي 09–221 على فترة التجربة وهي سنتان بالنسبة للتوظيف عن طريق المسابقة ويترتب على نهايتها إما ترسيم الموظف أو تمديد المدة لمرة واحدة أو التسريح أو إعادة إدماجه في سلكه الأصلي.**(المرسوم الرئاسي رقم 09–221، 2009)**

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 08–04 في المادة 06 منه على أن فترة التجربة هي سنة وبعدها يتم الترسيم أو التمديد لمرة واحدة لنفس المدة أو التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.**(المرسوم التنفيذي رقم 08–04، 2008)**

نظم المرسوم التنفيذي رقم 17–322 الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية حيث حددت المادتين 03 و25 منه ثلاث آثار لانتهاء مدة التربص وهي ترسيم الموظف أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.**(مرسوم التنفيذي رقم 17–322، 2017)**

كما تشترك غالبية النصوص المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر في تسريح الموظف الذي ثبت فشله خلال فترة التجربة ودون ضمانات ودون أي تعويض من قبل الإدارة التي تعتبر صاحبة سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال.

الفرع الثاني:

فصل الموظف المرسم غير الكفء

يعتبر فصل الموظف بعد ترسيمه بسبب "عدم الكفاءة المهنية" من أدق الإجراءات في قانون الوظيفة العامة، نظراً للحماية القانونية التي يكتسبها الموظف بمجرد تثبيته. فالأصل أن الترسيم يمنح حصانة ضد العزل المفاجئ، إلا إذا ثبت عجز الموظف عن أداء مهامه وفق معايير موضوعية.وعادة ما يتم التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى:

إذا أصيب الموظف بعجز جسماني يعرقل أداءه لمهامه الوظيفية على الوجه الأكمل لها تنهي في هذه الحالة خدمته وذلك لسقوط شرط أساسي من شروط تولي الوظيفة العامة وهو اللياقة البدنية والذهنية المنصوص عليها في المادة 75 من قانون الوظيفة العامة، إلا إذا كانت اللياقة البدنية ليست شرطاً في تلك الوظيفة. (الأمر رقم 06-03، 2006)

الحالة الثانية:

قد يكون نقص الكفاءة المهنية بسبب عدم قدرة الموظف الشخصية على مواصلة التطورات الحديثة والأساليب المتعلقة بالتقدم العلمي الراهن والذي تعتمد عليه بعض الوظائف في الدولة، ففي هذه الحالة يجوز للإدارة إنهاء علاقته بهذه الوظيفة ولو لم يرتكب أي خطأ وذلك لسقوط شرط أساسي في تولي بعض المناصب وهو المؤهل العلمي وتلجأ في مثل هذه الحالات إلى توظيف شخص آخر أكثر كفاءة ومعرفة لتقنيات التطور العلمي.

نصت المادة 68 من الأمررقم66-133 على الفصل لعدم الكفاءة المهنية دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ مهني يستوجب عقوبة وأحاطت المادة هذا الإجراء بالضمانات المتمثلة في عرض المسألة على اللجنة المتساوية الأعضاء، مراعاة الشكليات اللازمة لتأديب الموظف، والتعويض المالي والذي يحدد بموجب مرسوم.(**الأمر رقم 66-133، 1966**)

حيث صدر المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2-06-1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية والذي نص في المواد من 01 إلى 05 منه على أنه يتعين على الإدارة أن تتأكد من إمكانية إحالة الموظف على التقاعد إذا كان يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها في ميدان الإحالة على المعاش، أو تخفيض رتبته بما يناسب مؤهلاته المهنية، وإذا وافقت اللجنة المتساوية الأعضاء على فصله يمنح له تعويض يساوي نصف الأجر الأخير الذي تقاضاه مضروباً في عدد السنين التي اشتغل خلالها بالإضافة إلى المنحة العائلية.(المرسوم رقم 66-148)

كما قضت التعليمة رقم 07 لسنة 1969:أنه طبقاً للمادة 68 من قانون الوظيفة العامة التي تقضي بأن عدم الكفاءة المهنية خارج عن أي تصرف خاطئ يمكن أن يكون سبباً في إعادة ترتيب الموظف في منصب أقل أو إحالته على التقاعد، أو فصله، غير أن هذه التدابير لا تكتسي طابع العقوبات التأديبية، على أن تكون محاطة بالضمانات المنصوص عليها في المواد 56-57. (الأمر رقم 06-03، 2006)

إلا أنه لم ينص قانون الوظيفة الحالي على فصل الموظف المرسم من الوظيفة لعدم الكفاية المهنية والإجراءات المتبعة والضمانات كما هو عليه الحال في المادة 68 من الأمر 66-133 والنصوص التطبيقية له.(الأمر رقم 66-133، 1966)

راقب القاضي الإداري من خلال الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سلطة الإدارة في التسريح بسبب عدم كفاءة الموظف المهنية وذلك في قرارها بتاريخ 10-02-1990 حيث "رفضت الطعن ببطلان قرار التسريح الصادر عن والي البويرة، في حق (ع أ)، التي

وظفت كأستاذة للتعليم الثانوي، مؤسساً في ذلك أن قرار التسريح اتخذ بناء على عجز مهني، وليس لسبب شخصي كما تدعي المدعية، ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونياً وصحيحاً".

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراسة تطبيقات مبدأ الجدارة والرقابة عليه، يتضح أن المشرع الجزائري سعى إلى تجسيد هذا المبدأ عمليًا داخل منظومة الوظيفة العامة من خلال وضع مجموعة من الضوابط والآليات القانونية التي تهدف إلى ضمان اختيار الأكفأ والأجدر لشغل الوظائف العامة. وقد ظهر ذلك من خلال تحديد شروط عامة وخاصة للالتحاق بالوظيفة العامة، واعتماد طرق مختلفة للتوظيف تقوم أساسًا على معايير موضوعية ترتبط بالكفاءة والمؤهلات العلمية والمهنية للمترشحين، بما يضمن تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجميع.

كما تبين أن تطبيق مبدأ الجدارة لا يقتصر على مرحلة الالتحاق بالوظيفة العامة فقط، وإنما يمتد ليشمل المسار المهني للموظف من خلال آليات التقييم والترقية والتكوين، باعتبارها أدوات تهدف إلى المحافظة على مستوى الأداء وتحفيز الموظفين على تطوير قدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة.

ومن جهة أخرى، أظهر البحث أن فعالية مبدأ الجدارة تبقى مرتبطة بوجود رقابة فعالة على إجراءات التوظيف والمسار المهني، سواء كانت رقابة إدارية أو قضائية، وذلك لضمان احترام النصوص القانونية ومنع أي تجاوزات قد تؤثر على شفافية ونزاهة التوظيف . وعليه فإن التطبيق السليم لمبدأ الجدارة يمثل ضمانة أساسية لتحقيق إدارة عمومية قائمة على الكفاءة والاستحقاق، بما يسهم في تحسين أداء المرفق العام وتعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن.

خاتمة

تعتبر مبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العامة من المبادئ التي تعتمد عليها الوظيفة العامة، فهي لها دور في تحقيق المساواة بين الأفراد، والوسيلة التي تضمن إختيار الأفراد الأكثر كفاءة والأكثر قدرة على أداء المهام وتحمل المسؤوليات، وقد حرص المشرع الجزائري على تكريس هذا المبدأ من خلال مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، خاصة الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى جانب آليات الإجراءات المعتمدة في التوظيف كالمسابقات والإختبارات والفحوص المهنية.

كما تبين أن تطبيق مبدأ الجدارة لا يقتصر على مرحلة التوظيف فقط، بل يشمل المسار المهني للموظف من خلال التقييم والترقية والتكوين بإعتبارها وسائل تساهم في تطوير الكفاءة وتحسين أداء المرفق العام، ورغم أهمية هذا المبدأ وما يحققه من مساواة وتكافؤ للفرص، إلا أن تطبيقه العملي قد تعترضه بعض الصعوبات والتحديات التي قد تؤثر على تحقيق أهدافه بالشكل المطلوب.

وعليه، فإن ضمان فعالية مبدأ الجدارة يتطلب تعزيز آليات الرقابة والشفافية وتكريس مبدأ تكافؤ الفرص، بما يضمن تحقيق إدارة عمومية أكثر كفاءة ونزاهة، قادرة على استجابة لمتطلبات المصلحة العامة وتحقيق التنمية الإدارية المنشودة.

نتائج البحث:

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية المطلوبة للبحث، فتمثلت أهم النتائج فيما يلي:

01 / إن مبدأ الجدارة تبين أنه مبدأ من المبادئ الأساسية التي تعتمد عليها الوظيفة العامة، وذلك كونه يهدف إلى إختيار المترشحين الأكثر كفاءة، والقدرة على التولي الوظيفة العامة.

02 / تعتمد الإدارة العامة على مجموعة من الآليات لضمان الشفافية أهمها المسابقات والإختبارات المهنية، وشروط الانتقاء القائمة على الكفاءة والمؤهلات العلمية.

03 / أن الرقابة على الإجراءات التوظيف تلعب دورا مهما في حماية مبدأ الجدارة من التجاوزات وضمان شفافية العمليات الإدارية.

04 / لا تطبيق مبدأ الجدارة على مرحلة التوظيف فقط، بل يشمل الترقية والترقية والتكوين خلال فترة المسار المهني.

05 / أن فعالية مبدأ الجدارة ترتبط بمدى استقلالية وحياد الجهات المشرفة على العمليات التوظيف.

06 / أن نجاح الادارة العمومية وتحسين أداء المرافق العامة يرتبط بمدى الالتزام الحقيقي بمبدأ الجدارة في التوظيف.

اقتراحات:

في ضوء النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة، يمكن تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها تعزيز تطبيق مبدأ الجدارة وتحقيق فعاليته في مجال الوظيفة العامة.

1. تعزيز الشفافية في جميع مراحل التوظيف والترقية لضمان اختيار الأكفأ والأجدر.
2. الاعتماد على معايير موضوعية وواضحة لتقييم المترشحين والموظفين بعيدًا عن أي اعتبارات شخصية.
3. تطوير آليات المسابقات والامتحانات المهنية بما يتلاءم مع متطلبات الوظائف الحديثة.

4. تكثيف الرقابة على عمليات التوظيف والترقية للحد من التجاوزات وضمان احترام مبدأ الجدارة.
5. توفير برامج تكوين مستمر للموظفين لرفع كفاءاتهم وتحسين أدائهم المهني.
6. اعتماد أنظمة تقييم أداء دقيقة وفعالة تُبنى عليها قرارات الترقية.
7. تعزيز استخدام الرقمنة في إجراءات التوظيف والترقية لتحقيق السرعة والشفافية.
8. نشر الوعي القانوني لدى الموظفين بحقوقهم وواجباتهم المتعلقة بالتوظيف والترقية.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد أبو سعود محمد. (2004). اتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين (الإصدار 01). مصر: دار النشر منشأة المعارف.
2. أحمد فتحي سرور2000الحماية الدستورية للحقوق و الحرياتمصر دار الشروق
3. الأمر رقم 06-03. (15 07, 2006). الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر العدد 46 ، معدل بالقانون 22-22 في 18 ديسمبر (ج ر 85-2022). تاريخ الاسترداد 17 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com
4. الأمر رقم 05-01. (06 27, 2005). الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 6 فبراير 2005 متعلق بقانون الجنسية ، المعدل والمتمم للامر رقم 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 ج ر العدد 15. تاريخ الاسترداد 11 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.jorqdp.com
5. الأمر رقم 66-133. (02 06, 1966). الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2يونيو 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج ر العدد 46. تاريخ الاسترداد 24 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com
6. الأمر رقم 66-156. (08 06, 1966). الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ج ر العدد 15 المعدل والمتمم قانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006. تاريخ الاسترداد 25 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزا ئرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

7. الأمر رقم 75-58. (26 09, 1975). الأمر رقم 75-58 المؤرخ 26 سبتمبر 1975في المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007 ج ر 31. تاريخ الاسترداد 29 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.jorapd.com

8. الأمر رقم 78-12. (05 09, 1978). الأمر رقم - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. تاريخ الاسترداد 29 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

9. التعليمة رقم 08. (18 10, 2014). التعليمة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المبقات والامتحانات المهنية. تاريخ الاسترداد 29 05, 2026، من النصوص القانونية: www.joradp.com

10. التعليمة رقم 24. (26 01, 2014). التعليمة رقم 24 المؤرخة في 26 جانفي 2014 لمعالي الوزير الأول المتضمنة إستكمال عمليات التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية. تاريخ الاسترداد 24 05, 2026، من الجمهورية الجزائرية الدايمقراطية الشعبية: www.jorqdp.com

11. المرسوم التنفيذي رقم 08-04. (19 01, 2008). مروم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر العدد 03 معدل بمرسوم تنفيذي 16-280 و مرسوم تنفيذي رقم 22-48 . تاريخ الاسترداد 29 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.jorqdp.com

12. المرسوم التنفيذي رقم 12-194. (25 04, 2012). المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات وافدارات العمومية وإجرائها ج ر العدد 26. تاريخ الاسترداد 05 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.jorapd.com

13. المرسوم التنفيذي رقم 194-12المرسوم التنفيذي رقم 194-12المؤرخ في 25أفريل 2012يحدد كيفيات تنظيم المسبقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات الغمومية وإجرائها ج ر العدد 26

14. المرسوم التنفيذي رقم 17-302. (22 10, 2017). المرسوم التنفيذي رقم 17-302 المؤرخ في 22 أكتوبر 2017 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإداارة السجون ج ر العدد 63. تاريخ الاسترداد 27 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

15. المرسوم التنفيذي رقم 165-19المرسوم التنفيذي رقم 165-19المؤرخ في 27ماي 2019المحدد لكيفيات تقييم الموظف ج ر العدد 34 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:www.joradp.com

16. المرسوم التنفيذي رقم 85-59. (23 03, 1985). المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذي لعمال المؤسات والإدارات العامة ج ر العدد 13. تاريخ الاسترداد 26 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

17. المرسوم التنفيذي رقم 95-293. (30 09, 1995). المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والادارات العمومية . تاريخ الاسترداد 25 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

18. المرسوم الرئاسي رقم 07-304. (29 09, 2007). المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات المزظفين ونظام دفع رواتبهم ج ر العدد 61. تاريخ الاسترداد 28 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطة الشعبية : www.jorapd.com

19. المرسوم الرئاسي رقم 09-221. (24 06, 2009). المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الديبلوماسيين والقنصليين ج ر العدد 38. تاريخ الاسترداد 30 05, 2026، من الجريدة الرمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

20. المرسوم الرئاسي رقم 20-442. (30 12, 2020). المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ، ج ر العدد 82. تاريخ الاسترداد 17 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الحزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.dz

21. المرسوم رقم 66-144. (02 06, 1966). المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق ب شروط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان ج ر العدد 46. تاريخ الاسترداد 28 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

22. المرسوم رقم 66-148. (2 06 1966). المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية.تاريخ الاسترداد 30 05 2026،جريدة من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:www.joradp.com

23. المعداوي, محمد يوسف. (1988). دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري (الإصدار د ط). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

24. المنشور رقم 09. (29 04, 2006). المنشور رقم 09 المؤرخ في 29 أفريل 2006 المتعلق بكيفيات الإلتحاق بالوظائف العمومية. تاريخ الاسترداد 18 05, 2026، من النصوص القانوتية والتنظيمية: www.joradp.com

25. أمينة مكناسيمجلة معابر، كرسي اليونسكو الأمير لثقافة السلام ومخبر حقوق الإنساني ،جامعة الجزائر 1مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية في التعليم الجامعي87-0401102

26. أنور أحمد رسلان. (1986). مجلة الإدارة العامة، معهد الادارة العامة، مصر. الأثار القانونية لأداء الوظيفي، 25 (50)، الصفحات 331-369.

27. إيجاد عفاف، بلكحل سهيلة. (2019). إصلاح الوظيفة العمومية كأداة للتنمية الإدارية في الجزائر ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، للحقوق تخصص تنظيم سياسي وإداري. كلية الحقوق و العلوم السياسية، غرداية: جامعة غرداية.

28. بلمازوزي مبروكة2015فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة و التأهيل دراسة حالية -مديرية الضرائب لولاية ورقلة، مدكرة مكملة لنيل شهاجة ماستر ، في الحقوق تخصص تنظيم سياسي وإداريكلية الحقوق والعلوم السياسيةجامعة قاصدي مرباح

29. بلمبروك عبد القادر. (2014). نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، في حقوق ، تخصص قانون إداري. كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

30. بلوزاغ حسنية2022مبدأ الحياد الإدارة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداريكلية الحقوق و العلوم السياسيةمستغانمجامعة عبد الحميد بن باديس

31. بن حصة سمية ، دراجي زهراء . (2024). مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداري. كلية الحقوق و العلوم السياسية، البويرة: جامعة آكلي محند أولحاج.

32. بن خالد فاتح. (2025). سلطات التصديق الإلكتروني ودورها في الضبط المتعلق بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين. مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة م.ج.إ.ج.ع، (الصفحات 305-307). الجزائر.

33. بن دراح علي إبراهيم. (2025). أحكام نفاذ القرار الإداري الإلكتروني . مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، (الصفحات 28-30). أفلو.

34. بن زكري إيمان 2016مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، في الحقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق و العلوم السياسيةبسكرةجامعة محمد خيضر

35. بن يحي علي2019معيار الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداريكلية الحقوق و العلوم السياسيةبسكرةجامعة محمد خيضر

36. بودربالة محمدمجلة حوليات، الجامعة الجزائر 1مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في نطاق الوظيفة العمومية26-350347

37. بوزاهر سلسبيل2020مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداريكلية الحقوق و العلوم السياسيةبسكرةجامعة محمد خيضر

38. بوضياف عمار. (2014). التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق (الإصدار 02). الجزائر: دار جسور للنشر والتوزيع.

39. جراد حفيظة. (2016). الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة م ئملة لنيل شهادة ماستر ،في حقوق ، تخصص قانون إداري. كلية الحقوق والعلوم الياسية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

40. جرورو علاء الدين 2024مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، في الحقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق و العلوم السياسيةمستغانمجامعة عبد الحميد بن باديس

41. خديجة رحموني; حامدي عصام. (2023). مبدأ الكفاءة كآلية لتجويد الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهاذة ماستر ، في الحقوق تخصص قانون إداري. كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي: جامعة الشهيد حمة لخضر.

42. خديجة عبيد; مناد نور. (2020). معيار الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،في الحقوق تخصص قانون إداري. كلية الحقوق و العلوم السياسية، غرداية: جامعة غرداية.

43. رشيد حباني. (2012). دليل الموظف والوظيفة العمومية –دراسة تحليلية لأحكام الأمر رقم 06–03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب.

44. زعباط عمرمجلة دفاتر السياسية و القانون،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلةمبدأ الشفافية في مجال نشاط الإدارة العمومية59-12371

45. زيان عيسى; فيصل عمراوي. (2023). الالنحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، في الحقوق، قانون اداري. كلية الحقوق والعلوم السياسية، المسيلة: جامعة محمد بوضياف.

46. سمية قداش، و رشيدة قريرة، مصطفى حجاح. (31 07, 2019). مجلة أفاق للبحوث والدراسات السداسية، دولية محكمة ، المركز الجامعي إليزي. أُثر النرقية الوظيفة على الالنزام التنظيمي، 2 (2)، الصفحات 161-183.

47. شمس الدين بشير الشريف 2014الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيقالإسكندريةدار الجامعة الجديدة

48. شمس الدين بشير الشريف 2011مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير ،في العلوم القانونية تخصص قانون إداريكلية الحقوق و العلوم السياسيةباتنةجامعة الحاج لخضر

49. عبد الحكيم سواكر. (2011). الوظيفة العمومية في الجزائر-دراسة تحليلية-على ضوء أراء الفقه واجتهاد القضاء (الإصدار 01). الجزائر: مطبعة مزوار.

50. عبد الكريم بلعرابي. (01 12, 2013). مجلة دراسات في الوظيفة العامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي نور البشير بالبيض. نظام الترقية في الوظيفة العمومية، 01 (01)، الصفحات 21-45.

51. عبيد خديجة; نور مناد. (2019). معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر. في الحقوق ،

تخصص قانون إداري. كلية الحقوق والعلوم السياسية، غرداية–الجزائر: جامة أكلي محند أولحاج.

52. غربي أحسنمجلة النبراس للدراسات القانونية،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي –تبسة_التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري11–4239

53. فاتح جلال، و عبد الرضى لحسيني. (2015). أثر التشكيل التوقيع الإلكتروني في القرار الإداري . كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط .

54. فتيحة دبابي; خيري سارة. (2017). نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،في العلوم القانونية والإدارية، تخصص قانون عام. كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة: جامعة 08 ماي 1945.

55. قانون رقم 14–06. (09 08, 2004). قانون رقم 14–06 المؤرخ في 09 غشت 2004 المتعلق بالخدمة الوطنية جر العدد 48. تاريخ الاسترداد 28 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

56. محمد مسعودي، و شبلوعة مبروك. (2022). مبدأ تكافئ الفرس في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام،. جيجل، كلية الحقوق والعلوم السياسية: جامعة محمد الصديق بن يحي.

57. محمد يحياويمجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة العربي تبسيمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية دراسة قانونية تحليلية844–72859

58. مرسوم التنفيذي رقم 17–322. (02 11, 2017). المرسوم التنفيذي رقم 17–322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في

المؤسسات والادارات العمومية ج ر العدد 66. تاريخ الاسترداد 30 05, 2026، من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: www.joradp.com

59. مسعودي عقبة. (2021). معيار الجدارة كأساس للإلتحاق بالوظائف العامة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، في حقوق ، تخصص قانون إداري. كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

60. منشور رقم 15. (29 04, 2006). منشور رقم 15 المؤرخ في 29 أفريل 2006 المتعلق بتنقيط معايير اختبار المترشحين في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية. تاريخ الاسترداد 30 05, 2026، من الصادر عن المدير العام للوظيفة العمومية: www.joradp.com

61. منشور رقم 25. (06 09, 2003). منشور رقم 25 المؤرخ في 6 أوت 2003 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات . تاريخ الاسترداد 29 05, 2026، من الصادر عن مدير العام للوظيفة العمومية: www.joradp.com

62. نبيلة شمشام; يونسي أحلام. (2023). دور تكافؤ الفرص التعليمية في تحقيق التنمية الإجتماعية (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص علم الإجتماع و التربية). كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحي.

63. نصيرة بلعيدةمجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، عن مخبر المؤسسات الدستورية والنظم السياسية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله –تيبازة– للإتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر رقم 22–030801–06

الفهرس

البسملة

الشكر والعرفان

الإهداء

تمهيد: .....2.....

الفصل الأول: الإطار النظري لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة

المبحث الأول:ماهية مبدأ الجدارة وأسسه القانونية للالتحاق بالوظيفة العامة 8

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة .....8.....

الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري 9

الفرع الثاني: خصائص مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية وأنواعه .....11.

الفرع الثالث: أهمية مبدأ الجدارة بالإلتحاق بالوظيفة العامة وأهدافه: .....21.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية. 23

الفرع الأول: التكريس الدستوري لمبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة: 23

الفرع الثاني: التكريس القانوني لمبدأ الجدارة: .....24.....

الفرع الثالث: التكريس في نصوص التنظيمية المكملة لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العامة : ...28

المبحث الثاني: علاقة مبدأ الجدارة بالمبادئ الأخرى .....31.....

المطلب الأول: علاقة مبدأ الجدارة والميزة الكفاءة. .....31.....

الفرع الأول: مفهوم مبدأ المساواة العامة (الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة) .....31.

الفرع الثاني:العلاقة التكاملية بين مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة .....33.....

الفرع الثالث: التوافق بين المبدأ الجدارة ومبدأ المساواة .....35.....

المطلب الثاني: المبادئ الإدارية المكملة لمبدأ الجدارة .....36.....

الفرع الثالث: مبدأ تكافؤ الفرص لمبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية 40

خلاصة الفصل الأول: .....41.....

الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ الجدارة والرقابة عليه

المبحث الأول: مبدأ الجدارة في للإلتحاق بالوظيفة العمومية .....45.....

المطلب الأول: شروط المقررة قانونا للالتحاق بالتوظيف .....45.....

الفرع الأول : الشروط العامة الواجب توافرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية

.....46.....

الفرع الثاني: الشروط الخاصة الواجب توفرها في المترشحين المقبلين على الالتحاق بالوظيفة العمومية .....53.....
المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة .....57.....
الفرع الأول: المسابقة على أساس الإختبارات .....57.....
الفرع الثاني: المسابقات على أساس الشهادات .....59.....
الفرع الثالث: التوظيف المباشر .....62.....
المبحث الثاني: تكريس مبدأ الجدارة في المسار المهني للموظف العام 66
المطلب الأول: الجدارة مقياس في التقييم والتكوين والترقية .....66.....
الفرع الأول: قياس جدارة الموظف العام من خلال عملية التقييم .....66....
الفرع الثاني: التكوين جدارة الموظف العام من خلال عملية التقييم .....70.
الفرع الثالث: تعتبر الترقية من بين موضوعات الأولى .....71.....
المطلب الثاني: فصل الموظف في الوظيفة العمومية لمبدأ الجدارة .....76.
خلاصة الفصل الثاني: .....82.....
خاتمة: .....Erreur ! Signet non défini.....
قائمة المصادر والمراجع: .....Erreur ! Signet non défini.....

الملخص:

من خلال دراسة تبين أن مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العامة يمثل أهم عنصر من العناصر المبادئ لتحقيق الادارة العمومية فعالة التي تقوم على الكفاءة والاستحقاق، باعتباره أنه يحقق المساواة بين المترشحين، وقد عمل المشرع الجزائري على إرساء هذا المبدأ من خلال الإعتماد على جملة من الشروط وآليات التوظيف وكذا تحديد الاجراءات الكفيلة بإختيار أفضل المترشحين.

وقد تناول الفصل الأول الجانب النظري للمبدأ من خلال توضيح مفهومه وبيان أهميته والأسس القانونية التي يستند إليها، مع إبراز علاقته بعدد من مبادئ الإدارية المكملة كالمساواة وتكافؤ الفرص والشفافية باعتبارها مبادئ تساهم مجتمعة في تحقيق المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة.

أما الفصل الثاني فقد تطرق الى جوانب تطبيقية لمبدأ الجدارة من خلال دراسة شروط وآليات التوظيف المختلفة المعتمدة في الوظيفة العمومية، وبيان دور المسابقات والفحوص المهنية وطرق التوظيف الأخرى في تجسيد هذا المبدأ على أرض الواقع، كما تم التطرق الى دور الرقابة في ضمان احترام قواعد التوظيف وحماية مبدأ الجدارة في مختلف التجاوزات التي قد تؤثر على النزاهة العلمية.

وعليه يمكن القول إن المشرع الجزائري حاول إرساء منظومة قانونية تهدف إلى تكريس مبدأ الجدارة وجعله معياراً أساسياً في الالتحاق بالوظيفة العمومية، غير أن فعالية هذا المبدأ تبقى مرتبطة بمدى التطبيق السليم للنصوص القانونية وتفعيل آليات الرقابة بما يضمن تحقيق العدالة والشفافية وتحسين أداء الإدارات العمومية..

Abstract

Through this study, it has been shown that the principle of merit in accessing public office represents one of the most critical foundational elements for achieving an effective public administration based on competence and qualification, as it guarantees equality among candidates. The Algerian legislator has endeavored to establish this principle by relying on a set of conditions and recruitment mechanisms, as well as defining the procedures necessary to select the best-qualified candidates.

The first chapter addressed the theoretical framework of this principle by clarifying its concept, demonstrating its significance, and highlighting the legal foundations upon which it rests. It further illustrated its relationship with several complementary administrative principles, such as equality, equal opportunity, and transparency, considering them collective contributors to achieving fairness in accessing public office.

The second chapter explored the practical aspects of the merit principle by examining the various recruitment conditions and mechanisms adopted within the public service. It demonstrated the role of competitive examinations, professional tests, and other employment methods in manifesting this principle on the ground. Additionally, it examined the role of oversight in ensuring compliance with recruitment regulations and safeguarding the principle of merit against various violations that could undermine administrative integrity.

Consequently, it can be concluded that the Algerian legislator has sought to establish a legal framework aimed at consecrating the principle of merit and making it a fundamental criterion for joining the public service. However, the effectiveness of this principle remains contingent upon the proper implementation of legal texts and the activation of oversight mechanisms, thereby ensuring the achievement of justice, transparency, and the enhancement of public administrations' performance.

Keywords: Merit Principle, Public Office, Public Administration, Algerian Legislator, Recruitment Mechanisms, Equal Opportunity.