وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية

إعداد الطالبين:

- شوشان عبد الحميد
- وناس علاء الدين

إشراف الأستاذة:

* هباز سناء

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أوشن حنان	أستاذ	خنشلة	رئيسا
هباز سناء	أستاذ محاضر أ	خنشلة	مشرفا ومقررا
حشوف لبنى	أستاذ محاضر أ	خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْما﴾

﴿طـه: 114﴾

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله كثيرا الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع ونرجوا أن يكون مرجعا ينتفع به.

وفي هذا المقام نتقدم بالشكر إلى الأستاذة الدكتورة "هباز سناء" التي منحتنا ثقتها وتولت قبولها مهمة الإشراف رغم إنشغالاتها العلمية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على حبها وتقديرها للعمل، فلها خالص الإمتنان والتقدير والعرفان.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر للجنة المناقشة كل بإسمه ورتبته

لا ننسى أيضا الأساتذة الذين رافقونا في مشوارنا الجامعي بكل جهد وتواضع وتيسير

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة

وفي الأخير جاز الله الجميع خير الجزاء وشرح صدورهم للعلم وأنار بصائرهم به

مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في الدولة المعاصرة مكانة محورية ضمن البنيان المؤسسي الوطني باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية لممارسة السلطة العامة وتجسيد وظائف الدولة، وإلى جانب اضطلاعها بأدوارها السياسية والإدارية داخل النظام المؤسساتي فإنها تُعد مطالبة بمواكبة متطلبات العصرنة والتحديث من خلال إحكام تسيير مواردها البشرية كمّا ونوعا وتوجيهها بكفاءة نحو خدمة أهداف التنمية المستدامة وتحقيق الفعالية الإدارية.

ان بناء الوظيفة العمومية وتطويرها في الدول الحديثة ذات التقاليد الإدارية الراسخة مشروعا سياسيا واستراتيجيا لا يقل أهمية عن باقي المشاريع الوطنية الكبرى، الأمر الذي جعلها محل اهتمام متزايد من قبل فقهاء القانون العام وشُراحه وكذا المختصين في علوم الإدارة العامة والقائمين على تسيير هذا القطاع، فأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في العالم المعاصر ترتكز ضمن استراتيجياتها التنموية على الاستثمار في المورد البشري، مع اعتماد منطق الكفاءة والفعالية باعتباره الأساس الحقيقي لتحقيق الأداء الإداري الأمثل وضمان جودة المرفق العام.

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف من المبادئ الأساسية التي ترتكز عليها منظومة الوظيفة العمومية ويقتضي في مدلوله العام إخضاع الالتحاق بالوظائف العمومية والاستمرار فيها لمعايير الجدارة والقدرة والاستحقاق بعيدا عن مظاهر المحاباة والمحسوبية والاعتبارات الشخصية، ولا يقتصر نطاق تطبيق هذا المبدأ على مرحلة الولوج إلى الوظيفة العمومية فحسب وإنما يمتد ليشمل مختلف مراحل المسار المهني للموظف بما يفرض ضرورة اعتماد آليات قانونية وإدارية فعالة تكفل تجسيده وضمان احترامه عمليا.

تبرز أهمية هذا المبدأ باعتباره أساسا لاختيار شاغلي الوظائف العمومية في أن فعالية الأداء الإداري لا تتوقف فقط على مدى جودة التنظيمات والأنظمة الإدارية المعتمدة وإنما ترتبط بصورة أوثق بكفاءة الموارد البشرية المكلفة بتنفيذها وتجسيدها عمليا، فمهما

بلغت الأنظمة الإدارية من الدقة والإحكام فإنها تظل غير قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة منها في غياب موظف كفء يمتلك المؤهلات والقدرات اللازمة لأداء مهامه بكفاءة وفعالية.

تسعى المرافق العامة بصورة مستمرة إلى تحقيق التقدم والتطور من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة والارتقاء بمستوى أدائها وذلك عبر اعتماد آليات حديثة لتقييم الأداء وقياس مدى رضا المواطنين عن الخدمات العمومية باعتبار أن تحقيق رضا المنتفعين يُعد مؤشرا أساسيا على فعالية المرفق العام ونجاعة تسييره.

إن استمرارية المرافق العامة الخدمية في أداء نشاطها وضمان تطورها تبقى مرتبطة بمدى كفاءة موظفيها وقدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم بفعالية واحترافية، الأمر الذي يجعل العنصر البشري الركيزة الأساسية لتحقيق جودة الخدمة العمومية وتحسين مردودية المرفق العام.

1-أسباب إختيار الموضوع:

ان أسباب اختيار هذا الموضوع تعود لاعتبارات موضوعية وأخرى ذاتية؛ فمن **الناحية الموضوعية** تبرز أهمية مبدأ الكفاءة في مجال الوظيفة العمومية باعتباره من الدعائم الأساسية لضمان فعالية المرفق العام وتحقيق جودة الأداء الإداري فضلا عن محدودية الدراسات المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع في إطار الوظيفة العمومية في الجزائر، أما من **الناحية الذاتية** فيرتبط اختيار الموضوع بصلته الوثيقة بواقع المجتمع، لاسيما في ظل تزايد اهتمام فئة واسعة من الباحثين عن العمل بمسألة الولوج إلى الوظائف العمومية، وما يثار بشأن مدى شفافية مسابقات التوظيف وإمكانية تأثرها بمظاهر المحاباة والمحسوبية، الأمر الذي قد ينعكس سلبا على الثقة المفترض قيامها بين الإدارة والمواطن.

2-أهمية الموضوع:

ان أسباب اختيار الموضوع هو ما يميزه عن غيره من الدراسات المتعلقة بالوظيفة العمومية بكونها تتناول موضوعا لم يحظ بالقدر الكافي من البحث والتحليل والمتمثل في التعيين في الوظيفة العمومية كما تعالج إحدى أبرز الإشكاليات المرتبطة به والمتمثلة في مدى تكريس وتطبيق مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف العمومية واختيار المترشحين لها فضلا عن الآثار والإشكالات التي قد تترتب عن غياب هذا المبدأ، وقد حرص المشرع على تكريس مبدأ الكفاءة من خلال إضفاء الطابع الدستوري عليه، إلى جانب تجسيده ضمن جملة من النصوص القانونية.

3-أهداف الموضوع:

يهدف هذا البحث إلى إبراز ضرورة تكريس مبدأ الكفاءة في التوظيف في مجال الوظيفة العمومية من خلال تحليل النصوص الدستورية ومختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بما ينسجم مع التطورات والتحولات التي يشهدها المجتمع، وذلك بغرض تعزيز مبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظائف العمومية وضمان فعالية الأداء الإداري وتحقيق المصلحة العامة.

4-الإشكالية:

من خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

كيف يساهم مبدأ كفاءة الموظف في تحسين الخدمة العمومية؟

5-المنهج المتبع في الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع محل الدراسة والذي يستند أساسا إلى النصوص الدستورية والقانونية المنظمة للوظيفة العمومية فإن الضرورة المنهجية تقتضي اعتماد كل من **المنهج الوصفي والمنهج التحليلي**، كون المنهج الوصفي يستخدم لعرض الإطار المفاهيمي والتنظيمي، في حين يُعتمد المنهج التحليلي دراسة وتحليل النصوص القانونية

ذات الصلة والكشف عن العلاقة القائمة بين سياسة التوظيف واستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءات والمؤهلات العالية.

6-الدراسات السابقة:

فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة نأخذ منها: سلوى تيشاب. (2010/2009). أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس.

7-صعوبات البحث:

تتمثل صعوبات البحث أساسا في ندرة المراجع والدراسات المتخصصة التي تناولت مبدأ الكفاءة في التوظيف في مجال الوظيفة العمومية بصورة مستقلة، إذ إن أغلب المراجع المتاحة تكتفي بمعالجة مبدأ الكفاءة في إطاره العام، دون التعمق في تجليات تطبيقه وآليات تكريسه كمبدأ فعّال في مجال الوظيفة العمومية وآثاره على فعالية الأداء الإداري وجودة الخدمة العمومية.

8-التصريح بخطة البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة سار هذا البحث وفق الخطة الآتية:

الفصل الأول: الإطار النظري والقانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف.

الفصل الثاني: الإطار الإجرائي لتطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية.

الفصل الأول:
الإطار النظري والقانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الكفاءة الأساس الذي تقوم عليه الإدارة العامة الحديثة باعتباره الضمانة الأساسية لفعالية المرفق العام واستمراريته، حيث كرس المشرع هذا المبدأ كمعيار جوهري للالتحاق بالوظائف العامة تماشيا مع المبادئ الدستورية التي تقر بالمساواة بين المواطنين في تقلد المناصب بناء على الجدارة والاستحقاق. إن الانتقال من الأساليب التقليدية في التوظيف إلى اعتماد معايير موضوعية تستند إلى القدرات العلمية والعملية للمترشحين، يعكس رغبة المشرع في تحسين أداء الموارد البشرية وتكريس الشفافية في التدبير الإداري، مما يجعل من دراسة الإطار النظري والقانوني لهذا المبدأ ضرورة علمية لتحديد مفاهيمه وأبعاده القانونية.

يتناول هذا الفصل من خلال مبحثين الجوانب الموضوعية والإجرائية لمبدأ الكفاءة، حيث خصص **المبحث الأول** للإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة والتوظيف، أما **المبحث الثاني** فيركز على صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة والتوظيف

إن دراسة الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة والتوظيف مدخلا أساسيا لفهم فلسفة التسيير الإداري الحديثة التي تتبناها الدولة، حيث يسعى المشرع من خلال المنظومة التشريعية للوظيفة العمومية إلى إرساء قواعد موضوعية تضمن اختيار العناصر الأكثر قدرة على تحقيق المصلحة العامة، إن تكريس هذا المبدأ لا يعد مجرد إجراء تنظيمي بل هو استجابة لمتطلبات النجاعة الإدارية التي تفرض انتقاء الموظفين بناء على معايير الجدارة والتميز العلمي والمهني، بعيدا عن الاعتبارات الشخصية أو الذاتية، وهو ما يستوجب ضبط المفاهيم المتعلقة بهذا المبدأ وتحديد تجلياته القانونية وعلاقاته البينية مع المفاهيم المجاورة له في الوسط الوظيفي.

يرتكز هذا المبحث على معالجة الجوانب المفاهيمية لمبدأ الكفاءة من خلال مطلبين أساسيين، حيث يتناول **المطلب الأول** مفهوم مبدأ الكفاءة عبر تحديد ماهيته اللغوية والاصطلاحية، أما **المطلب الثاني** يتناول صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة

يعد نظام الكفاءة الركيزة الأساسية التي اعتمدها المشرع لتطوير الإدارة الحديثة وتطهيرها من ممارسات المحسوبية والفساد السياسي، حيث يقوم هذا النظام على إرساء مبادئ الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص في تولي الوظائف العمومية، وقد جسد هذا التوجه من خلال وضع معايير موضوعية ترتكز على القدرات العلمية والعملية لضمان النهوض بالأجهزة الإدارية وتحقيق الفعالية في أداء المرفق العام، سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة:

أ التعريف اللغوي: يستند نظام الكفاءة في المفهوم اللغوي إلى ما أورده ابن منظور في لسان العرب بأن الكفء هو النظير والمساوي، بينما يمثل هذا النظام من الناحية الاصطلاحية مجموعة القواعد والتعليمات لتنظيم شؤون الموظفين، والتي ترتكز على أن تعيين الموظف أو ترقيته يستند حصرا إلى مستوى أدائه للأعمال والمهام اليومية المنوطة به، مما يكرس مبدأ الاستحقاق المهني كبديل للممارسات التقليدية (صبري حلبي، 2008، الصفحات 83-84).

ب التعريف الإصطلاحي: يتطلب تحديد مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف الرجوع إلى أحكام الدستور والقوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية، وبالرغم من عدم النص صراحة على مصطلح الكفاءة في الوثيقة الدستورية أو تقديم تعريف محدد له، إلا أنه أقر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، وهو ما يعد دسترة ضمنية لمبدأ الكفاءة، إذ تعني المساواة القانونية حق جميع المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية متى توفرت فيهم الشروط والمؤهلات القانونية التي تعد ترجمة عملية لمبدأ الكفاءة والصلاحية (شمس الدين، 2014، صفحة 25).

وقد جاءت في القوانين الأساسية للوظيفة العمومية ذات المسلك بعدم إيراد تعريف جامع لمبدأ الكفاءة، وهو توجه تشريعي منطقي يهدف إلى وضع قواعد عامة ومجردة مع ترك مهمة التحديد المفاهيمي للفقه والقضاء، وبالاستناد إلى الفقه الإداري المقارن، تبرز صعوبة وضع تعريف مانع للكفاءة باعتبارها صفة ذاتية تتشكل من عناصر متعددة، غير أن المحاولات الفقهية ومنها تعريف الأستاذ توزلي دليم تشير إلى أن هذا المبدأ يمثل النظام الذي يرتكز فيه اختيار الموظفين واستبقاؤهم على أساس الصلاحية والمقدرة بعيدا عن أي اعتبارات تقوم على المحابا (صبري حلبي، 2008، صفحة 85).

ان مبدأ الكفاءة هو المعيار الأساسي الذي تتقيد به السلطة المختصة بالتعيين عند شغل الوظائف العامة، حيث يوجب استبعاد أي أساس آخر للاختيار، ولا يقتصر إعمال هذا المبدأ على مرحلة الالتحاق بالوظيفة فقط، بل يمتد ليشمل المسار المهني للموظف بحيث يظل بقاؤه في منصبه مرهونا بقدرته على القيام بأعبائه الوظيفية على أكمل وجه، وبالرغم من ذلك، فإن هذا التعريف لم يشر صراحة إلى مبدأ تكافؤ الفرص، وهو المبدأ المنصوص عليه في العديد من التشريعات الحديثة، مما يستوجب البحث عن تعريف شامل يتفادى هذا النقص ويجمع بين المقدرة الذاتية وضمان المساواة الفعلية بين جميع المترشحين.

يُعرّف الدكتور السيد المعداوي مبدأ الكفاءة بأنه المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على أساس الصلاحية، وليس على أساس المحسوبية السياسية والاجتماعية. وتكمن أهمية هذا التعريف في جمعه بين عنصري الصلاحية الذاتية للمرشح وضمان تكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين، مما يشكل ضمانة قانونية تحمي الوظيفة العامة من المؤثرات الخارجية التي لا تستند إلى الكفاءة المهنية (شمس الدين، 2014، صفحة 28).

يتميز تعريف الدكتور المعداوي بتلافيه للنقص المتعلق بمبدأ تكافؤ الفرص، غير أنه واجه انتقادا لعدم إشارته الصريحة إلى اعتماد الكفاءة كمعيار للاستمرار والبقاء في

الوظيفة العامة، واكتفائه بجعلها أساسا للاختيار فحسب، وبناء على الملاحظات الموجهة للتعاريف السابقة، يمكن صياغة تعريف لمبدأ الكفاءة يتجاوز هذه الثغرات، حيث يُعرف بأنه المبدأ الذي يكفل تحقيق المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها دون غيرها.

كما يمكن تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف بأنه أسلوب اختيار الموظفين العموميين وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم بناء على أسس موضوعية، قوامها القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وذلك عن طريق اعتماد امتحانات التسابق كوسيلة تقييمية تضمن النزاهة والمساواة في شغل المناصب العامة (فيرم، 2004/2003، الصفحات 14-15).

يتسم مبدأ الكفاءة في التوظيف بخصائص جوهرية تضمن فاعلية الإدارة العامة، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

- اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة والمؤهلات المطلوبة.
- إسناد عملية تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف إلى لجان محايدة ومستقلة لضمان النزاهة.
- اعتماد امتحانات التسابق كآلية وحيدة لاختيار الموظفين، مما يقصي معايير الولاء أو الانتماء السياسي.
- التأكيد على أن التعيين في الوظيفة العامة يقوم على أساس الصلاحية المهنية، وليس كمكافأة على خدمات سياسية أو حزبية.
- ضمان الحياد السياسي للموظفين المدنيين أثناء أداء مهامهم الوظيفية.
- اعتماد الكفاءة كمعيار أساسي ووحيد للترقية في المسار المهني (طارق حسنين، 1998، صفحة 148).

ويرتكز هذا المبدأ على المسابقات العامة كأداة للتوظيف، مما يساهم في تفعيل الرقابة الشعبية لضمان اختيار العناصر المؤهلة لشغل المناصب العامة، وقد اعتمدت العديد من الدول هذا النظام كوسيلة وقائية لتحقيق الكفاية الإدارية، فضلا عن دور هذا المبدأ في توجيه ولاء الموظفين نحو الدولة ورعاية مصالحها العليا بعيدا عن نظم المحاباة.

الفرع الثاني: أسس مبدأ الكفاءة في التوظيف

يتحدد الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة من خلال تأصيله ضمن المصادر القانونية، سواء عبر الالتزام بما تضمنته المواثيق الدولية التي تناولت هذا الموضوع عملا بأحكام دستور ومن خلال القواعد التي نص عليها الدستور الجزائري والنصوص التشريعية والتنظيمية للوظيفة العمومية، وعليه يتم تحديد مبدأ الكفاءة في التوظيف بالجزائر وفق العناصر التالية:

أولا: الدساتير

يعد الدستور القانون الأساسي للدولة الذي يرسخ المبادئ العامة والموجهات الأساسية في مختلف الميادين، وفي سياق التوظيف، تشكل الوظيفة العمومية أحد أبرز النشاطات التي تضطلع بها الدولة، حيث تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة أحكاما منظمة لها، ويبرز مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة كأحد تلك المبادئ الجوهرية، وبالرجوع إلى دستور 1963، يتبين أن هذا المبدأ لم يرد فيه صراحة أو ضمنا، وهو ما يرجع إلى حداثة التجربة في صياغة وإعداد النصوص القانونية آنذاك (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1963).

نص دستور 1976 في المادة 41 على أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لجميع المواطنين بالتساوي دون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية، وبذلك تم اقرار مبدأي المساواة والكفاءة كقاعدتين متلازمتين في عملية التوظيف، انطلاقا من أن المساواة القانونية تقتضي بالضرورة الخضوع لمعايير

الاستحقاق التي يتطلبها شغل المنصب العمومي (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1976).

أقر دستور 1989 في ظل التحول نحو النظام الرأسمالي والتركيز على الحقوق السياسية والحريات الفردية مبدأ مساواة جميع المواطنين في تقلد وظائف الدولة بموجب المادة 48، والتي نصت على عدم وجود شروط أخرى سوى تلك التي يحددها القانون، حيث تضمنت هذه المادة إشارة صريحة إلى مبدأ المساواة في التوظيف وإشارة ضمنية إلى مبدأ الكفاءة (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1989).

أقرت أيضا المادة 51 من دستور 1996 صراحة هذا المبدأ (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1996)، حيث جاءت صياغتها متوافقة مع مضمون المادة 48 من دستور 1989.

كما كرس التعديل الدستوري لسنة 2020 مبدأ الكفاءة كمعيار أساسي لتولي الوظائف والمناصب العليا في الدولة، حيث تضمن الدستور نصوصا صريحة تؤكد على ضرورة اعتماد المؤهلات العلمية والقدرات المهنية في التعيينات، ويهدف من خلال هذا التوجه إلى ضمان جودة الأداء المرفقي وعصرنة الإدارة العمومية بعيدا عن المحسوبية، وهو ما يعكس الرغبة في تكريس الشفافية وتكافؤ الفرص بين المواطنين في تقلد المسؤوليات بناء على الاستحقاق وحده.

ثانيا: القوانين والتنظيمات

يستمد مبدأ الكفاءة في التوظيف أساسه القانوني من القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، حيث تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 في مادته 5 نصا صريحا يقضي بعدم التمييز بين الجنسين عند تطبيق أحكامه، مع اشتراط توافر الاستعداد البدني الذي يعد مظهرا من مظاهر الكفاءة والصلاحية الصحية المطلوبة لشغل الوظيفة، ويهدف من خلال هذا الربط القانوني إلى ضمان قدرة الموظف على أداء المهام

المنوطة به بناء على معايير موضوعية تحدد مدى ملامسته للمتطلبات الجسدية والمهنية للمنصب (الأمر رقم 66-133، 1966).

تضمنت آليات تكريس مبدأ الكفاءة اعتماد أسلوب المسابقة كقاعدة عامة للالتحاق بالوظائف العمومية، وتتم عملية التوظيف تبعا لإحدى الكيفيتين أو كلتيهما والمتمثلة في المسابقات على أساس الاختبارات أو المسابقات على أساس الشهادات لضمان اختيار العناصر الأكثر كفاءة وتأهيلا لتلبية متطلبات الخدمة العمومية وفقا لمعايير الاستحقاق والنزاهة (مصطفى ، 1985، صفحة 88).

عزز مبدأ الكفاءة في التوظيف بشكل أكثر قوة من خلال القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، حيث استند هذا القانون إلى نظام دقيق لتصنيف مناصب العمل يجعل من تقلد وظائف القطاع العام أمرا متعذرا على من يفتقرون إلى الشهادات والمؤهلات المطلوبة، وقد عرفت المادة 9 من ذات القانون منصب العمل بأنه مجموعة المهام المعينة التي يؤديها العامل بانتظام ضمن إطار توزيع المهام المنوطة بجماعة العمل التي ينتمي إليها، وهذا من أجل تحديد ضمان شغل المناصب بناء على معايير مهنية وتقنية تكرس أحقية الكفاءة في ممارسة المسؤوليات الوظيفية (قانون رقم 78-12، 1978).

تضمنت المادة 34 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نظام المسابقة كأسلوب أساسي وحيد لتولي الوظائف، حيث ربط مبدأ الكفاءة بمفهوم التنافسية والاستحقاق المهني لهدف اعتماد المسابقات إلى تجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة عبر إخضاع المترشحين لمعايير تقييم موضوعية تبرز قدراتهم العلمية والعملية، وهو ما يجعل من النجاح في هذه المسابقات دليلا قانونيا على حيازة الكفاءة المطلوبة لممارسة المهام الوظيفية بكفاءة واقتدار (مرسوم رقم 85-59، 1985).

جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ الكفاءة كقاعدة جوهرية لتولي الوظائف العامة، حيث حددت المادة 80 منه طرق الالتحاق

بالوظيفة والمتمثلة في المسابقة على أساس الاختبارات، والمسابقة على أساس الشهادات، والفحص المهني، بالإضافة إلى التوظيف المباشر للمترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا لدى مؤسسات تكوين مؤهلة، وتعد هذه الآليات الوسيلة القانونية لانتقاء المترشحين الأكثر كفاءة لشغل المناصب، كما أكدته المادة 81 على أن إعلان نجاح المترشحين يتم بناء على قائمة ترتيبية تضعها لجنة مختصة وفق معيار الاستحقاق، مما يعكس الحرص على ضمان النزاهة في التوظيف، ويظهر جليا أن إدراج التوظيف المباشر ضمن هذه الطرق لا يتنافى مع مبدأ الكفاءة، لكونه يستهدف فئة تلقت تكوينا نوعيا وتخصصيا في مؤسسات مؤهلة مما يكسبها الأهلية اللازمة لممارسة المهام الوظيفية (الأمر رقم 06-03، 2006).

المطلب الثاني: تعريف التوظيف وأهميته

يعتبر التوظيف العملية القانونية والإدارية التي بموجبها يتم اختيار الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في هيكل الإدارة العامة، حيث عرف من خلال الآليات القانونية التي تضمن انتقال المترشح من صفة المواطن إلى صفة الموظف العام وفق شروط موضوعية، سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: تعريف الموظف

أولا: تعريف التوظيف لغة واصطلاحا

1-تعريف التوظيف لغة:

يشتق مصطلح التوظيف من الفعل وظف توظيفا، ويقصد به لغة واصطلاحا عملية استخدام أو تشغيل الموارد المادية أو البشرية بهدف خلق قيمة مضافة، حيث يرى في هذا المفهوم وسيلة لتحقيق عوائد وأرباح من خلال توظيف الأموال، بينما ينصرف المعنى في الجانب الإداري والمهني إلى استخدام العمال والموظفين بغرض إنتاج سلع وتقديم خدمات عمومية، ويقوم هذا التصور على فكرة الاستثمار الأمثل للقدرات البشرية والمؤهلات

المتاحة لضمان سيرورة النشاط الاقتصادي والإداري بما يحقق الأهداف المسطرة للمؤسسات والهيئات العمومية (حباني، 2007، صفحة 52).

2- تعريف التوظيف إصطلاحا

يُعرف التوظيف بأنه مجموعة الإجراءات والعمليات القانونية والتقنية الرامية إلى اختيار المترشح الأنسب لشغل منصب محدد، وهو مصطلح يتداخل مع مفهوم التشغيل من حيث الغاية، حيث ينصرف معنى التوظيف إلى تكليف الفرد بمسؤوليات وواجبات وظيفية معينة داخل الهيئة المستخدمة، بينما يشير التشغيل إلى سد الشغور في المناصب وتلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية لضمان توفير الكوادر المؤهلة عبر اللجوء إلى مختلف الوسائل القانونية التي تتيح انتقاء وتعيين الأشخاص القادرين على أداء المهام بفعالية (تيشاب، 2010/2009، صفحة 21).

ان التوظيف هو الوظيفة الشاملة لكل الوظائف ويقوم على البحث عن مصادر الكفاءات واستقطاب العناصر المتميزة للالتحاق بالهيئة المستخدمة مع العمل على تحفيزها للاستمرار فيها، ويمثل التوظيف سلسلة زمنية متكاملة من العمليات القانونية التي تهدف إلى البحث عن الأفراد واختيارهم وفق معايير محددة، كما يعد نشاطا إداريا يقتضي الإعلان عن المناصب الشاغرة وجذب الكوادر المؤهلة للعمل، وذلك بغرض تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة وضمان كفاءة أدائها المرفقي.

فالتوظيف هو العملية المستمرة والمتكاملة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة التي تتمتع بالقدرة والرغبة والأهلية للعمل وتنظيم البحث عن هذه العناصر واستقطابها للالتحاق بالهيئات المستخدمة، وتتضمن هذه العملية اختيار أفضل المترشحين وإعدادهم للمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية، مع العمل على تحفيزهم وضمان استمراريتهم في الوظيفة لترسيخ قيم الولاء والتعاون وتعزيز روح الجماعة داخل بيئة العمل بما يضمن استقرار المرفق العام وتطوير أدائه (رفعت عبد الحليم، 2005، صفحة 205).

من خلال ماسبق نجد أن تعريف التوظيف هو نشاط إداري وقانوني يستهدف البحث عن العناصر البشرية المؤهلة لشغل مناصب العمل بصفة دائمة، وذلك من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها القائمون على هذه المهمة لترغيب الكفاءات في الالتحاق بالمناصب الشاغرة، وتتضمن هذه العملية اختيار المترشح الأنسب وتعيينه بصفة مؤقتة، حيث يخضع الموظف الجديد لفترة تجريبية تحدد مدى أهليته للاستمرار في مهامه، فإذا أثبت الموظف خلال هذه الفترة قدرته وكفاءته في تأدية واجبات المنصب يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي بينما يتم الاستغناء عنه في حالة عدم إثبات صلاحيته للمنصب المشغول.

الفرع الثاني: أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الجوهري الذي يتم من خلاله توفير الاحتياجات من الموارد البشرية، حيث يمثل ركنا أساسيا في استراتيجية إدارة الموارد البشرية التي تضطلع بمهام إدارة شؤون العاملين طوال مسارهم المهني، وتتجلى هذه الأهمية في كون التوظيف حلقة وصل ضمن عملية تكوين الموارد البشرية التي تضم وظائف متسلسلة ومتكاملة مثل تصميم وتحليل العمل وتخطيط الموارد البشرية والتدريب والتقييم، من أجل ضمان توفير مورد بشري كفء يخدم أهداف المنظمة، نظرا للارتباط الوثيق لعملية التوظيف بالوظائف السابقة لها واللاحقة عليها في المنظومة الإدارية، فعملية التوظيف تعتمد على البيانات التي توفرها عملية تصميم وتحليل الوظائف ليستفيد من المعلومات المتعلقة بطبيعة الوظيفة وشروط شاغلها في وضع معايير انتقاء موضوعية تضمن اختيار الأنسب من بين المترشحين، كما ترتبط عملية التوظيف وثيقا بتخطيط الموارد البشرية الذي يتولى التحديد النوعي والعددي للاحتياجات البشرية الحالية والمستقبلية وفقا لحجم العمل، ويظهر الارتباط جليا مع عملية التدريب وتنمية المهارات، إذ إن نجاح اختيار الموظفين يسهل تأهيلهم ويقلل التكاليف التي قد تتحملها الهيئة

المستخدمة، كما تتكامل هذه العملية مع تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف بعد انقضاء الفترة التجريبية للموظف (تيشاب، 2010/2009، صفحة 22).

تتجلى أهمية التوظيف في الأهداف الاستراتيجية التي وعلى رأسها إرساء قاعدة وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، ويتحقق ذلك من خلال إيجاد أقصى درجات التوافق بين المؤهلات الذاتية للمترشح والمتطلبات التقنية والمهنية للمنصب الشاغر والحرص على مواءمة مواصفات الشخص مع طبيعة المسؤوليات الملقاة على عاتقه، ويمكن حصر المواصفات الجوهرية الواجب توافرها في الفرد

تتمثل محددات الكفاءة التي يتم اعتمادها في عملية التوظيف ضمن مجموعة من المعايير المتكاملة، حيث يأتي في مقدمتها التأهيل العلمي من حيث النوع والمستوى الأكاديمي، بالإضافة إلى الخبرة العملية المقاسة بمجال التخصص وعدد سنوات الممارسة الفعلية، كما يتم التركيز على المهارات الشخصية سواء كانت يدوية تقنية أو ذهنية تحليلية، وتؤخذ بعين الاعتبار المواصفات الشخصية كالسن والنوع، إلى جانب التركيب الجماعي للفرد الذي يشمل الأصول الاجتماعية والعادات والتقاليد، وصولا إلى التركيب النفسي الذي يضم الدوافع والاتجاهات والإدراك والتوازن الانفعالي وضمان اختيار الكفاءات التي تتلاءم خصائصها الذاتية والموضوعية مع البيئة الوظيفية ومتطلبات المرفق العام (ريحي مصطفى، 2007، صفحة 241).

تتحدد متطلبات الوظيفة وفق ضرورة أداء واجبات مهنية محددة، وتحمل مسؤوليات معينة تفرضها طبيعة المنصب، بالإضافة إلى ممارسة سلطات وصلاحيات قانونية مضبوطة من خلال تحديد هذه المتطلبات إلى تقليل الجهد والنفقات الموجهة للأنشطة الإدارية اللاحقة، لا سيما في مجال التدريب واستقطاب فئات ملائمة ومميزة تتمتع بالكفاءة والتأهيل المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة، مما يضمن تقليص الفجوة بين قدرات الموظف واحتياجات المنصب وتحقيق النجاعة في تسيير المورد البشري (عمرو وصفي، 2005، صفحة 311).

المبحث الثاني: صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف

تمثل صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف انعكاسا عمليا للمبادئ الدستورية والقانونية التي تحكم تسيير المرفق العام وإيجاد توازن دقيق بين حق المواطن في المساواة وبين حق الإدارة في اختيار الأجدر والأكثر كفاءة، إن تجسيد هذا المبدأ لا يقتصر على مجرد نصوص نظرية، بل يمتد ليشمل آليات إجرائية متعددة تتنوع بتنوع طرق الالتحاق بالوظيفة العامة مما يبرز الأهمية البالغة لتحديد العلاقة الارتباطية بين الكفاءة وبين الضمانات القانونية الأخرى التي تمنح للوظيفة العمومية مصداقيتها وفعاليتها (السلمي، 1985، صفحة 119).

سيتم تناول صور مبدأ الكفاءة في التوظيف في **المطلب الأول**، ثم علاقة مبدأ الكفاءة بمبادئ الوظيفة العمومية في **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف

يقوم مبدأ الكفاءة في التوظيف على اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم بناء على معيار الصلاحية الفعلية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وقد تم تحديد ثلاثة أنواع تتشكل منها الكفاءة المطلوبة لشغل الوظيفة العامة وهي الكفاءة الأخلاقية والمهنية والصحية من خلال اشتراط الكفاءة الأخلاقية إلى ضمان نزاهة الموظف وحسن سيرته وسلوكه بما يتوافق مع شرف الوظيفة، بينما تعني الكفاءة المهنية امتلاك المعارف العلمية والمهارات التقنية الضرورية لأداء المهام، في حين تضمن الكفاءة الصحية قدرة الموظف البدنية والنفسية على ممارسة نشاطه الوظيفي بانتظام، ويؤدي توافر هذه الأنواع مجتمعة إلى إثبات الجدارة المطلوبة لتولي المسؤولية داخل الإدارة العمومية (اسماعيل قيرة، 2007، صفحة 87)، وسنتطرق من خلال هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: الكفاءة الأخلاقية

لما كان الموظف العام ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها، مما استوجب إقرار الصلاحية الأخلاقية كشرط جوهري للقيام بأعباء الوظيفة، حيث تعد الأخلاق الحميدة وحسن السمعة معيارين ضروريين لتقلد الوظيفة العمومية والاستمرار فيها، ويهدف من خلال هذا الاشتراط إلى تعزيز ثقة المواطنين في الإدارة وضمان أهلية الموظف لممارسة الصلاحيات الموكلة إليه، وتعرف الصلاحية الأخلاقية بأنها مجموعة من الصفات والخصال الذاتية التي يتحلى بها الشخص والملازمة لسلوكه وشخصيته والتأكد منه لضمان نزاهة المرفق العام وترسيخ قيم الاستقامة في العمل الإداري.

استقرت التشريعات الوظيفية على أن توافر الصلاحية الأخلاقية في المترشح للوظيفة يستند إلى معيارين أساسيين، حيث يتمثل المعيار الإيجابي في ضرورة تمتع الشخص بحسن السمعة والسيرة الطيبة، بينما يتمثل المعيار السلبي في خلو سجله المهني والقضائي من سوابق محددة، ويشترط في هذا الصدد عدم سبق فصل الموظف من الخدمة

بقرار تأديبي، وكذا عدم صدور حكم قضائي نهائي ضده بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة. (أنور حمد، 1990، صفحة 217).

أولا: حسن السمعة

يثير هذا الشرط العديد من الإشكالات القانونية والعملية نظرا لكونه معيارا مرنا واسع النطاق يصعب ضبطه وتحديده بدقة، كما يمنح جهة الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقييم مدى توافره لدى المترشح، وقد يؤدي توسع في منح هذه الصلاحية للإدارة إلى احتمال حدوث سوء تقدير عند تقييم العقائد أو الأفكار الخاصة والمهنية للمترشح، مما قد يترتب عليه رفض الالتحاق بالوظيفة بناء على معايير غير موضوعية. (مجدوب، 2002، صفحة 309).

سعى القضاء الإداري المقارن إلى ضبط مفهوم حسن السمعة والسيرة بتعريفها بأنها مجموع ما يُعرف عن المرء من صفات حميدة أو غير حميدة يتداولها الناس وتستقر في الأذهان كحقيقة واقعة، ويشدد على أن شرط حسن السمعة ليس مجرد قيد للالتحاق بالوظيفة العمومية فحسب، بل هو التزام مستمر يرافق الموظف طوال مساره المهني، فإذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الخدمة، فإن ذلك يشكل مانعا قانونيا من استمراره في ممارسة مهامه. (سامي، 2005، صفحة 39).

تتمثل الصلاحية الأخلاقية في كونها انعكاسا لمجموعة من الخصال الذاتية والسلوكية التي يجب أن يتحلى بها المرشح لشغل الوظيفة العامة، حيث أقر المشرع سلطة تقديرية لجهة الإدارة في التحقق من توافر شرط حسن السمعة والسيرة عبر آليات إدارية وأمنية محددة، مع خضوع هذا التقدير لرقابة القضاء الإداري لضمان موضوعيته، وقد كرس المشرع هذا الشرط في التشريعات المتعاقبة كالأمر 66-133 الذي جعل الموانع المرتبطة بالسوابق القضائية مرتبطة بمدى تحقق رد الاعتبار القانوني.

اعتمد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 توجها يركز على الجوهر الأخلاقي للمترشح، حيث لم يدرج تفصيلات إجرائية معقدة ضمن شروط

التوظيف العامة، بل اكتفى بالنص الصريح على وجوب اتصاف الشخص بحسن السيرة والأخلاق كركيزة أساسية للقبول في الهيئة المستخدمة، من أجل إرساء معيار قيمي عام يمنح الإدارة مرونة في تقدير أهلية الأفراد ومدى مواءمة سلوكهم مع وقار الوظيفة العامة، معتبرا أن الاستقامة السلوكية هي الضمانة الأولى لحماية المرفق العام وضمان حياده ونزاهته في تقديم الخدمة للمواطنين (الأمر رقم 66-133، 1966، صفحة أنظر المادة 25).

جاء المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وكرس ضرورة توفر شرط حسن السيرة والأخلاق كأحد الضوابط الجوهرية للالتحاق بالوظيفة العامة وتوحيد المعايير القيمية المطلوبة في كافة مستخدمي الإدارات والمؤسسات العمومية، لضمان ممارسة المهام الوظيفية في إطار من النزاهة والالتزام السلوكي الذي يحفظ هيبة المرفق العام ويعزز ثقة المرتفقين في حيادية ومصداقية الإدارة العمومية.

جاء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بتعديلا جوهري تم من خلاله الاستغناء عن شرط حسن السيرة والأخلاق وتعويضه بشرط انعدام التنافي الجزائي المذكور في المادة 75 الفقرة 4، ويُعزى حذف الشرط السابق إلى الصعوبة الإجرائية التي تواجهها الإدارة في إثباته، بينما يسهل التحقق من شرط التنافي الجزائي عبر البيانات المدونة في صحيفة السوابق القضائية للمترشح، ومع ذلك، يرى فقه القانون أنه كان أولى به الإبقاء على كلا الشرطين معا نظرا لكونهما منفصلين، فقد يتمتع الشخص بصحيفة سوابق خالية من الأحكام القضائية لعدم متابعته جزائيا، ومع ذلك قد يكون سيء السمعة والأخلاق في الواقع، مما يجعل شرط التنافي وحده غير كافٍ لضمان النزاهة المطلقة المطلوبة فيمن يتقلد مناصب الخدمة العامة (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 75).

مما سبق نجد أن شرط حسن السمعة والأخلاق وبالرغم من عدم النص عليه صراحة في الأمر 06-03، يظل ركيزة جوهرية وضرورية للالتحاق بالوظيفة العمومية، ولا يوجد مانع قانوني يحرم الإدارة من ممارسة سلطتها في إقصاء المترشحين ذوي السلوكيات المشبوهة التي تتعارض مع وقار الوظيفة المراد شغلها، ويرى أن حماية المرفق العام تقتضي عدم تمكين أشخاص يفتقدون للنزاهة الأخلاقية من الاحتماء بالصفة الوظيفية أو استغلالها كغطاء قانوني لممارسات تتنافى مع أخلاقيات المهنة، مما يجعل من الاستقامة السلوكية شرطا ضمنيا تفرضه طبيعة الخدمة العامة وضرورة الحفاظ على هيبة ومصداقية مؤسسات الدولة.

ثانيا: عدم وجود تنافي جزائي

تحدد التشريعات الوظيفية معيارا حاسما لثبوت الكفاءة الأخلاقية يتمثل في خلو السجل القضائي للمترشح من أي أحكام بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، حيث يعتبر صدور مثل هذه الأحكام دليلا قانونيا على انتفاء الأهلية الأخلاقية اللازمة لتقلد الوظيفة العمومية، وبالرغم من عدم وضع تعريفا دقيقا وحصريا لماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، إلا أن هذا التحديد تُرِك لاجتهاد الفقه والقضاء، مما يمنح الإدارة سلطة تقديرية في تكييف الأفعال تحت رقابة القضاء الإداري، كما يشترط لإعمال مانع التوظيف ألا يكون المترشح قد استرد اعتباره بموجب حكم قضائي، إذ يترتب على رد الاعتبار زوال الآثار الجنائية للحكم واستعادة الشخص لحقه في الالتحاق بالوظيفة العامة كجزء في إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني (شمس الدين، 2014، صفحة 41).

ثالثا: عدم الفصل من الوظيفة تأديبها سابقا

يشترط لثبوت الكفاءة الأخلاقية ألا يكون المترشح قد تعرض لجزاء الفصل التأديبي من وظيفة عمومية سابقة، حيث يعد هذا الإجراء مانعا قانونيا يحول دون التحاقه بوظيفة جديدة، ولا يزول هذا المانع إلا بانقضاء مدة زمنية معينة تختلف باختلاف طبيعة

الخطأ والأنظمة القانونية المطبقة، ويشكل انقضاء هذا المعيار الزمني قرينة قانونية على انتفاء مانع عدم الكفاءة أو الصلاحية الأخلاقية، غير أنها تظل قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس من طرف الجهة الإدارية المكلفة بالتعيين لضمان عدم ولوج عناصر أخلت بواجباتها الوظيفية سابقا إلى سلك الوظيفة العامة مرة أخرى، إلا بعد التأكد من استعادة أهليتهم المسلكية والمهنية.

بالرجوع إلى التشريع السابق نجد أه قد تم تكريس شرط عدم سبق الفصل من الخدمة بصفة تأديبية ضمن الأمر رقم 66-133، وتحديدا في المادة 55، حيث رتب على عقوبة العزل من الوظيفة أثرا قانونيا يتمثل في المنع من إعادة التوظيف لدى الإدارات العمومية لإبعاد العناصر التي ثبت ارتكابها لأخطاء مهنية جسيمة أدت إلى إنهاء علاقتها العمليّة بقرار تأديبي، وذلك صونا للمرفق العام وضمانا لعدم تكرار التجاوزات التي تمس بسير المؤسسات والإدارات العمومية (الأمر رقم 66-133، 1966، صفحة أنظر المادة 55).

أما في ظل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد جاءت المادة 185 التي نصت صراحة على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، ويظهر من خلال هذا المقتضى تشديد الجزاء المترتب على الأخطاء المهنية الجسيمة، بجعل إنهاء الخدمة لسبب تأديبي مانعا قانونيا يمنع الفرد من العودة مستقبلا لشغل أي منصب ضمن أسلاك الوظيفة العامة، وذلك لضمان جودة المورد البشري والحفاظ على انضباط المرفق العام ونزاهته (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 185).

الفرع الثاني: االكفاءة الصحية

تعتبر الكفاءة الصحية أو الصلاحية الجسدية شرطا جوهريا للتعيين في الوظائف العمومية ضمن التشريعات الوظيفية، حيث يقصد بها ضرورة تمتع المترشح بالسلامة البدنية التي تمكنه من أداء أعباء وظيفته بكفاءة وبصورة منتظمة، كما يشدد على خلو

المترشح من الأمراض العصبية أو العقلية التي قد تعيق ممارسته لمهامه، وبالرغم من أن تحديد مستوى السلامة المطلوبة يمثل تحديا تقنيا، إلا أن هذا الشرط يفرض لضمان استمرارية المرفق العام وحسن سيره، وتجنب تحمل الإدارة أعباء انقطاعات الخدمة الناتجة عن العجز الصحي المبكر للموظف (أنور حمد، 1990، صفحة 220).

تتجلى أهمية هذا الشرط في ضرورة التحقق من القدرة الجسدية للموظف على أداء أعباء وظيفته بكفاءة، فضلا عن ضمان عدم نقل العدوى إلى زملائه في العمل أو الجمهور من المتعاملين مع المرفق العام، ويقر تفاوتا في درجات اللياقة المطلوبة بحسب طبيعة كل وظيفة، فبينما تستوجب بعض الأسلاك الخاصة كالشرطة والجيش توفر درجات عالية من اللياقة البدنية والصحية لمواجهة المهام الميدانية الشاقة، يكتفي بمستويات أقل من تلك المتطلبات في وظائف أخرى لا تستدعي جهدا جسديا استثنائيا، مما يضمن التوازن بين الحق في العمل ومتطلبات النجاعة الإدارية وصحة المجتمع (شمس الدين، 2014، صفحة 46).

يتم إثبات توافر شرط اللياقة الصحية من خلال شهادة طبية يقدمها المترشح إلى الجهة الإدارية تثبت خلوه من الأمراض التي قد تعيقه عن أداء مهامه، ويخضع هذا الإجراء إلى ضمان استيفاء الموظف للقدرات البدنية اللازمة، مع إتاحة الفرصة للقضاء للتحقق من موضوعية التقييم الطبي وضمان عدم تعسف الإدارة في استبعاد المترشحين بناء على تقارير صحية غير دقيقة.

كرس مبدأ الكفاءة الصحية في التوظيف ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 66-133، 1966)، وكذلك في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (مرسوم رقم 85-59، 1985)، كما نص صراحة على هذا الشرط في المادة 75 الفقرة 06 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لضمان تمتع المترشح بالقدرات البدنية

والعقلية التي تتماشى مع طبيعة المهام المنوطة بالمنصب المراد شغله، بما يكفل انتظام سير المرفق العام وحسن أدائه (الأمر رقم 06-03، 2006).

الفرع الثالث: الكفاءة المهنية

ترتبط الصلاحية أو الكفاءة المهنية بمعيارين أساسيين لضمان جودة الأداء الوظيفي، وهما الكفاءة العلمية والخبرة العملية، حيث يقصد بالكفاءة العلمية حصول المترشح على المؤهلات والشهادات الأكاديمية التي تتناسب مع طبيعة ومستوى المنصب المراد شغله، بينما تتمثل الخبرة العملية في الرصيد المهني والممارسة الفعلية التي اكتسبها الفرد في مجال تخصصه للتأكد من قدرة الموظف على تطبيق المعارف النظرية في الواقع الميداني، مما يساهم في رفع مردودية الإدارة العمومية وتحقيق النجاعة في تسيير المرافق التابعة للدولة، سنتطرق من خلال هذا إلى:

أولا: الكفاءة العلمية

يُقصد بالكفاءة العلمية حيازة المؤهل الأكاديمي المطلوب، حيث يشترط أن يكون المترشح للوظيفة حاصلا على درجة علمية بمستوى محدد يتناسب مع الفئة الوظيفية المستهدفة، وتتدرج هذه المتطلبات تماشيا مع طبيعة المهام؛ فالوظائف ذات الاختصاصات النوعية والمسؤوليات العليا تستوجب مؤهلات علمية رفيعة، كالوظائف المرتبطة بسلك القضاء أو التعليم العالي أو المناصب السيادية، وعلى النقيض من ذلك، ويكتفي في الوظائف البسيطة والحرفية التي تعتمد أساسا على المجهود البدني بالحد الأدنى من التعليم كالإلمام بالقراءة والكتابة.

أحال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 تحديد تفاصيل شرط المؤهل العلمي إلى القوانين الأساسية الخاصة، والتي تولت تعيين الشهادات المطلوبة بما يتوافق مع الفئات المختلفة للموظفين، بينما جاء المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بتكريس هذا الشرط صراحة ضمن الشروط العامة للتوظيف بموجب المادة 31 الفقرة 04 منه لضمان مرونة القواعد

القانونية وقدرتها على استيعاب التخصصات المهنية المتنوعة التي يتطلبها تسيير الإدارات العمومية (مرسوم رقم 85-59، 1985، صفحة أنظر المادة 31).

كرس الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية شرط المؤهل العلمي بموجب المادة 75 الفقرة 06، حيث اعتمد توجها يربط بين المؤهلات العلمية وطبيعة المهام المنوطة بالوظيفة، وقد اعتبرت الكفاءة العلمية شرطا عاما وجوهريا للالتحاق بالوظيفة العمومية، مع إحالة تفاصيل تحديد نوعية الشهادات ودرجاتها العلمية إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي، بالإضافة إلى ما يصدر عن الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية من مقررات وتدابير داخلية. (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 75 الفقرة 6).

ثانيا: الكفاءة العملية (الخبرة المهنية)

يُقصد بالخبرة المهنية التمرس الفائق في التخصص والناتج غالبا عن طول الممارسة الميدانية المقترنة بالمهارة الذاتية، كما تنصرف دلالتها القانونية إلى الممارسة المسبقة لمهام معينة خلال فترات زمنية محددة، فهناك تفاوت في الخبرة المطلوبة بحسب طبيعة الوظائف، حيث تبرز أهميتها القصوى في الوظائف القائمة على التخصص المحدد والدقيق، كالأسلاك الأمنية والعسكرية والوظائف الطبية. (حسين عثمان، 2004، صفحة 678).

تضمنت المادة 75 الفقرة 06 من الأمر 06-03 صياغة عامة وشاملة للمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث لم يقتصر مفهوم المؤهل على الجانب الأكاديمي فحسب، بل امتد ليشمل عنصر الخبرة المهنية التي قد تشترطها بعض القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك معينة، ويتضح من ذلك أن الكفاءة المطلوبة لشغل الوظائف العمومية تعد مفهوما واسعا يجمع بين الصلاحية الأخلاقية بعناصرها الإيجابية والسلبية، والكفاءة الصحية، وكذا الكفاءة المهنية بشقيها العلمي والعملي. (الأمر رقم 06-03، 2006).

بالرغم من التكامل والترابط القائم بين الأنواع الثلاثة للكفاءة، إلا أن احتمال حدوث تعارض بينها يظل قائما، وفي هذه الحالة تعود مسألة الترجيح للسلطة التقديرية لجهة الإدارة تبعا لطبيعة ونوع الوظيفة المراد شغلها، ويمكن القول بأن الكفاءة الأخلاقية والمهنية تسموان في بعض الأحيان على الكفاءة الصحية.

المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة بمبادئ الوظيفة العمومية

يرتكز تنظيم عملية التوظيف على مجموعة من المبادئ الجوهرية التي تشكل المقومات الأساسية للنظام الوظيفي حيث يعتمد مبدأ المساواة كركيزة دستورية وقانونية تضمن تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين للوصول إلى الوظائف العامة، كما يكرس مبدأ حياد الإدارة لضمان تجردها من أي اعتبارات شخصية أو سياسية عند اختيار المترشحين، ويقترن ذلك بمبدأ الكفاءة في التوظيف، وسنتناول من خلال هذا المطلب:

الفرع الأول: العلاقة بين مبدأ الكفاءة ومبدأ المساواة

التزمت مختلف الدساتير والأنظمة الوظيفية الجزائرية بتقرير مبدأ المساواة وكان آخرها الدستور المعدل في 2020 الذي نص على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة (التعديل الدستوري، 2020)، دون أي شروط أخرى غير التي يحددها القانون، وفي ذات السياق، كرس هذا المبدأ بموجب المادة 74 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي أخضعت التوظيف صراحة لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 74).

تتجلى علاقة مبدأ الكفاءة بمبدأ المساواة في أن المساواة المقصودة ليست مساواة حسابية مطلقة، بل هي مساواة نسبية تتيح لجميع المواطنين الحق في الترشح لشغل الوظائف العامة دون تمييز، مع قصر الأولوية في التعيين على اعتبارات الجدارة والاستحقاق.

تتجلى هذه العلاقة في كون الكفاءة تمثل المعيار الموضوعي والحد الفاصل الذي يسمح بتجاوز التعارض القائم بين المساواة القانونية والمساواة الواقعية في التوظيف، ويعتبر المشرع أن نظام المسابقة يجسد هذا التوازن؛ فالمسابقة وإن كانت تهدف إلى الكشف عن مدى جدارة وصلاحية الشخص لتولي الوظيفة العمومية، فهي تكفل في الوقت ذاته إتاحة الفرصة لكل المواطنين للالتحاق بها على قدم المساواة، وعلى الصعيد الدستوري نجد أنه قد تم الجمع بين هذين المبدأين في المادة 41 من دستور 1976 تأكيدا على ارتباطهما الوثيق وصعوبة الفصل بينهما. (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1976، صفحة أنظر المادة 41).

الفرع الثاني: العلاقة بين مبدأ الكفاءة وبمبدأ حياد الإدارة

يقتضي صون الحقوق والحريات الفردية في سياق عملية التوظيف التزام الإدارة التام بواجب الحياد والنزاهة، والابتعاد عن كافة أشكال المحاباة والمحسوبية التي قد تمس بمبدأ تكافؤ الفرص، وقد أولت عناية خاصة لهذا الالتزام بموجب المادة الثانية من المرسوم 88-131 المنظم للعلاقة بين الإدارة والمواطن (المرسوم رقم 88-131، 1988)، والتي أكدت على واجب حياد الإدارات والهيئات العمومية وأعوانها في حماية حريات المواطن وحقوقه المعترف بها دستوريا.

يتخذ حياد الإدارة مظهرين متكاملين يضمنان نزاهة العملية التوظيفية، حيث يتجلى المظهر السلبي في وجوب ابتعاد ممثلي الإدارة عن كل ما من شأنه التأثير على موضوعية نشاطهم، كعدم الانسياق وراء العواطف أو الأهواء والنزوات الشخصية، بينما يتمثل المظهر الإيجابي في تفاعل الإدارة مع الحياة العامة في إطار الضوابط القانونية حصرا وبعيدا عن التأثر بالتوجهات أو الصراعات السياسية، ومن ثم فإن حياد الإدارة يمثل المبدأ القائم على فصل العمل الإداري عن الاعتبارات الذاتية للموظفين من جهة، وعن التجاذبات السياسية من جهة ثانية. (خرفي، 2013، صفحة 133).

تجد المرجعية القانونية لمبدأ حياد الإدارة أصولها الصريحة في دستور 1996، وتحديدا في المادة 23 التي نصت على أن عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون، وهو المقتضى الذي عزز في التعديلات الدستورية اللاحقة (دستور، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1996، صفحة أنظر المادة 23)، وقد شكل هذا الأساس الدستوري منطلقا لتكريس المبدأ ضمن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما في الفصل الثاني المتعلق بواجبات الموظف؛ حيث ألزمت المادة 41 الموظف بممارسة مهامه بكل أمانة وتجرد، بما في ذلك المهام المرتبطة بعمليات التوظيف وإدارة الموارد البشرية، كما شددت الفقرة الأولى من المادة 42 على وجوب تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام الوظيفية ولو كان ذلك خارج أوقات الخدمة. (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادتين 41 و42).

تتبلور العلاقة بين مبدئي الكفاءة وحياد الإدارة في كون الالتحاق بالوظائف العمومية يمثل حقا دستوريا يتمتع به كافة المواطنين على قدم المساواة، بحيث لا يتم التفاضل بينهم إلا بناء على معايير الكفاءة والجدارة والصلاحية لشغل المنصب، وتظهر هذه الروابط في اعتبار مبدأ الحياد فرعا من مبدأ الكفاءة؛ ذلك أن ممثل الإدارة القائم على عملية الاختيار هو في الأصل موظف عمومي، والتزامه بالحياد والنزاهة والترفع عن المحاباة يعد انعكاسا لجدارته الشخصية وكفاءته في المنصب الذي يشغله (مصطفى ، 1985، صفحة 52).

خلاصة الفصل الأول

من خلال دراسة هذا الفصل وضحنا المحددات النظرية والقانونية التي تحكم مبدأ الكفاءة في الوظيفة العامة، حيث يستهل المقاربة المفاهيمية في المبحث الأول بتسليط الضوء على ماهية الكفاءة والتوظيف، إذ يتم تعريف مبدأ الكفاءة بكونه مجموعة المؤهلات العلمية والقدرات الفنية والسلوكية التي تمكن الفرد من أداء مهام وظيفية محددة بفعالية، وترتكز أسس هذا المبدأ على معايير موضوعية تستهدف تحقيق النجاعة الإدارية وضمان اختيار الأجدر لشغل المنصب العام، كما يتناول المطلب الثاني عملية التوظيف كإجراء قانوني وإداري يهدف إلى تلبية احتياجات الإدارة من الموارد البشرية، وتكمن أهمية التوظيف في كونه الأداة الحيوية لاستمرار المرفق العام وتجديد طاقاته البشرية بما يضمن تحسين الخدمة العمومية وتجسيد مبدأ الاستحقاق.

أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى الجوانب التطبيقية من خلال دراسة صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف، حيث تتعدد تجليات هذا المبدأ لتشمل الكفاءة الأخلاقية التي تفرض توفر حسن السيرة والسلوك والنزاهة في المترشح، والكفاءة الصحية التي تضمن قدرة الموظف البدنية والذهنية على تحمل أعباء الوظيفة، وصولا إلى الكفاءة المهنية المستندة إلى الشهادات العلمية والخبرات العملية المكتسبة، وهي معايير تكاملية كضمانات أساسية لجودة التسيير الإداري.

في الختام يعالج الفصل علاقة مبدأ الكفاءة بالمبادئ الكبرى للوظيفة العمومية، حيث تظهر العلاقة مع مبدأ المساواة في كون الكفاءة هي المعيار العادل الذي يمنع التمييز ويضمن تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين المستوفين للشروط القانونية، بينما تتجسد العلاقة مع مبدأ حياد الإدارة في إبعاد عملية التوظيف عن المؤثرات السياسية أو المحسوبية، مما يؤدي في المحصلة إلى بناء جهاز إداري يتسم بالموضوعية والاحترافية.

الفصل الثاني:
الإطار الإجرائي لتطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية

ان الآليات التطبيقية لمبدأ الكفاءة هي الأداة الإجرائية التي ينقل من خلالها النصوص النظرية إلى واقع ملموس داخل صرح الإدارة العامة، حيث لا يستقيم إقرار مبدأ الكفاءة دون وجود مسارات قانونية واضحة تضمن تدفقه في عصب الوظيفة العمومية، إن التحقق من مدى تجسيد الجدارة والاستحقاق يتطلب منظومة متكاملة تبدأ من لحظة الالتحاق بالوظيفة ولا تنتهي إلا بانتهاء المسار المهني للموظف، وهو ما يستوجب وجود أجهزة إدارية ورقابية متخصصة تسهر على حماية هذه المعايير من أي تجاوزات قد تمس بمصداقية اختيار المورد البشري.

يرتكز هذا الفصل على دراسة المسارات التطبيقية لمبدأ الكفاءة من خلال مبحثين جوهريين، حيث يتناول **المبحث الأول** كيفية تطبيق هذا المبدأ في مرحلتي الالتحاق والمسار الوظيفي، وذلك عبر تحليل طرق التوظيف القانونية والترقية المهنية التي تم اعتمادها كأدوات لتقييم واختبار قدرات الأفراد، أما **المبحث الثاني** فيخصص لبحث تنظيم أجهزة الوظيفة العمومية، من خلال استعراض الهياكل والمؤسسات المنوط بها تسيير الموارد البشرية والرقابة على عمليات التوظيف.

المبحث الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة الكفاءة للإلتحاق بالوظيفية

يعتبر مبدأ الكفاءة معيارا مستمرا يرافق الموظف العام من مرحلة الترشح لشغل المنصب إلى غاية انتهاء علاقة العمل، وتم الحرص على إضفاء الطابع الموضوعي على كافة المحطات الوظيفية لضمان تفوق معيار الجدارة على ما سواه من اعتبارات، إن تطبيق هذا المبدأ يعد الضمانة الوحيدة لتطوير الأداء الإداري، إذ لا يتوقف دور الكفاءة عند عتبة التوظيف الأول، بل يمتد ليشمل تقييم الأداء والارتقاء في درجات السلم الوظيفي، مما يخلق بيئة تنافسية تحفز المورد البشري على التحصيل العلمي والتميز المهني.

ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين، يتناول **المطلب الأول** على مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، بينما **المطلب الثاني** مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي، حيث يتم البحث في كيفية استمرار إعمال هذا المبدأ بعد التعيين.

المطلب الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

يثير مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية مسألتين جوهريتين؛ أولاهما حق الأفراد المكفول دستوريا في تقلد وظائف الدولة، وثانيهما الالتزام القانوني الواقع على عاتق الجهة الإدارية بانتقاء المترشحين الأجدر والأكثر صلاحية لشغل المناصب العمومية، ويقتضي الموازنة بين هذين الاعتبارين وضع آلية قانونية محكمة لضمان الاختيار الموضوعي، وهو ما تم تجسيده في اعتماد مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة، سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة في مسابقات التوظيف

تعتبر المسابقة الوسيلة الأساسية التي تعتمدها معظم الأنظمة القانونية المعاصرة في انتقاء الموظفين العموميين استنادا إلى معايير الكفاءة والجدارة، وتشير الدراسات التاريخية والقانونية إلى أن جذور هذا النظام تمتد إلى الحضارات القديمة، حيث تذكر بعض المصادر أن الحضارة الصينية كانت سباقة في تطبيق أنظمة اختبار لتقلد الوظائف العامة. (شمس الدين، 2014، صفحة 60).

تم تبنى نظام المسابقة كآلية أساسية للتوظيف منذ صدور الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 66-133، 1966، صفحة أنظر المادة 26)، كما كرس المشرع هذا التوجه في القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1987 من خلال المادة 45.

كذلك نجد أن هذا التوجه نص عليه المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (مرسوم رقم 85-59، 1985، صفحة أنظر المادة 34)، ثم جاء الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليفصل في أنماط المسابقات، حيث أقر التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادات لبعض أسلاك الموظفين.

ان نظام المسابقة آلية قانونية جوهرية تجسد مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث اعتمد في ذلك نمطين أساسيين يضمنان اختيار الأجدر؛ يتمثل الأول في المسابقة على أساس الاختبارات التي تجعل من النجاح في الامتحانات المقررة المعيار الفاصل للتعيين بناء على القدرات المعرفية الآنية للمترشح، بينما يتمثل النمط الثاني في المسابقة على أساس الشهادات التي تعتمد على معايير انتقاء موضوعية تثمن المسار الأكاديمي والخبرة المهنية والأقدمية. (بلمزوزي، 2015/2014، صفحة 30).

أولا: تطبيق مبدأ الكفاءة في المسابقة على أساس الإختبار

تتضمن إجراءات التوظيف بالمسابقة على أساس الاختبار صدور مقرر بفتح المسابقة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية، مع إرسال نسخة منه إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية قصد الملاحظة، ويتم إشهار هذا القرار إجباريا في الصحافة الوطنية لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المترشحين وتكريس الشفافية والعدالة في التوظيف، كما ينشر القرار في أماكن العمل عبر ملصقات وإعلانات وذلك خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة، حيث تقوم الإدارة بالإعلان عن المناصب الشاغرة وتحديد المواصفات والشروط المطلوبة، ثم يتم إجراء الاختبار وتصنيف الناجحين تنازليا حسب العلامات المتحصل عليها لتوظيف العدد المطلوب، وقد أكدت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 على اعتبار هذا النمط هو الطريقة المفضلة لانتقاء المترشحين بجعل النجاح في الامتحان الفيصل النهائي لشغل الوظيفة (بلمزوزي، 2015/2014، صفحة 40).

يتم استدعاء المترشحين المقبولة ملفاتهم في المسابقة لإجراء الاختبارات وفق معايير الاستحقاق والكفاءة:

1. الاختبارات الكتابية

تختلف الاختبارات في مواضيعها وطرق حساب معاملاتها باختلاف الأسلاك، وذلك وفقا للتعليمة الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003، المعدلة

والمتممة للتعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، حيث يتم إجراء هذه الاختبارات في مقرات أو فروع مؤسسات التكوين المتخصص المنصوص عليها قانونا، ويهدف هذا التنظيم إلى ضمان تكييف معايير الانتقاء مع الخصوصيات التقنية والمهنية لكل رتبة وظيفية بما يكفل جودة التأطير في المؤسسات والإدارات العمومية.

2. الإختبارات الشفهية

تتمثل الاختبارات الشفهية في مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول مواضيع متنوعة ذات طابع اقتصادي أو سياسي أو اجتماعي أو ثقافي، حيث تستغرق مدة زمنية تتراوح بين 15 و30 دقيقة بمعامل قدره 2، وتتولى لجنة متخصصة تحديد قائمة النجاح النهائي وفقا لدرجة الكفاءة وفي حدود المناصب المالية المتاحة، وذلك من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 10 من 20، حيث تشكل هذه اللجنة من ممثل للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية بصفته رئيسا، وممثل عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى ممثل منتخب عن لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.

ثانيا: المسابقات على أساس الشهادة

يقتصر التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات على الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب المنتمية للمجموعة "أ" المحددة بموجب المادة 08 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتضم هذه المجموعة فئة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو أي مستوى تأهيل مماثل، ويهدف هذا النمط من التوظيف إلى استقطاب الكفاءات ذات التكوين الأكاديمي العالي، حيث يتم التركيز في عملية الانتقاء على جودة المسار التعليمي والشهادات المحصل عليها، بما يتناسب مع طبيعة المهام الفكرية والتقنية المعقدة المنوطة

بهذه الفئة من الموظفين داخل الإدارات والمؤسسات العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 8).

يرتكز التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات على الدور الجوهري للمؤهل أو الشهادة العلمية التي يحوزها المترشح في عملية التعيين، حيث تتولى المؤسسة أو الإدارة العمومية الإعلان عن المناصب الشاغرة وفق الإجراءات المعمول بها في المسابقات العادية، إلا أن تحديد الفائزين لا يعتمد حصرا على نتائج اختبار واحد، بل يتم عن طريق جمع النقاط الممنوحة للمؤهلات والشهادات الحاصل عليها المترشح، مضافة إليها الدرجات المحصل عليها في مقابلة المسابقة، ويهدف هذا الأسلوب إلى إجراء تقييم شامل يمزج بين المسار الأكاديمي والقدرات الشخصية للمترشح، بما يضمن انتقاء الكفاءات الأكثر ملاءمة لمتطلبات المنصب المراد شغله (تيشاب، 2010/2009، صفحة 82).

تتولى لجنة تقنية تحديد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادات، ووفقا للتعليمة رقم 08 المؤرخة في 06 أوت 2003، تتوزع معايير الانتقاء على أربعة محاور أساسية، يمنح لكل منها 05 نقاط، ليصل مجموع التقييم إلى علامة تتراوح بين 0 و20 نقطة، وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح: ويقصد بها مدى تطابق التخصص العلمي مع متطلبات السلك أو الرتبة المراد شغلها.
- التكوين المكمل: ويشمل حيازة المترشح لمستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة: ويتم تقييمها عند الاقتضاء بناء على ما قدمه المترشح من بحوث أو مؤلفات علمية.
- الخبرة المهنية: وتتعلق بطول ممارسة المهام المرتبطة بالتخصص.

- نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار: وتعد عنصرا مكملا لتقييم القدرات الشخصية والتواصلية للمترشح (بلمزوزي، 2015/2014، صفحة 61).

ثالثا: المسابقة على أساس الفحوص المهنية

يتمثل الهدف من نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني في تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى المجموعات (ب، ج، د) المحددة بموجب المادة 08 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتضم هذه المجموعات فئات الموظفين المكلفين بمهام التطبيق، والتحكم، وكذا مهام التنفيذ، حيث يركز الفحص المهني على الجانب التطبيقي والمهاري أكثر من الجانب الأكاديمي الصرف، ويهدف من خلال هذا الأسلوب إلى التأكد من الكفاءة المهنية للمترشح ومدى تحكمه في الأدوات والتقنيات اللازمة لأداء وظائف هذه المجموعات بفعالية، بما يضمن تلبية الاحتياجات التقنية والعملية للمرافق العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 8).

لا تختلف إجراءات التوظيف وفق هذا النمط جوهريا عن المسابقة على أساس الاختبار المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية الخاصة، حيث يبرز هذا الأسلوب بشكل جلي في توظيف العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، وتمر هذه الوسيلة عبر مرحلة الإعلان عن فتح وتنظيم الفحص المهني، من خلال تفعيل عملية الإشهار التي تتم عبر إلصاق الإعلانات على مستوى وكالة التشغيل، وكذا بمقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وبالإضافة إلى مراكز الامتحان، وتتحدد هذه الإجراءات وفق الخطوات التالية:

1. بالنسبة لرتبة العمال المهنيين

يشتمل الفحص المهني على اختبارين أساسيين لتقييم مدى جاهزية المترشح لشغل المنصب، حيث يتمثل الاختبار الأول في اختبار تطبيقي يتضمن عدة فحوص تهدف إلى قياس المؤهلات العملية والمهارية المرتبطة مباشرة بطبيعة منصب العمل المعني، وتحدد

مدته بساعتين مع تطبيق معامل قدره 03، كما تعتبر العلامة الأقل من 06 من 20 في هذا الاختبار نقطة إقصائية تمنع المترشح من الاستمرار في المسابقة، أما الاختبار الثاني فيتمثل في اختبار شفوي يستغرق 30 دقيقة ويمتاز بمعامل مرتفع قدره 11، ويهدف هذا التوزيع إلى الموازنة بين القدرة الأدائية الفعلية للمترشح وبين مهارات التواصل والاستعداد المهني المطلوب للوظيفة (حباني، 2007، صفحة 52).

2. بالنسبة لرتبة حاجب

يتمثل هذا الاختبار في ورقة كتابية تهدف إلى تقييم الرصيد المعرفي والمعلومات العامة للمترشح، حيث تمتد مدة الإجابة لساعتين مع تطبيق معامل قدره 2، ويسعى هذا الاختبار إلى قياس مدى إلمام المترشح بالقضايا الراهنة وقدرته على التحليل والتحرير بلغة سليمة ومنظمة، بما يعكس مستوى نضجه الفكري وثقافته الواسعة التي تؤهله للاندماج في الوسط المهني والإداري.

3. بالنسبة لسائقي السيارات في الصنف الأول والثاني

تتولى مديريات النقل على المستوى الولائي مسؤولية الإشراف على هذا النوع من الفحص المهني، والذي يتضمن مجموعة من الاختبارات التقييمية الموزعة كما يلي:

- اختبار شفوي في الثقافة العامة: يهدف إلى قياس الرصيد المعرفي للمترشح، ويخصص له المعامل 02.
- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات: يوجه للفئة المعنية لتقييم الإلمام بالجانب التقني للمركبات، ويخصص له المعامل 02.
- اختبار في قانون المرور: يهدف إلى التأكد من استيعاب القواعد المنظمة لحركة السير وسلامة الطرق، ويخصص له المعامل 03.
- اختبار تطبيقي في مادة السياقة: يمثل الجانب الأدائي الفعلي للمهنة، ويخصص له المعامل الأعلى وقدره 04 (الأمر رقم 06-03، 2006).

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة

ان نظام الوظائف العليا استثناء قانونيا على الأصل العام الذي يقضي بالتوظيف عن طريق المسابقة، حيث تخضع هذه الفئة من الوظائف لسلطة تقديرية واسعة من قبل السلطة المختصة في التعيين، ويقوم هذا النظام على فكرة مفادها أن بعض المناصب ذات الطابع الاستراتيجي أو القيادي تتطلب مواصفات خاصة تتجاوز معايير التقييم التقليدية المتبعة في المسابقات، وتتمثل فلسفة هذا الاستثناء في ضمان مرونة الإدارة في اختيار القيادات التي تتمتع بالكفاءة والولاء التنظيمي اللازمين لتنفيذ السياسات العامة للدولة، وتجدر الإشارة إلى أن هذا النمط من التعيين لا يعفي من توفر الشروط القانونية العامة، إلا أنه يمنح الإدارة صلاحية المفاضلة والاختيار المباشر بناء على معايير الجدارة والقدرة على تسيير المرفق العام في مستوياته العليا.

أولا: نظام الوظائف المحجوزة

توجد فئة من الوظائف لا تطلب تخصصا دقيقا أو مستويات عالية من الكفاءة، يتم تخصيصها لطوائف محددة استنادا لظروف اجتماعية وإنسانية، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة ومصابي الحروب، ويعد تعيين هؤلاء الأفراد في الوظائف العمومية تجسيدا لمبدأ الوفاء وتقدير التضحيات الجسيمة المقدمة في سبيل الدفاع عن الوطن، ورغم أن حجز الوظائف لهذه الفئات يمثل استثناء من مبدأ المساواة في التوظيف، إلا أنه يظل استثناء مبررا بالاعتبارات الإنسانية والاجتماعية (تيشاب، 2010/2009، صفحة 82).

قد بدأ التوجه في الجزائر نحو تطبيق نظام الوظائف المحجوزة منذ الأشهر الأولى للاستقلال، حيث صدرت نصوص تشريعية تهدف إلى تنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمسبلين الذين شاركوا في الثورة التحريرية وضمان حمايتهم اجتماعيا، وفي هذا الإطار نصت المادة 01 من المرسوم رقم 66-146 على تحديد الأحكام المتعلقة بالحقوق الخاصة لأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني في التعيين بالوظائف العمومية والترقية وإعادة الترتيب فيها، كما قضت المادة 06 من المرسوم ذاته،

والمعدلة بموجب المرسوم رقم 68-57، بأن الالتحاق بهذه الوظائف المحجوزة يجب أن يتم بناء على مسابقة أو امتحان مهني خاص ببعض الوظائف أو مشترك لمجموعة منها، لضمان حد أدنى من الجدارة المهنية داخل هذه الفئة الاستثنائية (محمد يوسف، 1988، صفحة 37).

يستند التعيين في الوظائف المحجوزة إلى نظام المسابقة، غير أنه تم قصر التنافس على هذه الوظائف على فئة قدماء المجاهدين ومن في حكمهم من المناضلين دون غيرهم، كما تم إقرار تسهيلات تتعلق بالشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية لهذه الفئة، شملت تخفيض السن المطلوب والمؤهل العلمي وكذا احتساب الأقدمية (محمد يوسف، 1988، صفحة 58).

أما فيما يخص شرط المؤهل العلمي، تم تخفيضه لهذه الطائفة وفقا للجدول المنظم بالمرسوم رقم 69 المعدل للمرسوم رقم 68-517، أما بالنسبة للأقدمية، فيستفيد قدماء المجاهدين من ميزة خاصة تميزهم عن بقية المواطنين؛ حيث تقضي المادة 04 من المرسوم رقم 76-133 باعتبار مدة المشاركة في حرب التحرير الوطني كمدة عمل فعلية، وتُحتسب ضمن الأقدمية المطلوبة لإعداد قوائم التأهيل قصد الترقية عن طريق الاختيار إلى مختلف أسلاك الموظفين، ويهدف هذا الإجراء إلى تعويض هذه الفئة عن سنوات النضال ودمجهم المهني تقديرا لدورهم التاريخي (محمد يوسف، 1988، صفحة 63).

بالرجوع إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، يلاحظ خلوه من التنظيم المباشر لنظام الوظائف المحجوزة، وذلك رغم وجود سند قانوني متمثل في المادة 38 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، والتي نصت صراحة على استفادة المجاهدين والأرامل وأبناء الشهداء من الأولوية في مجالات التكوين والتشغيل والترقية، ويعكس هذا التباين بين النصين التشريعيين استمرارية العمل بالحقوق التاريخية المقررة لهذه الفئة في

القوانين الخاصة، مع تكريس القواعد العامة للتوظيف القائمة على الكفاءة والمساواة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كإطار عام يسري على كافة الأعوان العموميين (تيشاب، 2010/2009، صفحة 68).

ثانيا: الوظائف العليا

تمثل هذه المناصب نقطة التقاطع بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية، نظرا لما تتطلبه من مؤهلات علمية دقيقة وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء تخصصية، حيث يتم التعيين فيها بقرار مباشر كاستثناء من مبدأ المسابقة في التوظيف، وتكمن الحكمة من هذا الاستثناء في طبيعة هذه الوظائف التي تقترب من العمل السياسي أكثر من الإداري الصرف، مما يستوجب إخضاع عملية الانتقاء للسلطة التقديرية للإدارة، لكون التعيين فيها يرتكز أساسا على عنصر الثقة في الأشخاص المرشحين لشغلها وضمان تناغمهم مع السياسات العليا للدولة.

حددت أحكام المرسوم رقم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 كيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة كوظائف عليا، ورغم الضمانات التي أقرها القانون إلا أن هذه الوظائف لا تزال تتسم بعدم الاستقرار الوظيفي نتيجة التغيير المستمر لشاغليها؛ إذ يخضع إنهاء الخدمة فيها للسلطة التقديرية للإدارة، اتساقا مع طبيعة التعيين ذاتها، وقد كرس الأمر 06-03 هذا النوع من الوظائف في المادة 15، التي نصت على إنشاء وظائف عليا للدولة ضمن تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تهدف إلى ممارسة مسؤوليات باسم الدولة والمساهمة المباشرة في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية وتطويرها، كما أكدت المادة 16 على آلية التعيين فيها، بنصها على أن التعيين في الوظائف العليا للدولة يعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، مما يمنح الإدارة مرونة واسعة في اختيار الكفاءات القيادية بما يخدم توجهات الدولة وسياساتها العامة. (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 15)

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي

يعتبر مبدأ الكفاءة المظهر الأبرز في منظومة الوظيفة العمومية، غير أن فاعليته لا تكتمل إلا بضمان استمراريته طيلة المسار المهني للموظف، وذلك من خلال إخضاع كافة جوانب المعاملة الوظيفية "بدءا من الراتب والتقييم الدوري وصولا إلى الترقية والاستبقاء في المنصب" لمعايير الجدارة والاستحقاق، ويهدف هذا التوجه إلى تحويل الكفاءة من مجرد شرط للالتحاق بالوظيفة إلى محرك دائم للأداء، بما يضمن تحفيز الموظفين وتطوير قدراتهم المهنية، ويؤدي في النهاية إلى رفع كفاءة المرفق العام وضمان جودة الخدمات المقدمة (شمس الدين، 2014، صفحة 75).

الفرع الأول: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب والتقييم

يعتبر استحقاق الراتب والتقييم الدوري من أهم المجالات التي يتجسد فيها مبدأ الكفاءة خلال المسار الوظيفي، حيث ربط المقابل المالي والتقدم المهني بمدى فاعلية الموظف وقدرته على العطاء، مما يجعل من الكفاءة معيارا ديناميكيا لا يتوقف أثره عند مرحلة التعيين فحسب، بل يمتد ليشمل كافة الامتيازات الوظيفية المرتبطة بالأداء الفعلي، سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى:

أولا: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب

كرس حق الموظف في الحصول على المقابل المالي لقاء عمله، حيث نصت المادة 32 من الأمر 06-03 على استحقاق الموظف للراتب بعد أداء الخدمة، كما حددت المادة 119 مشتملات هذا الراتب، بحيث لا يقتصر على المبلغ المالي الأساسي المرتبط بالدرجة فحسب، بل يمتد ليشمل ملحقاته وتوابعه من علاوات وتعويضات، بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، ويرتبط حق الموظف في استيفاء مستحقاته المالية ارتباطا وثيقا بفكرة الكفاءة والاستحقاق؛ إذ لا يتقاضى الموظف راتبه لمجرد صفته الوظيفية في مرافق الدولة، بل يستوجب ذلك توفر شروط محددة للأداء الفعلي والامتثال للواجبات المهنية، مما يجعل الراتب انعكاسا لمبدأ الجدارة في

ممارسة المهام الموكلة إليه (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادتين 32 و119).

1. صدور قرار بتعيين الموظف

يستوجب استحقاق الموظف لراتبه أن يكون قرار التعيين صحيحا ومستوفيا لكافة أركانه القانونية دون أي عيب، على أن يصدر عن السلطة المختصة قانونا بالتعيين، أما من الناحية الإجرائية، فإن صرف الراتب لا يدخل حيز التنفيذ إلا بعد حصول وثيقة التعيين على تأشيرة الرقابة المالية، مما يضمن مطابقة الإجراءات للمخصصات الميزانياتية والضوابط المحاسبية المعمول بها في المؤسسات والإدارات العمومية.

2. تنصيب الموظف في منصب عمله

يتحقق الاستحقاق الفعلي للراتب بالنسبة لمناصب العمل العادية من تاريخ التنصيب الرسمي للموظف في منصب عمله، أما فيما يتعلق بالمناصب العليا والوظائف العليا للدولة، فإن سريان صرف الراتب يبدأ من تاريخ التوقيع على قرارات أو محاضر التعيين الخاصة بها، ويمثل هذا الإجراء الضابط القانوني والزمني لبدء العلاقة المالية بين الموظف والإدارة، بما يضمن توثيق الأداء الفعلي للمهام مقابل المقابل المادي المحدد قانونا (شمس الدين، 2014، صفحة 79).

3. أداء العمل

يتوجب على الموظف أداء مهامه بصفة شخصية مع الالتزام بالوقت والمكان المحددين بموجب الأحكام القانونية السارية، وذلك كشرط جوهري لنشوء حقه المكتسب في تقاضي الراتب، وهو ما أكدته المادة 32 من الأمر 06-03، وقد كرس هذا المبدأ قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 26 جويلية 1999، الذي قضى بعدم إلزامية مديرية التربية بدفع رواتب الأشهر التي لم يمارس فيها الموظف عمله فعليا، مما يرسخ قاعدة الاستحقاق المرتبطة بالأداء الفعلي للخدمة.

اعتمد مبدأ الكفاءة والاستحقاق كمرتكز أساسي لحصول الموظفين على رواتبهم، وذلك من خلال رهن صرف المستحقات المالية بالأداء الفعلي للخدمة، كما أدرج ضمن مشتملات الراتب نظام العلاوات الهادف إلى تحفيز الموظفين على رفع مستوى المردودية وتحسين الأداء المهني، غير أنه يلاحظ من الناحية العملية أن هذه العلاوات تمنح بصفة عامة لجميع الموظفين. (بلمزوزي، 2015/2014، صفحة 65).

ثانيا: مبدأ الكفاءة في التقييم

اعتمد نظام تقييم أداء الموظفين كآلية لتجسيد مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية، وذلك منذ صدور الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 33 منه على إخضاع الموظف العمومي طوال مساره المهني لنظام دوري سنوي يعتمد على تقارير الكفاءة والتنقيط، ويهدف هذا الإجراء إلى متابعة مستوى الأداء وضمان استمرارية الجدارة والاستحقاق في شغل الوظائف. (الأمر رقم 66-133، 1966، صفحة أنظر المادة 33).

جاء نظام تقييم أداء الموظفين بموجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث خصص له الفصل الرابع تحت عنوان تقييم الموظف، وقضت المادة 97 منه بإخضاع كل موظف طوال مساره المهني لتقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق مناهج ملائمة، وقد حددت الأهداف المرجوة من عملية التقييم في المسائل الآتية:

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة.
- منح الامتيازات المرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء.
- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 79).

الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة في الترقية

تكتسي الترقية أهمية بالغة ضمن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية في مجال الوظيفة العمومية، حيث تمثل الركيزة الأساسية التي يقوم عليها تقدم الموظف في مساره المهني، ولا يمكن اعتبار أي نظام وظيفي ذا كفاءة وفعالية ما لم يتضمن فرصا واسعة ومحفزة للترقية والارتقاء، سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى:

أولا: تعريف الترقية وأهدافها

سنتطرق من خلال هذا إلى:

1-تعريف الترقية

تعد الترقية في المسار المهني تجسيدا فعليا لمبدأ الكفاءة والجدارة الذي يتبناه المشرع الجزائري، حيث تهدف إلى تحفيز الموظفين من خلال نقلهم إلى رتب أو وظائف أعلى في السلم الإداري بناء على تقييم دوري ومستمر لمؤهلاتهم وأدائهم، مما يترتب عليه منحهم مزايا مادية تتمثل في زيادة الرواتب والعلاوات، ومزايا معنوية تنعكس في تحمل مسؤوليات ومهام أكثر جسامة.

2-أهداف الترقية

تسعى سياسة الترقية في منظومة الوظيفة العمومية إلى تحقيق جملة من الغايات الاستراتيجية، تبرز في استقطاب الكفاءات العالية والحفاظ عليها ضمن المرفق العام، مع ترسيخ شعور الأمان والاستقرار المهني لدى الموظفين نتيجة ارتقائهم المستمر وتحسن دخلهم المادي، كما تسهم في رفع الروح المعنوية وتجويد بيئة العمل لضمان وصول الأجدر إلى المناصب العليا بناء على معايير الخبرة والجدارة. (محمد الطماوي، 1996، صفحة 97).

ثانيا: أسس الترقية

يمثل إرساء معايير علمية وموضوعية للمفاضلة بين الموظفين أحد أبرز التحديات التي تواجه الإدارة العامة، نظرا لكون عدد المترشحين المؤهلين للترقية يتجاوز عادة عدد

المناصب الشاغرة المتاحة، مما يفرض ضرورة اعتماد أسس واضحة تضمن اختيار الأكفأ وتجسد مبدأ العدالة الوظيفية، وتتنوع هذه الأسس بين معيار الأقدمية الذي يرتكز على مدة الخدمة الفعلية، ومعيار الكفاءة الذي يستند إلى جدارة الأداء والمؤهلات المهنية، أو الجمع بينهما في نظام مختلط يوازن بين الخبرة المكتسبة وحيوية العطاء، وذلك بهدف ضمان استغلال الموارد البشرية بأفضل وسيلة ممكنة داخل المرفق العام (شمس الدين، 2014، صفحة 80):

1. الترقية على أساس الأقدمية

يرتكز نظام الأقدمية على اعتبار مدة الخدمة المعيار المحدد لأولوية الترقية، بحيث يُمنح الموظف الذي قضى فترة أطول في رتبته الحالية الأسبقية في الارتقاء إلى الرتبة الأعلى، يليه من هو أدنى منه وفقا لترتيبهم في كشوف الأقدمية وتبعا للقواعد القانونية المعمول بها. وتقوم هذه الفلسفة على افتراض وجود علاقة طردية بين طول مدة الخدمة وتراكم الخبرة الميدانية، مما ينعكس إيجابا على الكفاءة الوظيفية، كما يراعي هذا النظام البعد الاجتماعي للموظف؛ إذ تزداد أعباؤه المعيشية وتكاليفه الأسرية بمرور الزمن، مما يجعل من ترقيته على أساس الأقدمية وسيلة لتمكينه من مواجهة هذه المتطلبات المتزايدة وضمان استقراره المادي والمعنوي داخل المرفق العام (محمد يوسف، 1988، صفحة 72).

2. الترقية على أساس الكفاءة

يستند هذا النظام إلى جعل الكفاءة والجدارة المعيار الوحيد والمحدد لأولوية الترقية، انطلاقا من غاية الترقية الجوهرية المتمثلة في تحفيز الموظفين على رفع مستوى أدائهم وتطوير مهاراتهم المهنية. وبناء على ذلك، يتم اختيار الموظف الأكثر تأهيلا والأفضل أداء وفقا لتقارير الكفاءة الدورية، حيث ترتكز الترقية هنا على ما حققه الموظف من إنجازات ملموسة وخبرات نوعية، بصرف النظر عن طول مدة خدمته الفعلية. ويتوقف نجاح هذا المعيار على مدى قدرة القيادات الإدارية على تطبيق معدلات قياس

موضوعية، كمية وكيفية، تضمن النزاهة في التقييم وتكفل وصول الأجدر إلى المناصب الأعلى.

3. الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا

تستند هذه الطريقة إلى التوفيق بين مبدأي الكفاءة والعدالة للاستفادة من مزايا الأقدمية والاختيار معا، حيث يتم التمييز في تطبيقها تبعا لطبيعة الوظائف؛ فتمنح الأولوية في الوظائف العليا لمعيار الكفاءة نظرا لخصوصية مهامها القيادية، مع اعتماد الأقدمية كمعيار فاصل عند تساوي المترشحين، بينما يُعتمد نظام النسب في الوظائف التخصصية عبر توزيع فرص الترقية بين الكفاءة والأقدمية مع زيادة حصة الكفاءة في المستويات الأعلى، أما الوظائف الروتينية التي لا تتطلب مهارات معقدة فيُفضل أن تتم الترقية فيها على أساس الأقدمية، مما يضمن توازنا دقيقا بين تقدير الخبرة المتراكمة وتحفيز التميز المهني (تيشاب، 2010/2009، صفحة 80).

ثالثا: الترقية في التشريع الجزائري

نص نظام الترقية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المواد 102 إلى 111، حيث حافظ على التوجهات التشريعية السابقة بتقسيم الترقية إلى نوعين أساسيين يضمنان التطور المهني للموظف (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 102 وما بعدها)، وهما:

1- الترقية في الدرجات

تتمثل الترقية في الدرجات، طبقا للمادة 106 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في انتقال الموظف من درجته الحالية إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وهي عملية تتم بصفة مستمرة وفقا للوتيرة والكيفيات المحددة تنظيميا، ويقصد بالتنظيم المعمول به في هذا السياق أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304، الذي يضبط مدد الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجات ضمن السلك الوظيفي المشغول وفق ثلاث فترات زمنية: المدة الدنيا والمقدرة بـــ 02 سنوات و06 أشهر، والمدة المتوسطة والمقدرة بـــ 03 سنوات، والمدة

القصوى والمقدرة بـــ 03 سنوات و06 أشهر (المرسوم الرئاسي رقم 07-304، 2007).

تجدر الإشارة إلى أن عملية الترقية تخضع لنظام التنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي، الذي يتولى إعداد تقرير تقييمي حول أداء الموظف وكفاءته، ليُعرض لاحقا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بدراسة جداول الترقية وضمان شفافية وموضوعية الانتقاء.

2-الترقية في الرتب

تجسد الترقية في الرتب، طبقا للمادة 107 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التقدم المهني للموظف من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة الأعلى منها مباشرة (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 107)، وقد حددت كيفيات هذه الترقية وفق الآليات الآتية:

- على أساس الشهادة: وتخص الموظفين الذين تحصلوا أثناء مسارهم المهني على الشهادات أو المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالرتبة الأعلى.
- بعد تكوين متخصص: يتمثل في اتباع دورات تكوينية محددة تؤهل الموظف لشغل مهام الرتبة المستهدفة.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني: ويقوم على أساس المفاضلة بين المترشحين بناء على نتائج اختبارات تقييمية تقنية أو مهنية.
- على سبيل الاختيار: وتتم عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهي مخصصة للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، مع اشتراط عدم استفادة الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين لضمان توازن فرص الارتقاء المهني.

تخضع الترقية في الرتبة لسلطة تقديرية واسعة من قبل الرؤساء الإداريين، وهو ما قد يفضي أحيانا إلى التعسف في استعمال السلطة رغم إخضاعها نظريا لمبدأ الجدارة

والكفاءة لضمان تولي الأكفأ للوظائف القيادية، ولتجاوز هذه الإشكالية، أحيطت تقارير تقييم الموظفين بضمانات رقابية هامة، تتمثل في الرقابة الإدارية التي تمارسها لجان محايدة كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وكذا الرقابة القضائية التي يمارسها القضاء الإداري لضمان مشروعية قرارات الترقية، ويساهم التقييم القائم على أسس موضوعية في الكشف عن الكفاءات الحقيقية الجديرة بالترقية، مما يحمي المسار المهني من المحاباة ويحقق الفعالية في أداء المرفق العام (شمس الدين، 2014، صفحة 93).

الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في الفصل في الوظيفة

تتوزع حالات إنهاء الخدمة الوظيفية لاعتبارات الكفاءة في التشريع الجزائري بين ثلاثة مجالات أساسية هي الكفاءة الأخلاقية والصحية والمهنية، حيث تمثل الجدارة الأخلاقية شرطا جوهريا لا يقتصر على مرحلة الالتحاق بالوظيفة فحسب بل يمتد كشرط لاستمرار الرابطة الوظيفية، وذلك ضمانا لنزاهة المرفق العام وحماية لكرامته، مما يوجب على الموظف التحلي بالاستقامة وحسن السيرة والسلوك، وبناء عليه فإن صدور حكم قضائي بعقوبة جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف في حق الموظف يعد دليلا قانونيا على انعدام أهليته الأخلاقية، مما يستوجب إنهاء خدمته بقوة القانون لفقده أحد الأركان الجوهرية التي تطلبها الموظف العمومي بصفته مؤتمنا على المصلحة العامة، سنتطرق من خلال هذا الفرع إلى:

أولا: الفصل من الوظيفة العامة لعدم الكفاءة الصحية

يستوجب الالتحاق بالوظيفة العمومية تمتع المترشح باللياقة الصحية المطلوبة لممارسة مهامه، وهو ما يجعل من فقدان هذا الشرط لاحقا سببا طبيعيا لانقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وبالرجوع إلى التطور التشريعي في الجزائر، يلاحظ أن الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يدرج فقدان اللياقة الصحية صراحة ضمن أسباب الفصل، بل نصت المادة 62 منه على أنها من أسباب انتهاء المهام بصفة عامة، في حين حصرت المادتان 68 و69 أسباب التسريح في

حالتي عدم الكفاءة المهنية وإلغاء الإطار فقط، مما يعكس التوجه آنذاك نحو معالجة وضعية العجز الصحي ضمن أطر قانونية واجتماعية أخرى بعيدة عن إجراءات الفصل التأديبي أو التسريح لعدم الكفاءة (الأمر رقم 66-133، 1966).

أقرت المادة 48 من ذات الأمر حكما يقضي بإحالة الموظف الذي استنفد كامل حقوقه في عطلة المرض أو العطلة طويلة الأمد، وثبت عدم قدرته الصحية على استئناف مهامه، على الاستيداع تلقائيا، فيما حددت المادة 05 من نفس النص التشريعي سقفا زمنيا لهذه الإحالة لا يتجاوز سنة واحدة، يتقرر عند انتهائها مصير الموظف المهني بين ثلاث حالات: إما إعادته إلى منصب عمله في حال استعادة لياقته، أو إحالته على التقاعد، أو تسريحه من الخدمة، وبذلك يتبين أن عدم الكفاءة الصحية سبب مؤديا لإنهاء الرابطة الوظيفية ولكن بعد استنفاد كافة التدابير الوقائية والضمانات الاجتماعية التي تكفل حقوق الموظف المريض (الأمر رقم 66-133، 1966).

لم يتضمن الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصا صريحا يدرج فقدان اللياقة الصحية ضمن حالات انتهاء الخدمة بصفة مباشرة، ورغم أن المادة 216 منه نصت على أن التسريح يعد سببا من أسباب انتهاء المهام، إلا أن هذا القانون لم يحدد بدقة حالات التسريح وأسبابه الموضوعية، مما يعكس استمرارية معالجة العجز الصحي للموظف وفق تدابير قانونية توازن بين ضرورة استمرارية المرفق العام وضمان الحماية الاجتماعية للموظف، تاركا تفصيل إجراءات التسريح لعدم اللياقة الصحية للنصوص التنظيمية أو القواعد العامة التي تحكم حالات العجز الكلي والنهائي (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 216).

ان خلو الأمر 06-03 من نص صريح ينظم حالات إنهاء الخدمة لفقدان اللياقة الصحية نقصا تشريعيا غير مبرر، إذ يترتب عليه منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة تفتقر للضوابط القانونية الواضحـــة، سواء من حيث تقدير مدى جواز فصل الموظف أو من حيث الإجراءات والكيفيات الواجب اتباعها لتنفيذ هذا الفصل (الأمر رقم 06-03،

2006)، وكان الأجدر مسايرة النهج الذي تبناه سابقا في الأمر 66-133، عبر النص صراحة على إحالة الموظف على الاستيداع كإجراء وقائي أول، يليه قرار الإعادة أو التسريح بناء على تطور حالته الصحية، كما أن إغفال تنظيم هذه الحالة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يُعد إضعافا لمبدأ الكفاءة والجدارة، باعتبار الكفاءة الصحية ركيزة أساسية لا تتجزأ من الأهلية اللازمة لشغل الوظيفة العمومية والاستمرار فيها (الأمر رقم 66-133، 1966).

ثانيا: الفصل في الوظيفة لعدم الكفاءة المهنية

يتمثل إنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة المهنية في إجراء التسريح الذي قد يتقرر في مرحلتين متباينتين من مساره الوظيفي؛ فالحالة الأولى تقع أثناء فترة التجربة، حيث يخول للإدارة سلطة إنهاء العلاقة الوظيفية إذا ثبت عدم قدرة الموظف المتربص على التكيف مع متطلبات المنصب أو نقص مؤهلاته المهنية خلال هذه الفترة الاختبارية. أما الحالة الثانية، فتتعلق بتسريح الموظف بعد تثبيته في رتبته، وهو إجراء أكثر تعقيدا لا يتم اللجوء إليه إلا بعد ثبوت عجز الموظف عن أداء مهامه بصفة مستمرة ومستوفية للشروط القانونية، وذلك استنادا إلى تقارير تقييم الأداء الدوري التي تكشف بوضوح تدني مستوى المردودية والكفاءة، مع إحاطة هذا الإجراء بكافة الضمانات القانونية التي تكفل حق الموظف في الدفاع عن نفسه أمام اللجان الإدارية المختصة (أنور حمد، 1990، صفحة 97).

1. إنهاء خدمة الموظف أثناء فترة التجربة

نصت المادة 83 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تعيين كل مترشح جرى توظيفه في رتبة ما بصفة متربص، حيث حددت مدة التربص بسنة واحدة كقاعدة عامة، يتقرر في نهايتها مصير الموظف بناء على مدى ثبوت كفاءته؛ فإما أن يتم ترسيمه في رتبته، أو تمديد فترة تربصه لمدة سنة إضافية ولمرة واحدة فقط، وإما أن يتم تسريحه دون تعويض أو إخطار مسبق إذا ثبتت عدم

صلاحيته الكلية لشغل الوظيفة العمومية، وذلك وفقا لأحكام المادة 85 (الأمر رقم 06-03، 2006).

جاء نظام فترة الاختبار تحت مسمى "التربص" وأخضع له كافة الموظفين، نظرا لأهميته البالغة في تمكين الإدارة من تقييم المؤهلات المهنية والسلوكية للموظف الجديد، والتأكد من مدى ملاءمته الفعلية لمتطلبات المرفق العام قبل تثبيته نهائيا، ويمكن إنهاء الرابطة الوظيفية بالتسريح في حال ثبت انعدام الكفاءة المهنية للمتربص خلال هذه الفترة، مما يكرس مبدأ الجدارة كشرط أساسي للاستمرار في الوظيفة العمومية (عبد العزيز، 1985، صفحة 187).

2. إنهاء خدمة الموظف العمومي بعد تثبيته

أقر الأمر رقم 66-133 إجراء التسريح لعدم الكفاءة المهنية بموجب المادة 68، التي منحت الإدارة خيارات تتراوح بين إعادة تنصيب الموظف في رتبة أدنى، أو إحالته على التقاعد، أو تسريحه نهائيا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لضمان نزاهة الإجراء، ورغم إمكانية منح تعويض مالي للموظف المسرح في هذه الحالة إلا أن النص القانوني يؤخذ عليه عدم تحديد معايير موضوعية دقيقة لضبط مفهوم عدم الكفاءة. (الأمر رقم 66-133، 1966، صفحة انظر المادة 68).

لم يتضمن الأمر 06-03 نصا صريحا ينظم حالة فصل الموظف بعد تثبيته لعدم الجدارة والكفاءة المهنية، حيث اقتصرت أحكامه على وضعية الموظف المتربص فحسب، ويُعد هذا الإغفال التشريعي أمرا غير مبرر، إذ يترتب عليه منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في إنهاء خدمة الموظفين تحت غطاء عدم الكفاءة دون ضوابط قانونية دقيقة، مما ينعكس سلبا على الاستقرار النفسي والمهني للموظف الذي يجد مستقبله الوظيفي مهددا بالإنهاء في أي لحظة. (الأمر رقم 06-03، 2006).

المبحث الثاني: تنظيم أجهزة الوظيفة العمومية

يخصص هذا المبحث لدراسة الهياكل والمؤسسات لضمان الرقابة على تطبيق مبدأ الكفاءة وحماية المسار الوظيفي من التجاوزات القانونية، حيث يتطلب التسيير العقلاني للموارد البشرية وجود أجهزة متخصصة تتمتع بصلاحيات واسعة في التنظيم والرقابة والتحكيم، إن الغاية من وجود هذه الأجهزة هي إيجاد توازن بين سلطة الإدارة في التعيين والتدبير، وبين حقوق الموظفين والمترشحين في ضمان النزاهة والشفافية، بما يكفل في النهاية صون مبدأ الاستحقاق والجدارة.

ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين يتناولان المستويات المختلفة للتنظيم الإداري والرقابي: يتناول **المطلب الأول** الهيكل المركزي لإدارة الوظيفة العمومية، بينما يتناول **المطلب الثاني** على هيئات المشاركة والطعن.

المطلب الأول: الهيكل المركزي لإدارة الوظيفة العمومية

ان الركيزة الأساسية لتسيير المرفق العام في الجزائر هي المديرية العامة للوظيفة العمومية، إذ تضطلع بدور محوري في التنسيق بين مختلف الإدارات العمومية، وقد عرفتها المادة 56 من الأمر 06-03 بأنها الهيكل المركزي للوظيفة العمومية وإدارة دائمة للدولة، توضع تحت سلطة الوزير الأول، وتتمتع بمهام رقابية واستشارية وتنظيمية واسعة تهدف إلى ضمان وحدة القواعد المطبقة على الموظفين العموميين وحسن تنفيذ القوانين الأساسية، كما تسهر هذه المديرية على ضمان توازن المسارات المهنية وتكريس مبادئ الشفافية والجدارة في تسيير الموارد البشرية للدولة، وسنتطرق من خلال هذا المطلب إلى التنظيم الإداري للمديرية العامة للوظيفة العمومية (الفرع الأول)، اختصاصات المديرية (الفرع الثاني)، تشكيلة المديرية (الفرع الثالث)، اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الهيكل المركزي لإدارة الوظيفة العمومية

اتسمت الوظيفة العمومية في الفترات التي أُلحقت فيها بجهات حكومية معينة بنوع من الغموض، حيث تم تسخيرها كجهاز لمساندة السلطة السياسية في تحقيق مستهدفاتها، مما جعلها طرفا فاعلا في التجاذبات السياسية على حساب المبدأ الجوهري المتمثل في الحياد، ومع صدور دستور 1989، وضعت قواعد جديدة لسير المؤسسات منحت مفهوم دولة القانون أبعادا ديمقراطية، وهو ما انعكس على التنظيم الهيكلي لهذا الجهاز الذي عرف تحولات هيكلية متتالية؛ بدأت بصدور المرسوم 62-562 المتضمن إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية، وصولا إلى المرسوم التنفيذي 03-191 الذي تولى تنظيم هياكلها الحالية، بما يضمن مواءمة دورها مع مقتضيات الإصلاح الإداري الحديث (المرسوم الرئاسي رقم 06-177، 2007).

يساهم إنشاء الهيكل المركزي للوظيفة العمومية في تعزيز حماية مبدأ الكفاءة عند تولي الوظائف العمومية، ولا سيما أن المادة 56 من الأمر 06-03 قد أوكلت لهذا الجهاز

مهام ضمان مراقبة مشروعية الأعمال الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين، ويهدف هذا الدور الرقابي إلى تجسيد مبدأ الجدارة والاستحقاق في كافة مراحل الحياة الوظيفية، بدءا من الالتحاق بالخدمة وصولا إلى آليات التقييم الدوري والترقية. (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 56).

تتشكل المديرية العامة للوظيفة العمومية الموضوعة تحت سلطة المدير العام من مفتشية عامة و05 مديريات مركزية تنقسم كل منها إلى مديريات فرعية، حيث يهدف هذا التنظيم الهيكلي إلى تفعيل رقابة المسارات المهنية وضمان وحدة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية.

أولا: المفتشية العامة

تُعتبر المفتشية العامة للوظيفة العمومية جهازا دائما للتفتيش والرقابة والتقييم، حيث توضع تحت السلطة المباشرة للمدير العام للوظيفة العمومية، وتمارس مهامها على مستوى الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية التابعة للمديرية العامة، وفضلا عن ذلك، تضطلع المفتشية بدور حيوي في تقييم ظروف تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسات والإدارات العمومية. (شمس الدين، 2014، صفحة 113).

ثانيا: المديريات

سنتطرق من خلال هذا إلى:

1-مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية

تتولى مديرية القوانين الأساسية والأنظمة دراسة واقتراح الآليات الكفيلة بتنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تضبط التأطير القانوني للتشغيل، وكذا تحديد الوضعيات القانونية للموظفين والأعوان العموميين والإدارات العمومية، وتضم هذه المديرية أربع مديريات فرعية متخصصة هي: المديرية الفرعية للتنظيم والقوانين الأساسية، والمديرية الفرعية للأجور والنظام الاجتماعي، والمديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات، بالإضافة

إلى المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف، مما يضمن شمولية التغطية القانونية والتقنية لكافة جوانب الرابطة الوظيفية.

2-مديرية ضبط تعدادات المستخدمين واستثمار الموارد البشرية

تضم هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية متخصصة، تتولى مهام التخطيط وتطوير الموارد البشرية وفق الآتي: المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين، والمديرية الفرعية للتكوين، بالإضافة إلى المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية، ويهدف هذا الهيكل إلى ضمان التوازن بين الاحتياجات الوظيفية للإدارة وبين برامج التأهيل والتعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية (المرسوم التنفيذي رقم 03-190، 1990).

الفرع الثاني: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية

تنبثق مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية مباشرة من الصلاحيات القانونية المنوطة بالمدير العام، وهي مهام متعددة تهدف في مجملها إلى بلورة سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية وتنفيذها؛ حيث تسهر المديرية على ضمان مطابقة النصوص التنظيمية الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين مع المبادئ الأساسية التي أقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. كما تتولى إعداد الأطر القانونية المنظمة للمسار المهني، لا سيما ضبط وتطوير آليات الترقية بما يتماشى مع مبدأ الكفاءة، وبالتنسيق مع الإدارات المعنية، تعمل المديرية على تثمين الموارد البشرية من خلال رسم سياسات التكوين وتحسين المستوى، وفي سياق الدور الرقابي على عمليات التوظيف وتسيير المسارات المهنية وتكليف المدير العام للوظيفة العمومية بترشيد تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية (المرسوم التنفيذي رقم 03-190، 1990، صفحة أنظر المادة 4)، وذلك عبر القيام بالمهام الآتية:

- ضمان ضبط تعداد المستخدمين وترشيدهم: تلتزم المديرية العامة بالسهر على التوزع العادل للمورد البشري داخل المؤسسات والإدارات العمومية، بهدف تحقيق الاستعمال الأمثل للكفاءات المتاحة وتفادي الفائض أو العجز الوظيفي.

- تحديد المناصب العليا: تضطلع بمهمة ضبط عدد المناصب العليا بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات الوزارية المعنية، بما يضمن مواءمة الهياكل التنظيمية مع الاعتمادات المالية المخصصة.
- ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية: تعمل على ضمان التطابق المستمر بين احتياجات الإدارة من المورد البشري على الصعيدين الكمي والنوعي وبين المهام المنوطة بها، مما يكفل استجابة الوظيفة العمومية لمتطلبات الخدمة العامة بفعالية.
- ضبط قواعد التكوين وتحسين المستوى: تتولى تحديد الشروط القانونية والتقنية المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتجديد معارفهم، لضمان مواكبة المستجدات الإدارية والمهنية.
- تخطيط وتنسيق عمليات التكوين التحضيري: تسهر على برمجة عمليات التكوين المسبقة للالتحاق بالوظائف العمومية، بما يتوافق مع الاحتياجات النوعية والكمية التي تعبر عنها الإدارات والمؤسسات.
- إرساء منظومة المعلومات الإحصائية: تلزم بوضع نظام متكامل لجمع وتحليل المعطيات الإحصائية المتعلقة بوضعية التشغيل العمومي، ورفع التقارير الدورية إلى الوزير الأول، مع اقتراح التدابير الكفيلة بدعم السياسة الوطنية للتشغيل. (محمد يوسف، 1988، صفحة 62).

المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نصت المادة 12 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العامة برئاسة الوزير الأول أو الوزير المكلف بالوظيفة العامة وتم منح صلاحية النظر في المسائل ذات الطابع العام التي تهم الموظفين على أن تُحدد اختصاصاته وتشكيله وكيفيات سيره بموجب مرسوم تنظيمي، ويهدف هذا الجهاز إلى تعزيز مراكز الإعلام الإداري وتوفير سند استشاري وقانوني يساعد الحكومة في تنفيذ وتطوير السياسات الوطنية المتعلقة بالوظيفة العامة بفعالية وشفافية.

ان الهدف من تفعيل هذا المجلس هو توحيد السياسة العامة المطبقة على مختلف الأسلاك والرتب، وتقديم حلول منسجمة للمشاكل المهنية عبر إصدار التوصيات والاستشارات في القضايا الجوهرية، وهو ما يضمن استقرار المنظومة الوظيفية وحمايتها من التضارب التنظيمي، ويجسد في الوقت ذاته إرادة الدولة في عصرنة تسيير الموارد البشرية وتكريس مبادئ دولة القانون داخل الإدارة العمومية، حيث حددت المادة 12 في فقرتها 03 من الأمر رقم 66–133 الإطار القانوني لاختصاصات وتشكيل وسير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية (سامي، 2005، صفحة 88)، وبناء عليه صدر المرسوم رقم 66–142 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي تولى تفصيل هذه الجوانب التنظيمية من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العامة

حددت المادة 03 من المرسوم رقم 66–142 تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العامة، حيث يتألف من الرئيس و19 عضوا، يجري تعيينهم بموجب مرسوم، وتتوزع هذه العضوية وفق المعايير التالية:

- ممثلو حزب جبهة التحرير الوطني: ويبلغ عددهم 07 أعضاء، يتم اختيارهم وتعيينهم بناء على معايير القدرة والكفاءة المهنية التي يؤهلهم للمساهمة في رسم السياسات الوظيفية.
- ممثلو الإدارة العمومية: ويبلغ عددهم 07 أعضاء يمثلون الجانب الإداري والتقني، وهم: مدير الوظيفة العمومية، ومدير الميزانية والمراقبة بوزارة المالية والتخطيط، بالإضافة إلى 05 مديرين من الإدارات المركزية الذين تدخل ضمن صلاحياتهم مهام تسيير شؤون الموظفين أو دراسة القضايا المتعلقة بمساراتهم المهنية (شمس الدين، 2014، صفحة 119).

- ويعكس هذا التشكيل الرغبة في إيجاد توازن بين التوجهات السياسية للدولة وبين الخبرات الإدارية والمالية، لضمان معالجة قضايا الوظيفة العمومية من منظور شامل يجمع بين الفعالية التنظيمية والمقتضيات الاقتصادية.

يجري تعيين كافة أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العامة لمدة زمنية محددة بسنتين قابلة للتجديد، مع مراعاة حالات فقدان العضوية التي تم ضبطها؛ حيث يفقد العضو المعين بصفته ممثلا للحزب عضويته فور إقصائه منه، كما يفقد العضو المعين بصفته موظفا إداريا صفته في المجلس بمجرد تركه لوظيفته الأصلية أو في حال إلغاء المهام التي كانت سببا في تعيينه، وفي حال خلو أي مقعد داخل المجلس نتيجة الوفاة أو الاستقالة أو لأي سبب قانوني آخر، يتم تعيين عضو بديل خلال فترة زمنية لا تتجاوز شهرا واحدا، على أن يتولى العضو الجديد مهامه للفترة المتبقية من عهدة سلفه فقط، وذلك ضمانا لاستمرارية عمل هذا الجهاز الاستشاري والحفاظ على استقرار تركيبته البشرية والتقنية.

يجتمع المجلس الأعلى للوظيفة العامة مرتين كل سنة على الأقل بدعوة من رئيسه، الذي يتولى مسؤولية تحديد جدول أعمال كل دورة بدقة، ويشترط لصحة مداولات المجلس حضور ثلثي أعضائه على الأقل. (تيشاب، 2010/2009، صفحة 93).

تتولى مديرية الوظيفة العامة مهام الأمانة الدائمة للمجلس، حيث تشرف على التحضير الإداري والتقني للجلسات، وتجدر الإشارة إلى أن عضوية هذا المجلس تكتسي طابعا تطوعيا ومهنيا، إذ لا يتقاضى الأعضاء أي مرتبات إضافية أو مكافآت نظير عملهم فيه، وذلك تأكيدا على أن مهامهم في المجلس تعد امتدادا لواجباتهم الوظيفية والوطنية الرامية إلى ترقية المرفق العام.

الفرع الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العامة

يختص المجلس الأعلى للوظيفة العامة بممارسة المهام والصلاحيات الآتية:

- دراسة المسائل ذات الطابع العام: يتولى المجلس فحص القضايا العامة التي تهم الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك بناء على

إحالة رسمية تصدر إما عن أحد أعضاء المجلس أو عن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية.

- إبداء الرأي في المخالفات القانونية: يمارس المجلس صلاحية إبداء الرأي في المسائل التي تُحال عليه وجوبا، والمتعلقة بمخالفة القوانين والأنظمة، ولا سيما الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لضمان احترام المشروعية داخل المرفق العام.
- إصدار التوصيات: يضطلع المجلس بتقديم التوصيات اللازمة في كل القضايا التي تمس قطاع الوظيفة العمومية، ومن خلال استقراء هذه الاختصاصات، يتضح أن وظيفة المجلس ذات طابع استشاري بامتياز، إذ تقتصر صلاحياته على تقديم الآراء والتوصيات التي تفتقد لصبغة الإلزام القانوني تجاه السلطة التنفيذية، مما يجعل دوره منصبا على التوجيه والاقتراح لا على تقرير السياسات بصفة نافذة (خرفي، 2013، صفحة 87).

المطلب الثاني: هيئات المشاركة والطعن

حرصا على تجسيد مبدأ ديمقراطية الإدارة وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تمس مساراتهم المهنية، عمل على إيجاد هيئات جماعية ذات طابع تشاوري لضمان الشفافية والعدالة، وبناء على ذلك، نصت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على إنشاء ثلاث هيئات أساسية للمشاركة والطعن (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 62)، وسنتطرق من خلال هذا المطلب إلى:

الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة 63 في فقرتها الأولى من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتُشكل هذه اللجان حسب الحالة لكل رتبة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، حيث تتألف من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن

الموظفين، وتنعقد تحت رئاسة السلطة الإدارية المعنية أو ممثل عنها يُختار من بين الأعضاء المعينين من جانب الإدارة (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 63).

يُلاحظ أن خاصية التمثيل المتساوي بين الإدارة والموظفين في هذه اللجان تُعد ضمانة جوهرية لحماية الحقوق المهنية والوضعية الإدارية للموظف، إلا أن إسناد رئاستها للسلطة الإدارية قد يحد من فاعلية هذا التوازن؛ ففي حال تساوي الأصوات عند اتخاذ القرارات، يُرجح صوت الرئيس، مما يمنح الغلبة الفنية لجهة الإدارة على حساب ممثلي الموظفين، ويجعل الكفة تميل نحو التوجهات الإدارية في القضايا المطروحة للنقاش.

تُحدد مدة عضوية أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بـــ 03 سنوات قابلة للتجديد، غير أن المشرع أجاز استثناء تقصير هذه المدة أو تمديدها مصلحة للمرفق العام، وذلك بقرار من الوزير أو الوالي المختص بعد الحصول على موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما أتاح إنهاء العضوية بقرار إداري دون التقيد بمدة زمنية معينة (شمس الدين، 2014، صفحة 125).

يثير منح الإدارة صلاحية التحكم في مدة العضوية أو إنهائها تساؤلات حول مدى استقلالية هذه اللجان، إذ قد يفتح المجال لتعسف السلطة الإدارية في استخدام هذه المكنة القانونية بما يخدم توجهاتها، ورغم أن اشتراط موافقة السلطة المركزية للوظيفة العمومية يُعد صمام أمان للتخفيف من حدة هذا الانفراد، إلا أنه كان من الأنسب إقرار موافقة أو استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في مثل هذه القرارات، أسوة بالمنهج الذي اعتمده المشرع الفرنسي، وذلك لضمان حياد هذه الهيئات وحماية طابعها التشاوري من أي ضغوط إدارية.

تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصاتها عبر عدة صيغ قانونية، حيث تنعقد كـــهيئة استشارية أو كلجنة ترسيم أو كمجلس تأديبي، ويُعد منحها دورا استشاريا في القضايا الفردية المرتبطة بالمسار المهني للموظف، كالتقييم والترقية والنقل

الإجباري وتمديد فترة التربص، آلية جوهرية لإحداث التوازن المنشود بين حقوق الموظفين وضرورات تسيير المرفق العام.

إن اضطلاع هذه اللجان بمهامها، لا سيما عند اجتماعها بصفة لجنة ترسيم، يسهم بفعالية في تكريس وحماية مبدأ الكفاءة، سواء عند الالتحاق بالوظيفة العمومية أو خلال التدرج الوظيفي، حيث تضمن هذه الهيئات إخضاع القرارات الإدارية الفردية لرقابة تشاركية تحول دون الانفراد بالقرار، وتكفل تقييم الموظف بناء على معايير موضوعية ترتكز على الاستحقاق والجدارة المهنية (سامي، 2005، صفحة 112).

الفرع الثاني: لجان الطعن

تُشكل لجان الطعن هيئة استشارية عليا تختص بالنظر في التظلمات المتعلقة بالقرارات التأديبية الأكثر جسامة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وقد أقرت المادة 65 من الأمر 06-03 إنشاء هذه اللجان لدى كل وزير ووالٍ، وكذا لدى المسؤولين المؤهلين في بعض المؤسسات والإدارات العمومية (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 65).

فيما يخص الجانب التنظيمي، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ذاتها على وجوب تشكيل هذه اللجان مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وذلك لضمان أعلى درجات الحياد والموضوعية عند مراجعة القرارات الإدارية، وتكريس حق الموظف في درجة ثانية من درجات التقاضي الإداري الداخلي قبل اللجوء إلى القضاء المختص، مما يساهم في حماية حقوق الموظفين من أي تعسف محتمل في استعمال السلطة التأديبية.

أقرت المادة 66 من الأمر 06-03 مهلة زمنية محددة بشهرين لتنصيب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تبدأ من تاريخ انتخاب أعضائها، وذلك لضمان سرعة تفعيل هذه الهيئات الاستشارية وبدء ممارسة مهامها القانونية؛ وتخضع هذه اللجان في رئاستها للسلطة الإدارية التي أُنشئت على مستواها، وهو ما يكرس الإشراف على ضمان سير هذه الهيئات ضمن الإطار التنظيمي للمرفق العام، مع التأكيد على ضرورة التقيد بالآجال

القانونية لتفادي أي فراغ مؤسساتي قد يعطل المسارات المهنية للموظفين (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 66).

تتمثل اختصاصات لجان الطعن في النظر في التظلمات التي يرفعها الموظفون ضد العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتُعد هذه اللجان ضمانة جوهرية لحماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة، لا سيما أن المشرع وسع من نطاق وجودها لتشمل المستويات المركزية والمحلية وكافة المؤسسات والإدارات العمومية.

إن الملاحظات المثارة حول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنسحب كذلك على لجان الطعن، خاصة فيما يتعلق بتبعية رئاستها لجهة الإدارة؛ وهو ما قد يؤثر على فاعليتها الإجرائية، بالنظر إلى أن الاستقلالية والحياد يمثلان المعيار الأساسي لقياس مدى نجاعة هذه الهيئات في تحقيق العدالة الوظيفية وضمان الرقابة الموضوعية على القرارات التأديبية الجسيمة. (رفعت عبد الحليم، 2005، صفحة 85)

الفرع الثالث: اللجان التقنية

ظهرت اللجان التقنية لأول مرة في ظل الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن المشرع أغفل النص عليها في المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ليعيد الأمر 06-03 الاعتبار لهذه اللجان ويمنحها مهاما متجددة؛ حيث نصت المادة 71 منه على إنشاء لجان تقنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل مناصفة من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين، وتخضع في رئاستها للسلطة الإدارية المنشأة على مستواها أو ممثل عنها يُختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، مما يكرس الرغبة في تفعيل الرقابة التشاركية وتطوير أداء المرفق العا (الأمر رقم 06-03، 2006، صفحة أنظر المادة 71)م

تتحدد مهام اللجان التقنية في كونها هيئة استشارية تُبدي رأيها في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل، وكذا تدابير النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية،

ويهدف من خلال تفعيل دور هذه اللجان إلى ضمان ممارسة الموظف لمهامه في بيئة عمل تحفظ كرامته وتكفل سلامته البدنية والمعنوية، مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز استقراره المهني ورفع مستوى جدارته وكفايته في أداء الخدمة العامة (بلمزوزي، 2015/2014، صفحة 99).

تم تبنى اتجاه دعم أسلوب المشاركة والحوار بجعله مبدأ جوهريا في تسيير شؤون الوظيفة العمومية من خلال استحداث هيئات متنوعة، ورغم هذا التوجه، لا تزال بعض النقائص والغموض يكتنفان هذه المنظومة، وعلى رأسها تبعية هيئات المشاركة والطعن للسلطة الإدارية، مما قد يحد من فاعلية التمثيل المتساوي لأعضائها، وكان من الأنسب إلحاق هذه الهيئات بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، مع تكريس حق الموظف في الاعتراض على الأعضاء الذين قد تكون لهم مصالح شخصية في القضية المعروضة، أسوة بالتشريع الفرنسي (تيشاب، 2010/2009، صفحة 115).

يُسجل وجود غموض في طبيعة العلاقة الرابطة بين هذه الهيئات، مما يستوجب ضبطها بدقة تفاديا لتداخل الصلاحيات، فضلا عن ضرورة التعجيل بإصدار النصوص التنظيمية المكملة لعملها وسيرها، لضمان اكتمال بنائها المؤسساتي لتصبح دعامة أساسية في تحسين أداء المرفق العام وتكريس المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية وحمايتها.

خلاصة الفصل الثاني

تناول هذا الفصل الآليات الإجرائية والضمانات الهيكلية التي اعتمدها المشرع لتجسيد مبدأ الكفاءة، حيث استعرض المبحث الأول كيفيات تطبيق هذا المبدأ في مرحلتي الالتحاق والمسار الوظيفي، ففي مرحلة الالتحاق يعد التوظيف عن طريق المسابقة بنوعيها الاختبارات والشهادات الأداة الجوهرية لضمان الجدارة، مع الإشارة إلى بعض الاستثناءات التي تفرضها مقتضيات المصلحة العامة أو الاعتبارات الاجتماعية الخاصة، أما في مرحلة المسار الوظيفي فقد تم ربط الكفاءة باستحقاق الراتب ونظام التقييم الدوري الذي يقيس مردودية الموظف، كما تظهر الكفاءة كشرط محدد للترقية في الرتب والدرجات وصولا إلى اعتبار فقدان الكفاءة المهنية أو الإخلال بواجباتها سببا قانونيا للفصل في الوظيفة، مما يكرس استمرارية هذا المبدأ طيلة فترة الخدمة.

أم في المبحث الثاني تم تسليط الضوء على المنظومة المؤسساتية الكفيلة بحماية هذه المسارات، حيث يتولى الهيكل المركزي ممثلا في المديرية العامة للوظيفة العمومية مهام التنظيم والرقابة على تطبيق القوانين الأساسية، بينما يبرز دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كجهة استشارية عليا تتولى رسم السياسات العامة وتطوير المرفق العام، وهي أجهزة تضمن وحدة المعايير وسلامة الإجراءات المتخذة من قبل الإدارات المستخدمة.

وختاما تم تناول هيئات المشاركة والطعن كضمانة حمائية لمبدأ الكفاءة، حيث تلعب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورا محوريا في الرقابة على المسارات المهنية للأفراد، وتختص لجان الطعن بالنظر في التظلمات المتعلقة بالمسائل التأديبية والتقييمية، بينما تعنى اللجان التقنية بدراسة الظروف المهنية وتطوير الأداء، ومن خلال هذا البناء الهيكلي والإجرائي يسعى المشرع إلى تحويل مبدأ الكفاءة من مجرد شعار قانوني إلى واقع عملي يضمن جودة الخدمة العمومية ونزاهة التسيير الإداري.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يتضح أن مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية يُعد مبدأ ذا طابع دستوري بالنظر إلى أهميته البالغة في تنظيم الوظيفة العمومية وباعتباره الآلية التي تضمن تولي أكفأ العناصر وأكثرها صلاحية لشغل وظائف الدولة، الأمر الذي يساهم في تعزيز فعالية الجهاز الإداري والرفع من مستوى أدائه بما يحقق المصلحة العامة ويكرّس جودة الخدمة العمومية.

ترتبط إنتاجية الدولة وفعالية أدائها الإداري ارتباطا وثيقا بمدى كفاءة جهازها الإداري وهو ما لا يتحقق إلا من خلال إسناد الوظائف العامة إلى أفراد يتمتعون بمستوى عالٍ من الكفاءة والجدارة، ويتعين تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بما يجعل الكفاءة المعيار الأساسي لشغلها بعيدا عن أي اعتبارات تفضيلية أو شخصية وهو التوجه الذي أخذت به مختلف الدول المتقدمة في تنظيم الوظيفة العمومية، وقد سعت الجزائر لتتبني هذا المبدأ وتجسده من خلال مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية عبر مراحل تطورها وإيلاء أهمية خاصة للموارد البشرية المؤهلة بما يعكس الدور المحوري لعملية التوظيف في انتقاء الكفاءات وضمان فعالية الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية.

من خلال الدراسة توصلنا لبعض النتائج أهمها:

- لم ينص المشرع صراحة على مبدأ الكفاءة في التوظيف ضمن الأحكام الدستورية، وإنما كرّسه بصورة ضمنية من خلال إقراره لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، مع اعتبار الكفاءة معيارا مشروعا للتمييز بين المترشحين لشغل الوظائف العامة.
- أقر المشرع ضرورة توافر الكفاءة الأخلاقية لتولي الوظيفة العمومية، إلى جانب تأكيده على أهمية الكفاءة الصحية، إذ جعلها شرطا أساسيا للالتحاق بالوظيفة العمومية والاستمرار في ممارستها.

- تبرز علاقة التكامل والترابط بين مبدأ الكفاءة وباقي مبادئ التوظيف، باعتبار أن الكفاءة تمثل المعيار الذي يحدد مضمون مبدأ المساواة في التوظيف، إذ إن المساواة دون الاستناد إلى معيار الكفاءة تتحول إلى مساواة شكلية أو حسابية يصعب تطبيقها عمليا، كما أن حياد الإدارة لا يمكن أن يتحقق في ظل توظيف قائم على المحاباة والمحسوبية بدل الجدارة والاستحقاق.
- اعتماد المسابقة باعتبارها الوسيلة الأساسية للالتحاق بالوظيفة العمومية، لما توفره من تكافؤ للفرص بين المترشحين، فضلا عن دورها في تمكين الإدارة من اختيار أكفأ العناصر وأكثرها صلاحية لشغل الوظائف العمومية.
- أحاط المشرع نظام المسابقات بجملة من الضمانات والضوابط القانونية التي من شأنها تعزيز الشفافية وتكريس مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- تبنى المشرع نظاما لتقييم أداء الموظفين، مدعما بضمانات قانونية تهدف إلى إرساء تقييم موضوعي قائم على الكفاءة والاستحقاق بما يساهم في تحسين الأداء الإداري.
- اعتمد المشرع نظام الترقية بصورتيه، والمتمثلتين في الترقية في الدرجات والترقية في الرتب، بما يسمح بتحفيز الموظفين وتشجيعهم على تطوير أدائهم المهني.
- تم إنشاء أجهزة مختصة بشؤون الوظيفة العمومية، تتمثل في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن، وذلك بهدف دعم مسار إصلاح الوظيفة العمومية وتحسين مستوى الأداء الإداري وتكريس مبادئ الجدارة والكفاءة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

I- التشريع الأساسي

1-التعديل الدستوري. (2020). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 82،.

2-دستور. (1963). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 64.

3-دستور. (1976). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 94.

4-دستور. (1989). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 9،.

5-دستور. (1996). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 76،.

II- التشريع العادي

1- الأوامر

1. الأمر رقم 06-03. (2006). القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 46.

2. الأمر رقم 66-133. (1966). القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 46،.

2- القوانين

1. القانون رقم 78-12. (1978). القانون الأساسي العام للعامل. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 32.

3- التنظيمات

1. المرسوم رقم 85-59. (1985). القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 54.
2. المرسوم رقم 88-131. (1988). المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 67.
3. المرسوم التنفيذي رقم 03-190. (1990). يحدد صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية،. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 30،.
4. المرسوم الرئاسي رقم 06-177. (2007). إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية،. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 36،.
5. المرسوم الرئاسي رقم 07-304. (2007). الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم. الجزائر: الجريدة الرسمية عدد 61،.

ثانيا: المراجع

I- الكتب

1- أحمد عبد العال صبري حلبي. (2008). نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة، دراسة مقارنة. مصر: دار الجامع الجديد.
2-زيان طارق حسنين. (1998). حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة. القاهرة: مصر.
3-سليمان محمد الطماوي. (1996). مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة الرابعة. القاهرة: دار الفكر العربي.
4-طارق مجدوب. (2002). الإدارة العامة. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية.
5-عقيلي عمرو وصفي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الاولى. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

6-علي السلمي. (1985). إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة،. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،.

7-عليان ريحي مصطفى. (2007). أسس الإدارة المعاصرة، الطبعة الاولى. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

8-محمد عثمان حسين عثمان. (2004). أصل القانون الإداري. مصر، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

9-هاشمي خرفي. (2013). الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثانية،. الجزائر: دار هومة للطباعة.

10- وآخرون اسماعيل قيرة. (2007). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع،.

1- السيد عبد العزيز. (1985). الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

2-الفاخوري رفعت عبد الحليم. (2005). إدارة الإبداع التنظيمي. القاهرة: منشورات المنظمة العالمية للتنمية.

3-المعداوي محمد يوسف. (1988). دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

4-بشير الشريف شمس الدين. (2014). الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق. مصر: دار الجامع الجديدة.

5-جمال سامي. (2005). منازعات الوظيفة العمومية والطعون المتصلة بشؤون الموظفين. مصر، الاسكندرية: منشأة المعارف.

6-رسلان أنور حمد. (1990). الصلاحية الأخلاقية شرط تولي الزظيفة العامة،. مصر: مجلة الإدارة العامة.

7-رشيد حباني. (2007). دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03). الجزائر: دار النشر للكتاب.

II- الأطروحات والرسائل

1-سلوى تيشاب. (2010/2009). أثر التوظيف على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس.

2-الشريف مصطفى . (1985). تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير. الجزائر: كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

3-فاطمة الزهراء فيرم. (2004/2003). الموظف العمومي ومبدأ الحياد الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،. الجزائر: كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

III- المذكرات

1- مبروكة بلمزوزي. (2015/2014). فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل، مذكرة ماستر. الجزائر: جامعة ورقلة، كلية الحقوق،.

الفهرس

بسملة
آية قرآنية
شكر وعرفان
مقدمة..... 01
الفصل الأول: الإطار النظري والقانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف 06
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ الكفاءة والتوظيف 07
المطلب الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة 08
الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة..... 08
الفرع الثاني: أسس مبدأ الكفاءة في التوظيف 11
المطلب الثاني: تعريف التوظيف وأهميته..... 14
الفرع الأول: تعريف الموظف..... 14
الفرع الثاني: أهمية التوظيف..... 16
المبحث الثاني: صور وعلاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف..... 18
المطلب الأول: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف..... 19
الفرع الأول: الكفاءة الأخلاقية..... 19
الفرع الثاني: االكفاءة الصحية 23
الفرع الثالث: الكفاءة المهنية..... 25
المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة بمبادئ الوظيفة العمومية..... 27
الفرع الأول: العلاقة بين مبدأ الكفاءة ومبدأ المساواة..... 27
الفرع الثاني: العلاقة بين مبدأ الكفاءة وبمبدأ حياد الإدارة 28
خلاصة الفصل الأول 30
الفصل الثاني: الإطار الإجرائي لتطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية..... 32
المبحث الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة الكفاءة للإلتحاق بالوظيفية 33
المطلب الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة للإلتحاق بالوظيفة العمومية..... 34
الفرع الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة في مسابقات التوظيف 34
الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة..... 40

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي..... 43
الفرع الأول: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب والتقييم 43
الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة في الترقية..... 46
الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في الفصل في الوظيفة 50
المبحث الثاني: تنظيم أجهزة الوظيفة العمومية..... 54
المطلب الأول: الهيكل المركزي لإدارة الوظيفة العمومية 55
الفرع الأول: الهيكل المركزي لإدارة الوظيفة العمومية 55
الفرع الثاني: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية..... 57
المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية 58
الفرع الأول: تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العامة..... 59
الفرع الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العامة 60
المطلب الثاني: هيئات المشاركة والطعن..... 61
الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 61
الفرع الثاني: لجان الطعن 63
الفرع الثالث: اللجان التقنية..... 64
خلاصة الفصل الثاني 66
الخاتمة 68
قائمة المصادر والمراجع..... 71
الفهرس..... 76
ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع مبدأ الكفاءة في التوظيف باعتباره آلية أساسية لتحسين الخدمة العمومية وذلك بالنظر إلى الأهمية البالغة التي يحظى بها هذا المبدأ ضمن منظومة الوظيفة العمومية حيث يُعد من المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها نظام التوظيف في الإدارة العامة، ويقتضي تطبيق مبدأ الكفاءة اعتماد الجدارة والاستحقاق معيارا وحيدا للالتحاق بالوظائف العمومية بعيدا عن تأثيرات الانتماءات السياسية أو الضغوط الاجتماعية أو مختلف أشكال المحاباة وذلك من خلال إخضاع المترشحين لاختيارات تنافسية موضوعية تُشرف على تنظيمها أجهزة وهيئات مختصة بشؤون التوظيف، بما يضمن اختيار أكفأ العناصر القادرة على تحسين أداء المرفق العام والارتقاء بجودة الخدمة العمومية.

الكلمات المفتاحية: مبدأ الكفاءة، الوظيفة العمومية، تحسين الخدمة، الموظف العمومي.

Abstract

This study sought to address the principle of merit (competence) in recruitment as a fundamental mechanism for improving public service delivery. This is justified by the paramount importance accorded to this principle within the civil service system, as it constitutes one of the cornerstone principles governing recruitment in public administration. The application of the merit principle requires that competence, merit, and qualification be adopted as the sole criteria for access to public employment, excluding any influence of political affiliation, social pressures, or various forms of favoritism. This is achieved through subjecting candidates to objective competitive selection procedures organized by competent bodies and authorities responsible for recruitment affairs, thereby ensuring the selection of the most qualified personnel capable of enhancing the performance of public service institutions and improving the quality of public service delivery.

Keywords: principle of merit, civil service, service improvement, public official.