

أساس اختيار الموظفين العموميين بين الحضارات القديمة والتشريع الجزائري The basis for the selection of public officials between ancient civilizations and Algerian legislation

تاريخ القبول: 2021/12/28

تاريخ الإرسال: 2021/09/08

القديمة، وكذلك جمع كل النصوص القانونية المتعلقة بمحاور الدراسة في الجزائر، ومحاولة الإجابة عن أساس اختيار الموظفين العموميين في الحضارات القديمة وفي التشريع الجزائري، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قسمت موضوع الدراسة إلى محورين، تناولت فيهما تواليًا: انتقاء الموظفين العموميين في الحضارات القديمة، وانتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري، وتوصلت من خلال ذلك إلى نتيجة أن الشعوب القديمة التي بنت دول وحضارات كانت تعتمد على معايير وأسس معينة من أجل اختيار أحسن الموظفين، وبالتالي فإن جوهر بناء أية حضارة يعتمد على موظفين ذوي مواهب وكفاءة وأخلاق.

الكلمات المفتاحية: اختيار الموظفين؛

حضارة؛ شروط وطرق.

* المؤلف المراسل.

Abstract:

The ancient peoples that built countries and civilizations depended on certain criteria and foundations in order to choose the best employees, and therefore the essence of building any civilization

جمال قروف*
Djamel Guerrouf
جامعة سكيكدة
University of Skikda
d.guerrouf@univ-skikda.dz

ملخص:

كانت الشعوب القديمة التي بنت دول وحضارات تعتمد على معايير وأسس معينة من أجل اختيار أحسن الموظفين، وبالتالي فإن جوهر بناء أية حضارة يعتمد على موظفين ذوي مواهب وكفاءة وأخلاق. إن الدولة الجزائرية تمارس سلطاتها عن طريق جانب بشري يطلق عليهم تسمية "الموظفين العموميين"، وبالتالي فهم وسيلة الدولة في منح الخدمات العمومية للمواطنين، ولهذا فالموظفين العموميين في جهاز الدولة كالعمود الفقري، فبدونهم لا تقوم الدولة ولا تستقيم.

إن الهدف من هذه الدراسة هو إبراز كيفية اختيار الموظفين في بعض الحضارات depends on employees with talents, competence and morals.

The Algerian state exercises its powers through a human side called "public officials", and thus they are the state's means in providing public services to citizens, and for this

reason, public officials in the state apparatus are like the backbone, without them the state is not established or upright.

The aim of this study is to show how hoosing employees in some ancient civilization, as well as collecting all the legal texts related to the study axes in Algeria, and trying to answer the basis for selecting public officials in ancient civilizations and in Algerian legislation? It relied on the

descriptive-analytical approach, as it divided the subject of the study into two axes, in which it dealt in succession: the selection of public officials in ancient civilizations, and the selection of public officials in Algerian legislation, and through this I came to the conclusion that the ancient peoples who built states and civilizations were dependent on certain criteria and foundations.

Keywords: *personnel selection; Civilization; terms and methods*

مقدمة:

الوظيفة العمومية ضرورية في حياة الإنسان في كل الحضارات ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية الاجتماعية أيضا، لأنها تشكل رقيه وتسمح له بإظهار مؤهلاته البدنية والعقلية، وتوفر له الراحة النفسية بما يمنح له مزايا مادية ومعنوية، كما تحتل الوظيفة العمومية في الحضارات القديمة وعالمنا المعاصر مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة السلطة العامة في الدولة.

إن نظام الوظيفة العمومية في الدول الحديثة هو مرتبط بسياسة الدولة بالدرجة الأولى، لأن الوظيفة العمومية تحتاج إلى تأقلم مستمر يتلاءم ويتناسب مع التحولات السياسية والاقتصادية، والتي تتطلب نوع من المرونة لدى الإدارة العمومية، ذلك أن الإدارة الحديثة لم تعد إدارة سلطوية، وإنما إدارة خدمات بأهداف ونتائج ينبغي تحقيقها في إطار القانون.

ونظرا للأهمية البالغة للوظيفة العمومية والموظف العمومي في حياة الدول، لأن الدولة لا تساوي اليوم إلا بما يساويه الموظف العمومي، فالدولة بوصفها شخصا معنويا عاما لا تتصرف البتة إلا بواسطة الموظف العمومي لأنه يعد عقل الدولة المفكر ونائبها المدير ويدها المنفذة.

لذلك اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وبدلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من



أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي.

لقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية، وتأتي هذه الأهمية انطلاقاً من الدور الذي لعبته في الحضارات القديمة وتلعبه اليوم، والمتمثل أساساً في تنظيم نشاط الدولة وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العمومية.

إن هذه الدراسة تستمد أهميتها من كونها تبرز اختيار الموظف العمومي ومكانته في النهوض بالإدارات العمومية، وبنجاحه في تقديم الخدمة العمومية للمواطنين، كما أن أهمية الموضوع تبرز من خلال ارتكازه على قطاع الوظيفة العمومية بحكم حجمه وأهميته ودوره في تحقيق أهداف وسياسات الدولة، بالإضافة إلى أن الوظيفة العمومية لها أهمية بالغة في القانون الإداري لأنها تعتبر موضوع من مواضعه.

وبناء على ما تقدم أردت تحقيق بعض الأهداف العلمية والعملية، فحاولت من الناحية العلمية التطرق إلى كيفية اختيار الموظفين في بعض الحضارات القديمة، وكذلك جمع كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية بصفة عامة ومحاور الدراسة بصفة خاصة، ومحاولة عرضها بشكل متتابع.

أما الأهداف العملية من الدراسة بالنسبة للمهتمين بالدراسات القانونية فإن موضوع البحث يفيدهم بتسليط الضوء على أساس انتقاء الموظفين في الحضارات القديمة كالحضارة الفرعونية، الصينية، الرومانية، والإسلامية، وكذلك أساس انتقاء الموظفين في التشريع الجزائري من حيث شروط وطرق التوظيف، بحيث يتمكنون من الاستفادة من معلومات عن ذلك، مع إفادتهم بكم من القرارات القضائية والمناشير والبرقيات والمراسلات والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مع وضع بين أيديهم بعض النقائص والثغرات سواء في حالة سكوت النص أو غموضه. وما تجدر الإشارة إليه أن قانون الوظيفة العمومية في الجزائر يهدف من خلال حسن انتقاء الموظفين العموميين إلى وضع إطار يضمن تحسين نوعية الخدمة العمومية المقدمة من طرفهم، وتحسين فعاليتهم ونجاعتهم.

فما هو أساس اختيار الموظفين العموميين في الحضارات القديمة وفي التشريع الجزائري؟

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية. وعليه سأتناول موضوع الدراسة في محورين، أعالج فيهما: انتقاء الموظفين العموميين في الحضارات القديمة، وانتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري.

المحور الأول: انتقاء الموظفين في الحضارات القديمة

إن ظهور الوظيفة العمومية ارتبط بظهور الإدارة العمومية والتي يرجع ظهورها إلى العصور القديمة⁽¹⁾، وفي هذا الصدد أكد "مارشل ديموك" في كتابه "تاريخ الإدارة العامة" على أن الإدارة العمومية قديمة قدم الحضارات الإنسانية، حيث كانت موضع اهتمام العديد من الحضارات القديمة الصينية، المصرية، الإغريقية، وقد كان ذلك الاهتمام نابعا من إدراك الإنسان أن الإدارة عنصر أساسي في كافة شؤون الحياة⁽²⁾، لهذا سأتطرق إلى انتقاء الموظفين في الحضارة الفرعونية، الصينية، الرومانية، الإسلامية.

أولاً- انتقاء الموظفين في الحضارة الفرعونية

الوظائف في مصر الفرعونية كانت تخضع للملك، وهي محصورة في طبقة النبلاء والأمراء، وكانت تنتقل عن طريق الميراث، فنجد من خلال كتاباتهم أن أحد الحكام وهو "تباح حتب" يوصي ابنه بالقول: "بلغني أنك أهملت دراستك وسرت وراء ملذاتك فهل تريد أن تكون فلاحا تكد وتشقى، فكن موظفا يحترمك الجميع ويمتلئ بيتك خدما وحشما، وتتربع في مجلس الثلاثين إلى جانب رجال البلاط."، كما اهتم الفراعنة بالإدارة العمومية والتدريب، بالإضافة إلى أن الترقية كانت على أساس الكفاءة⁽³⁾.

ثانياً- انتقاء الموظفين في الحضارة الصينية

إن الحضارة الصينية ابتدعت ومنذ القرن الأول قبل الميلاد على يد الوزير الأول "كنج سين هونغ" أقدم نظام في التاريخ لشغل الوظائف العمومية، حيث كان يرتكز على المسابقة لاختيار المترشحين للوظائف، وبالتالي فالأساس هو الكفاءة، كما تم



تحديد شروط كالتزاهة والمساواة في الاختيار.⁽⁴⁾

ثالثا- انتقاء الموظفين في الحضارة الرومانية

إن الرومان اهتموا أساسا بالقانون، إلا أن عملية التوظيف كانت لها خلفية عقائدية لاهوتية، حيث أن النبلاء عند إسناد المهام إليهم يتم استشارة الآلهة في الليلة التي تسبق اختيار المترشحين للمنصب، فيبقى من يختار المترشحين ساهرا تلك الليلة ينظر إلى السماء ويردد بعض الأسماء، ومن يذكر اسمه ويتزامن ذلك مع علامة مثل الشهب، يكون هو صاحب الوظيفة.

كما كانت الترقية عند الرومان على أساس تفوق الشخص وإحاطته بالمسائل القانونية، إلا أن مجيء الإمبراطورية العليا في عهدة "أوكتافوس" فقد عرف النظام الإداري الذي كان قائما تطور بتنظيم الوظائف إلى أقسام، وتم الاعتماد على الترقية بالأقدمية، ومع مرور الوقت ظهرت البيروقراطية والطبقية، حيث تمكن السادة والإقطاعيين من الوظائف السامية أما البقية فيتولون الوظائف العادية.⁽⁵⁾

رابعا- انتقاء الموظفين في الحضارة الإسلامية

أهم ما يميز النظام الإداري الإسلامي الخصائص العامة التالية: وهي قيامه على أساس الشرعية الإسلامية، واتخاذ العمل كواجب شرعي، بالإضافة إلى أن الوظيفة مقيدة بالولاية العامة.⁽⁶⁾

حيث عنت الشريعة الإسلامية بالوظيفة والموظف داخل حدود الدولة الإسلامية، فقد وضعت الشريعة الإسلامية الأسس والمبادئ التي تتعلق بمجال الإدارة والموظف العمومي والوظيفة العمومية، والتي تقوم عليها أحدث النظريات الإدارية في الوقت المعاصر، حيث قال الله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾⁽⁷⁾.

فلقد قيل أن هذه الآية قد نزلت في ولاة الأمور، حيث يجب عليهم أن يؤدوا الأمانات إلى أهلها، وهو تولية الشأن لمن هو أصح وأمثل.

وأمانة الحكم تقتضي إسناد المناصب العامة إلى الأمانة والأكفاء المخلصين، فإذا قدم من يستحق التأخير، أو آخر من يستحق التقديم، كان ذلك إيذانا بحرب من الله.



فعن يزيد بن سفيان قال: قال لي أبو بكر الصديق رضي الله عنه، حين بعثني إلى الشام: يا يزيد إن لك قرابة، عسيت أن تأثرهم بالإمارة، وذلك أكثر ما أخاف عليك، بعد ما قال رسول الله، صلى الله عليه وسلم: "من ولي من أمر المسلمين شيئا، فأمر عليهم أحدا محاباة، فعليه لعنة الله، لا يقبل الله منه صرفا ولا عدلا، حتى يدخله جهنم."⁽⁸⁾

فهناك واجب على ولاة المسلمين يتمثل في البحث عن المستخدمين في الولايات من نوابهم من: الأمراء والقضاة وأمراء الأجناد ومقدمي العساكر والصغار والكبار، وولاية الأموال من الوزراء والكتاب والسعاة على الخراج والصدقات، وغيرهم.⁽⁹⁾ وقد كان يطلق على الموظف في عهد النبوة مصطلح عامل، وهذا ما جاء في قوله صلى الله عليه وسلم: "ما بال العامل نبعتة فيأتي فيقول: هذا لك وهذا لي، فهلا جلس في بيت أبيه وأمه، فينظر أيهدى إليه أم لا."⁽¹⁰⁾

إن الوظيفة في الإسلام ترتكز على مبدأ الصلاحية المبني على العدل والمساواة والعلم والقوة والأمانة، ففي عهد الرسول صلى الله عليه وسلم، كان تولي الوظيفة كقاضي أو كوالي أو كقائم على بيت مال المسلمين، تعتمد على فكرة الأصلاح للمهمة أو الوظيفة⁽¹¹⁾، فقد قال صلى الله عليه وسلم: "من ولاه الله من المسلمين فاحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم احتجب الله عنه دون حاجته وخلته وفقره."⁽¹²⁾ وقال صلى الله عليه وسلم: "من استعمل رجلا وهو يجد غيره خيرا منه وأعلم منه بكتاب الله وسنة نبيه فقد خان الله ورسوله وجميع المؤمنين."⁽¹³⁾

كما قال صلى الله عليه وسلم: "من استعمل رجلا على عصابة من المسلمين، وفيهم من هو أَرْضَى لهُ منه، فقد خان الله ورسوله وخان جماعة المسلمين."⁽¹⁴⁾ وجاء في صحيح البخاري عن رواية بريد عن أبي بردة عن أبي موسى رضي الله عنه قال: "دخلت على النبي صلى الله عليه وسلم أنا ورجلان من قومي فقال أحد الرجلين: أمرنا يا رسول الله، وقال الآخر مثله، فقال: إنا لا نولي هذا من سألته ولا حرص عليه."⁽¹⁵⁾

وهذه الفكرة طبقها الرسول صلى الله عليه وسلم، عدة مرات منها: عندما طلب منه أبو ذر الغفاري أن يعينه، وقال: "يا رسول الله ألا تستعملني، فضرب

رسول الله على منكبيه، وقال: يا أبا ذر إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذ بحقها وأدى الذي عليها فيها.⁽¹⁶⁾

وجاء حمزة بن عبد المطلب إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: "يا رسول الله، اجعلني على شيء أعيش به، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: يا حمزة نفس تحيها أحب إليك أم نفس تميتها، قال: بل نفس أحييها، قال: عليك بنفسك."⁽¹⁷⁾

وقد طبقها صلى الله عليه وسلم مع خالد بن الوليد، عندما أعطاه قيادة الحرب، وليس عبيدة بن الجراح، كما أخذ بفكرة الأصلح والكفاء وذو الأخلاق فيما تعلق بالحقوق والأموال، فعن المستورد بن شداد قال: سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: "من كان لنا عاملا فليكتسب زوجة، فإن لم يكن له خادم فليكتسب خادما، فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكنا."⁽¹⁸⁾

وعليه فإن أمانة الحكم تقتضي إسناد المناصب العامة إلى مستحقيها، كما أن أموال الدولة أمانة في يد الحاكم، والواجب عليه أن يضعها في مواضعها، وأن ينفقها فيما ينفع الجماعة والفرد، ويعود عليهم بالرفاهية والإسعاد، وذلك تحقيقا لكون الإدارة الإسلامية إدارة تهتم بالحاجات النفسية والروحية والمادية للإنسان.⁽¹⁹⁾

ففي حديث الإمام البخاري أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع وهو مسؤول عن رعيته....."⁽²⁰⁾

وعن الحسن قال: أثينا معقل بن يسار نعوذ فدخل علينا عبيد الله، فقال له معقل: أحدثك حديثا سمعته من رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: ما من وال يلي رعية من المسلمين فيموت وهو غاش لهم إلا حرم الله عليه الجنة."⁽²¹⁾

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "ما من إمام يغلق بابه دون ذوي الحاجة، والخلة والمسكنة، إلا أغلق الله أبواب السماء دون خلته، وحاجته ومسكنته."⁽²²⁾

المحور الثاني: انتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري

يحكم الدخول في الوظيفة العمومية مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف، كما يخضع الالتحاق بها إلى شروط عامة وأخرى خاصة، وطرق مختلفة لانتقاء الموظفين.⁽²³⁾

حيث يحكم الدخول في الوظيفة العمومية مبدأ دستوري هو مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف، الذي تضمنته أحكام المادة 67 من التعديل الدستوري 2020⁽²⁴⁾، والذي بدوره يجد مصدره في أحكام كرسستها إعلانات ومواثيق دولية، محتوها أن كل المواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون تمييز غير ذلك المتعلق بكفاءتهم ومواهبهم، وتكتسي هذه القاعدة اليوم قيمة مبدأ من المبادئ العامة للقانون، الذي يفرض تطبيقها على المشرع الجزائري والإدارة العمومية معا. ويستتبع تكريس هذا المبدأ امتناع الإدارة عن رفض توظيف شخص ما بسبب معتقداته الدينية أو السياسية، كما لا يمكن لها تسريح موظف من منصبه بسبب ثوابته الدينية أو آرائه السياسية، إلا في الحالة التي يكون فيها الموظف العمومي قد خرق مبدأ الحياد المفروض عليه قانونا، وذلك بقيامه بأعمال وتصرفات باسم الدين أو السياسة أو الجنس، كما لا تستطيع السلطة الإدارية رفض طلب مترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية بسبب انتماءه السياسي، أو جنسه، أو عقيدته، وذلك إذا ما توفرت فيه الشروط القانونية، ولهذا سأتناول شروط وطرق انتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري.

أولا- شروط انتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري

إذا كان التعديل الدستوري 2020 في المادة 67، والقانون الأساسي للوظيفة العمومية الأمر 03-06⁽²⁵⁾ في المادة 74 منه، يكرسان مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة، فإن ذلك لا يمنع من وضع شروط محددة للدخول والالتحاق بالوظيفة العمومية⁽²⁶⁾، كالانتماء القانوني للدولة، والمؤهلات الذهنية والبدنية، والسن القانوني، والشهادات....

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

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.



- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها."

1- أن يكون جزائري الجنسية: إن اشتراط الجنسية تدعمه عدة عوامل، فالعامل الأول هو اعتبار الوظيفة العمومية النطاق الخصب للتشغيل، ومن مصلحة الدولة أن توظف مواطنيها لتحقيق العديد من الأهداف منها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. والعامل الثاني وطني يتمثل في الانتماء والارتباط والاندماج الاجتماعي، والولاء السياسي للدولة، فكلما كان الشخص مندمج ومنتمي وموالي للدولة كلما أخلص لها أكثر.

إن شرط الجنسية على إطلاقه يوحي بأن المشرع الجزائري قد تخطى عن فرض مدة معينة بعد الحصول عليها للتوظيف، حيث يتمكن الشخص بمجرد اكتسابه للجنسية الجزائرية من الترشح للتوظيف مباشرة دون انتظار مرور فترة معينة بعد الحصول عليها. حيث نصت المادة 06 من الأمر 70-86 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05-01⁽²⁷⁾ على الجنسية الأصلية بالدم، حيث أشارت إلى أنه: "يعتبر جزائريا الولد المولود من أم جزائرية وأب جزائري". كما نص نفس الأمر على الحصول على الجنسية بالميلاد أو الإقليم، حيث جاء في المادة 07 منه على أنه: "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.
الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها."

2- التمتع بالحقوق المدنية: لقد تخطى المشرع الجزائري عن شرط حسن السيرة والأخلاق الذي كان يشترطه سابقا في نصوص الوظيفة العمومية الملغاة، وذلك نتيجة صعوبة القدرة على تحديد ضوابط ومعايير معينة لتقييمه.

وقد اشترط الأمر 03-06 في من يلتحق بالوظيفة العمومية أن يتمتع بالحقوق المدنية، فلا يجوز للمترشح المحكوم عليه بعقوبة جزائية حارمه من الحقوق المدنية الدخول للوظيفة العمومية، بالإضافة إلا أنه لا يستطيع الاستمرار في شغل منصب في الوظيفة



العمومية بعد الحكم عليه بعقوبة تحرمه من هذه الحقوق المدنية.⁽²⁸⁾

3- ألا تحمل شهادة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى مع الوظيفة التي يريد الالتحاق بها: نصت المادة 632 من قانون الإجراءات الجزائية على شهادة السوابق القضائية، وهي القسيمة رقم 03 التي هي بيان للأحكام القضائية المقيدة للحرية صادرة عن جهات قضائية في جنائية أو جنحة تثبت فيها الأحكام التي لم يمحصها رد الاعتبار، ولم تكن مشمولة بوقف النفاذ، علما أن القسيمة رقم 03 لا تسلم إلا لصاحب الشأن، وبطلب منه، مع وجوب التحقق من هوية من يتقدم لطلبها.⁽²⁹⁾

وصدرت مراسلة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مؤرخة في 2018/12/03، متعلقة بمن هي السلطة التي لها صلاحية تقدير مدى تنافي الجريمة المرتكبة مع ممارسة الوظيفة⁽³⁰⁾، وقد أشارت: "أن السلطة التي لها صلاحية التعيين دون استبعاد إمكانية تدخل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في إطار مهام الرقابة المخولة لها قانونا، وذلك وفق معايير وآليات يعتمد عليها في تقدير التنافي، حيث يتم ذلك وفق المعايير الآتية:

- طبيعة الأفعال التي تمت إدانة الموظف على أساسها، ومدى جسامتها، ومساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها.

- طبيعة المهام المرتبطة بالمنصب الذي سيشغله الموظف المعني، والتي تختلف من سلك إلى آخر: الأسلاك الإدارية، أسلاك التعليم، أسلاك الأمن.....

- طبيعة العقوبة المترتبة عن الأفعال المرتكبة سالبية أو غير سالبية للحرية، وهذه المعايير هي نفسها سواء في القضاء المدني أو العسكري.

أما عن كيفية التعامل مع حالات رد الاعتبار بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 677 من قانون الإجراءات الجزائية في حالة جنحة أو مخالفة، توضح المديرية العامة للوظيفة

العمومية أن رد الاعتبار للمعني في هذه الحالة يترتب عنه محو آثار العقوبة التي تعرض إليها وما نجم عنها من حرمان من الأهليات، ومن ثمة فإن العقوبات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية لا يمكن أن تشكل بأي صفة مانعا للتوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية، ما لم تتنافى طبيعة الجنحة أو المخالفة المرتكبة مع ممارسة



الوظيفة المراد شغلها ، وذلك طبقا للمادة 675 من قانون الإجراءات الجزائية. وعليه فإن المترشح للوظيفة العمومية الذي تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات بعد رد الاعتبار له بقوة القانون، يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف بعد تقدير مدى تنافس الجنح والمخالفات المرتكبة من قبله مع طبيعة المنصب المراد شغله.⁽³¹⁾

4- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية: ربط المشرع الجزائري التوظيف بالنسبة للشباب بالخدمة الوطنية⁽³²⁾، وذلك حتى يعمل على تطبيق القواعد القانونية التي فرضت إلزامية الخدمة الوطنية، ويكون إثبات الوضعية إما بالأداء، أو الإعفاء، أو الإرجاء والتأجيل بسبب الدراسة أو التكوين، وهذا ما نص عليه المواد 27 و28 من القانون 06-14 المتعلق بقانون الخدمة الوطنية.⁽³³⁾

وقد جاء في قرار صادر عن وزارة الدفاع الوطني مؤرخ في 16/09/2014، الذي يحدد مختلف وضعيات المواطن اتجاه الخدمة الوطنية⁽³⁴⁾، حيث نصت المادة 02 منه على أنه وتطبيقا للمادة 07 من القانون 06-14 المشار إليه أعلاه فإن وضعيتا المواطن المختلفتان اتجاه الخدمة الوطنية هما: الوضع القانوني، والوضع غير القانوني.

- الوضع القانوني تجاه الخدمة الوطنية: نصت عليه المادة 03 من نفس القرار وهو وضع المواطن الذي:

أ- امتثالا لأحكام القانون المتعلق بالخدمة الوطنية قصد استدعائه لأداء واجبه القانوني والذي:

- سجل نفسه قبل 18 سنة كاملة من عمره في قوائم إحصاء بلدية مقر إقامته أو لدى الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية التي يتبعها بالخارج.

- أجرى قبل 19 سنة كاملة من عمره فحص الانتقاء الطبي وأعلن مؤهلا للخدمة الوطنية.

ب- الذي أثبت مانعا مؤقتا أو نهائيا لتجنيد.

ت- الذي استفاد تأجيلا من أجل الدراسة أو التكوين.

ث- الذي استفاد إرجاء تجنيده.

ج- الذي أودع ملف إعفاء طبقا للإجراءات المرعية، في انتظار قرار اللجنة الجهوية



للإعفاء من الخدمة الوطنية أو عند الاقتضاء مديرية الخدمة الوطنية في حالة طعن.
ح- غير الملزم بواجبات الخدمة الوطنية في مفهوم المواد 08 و60 و61 من القانون المتعلق بالخدمة الوطنية والمذكور أعلاه.

- الوضع غير القانوني تجاه الخدمة الوطنية: لقد أشارت المادة 04 من نفس القرار أن كل مواطن لا يكون في إحدى الوضعيات المذكورة في المادة 03 أعلاه، يكون في وضعية غير قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

5- السن: نصت المادة 78 من الأمر 03-06 على أنه: "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة"، وهذا هو الحد الأدنى.

وتجدر الإشارة أن شرط السن تركه المشرع الجزائري مفتوحا، لأن ذلك الأمر متروكا ليحدد عن طريق القوانين الأساسية الخاصة حسب أهمية وخصوصية ومتطلبات كل قطاع أو سلك، أو من قبل الإدارة عن طريق اللوائح التنظيمية أو التنفيذية.

6- القدرة البدنية: يشترط المشرع الجزائري في المترشح للوظيفة أن يتمتع بقدرة بدنية، ولا يكون يعاني من مرض معدي أو مزمن أو مرض عضال أو عاهة مستديمة⁽³⁵⁾، وبالتالي يستطيع القيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه، ولهذا لا يتم توظيف أي شخص إذا لم يسلم للإدارة:

- شهادة طبية صادرة عن طبيب محلف في الطب العام، تثبت خلو المترشح من أي مرض أو أي عاهة تنافى والقيام بأعباء الوظيفة.

- شهادة طبية صادرة عن طبيب محلف مختص في الأمراض الصدرية، تثبت خلو المترشح من إصابته بداء السل.

وهذا تطبيقا لأحكام المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق باللياقة البدنية للدخول إلى الوظيفة العمومية.⁽³⁶⁾

وعليه فإن شرط الأهلية البدنية يثبت من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في طب عام، طب الصدر، طب العيون، وهذا ما جاء في المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية⁽³⁷⁾، صادر بتاريخ 2006/06/14.⁽³⁸⁾

7- المؤهلات والقدرات الذهنية المطلوبة للوظيفة المراد الالتحاق بها: لا تكفي القدرة البدنية للشخص بل يستوجب المشرع الجزائري المؤهلات المطلوبة⁽³⁹⁾، والقدرات الذهنية، أي خلو المترشح من أي حاجز ذهني يعيق ممارسة الوظيفة.⁽⁴⁰⁾ وتجدر الملاحظة أن هذه الشروط هي شروط عامة في تولي الوظائف العمومية، حيث تشكل حد أدنى من الشروط يجب مراعاتها وتوفيرها في الشخص الذي يريد الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا يشمل جميع الوظائف. كما أن هناك شروط خاصة، وهي الشروط التي يمكن أن تضاف زيادة عن الشروط العامة، وذلك حسب أهمية ومتطلبات كل وظيفة، كاشتراط قامة معينة، أو نسبة رؤية محددة، أو اختبار بدني، أو تحقيق مسبق.

وعليه يجب توافر الشروط العامة مع العودة إلى الشروط الخاصة في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك⁽⁴¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 77 من الأمر 03-06، والتي جاء فيها: "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظرا لخصوصية بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه".

ثانيا- طرق انتقاء الموظفين العموميين في التشريع الجزائري:

طرق انتقاء واختيار الموظفين العموميين في التشريع الجزائري نصت عليها المادة 80 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبارات.
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

من خلال ما تقدم يمكن انتقاء واختيار الموظفين العموميين بعدة طرق هي:

1- المسابقة كأصل عام.⁽⁴²⁾

وهي بدورها تعتمد على أسلوبين هما⁽⁴³⁾:



- المسابقة على أساس الاختبارات.
 - المسابقة على أساس الشهادات.
 - وتشير المديرية العامة للوظيفة العمومية في منشور لها مؤرخ في 28/04/2011، متعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية⁽⁴⁴⁾، إلى المعايير الآتية في الانتقاء:
 - ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.
 - التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
 - الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
 - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
 - تاريخ الحصول على الشهادة.
 - نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.⁽⁴⁵⁾
- وقد يثير المترشح للوظيفة نزاعات حول مسابقة التعيين، وقد يتم إلغائها من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية على المستوى المركزي أو على مستوى مفتشياتها بالولايات، وممكن أن يثار بعضها أمام القضاء الإداري خاصة ما تعلق منها بالإشهار والإعلان عن المسابقة⁽⁴⁶⁾، أو عدم إرسال الاستدعاء للمسابقة، أو قرار الإدارة بعدم قبول أو رفض الترشيح⁽⁴⁷⁾، كما أن للمترشح الذي اجتاز المسابقة الحق في الطعن في نتائجها، أو في التعيين الذي أجري على أساس المسابقة، كما أن للمترشح المشارك في المسابقة أن يطعن إذا لاحظ تجاوزات وأن يطلب إلغائها.⁽⁴⁸⁾
- وتجدر الإشارة أن النجاح في المسابقة يعد حق مكتسب للمعني، ولا يمكن للإدارة الرجوع عنه، وينبغي عليها أن تقوم بتعيين ذات الشخص، وإذا حدث العكس يكون القرار عرضة للبطلان أمام قضاء الإلغاء، وهذا ما جاء في قرار للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا، مؤرخ في 07/12/1985، حيث أشارت فيه: ".....ولهذه الأسباب، فإن قرار مدير مدرسة التكوين شبه الطبي المتخذ على النحو السابق عرضه بحجة عدم توافر شروط الأقدمية المطلوبة في المترشح الذي اجتاز بنجاح امتحان الدخول، وتابع التريص، يعتبر قرار مشوبا بعيب تجاوز السلطة، ويستوجب القضاء بإبطاله."⁽⁴⁹⁾

وتجدر الإشارة أنه يجوز تنازل المترشح الناجح في المسابقة عن الالتحاق بالمنصب⁽⁵⁰⁾، ولا ينبغي له تقديم استقالة، لأن هذه الأخيرة تعتبر حق للعون الإداري الذي يحمل صفة متربص أو موظف عمومي فقط.

2- الفحص المهني: معناه قياس لمهارة وقدرة الشخص على تولي المنصب، ويكون في بعض الوظائف التي تستوجب ذلك حسب طبيعتها: كالسياقة⁽⁵¹⁾، الرسم، الموسيقى.....

3- التوظيف المباشر: هو التحاق ودخول الشخص للوظيفة العمومية دون إخضاعه لفكرة المسابقة، ويكون للمترشحين الذين تابعوا تكويننا سابقا متخصصا، أي الذين تم تكوينهم في مؤسسات تكوينية خاصة، مثل المدرسة العليا للإدارة، المدرسة العليا للأساتذة.....، ليلتحقوا مباشرة بالوظيفة العمومية، وبالتالي فإن المشرع الجزائري عوض أسلوب المسابقة بالتكوين المتخصص في المجال الذي سيوظفون فيه.

4- الوظائف العليا: بالاستناد إلى المادة 15 و16 من الأمر 06-03، يمكن لنا تسجيل عدة ملاحظات متعلقة بالمناصب العليا أو مناصب المسؤولية، حيث نصت المادة 15: "تشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة المسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية." كما نصت المادة 16: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

فالمادة 15 أشارت إلى إنشاء الوظائف العليا للدولة التي تتميز بعملها على إعداد وتنفيذ السياسة العمومية للدولة، أي إنشاء المناصب العليا⁽⁵²⁾ إلى جانب الوظائف العادية، هذه الأخيرة يشترط في التوظيف فيها إتباع الطرق المحددة للالتحاق بالوظيفة العمومية.

إلا أنه في الوظائف العليا تقلت من هذه الشروط والطرق، ولا تخضع لأي شرط في الأشخاص المراد تعيينهم، لأن التعيين فيها لا يخضع لشروط مسبقة، بل يعود إلى السلطة التقديرية للجهة المؤهلة، حيث تحدد طبقا للمادة 17 من نفس الأمر قائمة الوظائف العليا للدولة، وشروط التعيين فيها، والحقوق والواجبات المرتبطة بها، وكذا نظام الرواتب المطبقة على أصحابها عن طريق التنظيم⁽⁵³⁾، ويقتصر التعيين في المناصب

العليا حسب نص المادة 13 من ذات الأمر على الموظفين، إلا أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع، بصفة استثنائية، من طرف إدارات مؤهلة ليس لها صفة الموظف.

كما أضافت المادة 18 من نفس الأمر أنه: "لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة."

5- الوظائف المحجوزة: نص التشريع الجزائري على ما يسمى بالوظائف المحجوزة، ويقصد بذلك أن يحجز جملة من الوظائف ويخصصها لفئة معينة من المواطنين، مثل المرسوم 146-66⁽⁵⁴⁾، الذي يحجز بعض الوظائف لفئات معينة: جيش التحرير الوطني، وجبهة التحرير الوطني للاندماج في المجتمع، كذلك حجز وظائف معينة للمعاقين حركيا أو الصم البكم⁽⁵⁵⁾، أو حجز بعض الوظائف للأيتام أو الضحايا.

خاتمة:

إن الجزائر باعتبارها جزء من العالم معنية كغيرها من الدول بمواكبة المتغيرات المتسارعة التي أقرتها العولمة، فهي مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية لكونها الأداة الأساسية لتحقيق التطور والتقدم.

وبالرغم من الإرادة السياسية للدولة للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية، والتي ترجمتها مختلف مسارات الإصلاح منذ الاستقلال إلى يومنا هذا لضمان الاختيار الأحسن للموظفين العموميين، ما زالت الوظيفة العمومية في الجزائر تعاني من مظاهر البيروقراطية والبطء والجمود، بالإضافة إلى غياب نظرة مستقبلية في التسيير تسمح لها بمواكبة البيئة المتغيرة.

- النتائج:

- أن الشعوب القديمة التي بنت دول وحضارات كانت تعتمد على معايير وأسس معينة من أجل اختيار أحسن الموظفين، وبالتالي فإن جوهر بناء أية حضارة يعتمد على موظفين ذوي مواهب وكفاءة وأخلاق.

- طبيعة الوظيفة العمومية في الجزائر التي تتبنى النظام المغلق تتنافى مع مبدأ مرونة الإدارة وسلطتها التقديرية في اختيار الموظفين.

- قانون الوظيفة العمومية يعكس الوجه الحقيقي لصحة وسلامة الإدارة من خلال



تنظيمه المحكم لشروط وطرق دخول والتحاق الموظفين العموميين بالوظيفة.
- إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بصفة عامة وشروط وطرق التحاق الموظفين بها بصفة خاصة تم تقنينه بصورة علمية وقانونية، وأنه كيف مع المعطيات والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية، بهدف عصنة الإدارة.
- لقد أخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية في التحاق الموظفين بها بالكثير من مبادئ وأساليب فاعلية الإدارة وتطويرها: كالجنسية الجزائرية فقط دون الأصلية، والتمتع فقط بالحقوق المدنية دون السياسية، والمؤهلات البدنية والعقلية، وأسلوب المسابقات، والفحص المهني، والتوظيف المباشر...، ولكنها غير كافية.

- الاقتراحات:

- ضرورة تقييد القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصية بعض الأسلاك بمعايير محددة تزيل الغموض وعدم فهم القانون الأساسي وتطبيقه بشكل سليم.
- ينبغي على نظام الوظيفة العمومية أن يستثمر في قدرات ومهارات ومواهب الموظفين الذين يتم اختيارهم على أساس الكفاءة والمهبة، لتحقيق أهداف الإدارة بفعالية.
- إن فاعلية الإدارة تبقى مرهونة بفاعلية الكفاءات التي ينبغي توفير لها بيئة ملائمة للنشاط، بعيدة عن العشائرية والجهوية، والمحابة والمحسوبية، والانتقام والحسابات السياسية، والتهديد والوعيد، والضغوطات النفسية والمهنية.
- ضرورة عودة المشرع الجزائري في التوظيف كما هو في الحضارة الإسلامية إلى شرط حسن السيرة والأخلاق الذي كان يشترطه سابقا في نصوص الوظيفة العمومية الملغاة، مع تحديد ضوابط ومعايير معينة لتقييمه.

الهوامش والمراجع:

- (1) - أحمد طرشى، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، الجزائر، 2016-2017، ص 23.
- (2) - أحسن بلونة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بين النظري والتطبيقي، دار هومه، الجزائر، 2019، ص 27.
- (3) - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 37.



- (4) - محمد أنس قاسم، المرجع نفسه، ص 38.
- (5) - محمد أنس قاسم، المرجع نفسه، ص 39.
- (6) - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين القانون الليبي والمصري والشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، مصر، 2002، ص 67.
- (7) - سورة النساء، الآية 58.
- (8) - زكي الدين عبد العظيم بن عبد القوي المنذري، الترغيب والترهيب من الحديث الشريف، حديث رقم 3346، الجزء الثالث، دار المنشورات العلمية، لبنان، ص 125.
- السيد سابق، عناصر القوة في الإسلام، مكتبة الشركة الجزائرية، الجزائر، 1989، ص 200.
- (9) - زين الدين بلال أمين، التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2010، ص 46.
- (10) - أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب هدايا العمال، حديث رقم 7174، دار ابن كثير، بيروت، لبنان، 2002، ص 1773.
- (11) - عبد الحكيم سلامة شعبان، الأمر الرئاسي، دراسة قانونية مقارنة، ريم للنشر والتوزيع، 2011، ص 21.
- (12) - أبي داود سليمان ابن الأشعث السجستاني الأزدي، سنن أبي داود، باب في أرزاق العمال، حديث رقم 2948، الجزء الثالث، دار الجيل، بيروت، لبنان، 1992، ص 135.
- (13) - أبي القاسم سليمان بن أحمد الطبراني، المعجم الكبير، حديث رقم 11216، ج 11، مكتبة ابن تيمية، مصر، ص 114.
- (14) - زكي الدين عبد العظيم بن عبد القوي المنذري، المرجع السابق، حديث رقم 3345، (ص) 125.
- (15) - أحمد بن علي بن حجر لعسقلاني، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، (ج 13)، المطبعة السلفية، مصر، ص 125.
- (16) - أبو الحسين مسلم بن حجاج القشيري النيسابوري، الجامع الصحيح، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، حديث رقم 1825، دار طيبة، الرياض، السعودية، ط 1، 2006، ص 885.
- (17) - أحمد بن محمد بن حنبل، المسند، تحقيق أحمد محمد شاكر، حديث رقم 6639، الجزء السادس، دار الحديث، القاهرة، مصر، (ط 1)، 1995، ص 196، 197.
- (18) - أبي داود سليمان ابن الأشعث السجستاني الأزدي، المرجع السابق، حديث رقم 2945، ص 134.
- (19) - محمد مهنا العلي، الإدارة في الإسلام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، (ص)

- 106.
- (20) - أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، المرجع السابق، ص 444.
- (21) - أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، المرجع السابق، (ص)127.
- (22) - أبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة، الجامع الصحيح وهو سنن الترمذي، كتاب الأحكام، باب ما جاء في إمام الرعية، حديث رقم 1332، الجزء الثالث، مطبعة مصطفى الحلبي، مصر، ط2، 1968، ص 610.
- (23) - محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة، في النظام الإداري الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 47.
- (24) - التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، (ج ر) عدد 82، المؤرخة في 2020/12/30.
- (25) - الأمر 03-06، المؤرخ في 2006/0715، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر) عدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.
- (26) - يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، 2015-2016، ص 32.
- (27) - الأمر 01-05 المؤرخ في 2005/02/27 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 1970/12/10، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، (ج ر) عدد 15، المؤرخة في 2005/02/27.
- (28) - المواد: (09)، 09 مكرر، 14، 112، 302 فقرة 03 من الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 10 جوان 1966، (ج ر) عدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم.
- (29) - الأمر 50-72 المؤرخ في 1972/10/05، المتضمن تقديم الورقتين 02 و 03 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرهم، (ج ر) عدد 86، المؤرخة في 1972/10/26.
- (30) - مراسلة رقم 1170/م ع وع/2018، المؤرخة في 2018/12/03، المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلقة من هي السلطة التي لها صلاحية تقدير مدى تسايف الجريمة المرتكبة مع ممارسة الوظيفة.
- (31) - نشير أنه صدر المرسوم التنفيذي 20-365 المؤرخ في 08 ديسمبر 2020 الذي يحدد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، (ج ر) عدد 74، المؤرخة في 08 مارس 2020.
- (32) - التعليم رقم 06 الصادرة عن رئيس الحكومة، المؤرخة في 2008/05/06، تتضمن تعديل التعليم 02، المؤرخة في 1997/01/25، المتعلقة بإثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية.
- (33) - قانون 06-14، المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، (ج ر) عدد 48، المؤرخة في

2014/08/10.

(34) - قرار صادر عن وزارة الدفاع المؤرخ في 16/09/2014، الذي يحدد مختلف وضعيات المواطن

اتجاه الخدمة الوطنية، (ج ر) عدد 56، المؤرخة في 25 سبتمبر 2014.

(35) - المرسوم 82-180 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، (ج

ر) عدد 20، المؤرخة في 18 ماي 1982.

(36) - المرسوم 66-144 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف

العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، (ج ر) عدد 46، المؤرخة في 07 جوان 1966.

(37) - المرسوم التنفيذي 14-194 المؤرخ في 03 جويلية 2014، الذي يتضمن تنظيم المديرية العامة

للووظيفة العمومية والإصلاح الإداري، (ج ر) عدد 11، المؤرخة في 06 جويلية 2014.

(38) - منشور رقم 637 ك/خ/م/ع/ع/2006، المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخ في

14/06/2006، المتعلق بشروط الأهلية البدنية الذي اشترط شهادة طب العيون.

(39) - مراسلة رقم 1516/م/ع/ع/2014، المؤرخة في 27/08/2014، المديرية العامة للوظيفة

العمومية، أشارت أنه لا يمكن الترشح لرتبة أدنى وللمعني شهادة أعلى.

(40) - مراسلة رقم 4693/م/ع/ع/2014، المؤرخة في 28/05/2014، المديرية العامة للوظيفة

العمومية، أشارت أنه لا يمكن توظيف شخص إذا لم تتوفر فيه القدرة البدنية والذهنية.

(41) - تعليمية رقم 01 من رئيس الحكومة، المؤرخة في 06 جانفي 2007، تتعلق بإعداد القوانين

الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(42) - الطاهر بوشيبية، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري،

رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 11.

(43) - المرسوم التنفيذي 12-194، المؤرخ في 25/04/2012، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات

والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكفاءات إجرائها، (ج ر) عدد 26،

المؤرخة في 3 ماي 2012.

(44) - منشور رقم 07/م/ع/ع/2011، المؤرخ في 28/04/2011، المديرية العامة للوظيفة العمومية،

يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

(45) - مراسلة رقم 186/م/ع/ع/2014، المؤرخ في 20/02/2014، المديرية العامة للوظيفة العمومية،

تتعلق بالغياب في المقابلة (مسابقة على أساس الشهادة) تقصي صاحبها.

(46) - أحمد السيد جودة صلاح، رقابة مجلس الدولة على إجراءات وطرق التعيين في الوظائف العامة

بين النظرية والتطبيق، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص 166.

(47) - مراسلة رقم 7724/م/ع/ع/2015، المؤرخة في 11/06/2015، المديرية العامة للوظيفة



العمومية، متضمنة إمكانية مشاركة موظفين في حالة استبعاد، عطلة مرضية طويلة المدى، موظفين يشتغلون وظائف عليا، والموظفين الذين يشغلون عهدة انتخابية، في المسابقات والامتحانات المهنية.⁽⁴⁸⁾ منشور رقم 12 ك/خ/م ع/ع/2006، المؤرخ في 29 أفريل 2006، المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية.⁽⁴⁹⁾ قرار للفرقة الإدارية بالمحكمة العليا سابقا، مؤرخ في 1985/12/07، قضية (لان) ضد (مدير مدرسة التكوين شبه الطبي)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1989، ص 290.⁽⁵⁰⁾ منشور رقم 11 ك/خ/م ع/ع/2005، المؤرخ في 14 فيفري 2005، المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بتنازل المترشحين الناجحين في مسابقات التوظيف، فإنه لا يمكن للمترشحين المعنيين الترشح لمسابقات توظيف جديدة إلا بعد مرور 03 سنوات.⁽⁵¹⁾ منشور رقم 18 ك/خ/م ع/ع/2004، المؤرخ في 20 أكتوبر 2004، المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بتنظيم وإجراءات الاختبارات المهنية للالتحاق بسلك سائقي السيارات.⁽⁵²⁾ المرسوم الرئاسي 07-305 المؤرخ في 29/04/2007 الذي يعدل المرسوم التنفيذي 90-228 المؤرخ في 25/07/1990، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، (ج ر) عدد 61، المؤرخة في 30/09/2007.⁽⁵³⁾ المرسوم الرئاسي 99-240 المؤرخ في 27/10/1999، المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، (ج ر) عدد 76، المؤرخة في 31/10/1999، الملغى بالمرسوم الرئاسي 20-39، المؤرخ في 02 فيفري 2020، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، (ج ر) عدد 06، المؤرخة في 02 فيفري 2020.⁽⁵⁴⁾ المرسوم 66-146 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد الجيش الوطني الشعبي ومنظمة جبهة التحرير الوطني، (ج ر) عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966.⁽⁵⁵⁾ المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30/07/2014، الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، (ج ر) عدد 47، المؤرخة في 03 أوت 2014.