



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق  
التخصص قانون اداري  
بغنوان :

## ضمانات مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية

إشراف الدكتور :  
ملاك عراسة

من إعداد الطلبة:  
• طق نذير  
• مزوز نهى

### أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
سماعلي عواطف	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
ملاك عراسة	أستاذ محاضر -ب-	مشرفا ومقررا
منصر نصر الدين	أستاذ محاضر -أ-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق

التخصص قانون اداري

بغوان :

## ضمانات مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية

إشراف الدكتور :

ملاك عراسة

من إعداد الطلبة:

• طق نذير

• مزوز نهى

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
سماعلي عواطف	أستاذ محاضر أ-	رئيسا
ملاك عراسة	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
منصر نصر الدين	أستاذ محاضر أ-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِالْحَقِّ  
وَبِهِ يَعْدِلُونَ

# شكر وعرافان

مصداقا لقوله تعالى: **"ولئن شكرتم لأزيدنكم"**

نشكر **الله** عز وجل والحمد لله حمدا طيبا مباركا فيه، كما ينبغي لجلال وجهه العظيم أن من علينا بكرمه لإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيد الخلق **محمد** صلى الله عليه وسلم.

أما بعد

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ **"ملاك عراسه"** على مساعدته في هذا العمل وقبوله الإشراف عليه وعلى ما قدمه لنا من معلومات قيمة ومفيدة بحيث كان سندا في هذا الدرب.

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة **أعضاء اللجنة المناقشة**

على إقتطاعهم من وقتهم الثمين من أجل مناقشة هذه المذكرة

وإبداء ملاحظتهم فيها

شكرا جزيلا

# إهداء

نهدي ثمرة جهدنا هذا:

إلى أمهاتنا حفظهما الله و أطال في عمرهما و سترهم الله من كل شر.

إلى من كانوا شمعة تنير دربنا ، و علمونا الإحتهاد و المثابرة ، و حب الإطلاع ، و السير على خطى الحبيب المصطفى محمد عليه أفضل الصلاة و السلام، إلى أباءنا الكرام أطال الله في عمرهم.

إلى فرحة البيت و قرّة العين ، الإخوة والأخوات كل بإسمه و مقامه ، إلى كل الأهل والأقارب.

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار إلى من أرشدنا وكان سندنا في إعداد المذكرة الأستاذ ملاك عراسه حفظه الله ورعاه من كل شر.

إلى كافة دفعة ماستر إداري 2023/2022 إلى كل من تمنى لنا التوفيق يوما، إلى كل من سعتهم ذاكرتنا ولم تسعهم مذكرتنا.

...شكرا وألف تحية حب وسلام...

نذير

نهى

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية عن ما يرد في هذه المذكرة من آراء

## المخلص

تعد الوظيفة العامة من أسس النظام السياسي السليم فكلما كان النظام سليما وصحيحا كان الإهتمام بالوظيفة العمومية أكبر .

لذلك إرتكز المشرع الجزائري في تنظيمه لعملية الإلتحاق بالوظيفة العامة على مبدئين هما : مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة.

كذلك كرس النصوص القانونية والضمانات لحماية هذه المبادئ حيث وجب على الإدارة تطبيقها و إحترامها .

ومن بين تلك الضمانات التي أقرها المشرع لحماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية الرقابة الإدارية والرقابة القضائية والغرض من حماية المشرع لتلك المبادئ هو السعي وراء صلاح عملية الإلتحاق و اختيار العناصر الأكفاء من أجل النهوض بالوظيفة العمومية وتحقيق الصالح العام ..

## Résume

The public function is one of the foundations of a sound political system, the more sound and correct the system, the greater the interest in the public function .

Therefore, the Algerian legislature based its organization of the process of joining the public office on two principles : the principle of merit and the principle of equality .

Legal texts and guarantees are also devoted to the protection of these principles

The administration should have applied it and respected it .

Among those guarantees approved by the Legislature to protect the principles of admission to public office are administrative control and judicial control .

The purpose of the legislator's protection of these principles is to pursue the validity of the enrollment process and the selection of competent elements for the advancement of public function and the achievement of the public good .



## قائمة المختصرات

الإختصار	معناه
ج.ر	الجريدة الرسمية
ص	الصفحة
ط	الطبعة
د.س.ن	دون سنة نشر
ع	عدد
د.ط	دون طبعة
م	المادة

الصفحة	الفهرس
	شكر و عرفان
	إهداء
	قائمة المختصرات
1	مقدمة
	<b>الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية</b>
7	المبحث الأول : مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة
7	المطلب الأول : تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة
7	الفرع الأول : تعريف مبدأ المساواة لغة واصطلاحا
9	أولا : تعريف مبدأ المساواة في اللغة
10	ثانيا : التعريف الاصطلاحي لمبدأ المساواة
12	الفرع الثاني : تعريفات أخرى لمبدأ المساواة
12	أولا : المساواة القانونية والفعلية في التوظيف
14	ثانيا : التعريف التشريعي والقضائي لمبدأ المساواة
15	ثالثا : التمييز بين المساواة والمصطلحات المماثلة لها
17	المطلب الثاني : مظاهر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة والاستثناءات الواردة عليه
17	الفرع الأول : مظاهر مبدأ المساواة
17	أولا : عدم التمييز على أساس الجنس
19	ثانيا : عدم التمييز على أساس العقيدة الدينية
19	ثالثا : عدم التمييز على أساس المعتقد السياسي
21	الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة
21	أولا : باستثناء الوظائف العليا
22	ثانيا : نظام الوظائف المحجوزة
23	ثالثا : التوظيف المباشر
24	المبحث الثاني : مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة
24	المطلب الأول : تعريف مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة وخصائصه
24	الفرع الأول : تعريف مبدأ الجدارة
25	أولا : التعريف اللغوي لمبدأ الجدارة
25	ثانيا : التعريف الاصطلاحي لمبدأ الجدارة

29	الفرع الثاني: خصائص ومميزات مبدأ الجدارة
30	المطلب الثاني: أنواع مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة وتطبيقاته
30	الفرع الأول: أنواع الجدارة الوظيفية
30	أولا: الجدارة الأخلاقية
32	ثانيا: الجدارة الصحية
33	ثالثا: الجدارة العلمية والفنية
33	الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة في الجزائر وتقييمه
34	أولا: تطبيقات مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة
36	ثانيا: تقييم مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة
37	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية</b>	
40	المبحث الأول: دور الضمانات الإدارية في حماية التوظيف
40	المطلب الأول: ممارسة الرقابة الإدارية
40	الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية
41	أولا: هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية
45	ثانيا: هيئات المشاركة والطعن
48	الفرع الثاني: صور الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة
49	أولا: الرقابة الإدارية الداخلية
51	ثانيا: الرقابة الخارجية
53	المطلب الثاني: دور الرقابة الإدارية في حماية التوظيف
53	الفرع الأول: أهداف الرقابة الإدارية
56	الفرع الثاني: مدى فاعلية الرقابة الإدارية في حماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية
57	أولا: مساهمة الرقابة الإدارية في تحقيق مبدأ المساواة مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العامة
59	ثانيا: معوقات الرقابة الإدارية
62	المبحث الثاني: دور الضمانات القضائية في حماية التوظيف
63	المطلب الأول: صور الرقابة القضائية على قرارات الإدارة المتعلقة بمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية
63	الفرع الأول: الرقابة الخارجية
63	أولا: رقابة الإختصاص

66	ثانيا: رقابة الشكل والإجراءات
68	الفرع الثاني: الرقابة الداخلية
68	أولا: رقابة المحل أو عيب مخالفة القانون
71	ثانيا: رقابة السبب
72	ثالثا: رقابة الهدف
74	المطلب الثاني: دور الرقابة القضائية في حماية التوظيف
74	الفرع الأول: مساهمة الرقابة القضائية في حماية مبادئ الالتحاق بالتوظيف
74	أولا_حدود رقابة القاضي لمبدأ مشروعية التوظيف
77	ثانيا- تنفيذ القرارات الإدارية
78	الفرع الثاني: معوقات الرقابة القضائية
78	أولا: قيد تحريك الرقابة القضائية
78	ثانيا: السلطة التقديرية للإدارة
79	ثالثا: بعد القاضي الإداري عن الإدارة التي يراقبها
80	رابعا: عبء الإثبات
80	خامسا: تقييد القاضي الإداري
82	خلاصة الفصل
84	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
95	قائمة الملاحق

مَعْرِفَةٌ

## مقدمة:

بات للوظيفة العمومية أهمية بالغة ودور مهم في إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تهدف إلى تقديم الخدمات للجمهور وتحقيق المصلحة العامة، حيث أنه كلما حققت الوظيفة العامة الأهداف التي أنشئت من أجلها، كلما سارت عجلة البناء والتنمية والرخاء الاقتصادي والاجتماعي في الدولة.

و الوظيفة العامة من حيث المبدأ سلك إداري موجود في كل الدول، وهي من حيث المضمون العام منصب قانوني يشغله شخص يدعى الموظف وتكون موجودة قبل أن تشغل، وبالتالي فهي تستقل بوجودها وبحقوقها وواجباتها عن يشغلها .

و تحقيق الإدارة العامة لأهدافها يتوقف على مدى نجاحها في انتقاء الكفاءات من الأشخاص المؤهلين، سيما و أن الالتحاق بالوظيفة العامة أصبح موضوع اهتمام الكثير من الناس، وانتشار شبهة عدم شفافية طرق وإجراءات الالتحاق بهذا السلك الإداري .ولتقادي مثل تلك الشبهة يتم السعي في كل الدول والمجتمعات إلى تحسين الالتحاق بهذا السلك الإداري-ترتبط به مصالح كل الناس- بمبادئ عامة تحكم عملية برمتها.

وتلك تحتاج بلا شك آليات قانونية تدعم تجسيدها وتراقب مدى احترامها وتتصدى بالمقابل لأي انتهاك تتعرض له هذه المبادئ.

وقد ارتكز المشرع الجزائري في تنظيم عملية الإلتحاق بالوظيفة العامة على مبدئين أساسيين هما : مبدأ الجدارة؛ ومبدأ المساواة.

تأتي هذه الدراسة كمحاولة للوقوف على واقع عملية الإلتحاق بالوظيفة العامة في ظل هذه المبادئ و الآليات والاجراءات الضامنة لتحقيق تلك المبادئ.

و تتجلى أهمية الموضوع في كون عملية التوظيف تحتل أهمية كبيرة، فالاختيار الصحيح ينتج عنه صلاح الدولة بكاملها، وإن تم اختيار الموظف الخطأ لا فسدت الوظيفة العمومية، ولتقادي هذا الخلل وجب تحقيق وحماية مبادئ الإلتحاق كونها العمود الفقري

للوظيفة العامة وحجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي، والإخلال بها هو مساس وتعدي على الحقوق الدستورية للمواطنين.

و لقد تم اختيار موضوع ضمانات مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية بعد تبلور تفكير عميق وتأملا واعيا بضرورة تسليط الضوء على موضوع وثيق بالإدارة العمومية.

ومن هنا اختيار الموضوع إستجابة لأسباب ذاتية تمثلت في أن الوظيفة العامة والحصول على منصب وكل ما يتعلق بها عموما يشكل الواقع بعد الحياة الجامعية ويفرض نفسه علينا وهذا ما دفعنا إلى التعمق فيه وفي كافة الظروف التي تستطيع حماية نزاهة الإلتحاق بالوظيفة العامة والمساواة بين الناس في توليها.

أما عن الأسباب الموضوعية فتتمثل في المساهمة في التوعية بأهمية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العامة وحمايتها.

كذلك من أجل إثراء المكتبة الجامعية في موضوع من مواضيع الوظيفة العمومية.

و يسعى الموضوع لتحقيق جملة من الأهداف العملية والعلمية، تتمثل الأهداف العملية فيما يلي:

تسليط الضوء على سير عملية التوظيف، والكشف عن مدى نزاهتها وتحقيق مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

أيضا تسليط الضوء على الضمانات القانونية الإدارية والقضائية لحماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العامة، وكشف مدى قدرتها على حماية مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية.

أما الناحية العلمية فأهداف الدراسة هي:

تمكين الباحثين في مجال الوظيفة العمومية من معرفة مفهوم مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.

و تمكن المطلع من التفريق بين مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية ومبادئ الوظيفة العمومية.

ونشير إلى أننا ومن خلال إنجاز هذا البحث وقفنا على دراسات علمية سابقة تتعلق بمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية منها:

\_دراسة : سميحة العقابي،(2009/2008) مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام،تخصص إدارة عامة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي تساءلت فيها عن مدى مساهمة الميكانيزمات الموضوعية من طرف المشرع؛ إبتداءا من النصوص القانونية والتنظيمية امتدادا إلى تلك الضوابط الإدارية، وصولا إلى الرقابة الممارسة من قبل جهات القضاء الإداري \_ كنوع من محاولة التكريس و إضفاء شيء من الفعالية و الجدية في التطبيق\_ في تدعيم مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة ؟ و أظهرت عدة نتائج من بينها : أجرى المشرع تعديلات على شروط الدخول للوظيفة العامة حاول من خلالها توفير قدر أكبر من المساواة بين المترشحين بشكل عام مع بقاء بعض الملابسات بشأن البعض منها.

\_دراسة : شمس الدين بشير الشريف [2010\_2011] مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية ، تخصص قانون إداري و إدارة عامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخضر باتنة وقد طرح الاشكال التالي :ما مدى فعالية الاليات القانونية و الرقابية الموضوعية من طرف المشرع في تجسيد مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية و حمايته ؟ وقد أظهر عدة نتائج من بينها : أحسن المشرع الجزائري عندما أقرى المسابقة الطريقة الرئيسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، و ذلك لما تحققه من تكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين من جهة، ولما تتيحه من تزويد الإدارة بأكفأ وأصلح العناصر لشغل الوظائف العمومية من جهة أخرى.

و زيادة على ما سبق تناولته في هذه الدراسات السابقة ، تتعرض هذه الدراسة إلى مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العامة مع التطرق إلى الضمانات القانونية لحمايتها.



ومن خلال ما ذكر سابقا تم طرح الإشكالية الخاصة بهذا البحث على النحو الآتي :  
 ما الضمانات المنصوص عليها في التشريع الجزائري لتحقيق مبادئ الإلتحاق  
 بالوظيفة العامة؟

و تندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية هي كالتالي:

\_ ما هي مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية؟

\_ ما هي الضمانات القانونية لتكريس مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية على مستوى  
 الإدارة العامة؟

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وهذا راجع إلى طبيعة  
 الموضوع و الذي يستمد وجوده من النصوص القانونية.

وللإجابة عن الإشكالية تم تقسيم خطة البحث إلى فصلين وهما:

الفصل الاول: الإطار المفاهيمي لمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا من  
 خلال التعرض لتعريف اللغوي والاصطلاحي لمبدأ المساواة و مبدأ الجدارة ، والخصائص  
 والإستثناءات الواردة عليه و مظاهره.

الفصل الثاني: الضمانات الإدارية و القضائية لحماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة  
 العمومية، وذلك بتطرق إلى الرقابة الإدارية والهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية ومن ثم دورها  
 في حماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية أيضا الرقابة القضائية ، صورها و دورها في  
 حماية مبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

## الفصل الأول

الإطار المفاهيمي  
لمبادئ الالتحاق  
بالوظيفة العمومية

تخضع عملية الإلتحاق بالوظائف العامة إلى مبدأ المساواة و مبدأ الحداثة هذان الاخيران يعتبران من المبادئ الأساسية التي أكدتها القوانين الوضعية بما في ذلك التشريع الجزائري، ونظرا لهذه الأهمية سوف يتم دراسة الإطار المفاهيمي لتلك المبادئ في هذا الفصل حيث خصص المبحث الأول لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، يتضمن هذا المبحث تعريف مبدأ المساواة سواء التعريف اللغوي أو الاصطلاحي كذلك مظاهر مبدأ المساواة والإستثناءات الواردة عليه، أما المبحث الثاني فخصص لمبدأ الحداثة في تولي الوظائف العام، تضمن هذا المبحث تعريف بمبدأ الحداثة وخصائصه أيضا أنواعه وتطبيقاته في الجزائر.

## المبحث الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

يعتبر مبدأ المساواة بصفة عامة حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد ينتقي بغيره من الديمقراطية وينهار كل مدلول الحرية لهذا وجب تحديد والوقوف على مفهوم مبدأ المساواة في هذا المبحث، من خلال التطرق لمعنى مبدأ المساواة ومن ثم مظاهره والاستثناءات الواردة عليه.

### المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

مبدأ المساواة هو من أهم مبادئ التوظيف العمومي، وهو مبدأ قديم ظهر بوجود الإنسان، كما ظهر المبدأ سياسيا ثم تحول إلى مبدأ يتماشى والوظيفة العمومية وذكر في كل قوانين ومواثيق الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، ومن هذا المنطلق سوف يتناول هذا المطلب تعريف مبدأ المساواة من الناحية اللغوية والإصطلاح ثم تعريفات أخرى لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.

### الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة لغة واصطلاحا

بصفة عامة مبدأ المساواة بين البشر في جميع الميادين أقره الدين الاسلامي حيث أكد صراحة عليه<sup>2</sup> وهذا ما يظهر من خلال قوله تعالى في كتابه الكريم: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نجيب سعدي، (الحياد في الوظيفة العامة)، د.ط، دار بري للنشر والتوزيع الجزائر، 2021، ص29.

<sup>2</sup> سلوى تيشات، (أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة) جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص30.

<sup>3</sup> سورة الحجرات الآية رقم (13).

ثانيا: قول رسول الله صلى الله عليه وسلم في الحديث " يا أيها الناس إن ربكم واحدٌ ألا لا فضل لعربيٍّ على عجميٍّ ولا لعجميٍّ على عربيٍّ ولا لأحمرٍ على أسودٍ ولا لأسودٍ على أحمرٍ إلا بالتقوى إن أكرمكم عند الله أتقاكم"<sup>1</sup>

فالناس سواسية كأسنان المشط في الأصل والمنشأ فهم جميعا من أب وأم واحدة، أيضا متساوون في الحقوق والواجبات وليس للون والجنس قيمة في ميزان الله تعالى، الأكرم عند الله تعالى الأرفع منزلة عنده في الدنيا والآخرة وهو الاتقى الأصلح في نفسه وللجماعة المسلمة. وهذا ما أكده رسول الله صلى الله عليه وسلم في خطبته في حجة الوداع، والحاصل أن أساس التفاضل في الإسلام هو تقوى الله تعالى.<sup>2</sup>

ويقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه " متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا ". كما كان الرسول صلى الله عليه وسلم وخلفاؤه الراشدين حريصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبعدين العنصرية العرقية والتمييز الإجتماعي بين البشر.<sup>3</sup>

ويرجع مبدأ المساواة في الوظيفة العامة الى الثورة الفرنسية، حيث كان التوظيف يتم بالوراثة وشراء الوظائف أو بالمحاباة السياسية والعائلية وعليه كان على الثورة الفرنسية إلغاء التمييز بين المواطنين وإعلان مساواتهم أمام القانون وأمام الأعباء العامة، ومن ثم فتح وظائف الدولة للكافة دون تمييز بين الأفراد على أي أساس كان ،ومن أحد نتائج هذه الثورة هو وثيقة إعلان حقوق الإنسان سنة 1789 م . وقد نص على مبدأ المساواة في مادته السادسة " :أن جميع المواطنين متساوون في القبول بكافة الوظائف العامة حسب قدراتهم ودون تمييز آخر لغير فضائلهم ومواهبهم."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أحمد أبو موسى، حديث لا أفضل لعربي على أعجمي، موقع موضوع تم الإطلاع عليه 2023/04/03 على الساعة 09:45، رابط الموقع: [www.mawdoo3.com](http://www.mawdoo3.com)

<sup>2</sup> أساس التفاضل بين الناس، موقع إسلام ويب ، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2023 /04/16 على الساعة 20:46، رابط الموقع: [www.islamweb.com](http://www.islamweb.com)

<sup>3</sup> سلوى تيشات، مرجع سابق، ص30.

<sup>4</sup> غريب مخالفة، (شرح قانون الوظيفة العمومية)، ط1، مطبعة مكتبة اقرأ، الجزائر، 2013، ص 07.

## أولاً: تعريف مبدأ المساواة في اللغة

كلمة مبدأ في اللغة يقصد بها مبدأ الشيء أوله ومادته التي يتكون منها كالنبات مبدأ النخل ، أو التركيبية الأولى منها كالحروف مبدأ الكلام والجمع مبادئ ومنها مبادئ العلم، أو الفن أو الخلق، أو الدستور، أو القانون، أي قواعده الأساسية التي يقوم عليها ولا يخرج عنها<sup>1</sup>.

كلمة مساواة: من الفعل سَوَّى يسوِّي ، سَوَّ ، تسويةً ، فهو مُسَوِّ ، والمفعول مُسَوَّى للمتعدِّي وسَوَّاه في العمل أي التساوي والتعادل ونقول " إرادة الشعب هي ان تتم المساواة بين جميع الأفراد مساواة في الحقوق والواجبات" ، ونقول :فلان يعامل الناس على قدم المساواة أي بصورة عادلة ومتساوية، معاملة الند للند<sup>2</sup>.

والمساواة تعني الشعور بالإنصاف، وهو شعور كامل في النفس يوصي به الضمير النقي ويكشف خير الإنسانية ، بما توصي به من حلول منصفة ومساواة واقعية تقوم على مراعاة وظائف ظروف الناس وحاجاتهم<sup>3</sup>.

و مبدأ المساواة يقصد به لغة السواء أي العدل، ونعني به أيضا المماثلة أو المبادلة، والتكافؤ في القيمة والقدرة والمثابرة<sup>4</sup>.

أيضا يقصد به المماثلة قدرا وقيمة يقال " :سويت فلان بفلان إذا ماثلته به ويعلمه مساويا لها ."والتسوية ضد المفاضلة وتأتي بمعنى العدل والإنصاف فيقال "سويت بين

<sup>1</sup> معجم المعاني الجامعة، تاريخ الاطلاع عليه: 2023/04/03، على الساعة: 12:00، رابط الموقع :

[/https://www.almaany.com](https://www.almaany.com)

<sup>2</sup> معجم المعاني الجامعة، المرجع نفسه، تم الاطلاع عليه: 2023/04/03، على الساعة: 12:30.

<sup>3</sup> محمد ابراهيم كمال، عبد الله أحمد، (الحق في تولي الوظيفة العمومية دراسة مقارنة)، جامعة النيلين، جل الدراسات العليا، العدد 02، المجلد 615، السودان، ص 317.

<sup>4</sup> محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، (مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العامة، دراسة قانونية تحليلية)، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، العدد 02، أبريل 2022، المجلد 07، الجزائر، 2021، ص 846.

الشيئين إذا عدلت بينهما . "وهو أيضا تقويم المنشئ وتعديله نقول" : سَوَّيْتُ الشَّيْءَ فَاسْتَوَى، أي : قَوَّمْتُهُ فَاسْتَقَامَ.<sup>1</sup>

### ثانيا :التعريف الاصطلاحي لمبدأ المساواة

أما التعريف الاصطلاحي لمبدأ المساواة أمام الوظيفة العامة، فهو أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة ومعاملتهم من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانونا لكل وظيفة ، ومن حيث المزايا والحقوق والواجبات، والمرتبات والمكافآت المحددة لها.<sup>2</sup>

ويعني ايضا ان تكون الوظائف حقا لجميع الافراد على السواء متى توفرت فيهم الكفاءات المطلوبة دون تمييز اجتماعي، أو مادي.و يتطلب تطبيق مبدأ المساواة في التعيين في الوظائف العمومية أن تكون شروط التعيين عامه ومجرده ، تتسم بالموضوعية و الضبط لكافه الافراد، كما يقتضي ان يتم الاعلان عنها بالنشر حتى يتسنى للجميع العلم بها والتقدم لها دون تمييز طبقي، أو اجتماعي.<sup>3</sup>

ويراد به أيضا عدم التفرقة والتمييز بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط واحدة وأحوال مماثلة في مجال نطاق الوظيفة العامة .فإن المساواة تعني أن لا يكون هناك تفرقة بين المواطنين في تقلد وظائف الدولة.<sup>4</sup>

كذلك عرف على انه عدم التمييز وتكافؤ الفرص، بمعنى آخر أنه من حق كل شخص توافرت فيه الشروط التي تتطلبها القواعد القانونية المقرر، أن يستفيد من الحقوق والخدمات التي ترتبها هذه القواعد في حالة توافر هذه الشروط.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> معجم المصطلحات الشرعية، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/03/27، على الساعة: 23:05، رابط الموقع،

[/https://www.islamic-content.com](https://www.islamic-content.com)

<sup>2</sup> نجيب سعدي، الحياد في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 29.

<sup>3</sup> سميحة العقابي، (ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

القانونية، تخصص قانون الادارة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017، ص ص 72-73.

<sup>4</sup> محمد ابراهيم، كمال عبد الله أحمد ، مرجع سابق، ص317.

<sup>5</sup> محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، مرجع سابق، ص846.

وهو أيضا في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلن عنها<sup>1</sup>.

ويقصد بمبدأ المساواة بوجه عام أمام القانون، أن يكون الأفراد جميعا متساويين في المعاملة أمام القانون، لا تمييز لواحد منهم على الآخر. وتعني هذه المساواة القضاء على امتيازات الطبقات والطوائف، ومقتضى ذلك أنه إذا كان الناس متساويين أمام مقاصد الحياة الاجتماعية فمن الواجب أن يتساووا في الواجبات والتكاليف التي تقتضيها النظام الاجتماعي<sup>2</sup>.

مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية يقتضي أيضا عدم التفرقة بين المواطنين، إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب. إذا كان من الطبيعي أن يوضع لكل وظيفة شروط عامة أو خاصة، فإن مبدأ المساواة يقتضي عدم التفرقة بين طلاب الوظائف تبعا لأصله وطبقاتهم الاجتماعية، أو آرائهم، أو جنسيتهم، أو محل إقامتهم<sup>3</sup>.

ويستخلص من التعريفات السابقة ما يلي:

إن مبدأ المساواة، أو عدم التمييز، أو تكافؤ الفرص، والعدل، مصطلحات وإن اختلفت في لفظها إلا أنها تؤدي جميعها إلى معنى واحد عام ومشارك هو أنه: من حق كل شخص توافرت فيه الشروط التي تتطلبها القواعد القانونية المقررة، أن يستفيد من الحقوق والخدمات التي ترتبها هذه القواعد في حالة توفر هذه الشروط.

<sup>1</sup> سلوى تيشات، (المساواة كأداة الاحترام لمبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية-تحليل وآفاق)، جامعة بومرداس، مجلة المعرفة، العدد 12، جوان 2012، المجلد 01، الجزائر، 2012، ص 192.

<sup>2</sup> وجدي ثابت غبريال، (مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة كأساس للمسؤولية الإدارية)، د.ط، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية، مصر، 1986، ص 23.

<sup>3</sup> محمد ابراهيم، حميد كمال عبد الله أحمد، مرجع سابق، ص 318.



ينضح أن المساواة تستند على معنى إيجابي قوامه التماثل بين الأفراد عند تساوي مراكزهم القانونية، أما التمييز فهو خلافاً للمساواة يدور حول معنى سلبي، مراده عدم المساواة في المعاملة وفي الفرص<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس فإن مبدأ المساواة لولوج الوظيفة العمومية، يقوم على عدم تفضيل أي طبقة أو فئة معينة على غيرها في شغل الوظائف العمومية، بل يقتضي تساوي كل المواطنين في التقدم لشغلها وضرورة قيام الإدارة العمومية المسؤولة عند التوظيف بمعاملة الجميع المترشحين على قدم المساواة. فجميع المواطنين لهم الحق في ولوج الوظائف الشاغرة لدى المرافق العمومية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تعريفات أخرى لمبدأ المساواة

نظراً لكون مبدأ المساواة من أهم مبادئ التي تقوم عليها عملية الإلتحاق بالوظيفة العامة، حظى بتعريفات مختلفة منها التعريف القضائي و التشريعي كذلك المساواة الفعلية و القانونية، أيضاً تمييز مبدأ المساواة عن ما يشابهه من المصطلحات كل هذا سوف يتطرق إليه في هذا الفرع.

### أولاً: المساواة القانونية والفعلية في التوظيف

تجدر الإشارة إلى أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية يتأرجح بين مفهومين أحدهما قانوني والآخر فعلية.

### أ\_ المساواة القانونية في التوظيف

ظهر هذا المفهوم في أوروبا، ومقتضاه عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظيفة العامة، وهو لا يعني بهذا إلحاق كل فرد بهذه الأخيرة وإنما يقتصر الإلتحاق

<sup>1</sup> محمد السيد، محمد الدماصي، (الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي - حق المساواة في شغل الوظائف العامة)، مجلة العلوم الادارية، مصر، 1973، العدد 03، ص 96.

<sup>2</sup> مريم بنغصيفة، (مبدأ المساواة في ولوج الوظيفة العمومية بين معيار الاستحقاق والتمييز الإيجابي)، مجلة المنظومة، عدد خاص، 2014، مجلد خاص، المغرب، 2014، ص 211.

بها على أولئك الذين استوفوا الشروط القانونية لشغلها دون تمييز طبقي أو اجتماعي. إن كان مفهوم مساواة جميع الأفراد أمام القانون يعني أن يكون القانون واحدا بالنسبة لهم دون تمييز ومؤدى هذا إلى الفهم المجرد بأن يتمتع القانون بعمومية مطلقة وهنا تتحقق المساواة بصورة مطلقة، فإن الواقعة يجري على غير هذا المفهوم، فقد لا تحقق شروط تطبيق القاعدة القانونية على جميع الأفراد فيقتصر تطبيقها حينئذ على عدد محدود فقط، وهنا تتحقق المساواة بصورة نسبية.

ومبدأ المساواة القانونية في التوظيف بصورته المطلقة، أو النسبية لا يقتصر تطبيقه على التعيين في الوظيفة العامة فقط، بل يتعداه إلى مختلف أوضاع المركز الوظيفي وهو ما يطلق عليه بالمساواة الوظيفية<sup>1</sup>.

وبغرض ضبط أكثر لهذا المفهوم نستنتج أن المساواة القانونية هي عدم تمييز أي طبقة على غيرها في شغل الوظيفة العامة، وينحصر التوظيف في من توفرت فيه من الشروط القانونية، ولا يقتصر تطبيقها في التعيين فقط بل يتعداه إلى مختلف المراكز القانونية ومساره المهني<sup>2</sup>. بالمختصر يعني إلتحاق كل شخص توافرت فيه الشروط القانونية المقررة للتوظيف بالوظيفة العامة ولا يجوز حرمانه منها، إلا إذا وجد المبرر القانوني الذي يحول دون استفادته<sup>3</sup>.

#### ب - المساواة الفعلية في التوظيف:

ساد هذا المفهوم لدى الأمريكيين تماشيا مع واقع مجتمعهم، وذلك أن تحقيق المساواة الفعلية أو الحقيقية في تقلد الوظيفة العامة تحكمه إعتبرات أخرى من ناحية الإحتكار الطبقي للوظيفة الذي كان سائدا في أوروبا من حيث الإمكانيات المادية والمستوى الاجتماعي والنفوذ، حيث أن المساواة القانونية في التوظيف، تعني التكافؤ في الفرص والإمكانيات

<sup>1</sup> سميحة العقابي، (مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري)، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2010، ص8.

<sup>2</sup> محمد يحياوي نبيل، نوره داسي، مرجع سابق، ص 846.

<sup>3</sup> سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 73.

القانونية فحسب، ولا تعني التكافؤ في فرص الامكانيات المادية أو الفعلية التي تحققها المساواة الفعلية؛ أخذ بعين الاعتبار واقع حياة أفراد المجتمع المختلفة وأن المساواة القانونية على حد قولهم ليست إلا مساواة شكلية أو صورية<sup>1</sup>.

وبشيء من الدقة المساواة الفعلية لا تعني في تطبيقها سوى إتاحة فرص التعليم لجميع المواطنين للحصول على المؤهل العلمي، والفني اللازمين كحد أدنى لشغل الوظائف العامة.

ولابد أن نشير إلى أن المساواة وأيا كانت صورتها أو معناها هي أكبر المبادئ الدستورية الهامة، لذلك حرصت الدول على النص عليه صراحة في دساتيرها وأصبح يتصدر جميع إعلانات الحقوق العالمية والمواثيق الدولية<sup>2</sup>.

### ثانياً: التعريف التشريعي والقضائي لمبدأ المساواة

من غير الممكن ان نتعرض لتعريف مبدأ المساواة ولا نتطرق إلى تعريف القضاء والتشريع له.

#### أ\_ التعريف التشريعي لمبدأ المساواة

ما دام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدأ دستوري، فللبحث عن تعريف المشرع له لا بد من الرجوع إلى أحكام الدستور وبالذات إلى الباب المتعلق بالحقوق والحريات الأساسية والعامة والواجبات الفصل الأول المادة 37 على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولهم الحق في حماية متساوية ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي<sup>3</sup>."

<sup>1</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 8-9.

<sup>2</sup> سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 72-73.

<sup>3</sup> مرسوم رئاسي رقم 422.20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ينتضح من خلال ما سبق، أن المشرع لم يعرف مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية بطريقة مباشرة وإنما تناول ذلك من خلال ذكر الأسباب المحظورة للتمييز، حيث وضع قواعد عامة مجردة تطبق متى توافرت شروط معينة، وترك التفاصيل بخصوص شروط تطبيق هذا المبدأ إلى النصوص المنظمة للحق في تولي الوظائف العامة، وعلى رأسها القانون الأساسي المنظم للوظيفة العامة<sup>1</sup>.

#### ب - التعريف القضائي لمبدأ المساواة

استقر قضاء المحكمة الدستورية المصرية على أن، المقصود بالمساواة ليست المساواة الحسابية وإنما هي وضع شروط الموضوعية تحدد بها المراكز القانونية التي يتمثل فيها الأفراد أمام القانون وفقا للسلطة التقديرية، للمشرع ومقتضيات المصلحة العامة. وللغته والقضاء دور في تحديد مفهوم مبدأ المساواة القانونية بمفهومها الضيق، والمساواة التي تتأرجح بين الحق، وكل من الهدف والقانون والمصلحة العامة من جهة أخرى<sup>2</sup>.

#### ثالثا: التمييز بين المساواة والمصطلحات المماثلة لها

بما أن مبدأ المساواة يعتبر حجر الزاوية في كل تنظيم للحريات والحقوق العامة، فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره ينتفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول الحرية، وعليه فإن لهذا المبدأ عددا من المصطلحات التي تتشابه معه سواء من حيث المفهوم، أو من حيث الهدف المراد الوصول إليه مع مبدأ المساواة. وسوف يعرض ثلاث مصطلحات دائما ما تتشابه مع مبدأ المساواة:

#### أ\_ المساواة والعدل:

المساواة والعدل مصطلحان مترابطان لكن بينهما إختلافات عديدة، في العدل في اللغة هو كل ما قام في النفوس أنه مستقيم وهو ضد الجور وفي أسماء الله العدل هو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم، وهو في الأصل مصدر سمي به فوضع موضع العالم

<sup>1</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 05.

<sup>2</sup> محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، مرجع سابق، ص 846.

وهو أبلغ منه لأنه جعل المسمى نفسه عدلا وفلان من أهل المعادلة أي من أهل العدل الحكم بالحق<sup>1</sup>.

أيضا هو صفة الاستقامة، أو الإنصاف، فالعدل هو مفهوم يربط الأخلاق، والقانون، و العدل بصفة عامة هو حفظ الحقوق الإنسانية بنحو يرضي الجميع عبر الإمتثال لسيادة القانون وإنهاء التعسف بتحقيق المساواة في المجتمع عن طريق رد الحقوق وإتاحة الحريات والفرص لجميع أفراد المجتمع . والعلاقة بين العدل والمساواة هي أن العدل يحدد ما إذا كانت المساواة قائمة من أجل الحفاظ على مجتمع عادل وبالتالي فإن المساواة هي عنصر أساسي في العدالة.

و نصل إلى إختلاف جوهري وهو أن المساواة تعني الحصول على مكانة متساوية للجميع بينما العدل يعني صفة الاستقامة أو الإنصاف في كل جانب<sup>2</sup>.

### ب\_ المساواة وتكافؤ الفرص:

عرفته منظمة العمل الدولي على أنه تكافؤ الفرص والمساواة في فرص النفاذ إلى جميع الجوانب المشاركة، الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس ، ويعني تكافؤ الفرص في عالم العمل الحصول على فرص متكافئة في التقدم بطلب وظيفة محددة في الاستخدام وامتلاك منشأة<sup>3</sup>.

ويعني هذا المبدأ بمفهومه التقليدي، أن تكون ثمة شروط عامة ومجردة لشغل الوظائف العامة تسري على كافة و على قدم المساواة دون تمييز بين الأفراد، في حين جاء مفهوم الحديث أوسع من المفهوم التقليدي بأنه يتطلب فوق ذلك أن تتيح الدولة لجميع الأفراد

<sup>1</sup> المعجم الوسيط، تم الاطلاع عليه 2023/04/18، الساعة: 14:10، رابط الموقع

[/https://www.noor-book.com](https://www.noor-book.com)

<sup>2</sup> مجلة سيدتي، الفرق بين العدل والمساواة، تم الاطلاع عليها 2023/04/18، الساعة 14:14، رابط الموقع

[/https://www.sayidaty.net](https://www.sayidaty.net)

<sup>3</sup> الإسكوا منظمة العمل الدولي، تم الإطلاع على الموقع 18 أبريل 2023، الساعة 15:10، رابط الموقع

[/https://www.urescwa.org](https://www.urescwa.org)

فرصا متعادلة يشتركون فيها على سواء دون تفرقة أو تمييز فتتحقق المساواة دون عوائق مالية، أو اجتماعية تحول دون ذلك.<sup>1</sup>

هذه الشروط تقضي أن تكون واحدة بالنسبة لكافة، لكن الظروف لا تهيئها الدولة دائما للكافة ومن ثم فإن هذه الشروط لن تتحقق بدهاءة؛ إلا في الفئة التي استطاعت بحكم الإمكانيات المتاحة لتكسب لنفسها وضعا يحقق لها الشروط المطلوبة والحقيقية حيث أن مبدأ تكافؤ الفرص يرتبط ارتباطا وثيقا ومبدأ المساواة.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: مظاهر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة والاستثناءات الواردة عليه**  
بما أن مبدأ المساواة يقصد به بشكل عام تماثل الأشخاص أمام الدولة فلا تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس، أو الدين، أو المركز الاجتماعي، أو أي سبب آخر في اكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات وأدائها، عند تماثل مراكزهم القانونية.<sup>3</sup>  
سوف يتناول هذا المطلب مظاهر مبدأ المساواة والاستثناءات الواردة عليه.

### الفرع الأول: مظاهر مبدأ المساواة

تتمثل التفرقة في مبدأ المساواة في وضع بعض الشروط التي تعود لإعتبارات مرجعها الجنس، أو الدين، أو المعتقد السياسي، أما وضع بعض الشروط كشرط المؤهل وشرط السن لا يتنافى مع مبدأ المساواة وتتمثل مظاهر مبدأ المساواة في عدم التمييز على أساس الجنس وعدم التمييز على أساس المعتقد الديني والمعتقد السياسي.

### أولا: عدم التمييز على أساس الجنس

أكد الدستور على مساواة الرجل والمرأة أمام القانون، وفي الحقوق والواجبات ومنع أي تمييز بين الجنسين ونفس الشأن بالنسبة للنصوص التي نظمت الوظيفة العمومية رغم بعض التفاوت، حيث ذكرت المادة 5 من الأمر رقم 133-66 على أن " ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الإحتفاظ بالشروط المتعلقة

<sup>1</sup> سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 73.

<sup>2</sup> هشام عبد الحميد الصالح، (مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة - دراسة تطبيقية)، كلية القانون الكويتية العالمية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع 12، ديسمبر 2015، الكويت، ص 196.

<sup>3</sup> أحمد سليمان عبد الراضي محمد، (المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة، دراسة مقارنة)، جامعة أسيوط، مجلة الدوريات المصرية، ع 34، 2019، الجزء الثاني، مصر، 2015، ص 44.

بالاستعداد البدني والواجبات الخاصة ببعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية العامة"، ففي هذا النص إشارة إلى جواز تضمين القوانين الأساسية العامة، ما يمنع النساء من دخول بعض الوظائف وهذا بالنظر الى الاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة التي تتطلبها هذه الوظائف والتي لا تتوفر في جنس واحد دون الآخر<sup>1</sup>.

إن التحاق المرأة بالوظائف العمومية ما هو إلا صورة لمبدأ المساواة في الجنس، وهو مبدأ مكرس في مختلف الدساتير الجزائرية، إذ نصت المادة 12 من دستور 1963 على أن "كل الجزائريين لهم نفس الحقوق والواجبات". أما دستور 1976 فكان أكثر تأكيداً على هذه المساواة وأفرد لها عدة مواد خاصة المادة 39 على أن "كل المواطنين متساويين في الحقوق والواجبات يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس، أو العرق، أو الحرفة".<sup>2</sup> وهو يقتضي أيضاً عدم التمييز بين المرشحين لتقلد الوظيفة العامة استناداً لاعتبارات الجنس، ومن ثم ليس بجائز في العصر الحديث التمييز في مجال تولي الوظيفة العامة بمجرد هذه الاعتبارات، غير أنه يتعين عدم التغافل عن ضرورة تمكين المرأة من التوفيق بين مهام عملها وحياتها الأسرية، بما ينجم عن عدم التوفيق من آثار خطيرة على حياتنا الأسرية. وقد حمل تطور في المجتمعات الحديثة المشرع على التدخل وإلغاء أوجه التمييز ضد المرأة في مجال التوظيف في كثير من الوظائف وخاصة من وظائفهم التي تحكمها قوانين الخدمة المدنية<sup>3</sup>.

والواقع أن مبدأ المساواة بين الجنسين يجب أن لا يؤخذ على إطلاقه، فيما يتعلق بتولي الوظائف العامة وما ذهب إليه مجلس الدولة المصري في هذا الشأن هو الذي يجب أن يكون ويأخذ بعين الاعتبار، بإطلاق النصوص دون تحفظ وإن كان يلي رغبة الكثير من الداعيين والداعيات خاصة إلى هذا الأمر من خلال مختلف الندوات والملتقيات التي تدعو إلى المساواة بين النساء والرجال في كافة الحقوق، إلا أن الواقع ينبغي أن يكون على غير

<sup>1</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 28-29.

<sup>2</sup> يسرى بوعكاز، (تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016، ص 26.

<sup>3</sup> أحمد سليمان عبد الراضي محمد، مرجع سابق، ص ص 72-73.

ذلك فخلق الاستثناءات في ظل قاعدة المساواة ؛ لا يخل بالمساواة ما دامت هذه القاعدة مقررة وسوف تطبق بين أفراد الجنس الواحد أنفسهم<sup>1</sup>.

هنا وذلك أنه لا مانع من وجود وظائف هامة مقصورة على الرجال دون النساء أو العكس، ووجود وظائف عامة أخرى بالمقابل مفتوحة للجنسين، وهذا على غرار ما كان في ظل الأمر رقم 66-133 لكن بدون ترك ذلك للسلطة التقديرية للإدارة، لأن هذا سيفتح المجال لانتهاكات عديدة وإنما يكون بوجود نصوص قانونية في إطار القوانين الأساسية الخاصة تتضمن هذا الشرط عند الاقتضاء ، وكل هذا تحت طائلة الوقاية القضائية<sup>2</sup>.

### ثانيا :عدم التمييز على أساس العقيدة الدينية

يقضي مبدأ المساواة بعدم التمييز بين المرشحين في شغل وظيفة من وظائف الدولة بسبب معتقداتهم الدينية والمذهبية، وفي المغرب يعتبر حرمان الفرد من الترشح لشغل وظيفة من وظائف الدولة بسبب معتقداته الدينية، والمذهبية مسألة مستبعدة جدا ذلك أن المغرب مثلا دولة إسلامية والدستور يضمن حرية ممارسة الأفراد شؤونهم الدينية<sup>3</sup>.

وبناء على ذلك فإن الإدارة لا يمكنها التذرع بالمعتقدات الدينية بحرمان أي مواطن من تولي الوظائف العمومية ،متى استوفت الشروط الضرورية لذلك.

### ثالثا :عدم التمييز على أساس المعتقد السياسي

وهو عدم التمييز بين المرشحين للالتحاق بالوظيفة العامة استنادا إلى آرائهم السياسية أو النقابية، أو الدينية، هذا يعد مظهرا من مظاهر مبدأ المساواة. بغض النظر عن آرائهم هو مبدأ دستوري عام صرحت به كل الدساتير الجزائرية كما صرحت بحرية الرأي، والمعتقد السياسي ومن ثم لا يقبل الخروج عن هذه القاعدة إلا بنص صريح ، حيث لا يكون الموقف السياسي أو الإنتماء الحزبي للمرشح سببا لاستبعاده من الالتحاق بالوظائف العمومية ، فهي ضمانات لثبات الجهاز الإداري لأن هذا الجهاز يجب أن يكون عنصر ثبات واستقرار في الدولة يستمر في أداء عمله بصرف النظر عن شكلها السياسي، فحتى إذا

<sup>1</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup> مريم بنغضيفة، مرجع سابق، ص 212.

<sup>3</sup> مريم بنغضيفة، مرجع سابق، ص 212.



ما تغير هذا الشكل السياسي يجب أن يستمر الجهاز الإداري في عمله، ولا يكون هذا التغيير سببا في فتح الباب للترشح مرة أخرى لمن يدينون بالولاء السياسي، أو الحزبي للحكومة الجديدة<sup>1</sup>.

مبدأ المساواة يلزم السلطة الإدارية بضمان السهر على احترام تفادي ممارسة تمييز غير موضوعي بين المرشحين، بمعنى الالتزام بعدم إخضاع عملية إنتقاء موظفي المستقبل إلى المعايير والقيم الذاتية المرتبطة بالتمييز كالأصل، أو الانتماء السياسي<sup>2</sup>.

ذلك أن من حق كل مواطن أن يعتقد ما يشاء من الأفكار، والآراء بشرط أن لا تخالف الدين وقوانين الدولة، أو تعريض سلامة الدولة للخطر<sup>3</sup>.

وقبل دستور 1989 كانت الجزائر تقوم على أساس الحزب الواحد، هذا الوضع قد يوحى بعدم السماح بآراء مخالفة، ولا اعتراف مشروعيتها، ولا يعطي لصاحبها حق المشاركة في تسيير الشؤون العامة خاصة إذا ما علمنا أن كلا من الأمر 66\136 في مادته 30 من المرسوم رقم 85\59 في مادته 50 لم يصرح بمنع ذكر الآراء السياسية في ملفه الشخصي<sup>4</sup>.

كما أن واجب التحفظ المنصوص في المادة 20 ، والمادة 21 ، وكذا فرض واجب الالتزام بخدمة الحزب والدولة بموجب المادة 21 من المرسوم رقم 59/85 ليس حجة فهما يتوجها الى الموظفين، بعد تعيينهم أما قبل ذلك فليس هناك أدنى إشارة إلى اشتراط الالتزام السياسي، ومن هنا استبعدت الآراء السياسية بالنسبة للوظائف العامة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مرجع سابق، ص 18.

<sup>2</sup> محمد قدوري تعريب، (مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه)، جامعة بغداد كلية القانون، مجلة العلوم القانونية، ع 01، حزيران 2017، المجلد 32، العراق، 2017، ص 299.

<sup>3</sup> يسرى بوعكاز، مرجع سابق، الصفحة ص 18.

<sup>4</sup> يسرى بوعكاز، المرجع نفسه، ص 19.

<sup>5</sup> يسرى بوعكاز، مرجع سابق ، ص 19.

## الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة

إن لكل قاعدة عامة استثناء، فقاعدة المساواة بالرغم أنها من أهم المبادئ الدستورية إلا أنها ليست مطلقة في تطبيقها بل ترد عليها بعض الاستثناءات، وتمثلت هذه الاستثناءات في الوظائف العليا، وبعض الفئات كإدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري، و نظام الوظائف المحجوزة.

### أولاً: إستثناء الوظائف العليا

الوظائف العليا هي تلك الوظائف التي يوجد فيها بين الوظائف الإدارية، والوظائف السياسية، لما تتطلب من مؤهلات علمية وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة، ويتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة خروجاً عن مبدأ المسابقة في التوظيف. وترجع الحكمة من تقرير هذا الاستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقتضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للإدارة لأنها مبنية على الثقة في الأشخاص المرشحين لشغلها، ولا يعتمد في الوظائف العليا النوعية على الجدارة بقدر ما يعتمد على التقدير الشخصي للمكلف بالتعيين ومدى الولاء المنتظر من المرشح.<sup>1</sup>

وكانت الوظائف العليا في الجزائر وليدة المادة 10 من الأمر رقم 06-03 حيث نصت على أنه " :زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتنفيذية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>."

وعليه ووفقاً لطريقة التوظيف في الوظائف العليا تتمتع السلطات العليا الإدارية بحرية واسعة في اختيار الموظفين الذين يشغلون الوظائف العليا في الدولة مثل: الوزراء، والسفراء، والمحافظين، ورؤساء الجامعات وغيرهم... حيث يتم الاختيار دون ضوابط وقيود على

<sup>1</sup> بوعلام طوبال، (الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث، تخصص نشاط إداري ومسؤولية إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022، ص128.

<sup>2</sup> المادة 10 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

أساس الثقة في الشخص الذي يتم اختياره و درجة ولائه، وانتمائه، للدولة ولنظام الحكم السائد فيها وإن كان أقل خبرة، وكفاءة من غيرهم مما ينجم عنه في الكثير من الأحيان فساد في الجهاز الإداري وعجزه عن تحقيق الصالح العام.

وما يؤكد خصوصية التعيين في هذه الوظائف، واعتمادها على معيار الولاء هو اشتراط القانون 01-17 الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة، والوظائف السياسية السابقة ذكره، شرط الجنسية الجزائرية دون المكتسبة لتولي الوظائف العليا في الدولة، بحكم مسؤوليتها وحساسيتها لإرتباطها أساسا بالوظائف السياسية في الدولة وبالتالي فهي تتعلق بسيادة الدولة<sup>1</sup>.

### ثانيا :نظام الوظائف المحجوزة

عرف نظام الوظائف المحجوزة غداة الإستقلال، إذ صدرت مجموعة من القوانين غايتها تنظيم أوضاع المعتقلين وقدماء المجاهدين وتعرف بأنها " وظائف مدنية لا تحتاج إلى تخصص كبير، وإلى مستوى عالي من الكفاءة الجسمانية فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة تحجز، وتخصص لوظائف معينة تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها<sup>2</sup>." وحجز الوظائف لهذه الطوائف يعتبر استثناء على مبدأ المساواة في التوظيف ولكن استثناء له ما يبرره من الاعتبارات الاجتماعية والإنسانية، حيث نصت المادة 27 من الأمر 66\_133 على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني، وقد نصت المادة الأولى من المرسوم 66\_146 على ما يأتي: "يحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني، ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقي وإعادة الترتيب في هذه الوظائف<sup>3</sup>." لكن بصدور الأمر 03-06 نلاحظ أنه خالي من أي إشارة إلى هذا النوع من الوظائف نظرا للانتقادات التي وجهت لهذا النمط من التوظيف حيث اتجه البعض بالقول " :أن حجز

<sup>1</sup> بوعلام طوبال، مرجع سابق، ص ص 128-129.

<sup>2</sup> بوعلام طوبال، المرجع نفسه، ص 129.

<sup>3</sup> محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، مرجع سابق، ص 854.

بعض الوظائف العامة لمثل هؤلاء الأشخاص لا يقرر لمصلحة المرفق العام بل لمصلحتهم الخاصة وهذا ما يؤكد أن هذه الفكرة قد تحولت عنها نتائج سيئة في إدارة المرافق العامة<sup>1</sup>.

### ثالثا: التوظيف المباشر

نصت المادة 80 الفقرة الأخيرة من الأمر 03-06 على أنه: "التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة<sup>2</sup>". أي يقتصر التوظيف المباشر على المترشحين المتخرجين سواء من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، أو مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى.

والمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص، هي تلك المؤسسات التي تكون مهمتها تكوين مترشحين موجهين للالتحاق بالإدارات العمومية، والتي تعمل بموجب اتفاقيات تربطها مع المؤسسات والإدارات العمومية مثل: المدرسة الوطنية للإدارة، كذلك المدرسة العليا للأساتذة.

كما يتمثل مجال تطبيق هذه الطريقة في الوظائف التي تتطلب إعدادا فنيا متخصصا من جهة، ومن جهة ثانية محددة تحديدا دقيقا حسب الاحتياجات الفعلية للإدارة العامة المعنية، حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي هذه المدارس والمعاهد<sup>3</sup>.

هناك أيضا استثناء آخر، وهو إمكانية إقصاء مترشح لمسابقة التوظيف بسبب أنه ينتمي لنفس الإدارة التي نظمت المسابقة، حيث أن حق المشاركة في المسابقات الإدارية الخارجية بالنسبة للموظف الذي يريد المشاركة في هذه المسابقة، يتوقف على شرط عدم انتمائه إلى الإدارة التي تنظم المسابقة. وهذا ما جاء به المنشور 29 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006 المتعلق بمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بوعلام طوبال، مرجع سابق، ص ص 125-126.

<sup>2</sup> بوعلام طوبال، المرجع نفسه، ص 126.

<sup>3</sup> المادة 80، من الأمر 03-06، سالف الذكر.

<sup>4</sup> أحمد حرير، (مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة)، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، مجلة القانون العام الجزائري والمقارنة، ع1، ماي 2022، المجلد الثامن، الجزائر، 2022، ص 406.

### المبحث الثاني: مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة

إن صلاح الوظيفة، والارتقاء بها يقتضي اختياراً أفضل من العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، ولذلك كان لابد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه والمبدأ الذي يحكم هذا النظام في الوقت الحاضر هو مبدأ الجدارة و للتعرف على هذا الأخير وجب الوقوف على مفهومه في هذا المبحث.

#### المطلب الأول: تعريف مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة وخصائصه

كان التوظيف قديماً متروكاً للحرية المطلقة للإدارة، مما نتج عنه تحكم المحسوبة، والمحابة في الاختيار، وفساد الجهاز الإداري، لذا عمدت معظم الدول إلى وضع قواعد وآليات محكمة، لاختيار أفضل وأصلح العناصر لشغل الوظيفة العمومية، لذلك ظهر مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية الذي يعتبر من المبادئ الأساسية التي أقرها الدين الإسلامي والقوانين الوضعية، ومنها التشريع الجزائري<sup>1</sup> وجل ما سوف يتناوله هذا المطلب تعريف مبدأ الجدارة في الفرع الأول، وخصائصه في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة

أصبحت معظم النظم الوظيفية تعتمد في اختيار الموظفين على أسس موضوعية مبنية على القدرات؛ والكفاءات التي يحوزها المترشحين لشغل الوظيفة العامة ومدى قدرته على تسيير وإدارة المرافق العامة وذلك بإسناد المنصب للمترشح الذي يثبت جدارته وكفاءته خلال المسابقات. ولقد اعتبر الإسلام الوظائف العامة تكليفاً، والفاعلين عليها خدماً للرعية، وشدد على معيار الجدارة كأساس لتوليها إذ قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «لأبي نر بشأن الوظيفة» يا أبا نر إنك ضعيفٌ و إنها أمانةٌ و إنها يوم القيامة خزيٌّ و ندامةٌ، إلا من أخذها بحقها و أدى الذي عليه فيها.<sup>2</sup>

كذلك قوله تعالى في كتابه الكريم: { إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ }<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، (مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، ص 10.

<sup>2</sup> أحسن غربي، (التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري)، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، ع 02، سبتمبر 2013، المجلد 04، الجزائر، 2019، ص 12.

<sup>3</sup> سورة القصص الآية (26)

ومبدأ الجدارة في الوظيفة العامة من المبادئ الأساسية التي تكفل للإدارة اختيار أفضل الموظفين القادرين على تحمل المسؤولية في تسيير المرافق العامة، أيضا على اعتبار أن المبدأ يجعل من الكفاءة، والقدرة معيارا لاختيار الموظف، وحيث أصبح المبدأ آلية فعالة تبنتها معظم النظم القانونية المقارنة<sup>1</sup>.

### أولا: التعريف اللغوي لمبدأ الجدارة

وعلى مستوى اللغوي فإن كلمة جدارة هي مصدر جَدَرَ بِـ أو جَدُّور لـ يَجْدُر، جدارةً، فهو جدير، والمفعول به مَجْدور به، يُقال "جَدَرَ بهذا المنصب / جَدَرَ لهذا المنصب: أي صار مستحقاً وأهلاً له، خليقاً به جَدُرْتُ بنجاحه"<sup>2</sup>.

جَدُرْتُ، أَجْدُرُ، جَدَارَةٌ "جَدَرَ بوظيفته"، أي كان جديرا بها وأهلا لها خليقا بها.

أنت جدير بكل إحترام، شهادة الجدارة تكاد تفوق صاحبها في مجال ما، وهي مجموعة القواعد، والتعليمات التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين بها، والتي تؤكد أن بقاء الموظف وترقيته إنما يعتمد على مستوى الأعمال اليومية التي يؤديها.<sup>3</sup>

### ثانيا: التعريف الاصطلاحي لمبدأ الجدارة

كانت الوظيفة العامة في السابق تأخذ بعين الإعتبار الولاء الحزبي، أو الشخصي و أساليب أخرى فعلى سبيل المثال قبل إقرار التعددية الحزبية في دستور 1989 كان يشترط للانضمام إلى الحزب الوحيد آنذاك هو حزب جبهة التحرير الوطني لتولي بعض المناصب، لكن في الوقت الحالي يتم ترجيح مبدأ الجدارة، الذي يعرفه توربي " هو أسلوب اختيار

<sup>1</sup> أحسن غربي، مرجع سابق، ص 12.

<sup>2</sup> نورة زايد عبد الرحمن الشهدي، (دورة تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية - رؤية استشرافية)، جامعة أسيوط، كلية التربية، المجلة العلمية، ع 06، يونيو 2021، المجلد 37، مصر، 2021، ص 234.

<sup>3</sup> معنى الجدارة في معاجم وقواميس اللغة العربية، تاريخ الاطلاع عليه 2023/05/04، الساعة 10:32 على موقع:

الموظفين العاميين والإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية" ونجد هذا المبدأ في مفهوم الوظيفة العمومي، والشخصي<sup>1</sup>.

والجدارة هو ذلك المبدأ الذي يجعل من اختيار الموظفين العاميين، والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية، والكفاءة<sup>2</sup>.

إن صلاح الوظيفة العمومية، والإرتقاء بها يقتضي إختيار العناصر القادرة على عمل مسؤولياتها، لذلك لا بد من وجود نظام يكفل هذا الاختيار، ويدعمه ويجعل من الصلاحية، والكفاءة أساسا لإختيار الموظف العمومي، ويرتبط مبدأ الجدارة بنظام المسابقات في التوظيف ارتباطا وثيقا على اعتبار أن المسابقات وجدت فقط لإختيار أكفأ العناصر للنهوض بالأجهزة الإدارية، بعدما عانت كثيرا من الوساطة والمحسوبية<sup>3</sup>. إن المفهوم الأوروبي يرى أن تعيين الموظفين يجب أن يتم على أساس الجدارة التي تتأكد منها الإدارة، يعد اجتياز المرشح لثلاث إمتحانات هي الإمتحانات ذات الإجابة القصيرة، وأخرى ذات اجابه شخصية حره وبعدها تأتي مرحلة المقابلات الشخصية، وهذا لتقادي عيوب التوظيف عن طريق نوع واحد من الإختبارات<sup>4</sup>.

أما المفهوم الأمريكي، فتأثر المبدأ بنظرته للوظيفة العمومية على أنها أعمال فنية يمكن معرفتها، وحصرها مقدما، وبالتالي فتوظيف أعوان الدولة يجب أن لا يختلف عن الأسلوب المتبع في القطاع الخاص، لذلك تعتبر الترقيات في النظام الأمريكي بمثابة تعيينات جديدة تخضع لنظام المسابقات العامة وهكذا يخضع كل المترشحين للوظيفة العمومية لمعايير واحدة، كما تراعي التخصص الحديد والموظف الذي يريد الارتقاء لوظيفة أعلى يجب عليه استيفاء شروط التخصص المطلوبة حتى يعين فيها من جديد<sup>5</sup>.

أيضا وجب التطرق إلى تعريف الدستور كون مبدأ الجدارة من مبادئ الدستورية.

<sup>1</sup> جميلة قودود، (النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري)، د.ط، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص ص 68-69.

<sup>2</sup> غريب بوخالفة، مرجع سابق، ص 08.

<sup>3</sup> سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 74.

<sup>4</sup> جميلة قودود، المرجع السابق، ص 69.

<sup>5</sup> جميلة قودود، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

إن الدستور الجزائري لم يعرف مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية صراحة، ولم يعطي تعريفا له واكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية مما أدى إلى دسترة مبدأ الجدارة بصفة ضمنية إذا المساواة المقصودة كما سبق القول هي المساواة القانونية، التي تعني أن لكل مواطن الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية، بشرط أن تتوفر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات وما هذه الشروط، والمؤهلات إلا ترجمة لمبدأ الجدارة أي الصلاحية عند الالتحاق بالوظيفة العمومية. كما أن القوانين الأساسية للوظيفة العمومية له تعطي هي الأخرى تعريفا لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة، واكتفت فقط بالإشارة إليه في بعض النصوص، وهنا يكون المشرع ترك مهمة تعريفه إلى الفقه<sup>1</sup>.

كما ذكر سابقا تعريف الأستاذ ثوربي مبدأ الجدارة على أنه "أسلوب اختيار الموظفين العاملين"<sup>2</sup>.

يعاب على هذا التعريف أنه عرف الجدارة على أنها الصلاحية، وهذا المصطلح الأخير ما هو إلا مرادف لمصطلح الجدارة، وركز على الشق الإيجابي من المبدأ وهو الصلاحية دون شقه السلبي، وهو الإبتعاد عن المحاباة والمحسوبية في الإختيار. أما برنارد روزن فقد قال "عن مبدأ الجدارة أنه ذلك النظام الذي يوفر العدالة والاحتفاظ بهم في الخدمة واخضاعهم للمساءلة الإدارية كل ذلك يتم على أساس القدرة والآداء وأن الجدارة ما هي إلا نقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التمييز و المحاباة السياسية والتمييز بين الأفراد"<sup>3</sup>.

وما يلاحظ على هذا التعريف، وإن كان قد عرف مبدأ الجدارة بشقيه الإيجابي والسلبي فإنه أغفل التطرق إلى الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية، واختصر تعريفه في وجوب إخضاع المسار المهني للموظف، وربط بقاءه في الخدمة بمعيار القدرة والأداء. أما بالنسبة إلى الفقه الإداري العربي عرف الدكتور أنور أحمد أرسلان المبدأ أنه: "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين، والاحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة، والكفاية وحدها، وبغض النظر عن أي اعتبارات أخرى". ما يمكن ملاحظته

<sup>1</sup> يسرى بوعكاز، مرجع سابق، ص ص 19-20.

<sup>2</sup> سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية، مرجع سابق، ص 33.

<sup>3</sup> يسرى بوعكاز، المرجع السابق، ص 20.



من هذا التعريف أنه أضاف إلى التعريف الذي قدمه الأستاذ توربي الشق السلبي لمبدأ الجدارة، وهو الإبتعاد عن أية اعتبارات أخرى في التوظيف غير معايير الجدارة أو الصلاحية<sup>1</sup>.

والجدارة هي "competence" وتعرف أيضا بأنها المهارات، والمعرفة، والخبرة، والخصائص، التي يحتاجها الفرد لأداء عمله، بشكل فعال، كما تعرف بأنها خاصية ضمنية للفرد هذا الفرد له علاقة سميت بأداء متفوق وفعال، يعتبر مرجعا معياريا للوظيفة الحالية، وذهبت بعض الدراسات إلى تعريف الجدارة على الأداء بكفاءة داخل بيئة العمل والاستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل، وبذلك يمكن من خلالها توضيح الفرق بين الأداء الفعال، والأداء غير الفعال<sup>2</sup>.

كذلك نعني بالجدارة توافر مؤهلات، ومجموعة من المعارف في من يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر<sup>3</sup>.

وعرف نظام الجدارة أيضا بأنه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظيفة العامة، والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة، وحدها دون غيرها ونظام الجدار باعتباره أساسا لاختيار في الوظائف العامة، ما هو إلا مجموعة من الصفات تتكون من عناصر متعددة منها ما يتصل بالكفاءة التقنية، وحسن الاستعداد للعمل، ومنها ما يتصل بالكفاءة الإدارية في الوظائف القيادية<sup>4</sup>.

وفي الأخير مبدأ الجدارة، هو أسلوب إختيار الموظفين العموميين، وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية قوامها القدرة والصلاحية و بعيدا عن المحاباة، والمحسوبية، وذلك عن طريق امتحانات المسابقة.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 20.

<sup>2</sup> نورة زايد عبد الرحمن الشهري، مرجع سابق، ص 236.

<sup>3</sup> مراد بوطبة، (دروس في الوظيفة العمومية)، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017-2018، ص 34.

<sup>4</sup> سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 74.

وهذا التعريف جامع يشمل المبدأ بشقيه الإيجابي والسلبي كما يشمل مظاهره وهي الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والجدارة أثناء المسار المهني للموظف، والجدارة كمعيار للبقاء في الوظيفة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص ومميزات مبدأ الجدارة

يتميز مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة بجملة من الخصائص أبرزها:

\_ أن يقتصر التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة.

\_ أن يكون تقدير هذه الجدارات على المرشحين بواسطة لجنة محايدة ومستقلة.

\_ حياد الموظفين سياسيين<sup>2</sup>.

يتم الاختيار عن طريق المسابقة المفتوحة دون تمييز وعلى أساس من المساواة بين المواطنين<sup>3</sup>.

\_ عدم التمييز بين الموظفين على أي أساس كان تحقيقا للعدل والمساواة.

\_ الأخذ بديمومة الوظيفة والمنصب<sup>4</sup>.

وفيما يلي شرح لهذه الخصائص:

كما ذكر سابقا جعل التعيين في الوظيفة العامة يتم على أساس الجدارة، أي اختيار أصحاب القدرة، والكفاءة فقط كما أن الترقيات يجب أن تتم هي الأخرى، على أساس الجدارة، فالمقدرة هي وحدها أساس للالتحاق بالوظيفة العامة، وهي دائما أساس الاستمرارية والترقية من وظيفة عامة لأخرى.

أما بالنسبة لمسألة تقدير صلاحية مرشحين لتولي الوظائف العامة، يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة مدعمة بآليات قانونية هي التي تضمن نزاهتها وحياديتها كما تتم الترقية على أساس الجدارة، والكفاءة لا على أساس المحاباة، أو الإنتماءات<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 21.

<sup>2</sup> غريب بوخالفة، مرجع سابق، ص 8-9.

<sup>3</sup> جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 69.

<sup>4</sup> بوعلام طوبال، مرجع سابق، ص 89.

<sup>5</sup> أحسن غربي، مرجع سابق، ص 13.

يعتبر نظام المسابقة في التوظيف، والترقية، القائم على إختيار الموظفين بحسب الجدارة، والكفاءة أفضل الطرق لاختيار الموظفين لأنه يحقق المساواة بين المترشحين لشغل الوظائف من ناحية، فضلا عن ضمان إختيار أحسن العناصر لشغلها من ناحية أخرى. أيضا يضمن مبدأ الجدارة تكافؤ الفرص، بما يحقق تنافس المواطنين على تولي الوظائف العامة، والترقيات فيها دون التأثير بأي اعتبارات حزبية، أو سياسية، أو دينية، أو على اساس اللون، أو الجنس، وإنما يكون التمييز على أساس الجدارة والاستحقاق. كذلك يضمن مبدأ الجدارة دائمية الوظيفة بالنسبة للموظف كما يضمن حياده السياسي، والحزبي، استثناءا لمبدأ حياد الادارة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة وتطبيقاته

إن معيار الجدارة في عمله له عدة أنواع كما بينته محكمة القضاء الإداري المصرية ومن بين أنواعه الجدارة الأخلاقية، والصحية، والمهنية و الفنية، كذلك له عدة تطبيقات في مجال الوظيفة العامة.

ومن كل ما سبق سوف يتناول هذا المطلب مبدأ الجدارة ومن ثم تطبيقاته.

### الفرع الأول: أنواع الجدارة الوظيفية

يتضمن مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة ثلاث صور، يترتب على توافرها ثبوت الصلاحية والجدارة للشخص الذي وقع عليه الاختيار<sup>2</sup>. وإن كان مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية يعني أن يكون إختيار الموظفين، والاحتفاظ بهم في الوظيفة على أساس الصلاحية، و بعيدا عن المحاباة والمحسوبية فإن لهذا المبدأ ثلاث انواع هي الجدارة الأخلاقية، والجدارة الصحية، والجدارة العلمية والفنية.

### أولا: الجدارة الأخلاقية

تعتبر الأخلاق، وحسن السمعة، والسيرة الحسنة صفات ضرورية لشغل الوظائف العامة والمحافظة عليها، إذ عادة ما تسعى الادارة العامة الى إختيار العناصر البشرية التي تتمتع بالكفاءة، وحسن الأخلاق حرصا على الارتقاء بالوظيفة العامة، وتحقيق للصالح العام.

<sup>1</sup> أحسن غربي، مرجع سابق، ص ص 13-14.

<sup>2</sup> أحسن غربي، المرجع نفسه، ص 14.

إذ يقصد بالجدارة الأخلاقية مجموعة من الصفات، والخصال الحميدة، التي يتحلى بها الشخص فهي لصيقة بشخصيته، وسلوكه فإذا تخلفت في المترشح للوظيفة تم استبعاده منها.

وتحدد الصلاحية الأخلاقية للموظف العام بناء على معيارين:

أحدهما إيجابي، يتمثل في حسن السمعة والسيرة والآخ سلبية تتمثل في عدم سبق فصله من الخدمة العمومية، وعدم تقييد حريته لارتكاب جريمة معاقب عليها<sup>1</sup>.  
وقد نص المشرع الجزائري على المعيار السلبي في المادتين 75 ، والمادة 03 ، و 185 من الأمر 03/06 دون النص على المعيار الإيجابي، والمتمثل في حسن السيرة والأخلاق نظرا لصعوبة إثباته إداريا، خلافا لقانون الوظيفة العامة عام 1966 الذي كان يشترط حسن السيرة، والأخلاق من خلال المادة 25 فقرة 02 ، وكذا المرسوم رقم 59/85 في المادة 31 فقرة 02 ، كما نص المشرع المصري على المعيار بين الإيجابي والسلبي في المترشح للوظيفة<sup>2</sup>.

فالمعايير الايجابية، هي حسن السمعة ونقصد بها وحسب القضاء الإداري المقارن "أنها ما عرف به المرء، أو عرفه عنه من صفات حميدة، أو غير حميدة تناقلتها الألسن وتقر في الأذهان، على أنها صحيحة"، وفي حكم آخر لها ترى المحكمة الإدارية العليا بمصر " أن التدليل على سوء السمعة، أو طيب الخصال لا تحتاج الى وجود دليل قاطع على توافرها أو توافر أي منهما وإنما يكفي في هذا المقام وجود دلائل، أو شبهات قوية تلقي بظلال من الشك على أي من الصفتين المذكورتين حتى يتسم الموظف بعدم حسن السمعة."

إن شرط السمعة وإن كان لازما للالتحاق بالوظيفة العمومية فإنه يعد كذلك ضروريا للبقاء فيها، فإذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الوظيفة فإن ذلك يعد مانعا له من الاستمرار فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحسن غربي، مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup> أحسن غربي، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 31.

كذلك من المعايير السلبية، عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا إن هذا الحظر نعني به أنه إذا كان المترشح للوظيفة قد سبق فصله لأسباب تأديبية في وظيفة أخرى يمنع من الالتحاق بالوظيفة الجديدة.

إن هذا الحظر أمر ضروري ومنطقي، لأن من فصل من الوظيفة لأسباب تأديبية يكون قد ثبت في حقه عدم الجدارة، أو الصلاحيه في تولي الوظيفة مره أخرى، ولا يتحقق هذا الأمر إلا بعد مضي مدة زمنية معينة حيث تعتبر هذه المدة قرينة على انتقاء هذا المانع<sup>1</sup>.

أيضا المعيار السلبي، والأخير هو عدم تنافي جزائي أي لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبه مقيده للحرية في جنائية، أو جنحة، مخلة بالشرف والأمانة<sup>2</sup>.

### ثانيا: الجدارة الصحية

يقصد بها أن يكون المترشح صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء الوظيفة العامة بصورة منتظمة وأن يكون سليما من الأمراض العقلية، والبدنية المعدية والعصبية غير أن ذلك يعد أمرا في غاية الصعوبة كما تتفاوت اللياقة الصحية من وظيفة الى أخرى وتثبت من خلال الشهادة الطبية المقدمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب مثل الطب العام وطب الصدر وطب العيون والأمراض العقلية إلا أن هذا الشرط مرن ومتغير حسب نوع الوظيفة المراد شغلها<sup>3</sup>.

لقد أخذ المشرع الجزائري بصلاحيه الصحة في قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 من خلال نص المادة 75 الفقرة 05 كما أخذ بها في تشريعات الوظيفة العامة السابقة أيضا إلا أن هذا لا يعني إقصاء شرعية المعاقبين تماما من الوظيفة العامة والأمر نفسه بالنسبة للمشرع المصري طبقا للفقرة 5 من المادة 14 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 مع مراعاة المادة من نفس القانون<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، ص 23.

<sup>2</sup> بوعلام طوبال، مرجع سابق، ص 94.

<sup>3</sup> أحسن غربي، مرجع سابق، ص 15.

<sup>4</sup> أحسن غربي، المرجع نفسه، ص 15.

### ثالثا: الجدارة العلمية

مفاد هذا النوع من الجدارة أو الصلاحية هو وجوب توافر الجدارة العلمية والفنية في المرشح المتقدم لشغل الوظيفة العامة بحيث يكون بما يتفق ومهام هذه الوظيفة وتختلف درجات الجدارة العلمية والفنية حسب اختلاف طبيعة وخصوصية الوظائف العامة<sup>1</sup>. وتقاس الجدارة العلمية بالمؤهل العلمي ويقصد به الحصول على مؤهل دراسي كان يشترط في وظيفة ما شهادة جامعية أو شهادة نهاية الطور الثانوي.

ونص المشرع الجزائري على الجدارة العلمية من خلال الأمر 06-03 المادة 79 على أن " يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".

كذلك الجدارة الفنية يقصد بها المهارة الفائقة في التخصص الناجم غالبا على طول الممارسة المقترن أحيانا بالموهبة الذاتية كما يقصد بها الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية معينة<sup>2</sup>.

والخبرة المهنية غالبا ما تكون من الشروط المطلوبة في الوظائف العامة، عند اعتماد المسابقات على أساس الشهادة وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي 194-12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات، والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة في الجزائر وتقييمه

إن تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة، بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري، ويحقق المصلحة العامة لأنه من دون موظف كفاء، تعجز الإدارة عن تحقيق أهدافها<sup>4</sup>.

وهذا ما يعنيه البعض بقولهم " إن الأداء الفعلي لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما يشكل أو يعتمد على كفاءة أولئك الذين

<sup>1</sup> بوعلام طوبال، مرجع سابق، ص 96.

<sup>2</sup> بوعلام طوبال، المرجع نفسه، ص 97.

<sup>3</sup> بوعلام طوبال، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup> جمال قروف، (المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر)، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مجلة القانون والعلوم السياسية، 01، جانفي 2012 المجلد 8، الجزائر 2022، ص 39.

يعهد إليهم بتنفيذها لأنه بدون موظف كفاء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسنت وضع أنظمتها. "ويزكي البعض تلك النظرة": بأن يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان اجادة أعمالهم وإلا باءت بالفشل كل خطط الدولة وإنهار بناؤها تبعا لذلك فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعد المحسوبية في التعيين وأكد إلتزام الموظف بتحقيق الصالح العام.

ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق، إجراء الامتحانات، المسابقة من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الإختيار والتعيين من جهة أخرى<sup>1</sup>.

#### أولا: تطبيقات مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة:

عملت الجزائر كغيرها من الدول، على تبني مبدأ الجدارة، والإستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها وإداراتها العمومية، وهذا ما يظهر من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في موظفيها العموميين وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية لسنة 1966 وإلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 تنص المادة 26 من الأمر رقم 66-133 على أنه: "يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو بالكيفيتين معا:

\_ مسابقات عن طريق الشهادات.

\_ مسابقات عن طريق الاختبارات<sup>2</sup>.

وتنص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يتم الإلتحاق بالوظائف العامة عن طريق:

\_ المسابقات على أساس الإختبارات.

\_ المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة للأسلاك الموظفية.

\_ الفحص المهني."

<sup>1</sup> سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 35

إن مسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق والوسائل المساعدة على الكشف على الكفاءات البشرية فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف، والموظف الكفء هو ذلك الموظف الذي يؤدي مهام وظيفته بالشكل المطلوب وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة في حدود المهام المنوطة به ، وبهذا فإن إعتقاد نظام المسابقة كأسلوب للتوظيف كان الهدف منه، هو إكتشاف مدى كفاءة المرشحين لشغل المناصب الشاغرة، والمعلن عنها<sup>1</sup>.

كما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة مركزية تتولى مختلف شؤون التوظيف وهذا تطبيقا لنص المادة 55 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكره التي عدت هذه الأجهزة والتي تتمثل في: "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، لجان المشاركة والطقن<sup>2</sup>".

إن مبدأ الجدارة لا يتعارض مع مبدأ المساواة، لإن التساوي في الإلتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبدا وفرض مؤهلات لشغل الوظيفة أو فرض مسابقة أو إمتحان مهني للحصول عليها، والتأكد من قدرات المعني لذلك جاءت المادة 80 المذكورة أعلاه بالنص صراحة على أن الإلتحاق بالوظيفة العامة يتم عن طريق المسابقة على أساس الإختبار أو الشهادات أو الفحص المهني، وتطبيق للنص أعلاه لا تستطيع جهة الإدارة أن تلحق أحد المواطنين وتعهد له وظيفة عامة دون اتباع إجراءات المسابقة وفق ما ينص عليه القانون وفرض المسابقة للإلتحاق بالوظائف العامة، وإكتساب صفة الموظف دليل قوي على إعتقاد المشرع الجزائري مبدأ الجدارة في مجال الوظيفة العامة<sup>3</sup>.

إن مبدأ الجدارة مرتبط بإجراءات الإمتحانات، والمسابقات عند التوظيف وهذا ما يكشف عن أكفأ العناصر من المتسابقين لشغل الوظائف العامة ويشكل أحسن وسيلة فحص لمؤهلات المتقدمين للوظائف العامة.

<sup>1</sup> سلوى تيشات، مرجع سابق، ص ص 35-36.

<sup>2</sup> سلوى تيشات، المرجع نفسه، ص 36.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، دار جور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 88.

<sup>3</sup> غريب بوخالفة، مرجع سابق، ص 09.



## ثانياً: تقييم مبدأ الجدارة

إذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المرشحين لتولي المناصب العامة استناداً لاعتبارات العقيدة السياسية أو الدينية أو العرقية، أو الجنس، أو اللغة فإنه من الواجب ومن الضروري التمييز بينهم استناداً لإعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل.

فقد نصت المادة 22 من الدستور الأردني على أنه "التعيين في الوظيفة العامة من دائم ومؤقت في الدولة والادارات المحلية بها والبلديات يكون على اساس الكفاءة والمؤهل ولهذا نجد الأسس والقواعد المعمول بها لإنتقاء وتعيين الموظفين تقوم على اعتبارات الجدارة والكفاءة."

حيث تتجه معظم النظم الادارية المعاصرة إلى اختيار الموظفين العموميين على أسس موضوعية تأخذ في عين الاعتبار قدرات وكفاءات المرشحين ومدى صلاحيتهم لتولي هذه المناصب الادارية.

وإن إختيار العناصر الأكفاء يؤدي إلى تحسين أداء الإدارة العامة وتحقيق المصلحة العامة لأنه من دون موظف كفاء تظل الإدارة عاجزة على تحقيق اهدافها وتبوء كل خطتها بالفشل وانهايار بنائها.

فعند تقييم مبدأ الجدارة يذكر بأنه حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعد المحسوبية في التعيين وأكد على التزام الموظف بتحقيق الصالح العام ثم إنه مبدأ ديمقراطية الإدارة امام المواطنين، لأن التفرقة بينهم لا تكون إلا بالكفاءة والاستحقاق ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات من جهة وانشاء اجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعاد معاليم، مرجع سابق، ص 38.

## خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية، وخلصنا إلى الأهمية البالغة التي تقرها قوانين الوظيفة العامة لهذه المبادئ.

وعملية إختيار المرشحين الأكفاء تعد من أهم المراحل لكونها تعود في نجاحها بالإيجاب على الإدارة، فمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة هما الأساس والعمود الفقري لعملية الإلتحاق بالوظيفة العامة.

## الفصل الثاني

الضمانات الإدارية  
والقضائية لحماية  
مبادئ الالتحاق  
بالوظيفة العمومية

## تمهيد

وضع المشرع الجزائري النصوص القانونية التي تركز مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية، لذلك وجب على الإدارة تنفيذها و احترامها، وان لم تجد النصوص المنظمة لتلك المبادئ إحترام وتكريس من السلطات المكلفة بتطبيقها فإن للمتضرر الحق في التظلم، أو الطعن في ذلك سواء بالطريق الاداري، أو القضائي، وهذا بدوره يتطلب وجود ضمانات رقابية سواء تلك التي تمارسها الهيئات الادارية أو الهيئات القضائية. ولقد تم التطرق في هذا الفصل إلى:

دور الضمانات الإدارية في حماية التوظيف في المبحث الاول، ودور الضمانات القضائية في حماية التوظيف في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: دور الضمانات الإدارية في حماية التوظيف

من أجل احترام وتجسيد مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة، يقتضي توفير رقابة إدارية فعالة تكفل حمايتها من انتهاكات الجهة الإدارية وتعمل على إصلاح الوضع في حالة حدوث، وهذا في إطار تحقيق هدف عام وهو تحقيق المصلحة العامة الإدارية، وكذلك احترام مبدأ المشروعية في الدولة، ومعالجة هذا الموضوع ألا وهو الضمانات الإدارية، ودورها في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية يقتضي التعرض الى ممارسة الرقابة الإدارية في المطلب الأول، ويتعرض المطلب الثاني إلى دور هذه الرقابة في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية.

#### المطلب الأول: ممارسة الرقابة الإدارية

تمارس الرقابة الإدارية سواء عن طريق الإدارة نفسها، أو من قبل هيئات خارجية عنها بناء على رقابتها الذاتية، أو بتظلم يقدمه المتضرر إما أمام مصدر القرار أو رئيسه، وهذا من أجل ضمان حسن سيرها بانتظام، ومن أجل شرعيتها، وكفايتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرسومة والمحددة، ومن أجل الفحص والتأكد من أن الإدارة تقوم بالمهام التي سخرت لها .

#### الفرع الأول: الهيئات المكلفة بالرقابة الإدارية

منذ القرن التاسع عشر قامت الدول الانجلوسكسونية بإنشاء أجهزة مستقلة محايدة تتكفل بشؤون الموظفين أطلق عليها تسمية " لجان الخدمة المدنية وهذا حرصاً منها على إبعاد الوظيفة العامة عن النفوذ، والمحسوبية وتجسيد مبدأ الجدارة، والمساواة في تولي الوظائف العامة بتطبيق أمثل للقاعدة المنظمة، لذلك وتوحيد نمط المعاملة بين الجميع مع تكريس الاتجاهات الحديثة التي تقضي بإشراك الموظفين في إدارة

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 61.

شؤونهم.<sup>1</sup> ومن جهته أخذ المشرع الجزائري بهذا التوجه فأنشأ هياكل وهيئات أناط بها مهمة تنظيم شؤون الموظفين.<sup>2</sup>

حيث جاء نص المادة 55 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

\_ الهيكل الوطني للوظيفة العمومية.

\_ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

\_ هيئات المشاركة والوطن.<sup>3</sup>

**أولا : هيئات إدارة وتنظيم الوظيفة العمومية**

**أ\_ الهيكل المركزي للوظيفة العمومية**

حظى هذا الجهاز باهتمام منذ الاستقلال، وكلف بجمع جميع العناصر المتصلة بسياسة الوظيفة العامة والسهر على تنفيذ هذه السياسة فضلا عن قيامه باتخاذ كل المبادرات، التي قد تساهم في تحسين تنظيم سير المرافق العامة غير أن أهم ما يمكن ملاحظته بالنسبة لهذه الهيئة أنها لم تحظى بالاستقرار الضروري لأداء مهامها.<sup>4</sup>

ويبدو أن الأمر رقم 03-06 السابق ذكره هو أول نص تضمن صراحة إنشاء هذا الجهاز حيث نصت المادة 56 على أنه: "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة" وقد حددت مهامه كما يأتي:

\_ اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية، والتدابير اللازمة لتنفيذها.

\_ السهر على الاتصال، مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.

\_ ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.

\_ تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات، والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات.

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 67.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup>المادة 55 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 68.

تتفيذ سياسة تكوين الموظفين، وتحسين مستواهم.

تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.<sup>1</sup>

عموما يتضح أن جل المهام المسندة للجهاز المركزي، مهام فذة من شأنها الإسهام وعلى قدر كبير في تحقيق الموضوعية، والشفافية في التسيير لاسيما وأنه يتمتع بسلطة الرقابة على كل الأعمال المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.<sup>2</sup>

أيضا إن إنشاء الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، من شأنه تدعيم حماية مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة خاصة، وأنه يتمتع بمهمة ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية التي ذكرت سابقا، الأمر الذي من شأنه تجسيد مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية وفي المعاملة الوظيفية من تقييم وترقية ... إلخ.<sup>3</sup>

#### أ- مفتشيات الوظيفة العمومية:

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية هيكلا لا مركزيا تابعا للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، يناط به عدة اختصاصات تتعلق باحترام تطبيق التشريع، والتنظيم المتعلقين بتسيير الحياة المهنية للموظفين، والأعوان العموميين الدولة المنتسبين للمؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية<sup>4</sup>، وقد أنشأت لأول مرة بموجب المرسوم رقم 104/76 المؤرخ في 10 جوان 1976، يسيرها رئيس المفتشية يساعده في ممارسة صلاحياته، من واحد إلى ثلاثة رؤساء مفتشيه مساعدين يعينون من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة<sup>5</sup>.

ولعل من أهم الاختصاصات التي أنيطت به:

السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية، مع تقديم أي مساعده للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية أثناء تحضير المسابقات والامتحانات وتنظيمها وتسييرها.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 61-62.

<sup>2</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 68.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 63.

<sup>4</sup> محمد شينون، (دور مفتشية الوظيف العمومي في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293)، جامعة البلدة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ع02، المجلد 11، الجزائر، سبتمبر 2020، ص 567.

<sup>5</sup> شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 65.

## الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة

\_ ممارسة الرقابة البعدية لقانونية القرارات وتسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة، كما يمكن أن تقوم بأية مراقبة تسيير لهذه الموارد البشرية.

\_ مساعدة مختلف المؤسسات، والإدارات العمومية في معالجة القضايا التنازعية المتعلقة بالوضع الإدارية للموظفين، والأعوان العموميين في الدولة كما يمكن للمفتش أن يكلف من يقوم بمراجعة أي قرار تسيير فردي في الحياة المهنية يراه غير مطابق للتنظيم المعمول به.

\_ اقتراح كل تدبير كفيل بتحسين سير مفتشية الوظيف العمومي، وكيفية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.

\_ اضافة الى ذلك فقد أنيطت مفتشيات الوظيفة العمومية، ومنذ سنة 1983 مهمة إنحصرت في تقديم جداول احصائية تعد محليا، مرفقة بتقارير دورية للهيئة المركزية.<sup>1</sup> وقد كان لهذه العملية أثر ايجابي في ضبط سياسة التوظيف ضمن قواعد تسودها الموضوعية والشفافية.

\_ ان كل هذه المهام المسندة إلى مفتشيات الوظيف العمومي، يتعين أنها تشكل حلقة وصل بين الجهاز المركزي للوظيف العمومي كأداة للسلطة التنفيذية المركزية وجهات التسيير باعتبارها سلطة تعيين، وتسيير محلية<sup>2</sup>.

### ت \_ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هو هيئة إدارية استشارية عليا، وآلية تشاورية هامة لتقوية، وتطوير الادارة العمومية وتحديثها ومن ثم فهو مؤسسة إصلاحية تشاركية غايتها النهوض بالوظيفة العمومية، الى مستوى مستقبلي افضل<sup>3</sup>.

أنشئ لأول مرة بموجب المادة 12 من الأمر رقم 133-66 والملاحظ أن المشرع قد وسع من اختصاص المجلس مقارنة بما جاء في الأمر 133-66 فإمتد ليشمل كل ما

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 69.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 66-67.

<sup>3</sup>أحمد بودريالة، (المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أهدافه وآفاق اصلاحه، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة)، جامعة البلدة2، مجله صوت القانون، ع01، المجلد السابع، الجزائر، ماي 2020، ص 1380.



يتعلق بالوظيفة العمومية، من ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة، وتحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم حتى دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة على الصعيدين الكمي، والنوعي الى اقتراح ما من شأنه أن يساهم في ترقية ثقافة المرفق اضافة إلى السهر على احترام قواعد ومبادئ وأخلاقيات الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

ويقوم بعدد من المهام، منها : تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم؛

دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستوى الكمي والنوعي؛ ضبط المهام الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية؛ السهر على احترام قواعد و أخلاقيات الوظيفة العمومية؛ اقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية ثقافة المرفق العام؛ إستشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

ويتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن الادارة العمومية في الدولة، والمؤسسات العمومية، والجماعات الإقليمية، والمنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وشخصيات وطنية ذات كفاءة في ميدان الوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

إن كل الصلاحيات الموكلة لهذا المجلس تؤكد سياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة، والحوار في قطاع الوظيفة العمومية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى إثراء النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر.

في الأخير يستنتج أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة هامة من شأنها تحسين مستوى الوظيفة العمومية، وتجسيد حماية المبادئ التي تحكمها، ويبقى فقط تفعيل دور هذه الهيئة ومنحها كل الإمكانيات اللازمة لأداء مهامها من خلال إصدار النصوص المنظمة لسيرها، وعملها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 70 - 71.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 68.

<sup>3</sup>أحمد بودريالة، مرجع سابق، ص 1385.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 68.

## ثانيا: هيئات المشاركة والطعن

عمل الأمر رقم 06\03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الاهتمام بمشاركة الموظفين، في اتخاذ القرارات الإدارية، فتم تكريس هيئات جماعية للتشاور والى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور، ومساهمة الموظفين في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم.<sup>1</sup>

نصت المادة رقم 62 منه: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

\_ لجان إدارية متساوية الأعضاء.

\_ لجان الطعن.

\_ لجان تقنية."

كما نصت المادة رقم 73 على أنه: "تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كفاءات سير الانتخابات عن طريق التنظيم."<sup>2</sup>

### أ\_ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تشكل هذه اللجان إطارا قانونيا لمشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية حيث تنشأ حسب الحالة لكل رتبة، أو مجموعة رتب أو سلك، أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا بعدد متساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>رضا مهدي، (دور الهيئات الوظيفية العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية)، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 01، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية، ع2، المجلد 50، الجزائر، جوان 2013، ص95.

<sup>2</sup>المادة 73 من نفس الأمر.

<sup>3</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص71.

إن خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة في هذه اللجان تشكل ضماناً هاماً للموظف في كل ما يهم وضعيته الإدارية، وفي المقابل فإن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها، من شأنه أن يقلل من فاعلية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء، و لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس أي أن الغلبة في هذه الحالة تكون جهة الإدارة على حساب الموظف<sup>1</sup>. وما يمكن إثارته في هذا الصدد هو إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها، أو تمديدتها، أو إنهائها، إلى امكانية استغلالها لأغراض تخدم إعادة تشكيلها بما يناسبها رغم أن اشتراط موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري يمكن أن يخفف من هذه السلطات الممنوحة للإدارة وما يمكن أن تسفر عنه من تعسف<sup>2</sup>، وتكمل المهمة المسندة الى هذه اللجان من خلال:

\_ استشارتها في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين مثل:

\_ تمديد فترة الإنتداب.

\_ الترقية في الرتبة أو الدرجة.

\_ الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري.

\_ الإحالة على الإيداع لأسباب شخصية.

\_ تقديم رأيها كلجنة ترسيم في المجالس التأديبية<sup>3</sup>.

هذا الأخير يجعلها عنصراً فاعلاً في إقامة التوازن بين مصالح الموظفين، ومصالح وضرورات الإدارة كما أنه يساعد على تكريس وحماية مبدأ الجدارة سواء في الالتحاق بالوظيفة العمومية، أو أثناء المسار الوظيفي<sup>4</sup>.

## ب \_ لجان الطعن:

تعتبر لجان الطعن صورة من صور الديمقراطية الإدارية في مجال الوظيفة العامة حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من أسلاك لجان الطعن توضع لدى الإدارة

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 69-70.

<sup>2</sup> سميحة العقابي، مرجع سابق، ص 72.

<sup>3</sup> سميحة العقابي، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 70.

## الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة

المتتمثلة في الوزير او الوالي او المسؤول المؤهل ويكون انشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن<sup>1</sup>.

وقد نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه " :تتشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين<sup>2</sup>، وفيما يخص المهام فإن المادة 67 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تبين اختصاص لجان الطعن في:

\_مختصة بالنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة.

\_وحسب المادة 67 فإن لجان الطعن مختصة أيضا بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين في حال إدانتهم بعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية وهي التوقيف عن العمل<sup>3</sup> من أيام الى 08 أيام، أو حالة التنزيل من درجة الى درجة أو النقل الاجباري وكذلك مختصة بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وهي التنزيل إلى رتبة سفلى مباشرة، أو في حالة تسريح الموظف<sup>3</sup>.

ما يمكن ملاحظته بالنسبة لهذه اللجان أنها تشكل ضمانا أساسية للموظف العمومي بحمايته من تعسف الإدارة، كذلك ما تم اثارته بالنسبة للجان متساوية الأعضاء يثار بالنسبة للجان الطعن من حيث تبعيتها للإدارة، الأمر الذي قد يحد من فعاليتها لأن الاستقلالية والحياد هما أهم معيار تقاس به فعالية هذه اللجان<sup>4</sup>.

### ت \_ اللجان التقنية:

نصت المادة 71 من الأمر 03-06 على أنه " :تتشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثل الإدارة والممثلين المنتخبين

<sup>1</sup>أحسن غربي، (النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة)، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مجلة القانون، ع01، المجلد 10، الجزائر، جوان 2021، ص 105.

<sup>2</sup>المادة 65 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

<sup>3</sup>رضا مهدي، مرجع سابق، ص 102.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 71.

للموظفين . "هذه اللجنة تستشار في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية والمهنية<sup>1</sup>.

إن استشاره هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن من شأنه أن يضمن للموظف ممارسة مهامه في ظروف عمل متساوية بين جميع الموظفين مع إتاحة فرصة إيصال احتياجاتهم الى الإدارة بكل شفافية وهو ما يجسد مبدأ المشاركة، أيضا تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية الأمر الذي يتيح له رفع جدارته وكفاءته في العمل .وأخيرا يستنتج بأنه لا بد من ضبط العلاقة بين الجهاز المركزي والوظيفة العمومية وفروعه وهذا تفاديا لكل تداخل في الصلاحيات يمكن ان يحدث، او تهرب من المسؤولية كل هذا طبعا من اجل تكريس فعلي للأهداف المستوفاة من إنشائها وأن تكون دعامة أساسية في تحسين مستوى الوظيفة العمومية وتكريس حمايه مبادئها الأساسية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : صور الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة

تعتبر الرقابة على أعمال الإدارة عاملا مهما من مكونات العملية الإدارية وتعد حجر الزاوية في الإدارة، كما تعد وظيفة حيوية في الدولة الحديثة بالدرجة التي تضعها بموضع ومستوى السلطات الهامة في الدولة.

فالإدارة تسعى دائما إلى تحقيق الصالح العام ،وفي سعيها هذا تحاول جاهدة ان تكون تصرفاتها مشروعة متوافقة مع القوانين النافذة، ولأجل أن تتأكد الإدارة من صفة ما قامت به من أعمال تقوم بمراجعة نفسها حتى لا تتعرض للطعن او الإلغاء أو التعويض، وهنا تمارس عليها عملية الرقابة الإدارية، سواء بصفة تلقائية أو بناء على تظلم يرفعه المعنى الى الجهة الادارية، كما يمكن أن تمارس من طرف هيئات خارجية وذلك باستعمال وسائل متعددة تتكاثف جميعا من اجل تحقيق الهدف من الرقابة.

<sup>1</sup>رضا مهدي، مرجع سابق، ص 104.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، ، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 74.

### أولا: الرقابة الإدارية الداخلية

وتمارس هذه الرقابة من قبل جهات الإدارة و من تلقاء نفسها، فتكون ذاتية تلقائية، أو يطلب منها كما يمكن أن تمارس بناء على طلب من صاحب الشأن عن طريق تظلم منه.<sup>1</sup>

#### أ\_ الرقابة الذاتية:

هي تلك الرقابة التي تمارسها الجهات الإدارية ذاتها بصورة تلقائية حيال ما يقوم به عمالها من أنشطة. وفي مجال الوظيفة العامة فإن هذه الرقابة تقوم بها اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.<sup>2</sup>

وهذا على أساس نص المادة 14 من المرسوم " 10 / 84 يعرض رئيس كل لجنة متساوية الاعضاء جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها كما تعرض هذه المسائل بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين...".<sup>3</sup> هذه المادة تنص صراحة على أن يحيل رئيس اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كل قرار يمكن أن يدخل ضمن اختصاصاتها لتمارس عليه رقابة سابقة على مدى سلامته قبل الإصدار، وهي تشير ايضا الى ضمانات الرقابة التي يمكن ان تسلط على أي قرار إداري يصدر في حق الموظف تقاديا لأي تعسف في ذلك.

وبالرجوع إلى النص المادة 9 من المرسوم رقم 10 - 84 المذكور سابقا نجد المشرع خول للإدارة إمكانية استشارتها من جميع المسائل الفردية التي تهم الحياة المهنية للموظفين، بالإضافة الى مسائل اخرى يتم الرجوع فيها إليها على وجه الإلزام.<sup>4</sup>

واضح من نص هذه المادة ان الاراء التي تبديها هذه اللجان على وجه الاستشارة فقط، وتفتقد الى عنصر الإلزام وبالتالي الإدارة حرة في الأخذ بهذه الأوامر أو طردها جانبا غير أنه في الواقع العملي، ليس من السهل على جهة الإدارة أن تهمل مقترحات وآراء اللجان لأن

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 73.

<sup>3</sup>المادة 14 من المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

الرفض المتكرر لها يمكن أن يولد نوعا ما من السخط لدى الموظفين ودفعهم إلى ممارسة أساليب الضغط على الإدارة الإضراب، بالإضافة إلى ذلك فإن الإدارة تضع في اعتبارها ان عدم اخذها بتلك الاراء قد يدفع الشخص الى اللجوء الى الجهات القضائيه المختصة الطعن في قراراتها الصادر في هذا المجال .<sup>1</sup>ومما لا شك فيه أن عرض هذه القرارات على هذه اللجان لإبداء رأيها بشأنها قبل إصدارها مع إلزامية الأخذ بما أبدته من مقترحات يمثل جوهر الرقابة التي تسلط على قرارات الإدارة تفاديا لكل تعسف من شأنه أن يخل بمبدأ المساواة، وهذا من شأنه حماية مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية أيضا.<sup>2</sup>

فلما تشارك لجنة ادارية متساوية في التوصية لقائمة الاختيار مثلا، فإن ذلك يجعل سلطة الإدارة مقيدة لأنها ملزمة باتباع الترتيب المحدد في تلك القائمة بغض النظر عن الأسلوب المتبع للاختيار، هذا الرأي الذي تبديه اللجنة متساوية الأعضاء بشأن المسائل يمنع الى حد كبير محاولات التعسف من جانب الإدارة وبالتالي عدم إخلالا بمبدأ المساواة، وعدم انحرافها عن معايير الجدارة والصلاحية في الاختيار.<sup>3</sup>

### ب\_ الرقابة بناء على تظلم:

إن التظلم الإداري يعتبر كوسيلة يتم من خلالها تحريك، او قيام الإدارة برقابة على قراراتها التأديبية، حيث يتوجه من خلاله الموظف العام الى مصدر القرار او رئيسه مطالبا اياه بمراجعة القرار التأديبي، والعقوبة المقررة ضده، والعدول عنه لكونه غير مشروع<sup>4</sup>، وكضمان لممارسة حق التظلم من القرارات الإدارية المعيبة ألزم المشرع الإدارة بتبليغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية ونشر تلك المتعلقة منها بالتعيين، والترسيم، والترقية، وإنهاء المهام، في نشرة رسمية للإدارة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، المرجع السابق، ص 76.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 75.

<sup>4</sup>عواد كيالي، (حق الموظف في التظلم ضد القرارات التأديبية)، جامعة الجبالي اليايس، سيدي بلعباس، ع1، المجلد 06،

الجزائر، جوان 2021، ص 1119.

<sup>5</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص76.

وقد يتم التظلم كذلك الى لجان إدارة، تضطلع بهذه المهمة وبصدد هذه الأخيرة فقد منح المشرع ضمانات هام للموظف باللجوء إلى لجان إدارية المتساوية الأعضاء لتقديم تظلم بشأن نقطة التقييم والتي يمكنها اقتراح مراجعتها، ويكون لها في هذه الحالة فحص التقرير وملف الموظف لتبدي رأيها بشأنه هذا واحد من الضوابط التي تقيد من سلطة الإدارة التقديرية تقاديا لكل محاباة شخصية. ويجب أن يتوفر عامل الحياد في هذه اللجان وإن اختلفت نسبته لكن مهم لأن هذا سيكون أكبر تدعيم لضابط الرقابة مما يدعم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.<sup>1</sup>

أيضا كتدعيم لمبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة منح المشرع أيضا الحق للموظف في لجوء الى هذه اللجان، وأيضا يشكل النظام ضمانا لمبدأ الجدارة من خلال تقادي معايير المحاباة والمحسوبية في التقييم.<sup>2</sup>

يمكن القول أنه من شأن هذه التظلمات التي يرفعها الموظف الى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، ان تجعل الإدارة تعيد النظر في قراراتها بسحبها، او تعديلها اذا تبين لها عدم مشروعيتها، وبالتالي تشكل ضمانات أساسية لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة.<sup>3</sup>

### ثانيا: الرقابة الخارجية

إن الرقابة الخارجية هي تلك الرقابة التي تتولاها أجهزة مستقلة تماما عن الوحدات الخاضعة للرقابة، و تقوم على فكرة إقامة توازن بين مبدأ استقلال الوحدات الإدارية، ومبدأ تبعيتها للدولة وما يتطلبه ذلك من ضرورة إخضاعها للرقابة خارجية محايدة هدفها الصالح العام.

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 79.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 77.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 79.



وفي مجال الوظيفة العمومية، نظرا للممارسات التي كانت تطبع تسيير الحياة المهنية للموظفين العموميين<sup>1</sup>، كالمبالغة في إحداث مناصب خيالية لتبرير مضاعفة نسبة الترقيات، أو التوظيف مما جعل الباب مفتوحا لجميع الانتهاكات .

كانت هذه من بين العديد من العوامل التي ساعدت في بلورة فكرة ضرورة تدعيم دور الدولة، وإدخال آليات جديدة من شأنها حث المسيرين على التكفل التام بمهام التسيير، من خلال الخضوع لنظام مراقبة مزدوج نظام المراقبة السابقة، ونظام المراقبة اللاحقة<sup>2</sup>.

### أ\_ الرقابة المسبقة:

ألزم المشرع المؤسسات والإدارات العمومية بإعداد مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين كالتوظيف والترقية، والتكوين وتتمثل الرقابة المسبقة في إشراك المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية في وضع وضبط هذا المخطط السنوي مما يجعل الأطراف المعنية تحترم وتتقيد بمضمونه، ويساهم بقدر كبير في ضمان النزاهة في التسيير<sup>3</sup>.

### ب - الرقابة اللاحقة:

أما بالنسبة للرقابة اللاحقة فتتم من طرف مصالح التوظيف العمومي، في شكل تقييم درجة إنجاز مخطط التسيير التوقعي للموارد البشرية والمعدة من قبل مصالح التوظيف العمومي والمسيرين<sup>4</sup>.

وفي سبيل تحقيق هذا فإن المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، بإمكانها القيام بأي تحقيق سواء في الوثائق أو في عين المكان، وسواء تم ذلك بصفة مباغثة أو بعد التبليغ كما يمكن لها أن تطلب من الإدارة أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 82.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 80.

<sup>4</sup>السعيد مقدم، (إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي)، المدرسة الوطنية للإدارة، مجلة إدارة،

ع02، المجلد 05، الجزائر، 1995، ص 15.

<sup>5</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

## المطلب الثاني: دور الرقابة الإدارية في حماية التوظيف

إن حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة ما هو إلا تحقيق للصالح العام، لأن تلك المبادئ وجدت في سبيل المساهمة في تنظيم أفضل، وتسيير أحسن للمرافق العامة وجب حمايتها، واحاطتها بالرقابة بفاعلية تضمن تحقيق ذلك الهدف.

### الفرع الأول: أهداف الرقابة الإدارية

1. من أجل تحقيق الصالح العام، سخرت الرقابة الإدارية أهداف خاصة، وفرعيه يمكن إجمالها فيما يلي:

#### أ \_ هدف تحقيق المشروعية الإدارية

إن المشروعية هي صفة كل ما هو مطابق للقانون، وهو مبدأ أساسي للتصرف الإداري، والمشروعية الإدارية يعني بها مدى تطبيق الإدارة للقانون وهذا يعني أن القرارات، والإجراءات التي تتخذها الإدارة لا تتمتع بحماية القانون، ولن تكون لها أي قيمة مالم تكن متوافقة مع قواعده النافذة، حيث ترسم هذه القواعد حدود التصرف الإداري، وان أي تجاوز لهذه الحدود من قبل الإدارة يضعها في دائرة المساءلة.<sup>1</sup>

فالرقابة الإدارية وباعتبارها تتناول النشاط الإداري من الداخل وربما قبل ان يستكمل مقومات وجوده، بل يجب على الإدارة أن تلتزم نفسها بحدود الشرعية، وأن تحترم النظام السائد في بلدها عند ممارستها لنشاطها بمختلف مصادره، وعلى رأسها الدستور، والمبادئ التي أقرها<sup>2</sup>، والتي يعتبر مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة على رأسها وأهمها.

ومنه جاءت في ديباجة دستور 1989 انه: "إن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية، ويحمي مبدأ حرية اختيار

<sup>1</sup> آية الوصيف، (بحث ودراسة قانونية حول مبدأ المشروعية)، موقع محاماة نت، تم الاطلاع عليه 2013/05/14 على

الساعة: 14:00 رابط الموقع، [www.mohamet.net](http://www.mohamet.net)

<sup>2</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تولى الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 86.

الشعب، ويضفي الشرعية على ممارسة السلطات، ويكفل الحماية القانونية، ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية، ويتحقق فيه تفتح الإنسان بكل أبعاده.<sup>1</sup>

### ب\_ هدف حماية المصلحة العامة وتحقيقها

إن الهيئات العامة لا تمارس أعمالها لتحقيق أغراض ذاتية لحسابها، وإنما بقصد تحقيق هدف أساسي، هو الصالح العام ومن ثم كان من عناصر شرعية الإدارة العامة ان تتجه هذه الاعمال دائما الى تحقيق، وخدمة الصالح العام ولا تنحرف عنها، وتأكيدا لها قضت محكمة العدل الفلسطينية أنه: "كل قرار إداري يعتبر أنه صدر صحيحا، وفي حدود الصالح العام ما لم يرق دليل خلفا لذلك حيث يجب على الإدارة ان تسعى دائما الى تحقيق المصلحة العامة." كذلك قررت في حكم آخر أنه "القرار الإداري يجب أن يكون مستهدفا للصالح العام ومؤيدا له، وغير متجاوز لحدوده". "فإستهداف المصلحة العامة هو شرط موضوعي لشرعية العمل الإداري، وعلى الادارة ان لا تتخذ قراراتها الا من اجل المصلحة العامة.<sup>2</sup>

### ت - هدف البحث عن مواطن الخطأ والإهمال في الإدارة وتقويمها

كون الرقابة الإدارية رقابه ذاتيه، هذا ما يجعلها تتغلغل وتتعمق في صميم النشاط الإداري لذا فهي تستطيع الكشف عن أوجه القصور، ومواطن الخلل في الأجهزة، والوحدات الإدارية.

والغرض من معرفة أسباب الخطأ، والإهمال هو إيجاد العلاج المناسب واقتراح التعديلات الضرورية للقضاء عليها والتنبؤ بأي أخطاء محتملة الوقوع لمنع وقوعها مستقبلا. وتحقيق هذا الهدف لا يتم الا بايجاد نوع من الثقة والتعاون بين من يقوم بالرقابة ومن تمارس عليه، لأن الهدف منها هو تحديد نقاط الاهمال، والاختفاء لتقويمها، وإصلاحها وليس الردع فقط.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>دستور 1989، المنشور بموجب الأمر رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، ج ر، عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

<sup>2</sup>دور المصلحة العامة في العمل الإداري، تم الاطلاع عليه 2023/05/14 على الساعة 14:30، رابط الموقع

ومما ينبغي الإشارة إليه ان الاخطاء التي نعنيها تلك الأخطاء الجسيمة التي تخل بمبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة، سواء او اثناء التعيين، او الترقية او الفصل من الوظيفة العامة، أو أي مرحلة من مراحل المسار الوظيفي، وبهذا ينبغي التمييز بين تلك الأخطاء التي تكون عن عدم علم أو نقص دراية من المفروض أن لا تكون لأنه يفترض في رجل الإدارة العلم بالقوانين مسبقا، لكن ما حدث هو نتيجة للإهمال، وعدم تبصر فيمكن تصحيحها، وربما التجاوز عنها بشرط أن لا تبلغ من الجسامة حدا لا ينبغي التغاضي عنه، و بشرط عدم التكرار أيضا.<sup>2</sup>

#### د- تحقيق ملائمة العمل الإداري

لا تقتصر الرقابة الإدارية على تحقيق شرعية النشاط الإداري فقط، بل تتعداها الى تحقيق الملائمة ومعنى ذلك ان هدف الرقابة ليس الوقوف على مدى التزام الإدارة باحترام النظام القانوني السائد في الدولة فقط.

وانما التحقق من مدى ملائمة والأعمال، والتصرفات التي تقوم بها الإدارة لما هو سائد من ظروف اجتماعية، واقتصادية ومقتضيات عملية محيطية بتلك الأعمال أو التصرفات وبالتعبية امكانية تغييرها وتعديلها بما يلائم هذه الظروف والمتطلبات المتغيرة.

لكن نرى أن فكرة الملائمة يجب أن تخرج الاعمال، والتصرفات الإدارية عن إطار المشروعية بل يجب ان تكون مستمدة منها ومتوافقة معها.<sup>3</sup>

هذا ما أكده الميثاق الوطني بنصه " :عليها أن تتأكد من حسن استعمال الموارد المادية والوسائل المالية ومن التوزيع المنطقي للإطارات ومن مقاييس المردودية وتطبيق التقنية الحديثة وعليها أن تسهر على تطابق الأعمال التي يقوم بها العمال الاقتصاديون مع أهداف التنمية وتسمح بإدخال التعديلات الضرورية لتحسيد الأهداف الوطنية المرسومة."<sup>4</sup>

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 82-83.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 88.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 83-84.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، المرجع السابق، ص 87.

#### هـ - التحقق من مدى كفية القواعد القانونية

لا يقتصر هدف الرقابة على مجرد التزام الإدارة بالقواعد القانونية الواجبة التطبيق بل يتعداها إلى مرحلة مدى كفاية ما تطبقه الإدارة من قواعد قانونية على ضوء ما يسند إليه من أعمال ومدى مسابرة تلك القواعد واستجابتها لتطورات الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ومدى استيعابها لروح العصر الذي تطبق فيه فإذا ما تبين عدم كفاية هذه القواعد القانونية أو عدم ملاءمتها وجب العمل على تعديلها أو تغييرها.<sup>1</sup>

وحرص على هذا الدور نص المادة 59 من الأمر .... : " 03/06 كما يستتار زيادة على ذلك في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية."

وهنا يتحدث عن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ومعنى هذا ان المجلس ومن خلال دوره الرقابي إذا ما لاحظ نقص أو عدم ملائمة في القواعد القانونية السارية فإنه يتولى اقتراح تعديلات لها تترحم في نصوص تشريعية أخرى ملائمة لظروف و متطلبات العمل<sup>2</sup> الإداري. في خلاصة هذا الفرع يستنتج أن تطبيق هذه الأهداف يتطلب وجود رقابة دائمة، مستمرة، ليست مناسبة، وأشخاص اكفاء يعتمد عليهم في تولي هذه الرقابة لضمان فعاليتها، وتحقيق الغرض المرجو منها وهو حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية.

#### الفرع الثاني: مدى فاعلية الرقابة الإدارية في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

لا تعتبر الرقابة الإدارية رفقة الأهداف السابقة ذكرها ذات فائدة و قيمة إلا بقدر الذي تكون فيه مقنعة للإدارة ذاتها بفائدتها، وذلك عن طريق إقتناع الإدارة بأن التراجع عما أصدرته من قرارات لا يعيبها بقدر ما يحققه من فائدة لها .

ويلاحظ أنه ورغم إتساع الرقابة الإدارية لشمولها رقابة المشروعية والملائمة، فإنها لا تحقق دائما الأهداف المنوطة بها ، وهذا لوحود عوائق تعترضها في سبيل القيام بمهامها.

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

أولاً: مساهمة الرقابة الإدارية في تحقيق مبدأ المساواة مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العامة

إن اتساع نطاق الرقابة الإدارية كونها تشمل رقابة المشروعية، والملائمة كما انه تكون سابقة لصدور العمل الإداري، او مصاحبه له أو لاحقة لصدوره يجعلها تساهم في الحد من تعسف جهة الإدارة في مجال التوظيف، وتحقيق مبدأ المساواة والجدارة في الاختيار وتظهر هذه المساهمة من خلال العديد من النقاط كالتالي<sup>1</sup>:

#### أ - نظام ترتيب الوظائف

المقصود بمرحلة ترتيب الوظائف هو تقسيمها إلى مجموعات، وذلك تبعاً لاختلاف واجباتهم، ومسئولياتهم وبالشروط، والمؤهلات اللازمة لشغلها ثم تقسيم كل مجموعة إلى عدة فئات ويتم إدراج كل وظيفة في الفئة المناسبة لها وتأتي هذه المرحلة بعد مرحلة عملية التعيين، وتحليل الوظائف ومرحلة وصف الوظائف<sup>2</sup>.

وقد عرف الأستاذ " توريبي " نظام ترتيب الوظائف بأنه " : عملية تنظيم الوظائف في مجموعات تتخذ أساساً للعمل الإداري<sup>3</sup>."

ولنظام ترتيب الوظائف دوراً ناحياً وفعالاً في تحقيق هدف شغل الوظائف العمومية بطريقة سليمة وفعالة، فنظام ترتيب الوظائف العامة هو الوسيلة العملية الموضوعية التي يمكن بواسطتها تطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، كما ان له اهمية في ضبط عمليات الترقية، وذلك بتحديد أطر عامة وخطوط عريضة لتسلسلها حيث ترتبط الترقية بالوظيفة تبعاً لاختصاصاتها مما يوفر أساساً عادلاً لإجرائها<sup>4</sup>، وفي هذا تحقيق لمبدأ المساواة وتحقيق لمبدأ الجدارة.

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 85.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تولى الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 89.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 86.

وقد أخذ المشرع نظام ترتيب الوظائف في مادته 08 من الأمر " : 03-06 تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية . إلى آخر المادة.<sup>1</sup> وقسمها إلى أربع مجموعات وظيفية كبرى تبعا لمستوى التأهيل المطلوب.

ما يلاحظ على هذا النظام الذي أقره المشرع الجزائري لترتيب الوظائف، انه يتسم بالمرونة والموضوعية حيث يرتكز على طبيعة الوظائف ونوعية المهام والمسؤوليات، والمؤهلات اللازمة لها دون اعتبارات الظروف الشخصية لمن يشغلون هذه الوظائف، ويبقى دور الرقابة الإدارية لتراقب مدى تجسيد هذه المرونة، والموضوعية وبما يضمن عدم الخروج عن مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة بمختلف مظاهره.<sup>2</sup>

#### ب - مخطط تسيير الموارد البشرية:

إن مخطط التسيير هو وثيقة من وثائق التسيير الحديث من موارد البشرية يتضمن عدة مؤشرات يتعرف المسير من خلالها على الوضعية البشرية لإدارته، كما يستطيع من خلالها القيام بعملية تسيير تقديرية لموارده البشرية في المستقبل أي يعتبر بمثابة لوحة قيادة تساعد المسؤول على اتخاذ القرارات المناسبة.<sup>3</sup>

جاء نظام مخطط تسيير الموارد البشرية كبديل عن نظام التأشيرة المسبقة الذي يرجع ميلاده إلى سنة 1965 ، وهو يقوم على العقلنة، والرغبة في التحكم في تعداد المستخدمين من خلال تدعيم مبدأ التسيير بالمشاركة في جميع أطراف عملية الرقابة بالمسير من جهة، والمراقب من جهة أخرى وكذا الموظفين بواسطة الهيئات الاستشارية.

إن نظام مخطط تسيير الموارد البشرية، ما هو إلا بلورة لفكرة ضرورة تدعيم الدولة في مجال التقنين، والتنظيم، وبالتالي المراقبة وجعلها أكثر نجاعة ورشادة وذلك من خلال اعتماد نظام مراقبة مزدوج مراقبة سابقة، ولاحقة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 8 من الأمر 03-06، السالف ذكره.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق 87.

<sup>3</sup> المنشور رقم 05، المؤرخ في 21 جانفي 2021، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، بعنوان سنة 2021.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 87.

## ت\_ دور التظلم في دعم فرص المساواة

إن إتاحة التظلم لدى الإدارة بكل ما يحمله من احتمالات عدم الإستجابة، يوفر ضمانة كبيرة له لإمكانية إبدائه لرأيه حول قرار صدر ضده ومس بمركزه القانوني، مما يجعله غير راض عن آثاره إتجاهه، ومن ثم فلتظلم يدعم فرص الاتصال الفعال بينه وبين إدارته مما يؤدي إلى رفع معنوياته ودون خوف مما سيرتبه هذا التظلم من سخط من قبل رئيسه الإداري، وهو لا شك أكبر تدعيم لحرية إبداء الرأي، وشفافية العمل الإداري.<sup>1</sup>

فضلا عن كون التظلم طريق مختصر لاقتضاء الموظف حقه، حيث يجنبه مشقة سلوك طريق قضائي حافل بالإجراءات القانونية، ومع ما يقتضيه من مصاريف تثقل كاهله وضد خصم يملك كل الوسائل القانونية لإثبات، وفوق هذا يتمتع بسلامة ما أصدره من قرارات.

بالإضافة الى ذلك فان التظلم بشكل عام، وكما سبق القول يوفر للإدارة فرصة جديدة لإعادة مراجعة، ما أصدرته من قرارات أخلت بها دون الالتحاق بالوظيفة العمومية، و تقادي وقوع مثل ذلك مستقبلا ذلك أن كثرة الطعون في قرارات معينة، مؤشر على ان هناك خلل ينبغي سواء معالجته كان هذا الطعن لاداره ذاتها، أو الى اللجان المختصة لهذا الغرض.<sup>2</sup>

## ثانيا :معوقات الرقابة الإدارية

إذا كان للرقابة الادارية قدر كبير من الأهمية في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية فان لها أيضا جوانب سلبية أو معوقات تجعلها قصيرة كرقابة وحيدة عن تحقيق الأهداف المرجوة منها وهي كالتالي:

### أ - عدم وجود جزاء رادع

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 91-92.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 92.



إنما يقلل من فعالية الرقابة الإدارية أكثر، أنها تفتقد الى جزاءات تطبيقها على المخالفين، حيث أن أقصى ما تملكه أجهزة الرقابة هو إحالة المخالفين للتحقيق الإداري أو الجنائي أي أنه لا سلطة لها في توقيع أية عقوبة<sup>1</sup>.

#### ب - بطء الإجراءات وتعقيدها

إن الرقابة الإدارية تمتاز بالتعدد في خطوات العمل ومروره بمراحل متتالية وإجراءات متعاقبة، الأمر الذي يؤدي الى التعقيدات وإطالة الوقت، ثم إنه كثيرا ما لا تتوفر لدى جهة الرقابة الصورة الكاملة للعملية منذ بدايتها، مما يضطرها الى الرجوع الى مختلف الجهات للوقوف على عناصر الموضوع، مما يؤدي إلى إضاعة الكثير من الوقت والجهد، الأمر الذي قد يجعل الأشخاص المتضررين لا يلجؤون إليها، وبالتالي تزول الحكمة من تقريرها كضمانة لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة.<sup>2</sup>

#### ت - كون الرقابة الإدارية رقابة ذاتية

فرغم حقيقة ما يجب أن تكون عليه الرقابة من وقوف في وجه تجاوزات الإدارة إلا أن العكس يحدث وطالما حدث من قبل السلطات الإدارية غالبا ما تسعى جاهدة لتغطية على أعمالها وما يترتب عنها من تجاوزات لتتأثر بذلك بالاعتبارات السياسية على حساب اعتبارات مبدأ المشروعية والعدالة، مما يجعلها منحازة وغير حيادية وبالتالي عداله قراراتها التي تصدرها في الاخير<sup>3</sup>. مما يجعل قراراتها الصادرة مشوبة ومعيبه بشبهة الانحياز واللاعادلة.

إن صفة الحياد للرقابة الإدارية من شأنها أن تفتح المجال أيضا أمام جهة الإدارة للتعسف في استعمال سلطتها في مجال التوظيف، فتحدد أيضا على معايير الجدارة في الاختيار وتعتمد أسلوب المحاباة، والمحسوبية مما يخل بمبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 93.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 90.

د - تقصير هيئات المشاركة والطعن

لعل من أهم أسباب إيجاد هذه اللجان هو إتاحة فرص واسعة للموظفين المشاركة في تسيير شؤونهم بواسطة ممثليهم فيها وبالتالي ضمان أكبر قدر من الشفافية في التسيير والعدل في اتخاذ القرارات ولا يوجد شيء خالي من النقائص فرغم أهميتها تعاني الكثير من النقائص من بينها:

وضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها وهذا من شأنه التقليل من ميزة التمثيل المتساوي الأعضاء لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس فتكون الغلبة لجهة الإدارة على حساب ممثلي الموظفين وهذا ما يخل بضمانه التساوي في التمثيل.

أيضا منح الإدارة صلاحية التحكم فيها وفي عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها أو تمديدتها أو حتى انهاءها.

كذلك ما يخص هذه اللجان أيضا أن ممثل الموظفين فيها يبقى مجرد موظف معرض لضغوط من قبل رؤسائه الإداريين مما يؤثر فيه ويحول دون ادائه لمهامه في اللجنة بفاعلية.<sup>1</sup>

كذلك المواد المنظمة ما زالت خاضعة للقانون رقم 10-84 رغم أهميتها إلا أن المواد التي تنص عليها قليلة وهذا إجحاف لدورها الهام.<sup>2</sup>

هـ- تجاهل التقارير الإدارية

إن التقارير التي تتجزأ أجهزة الرقابة الخارجية تقابلها جهة الإدارة في غالب الأحيان بعدم الاكتراث والاستجابة، وذلك لعدم وجود أي الزام مادي أو تأديبي عليها في التنفيذ، لذلك يجب الزام الإدارة بتنفيذ ومراعاة هذه التوصيات، وتعديل قراراتها بما يتلاءم معها، ولعل ما كرسه الهيئات المكلفة بالتوظيف العمومية من جعل مدة معينة للإدارة للاستجابة مع امكانية اجراء تحقيق بذلك، وتكليف جهات اخرى بمراقبة مدى تنفيذ الإدارة لتلك التوصيات،

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 91-92.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 94.

والملاحظات سيساهم بقدر كبير في توفير الاستجابة لها خاصة وأن عدم استجابة الإدارة خلال المدة المحدده تجعل قراراتها باطلة<sup>1</sup>.

الخلاصة أن الرقابة الإدارية، بالرغم من الدور الكبير الذي لا يمكنه إنكاره في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة، لكونها رقابة شاملة تضم مشروعية القرار، و ملائمة إلا أنها تفتقد لصفة الحياد فعلى حد قول د.عمار عوابديأنه " :فتبقى الكثير من الحالات تحتاج الى جهة اكثر حيادية تحقق العدالة بين الإدارة والموظف، أو المواطن بصفة عامة وتحمي حقوقهم في إطار مبدأ المساواة، ومبدأ الجداره وهذه الرقابة هي الرقابة القضائية ."<sup>2</sup> وهذا ما يتناوله المبحث الثاني.

### المبحث الثاني: دور الضمانات القضائية في حماية التوظيف

إن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، تعتبر رقابة قانونية في أساسها ووسائل إجراءاتها، وأهدافها وهي تعتبر أيضا من أهم أنواع الرقابة في الدولة من حيث فاعليتها وموضوعيتها.<sup>3</sup>

وهي أكمل وأوفى أشكال الرقابة، والسلاح الفعال في يد الأفراد في مواجهة السلطات، وامتيازات الإدارة، وهذا ما يجعلها ضمانا حقيقية لحمايتهم من القرارات المعيبة، والغائها من أجل مخالفتها القانون.

ولهذه الرقابة القضائية على أعمال الإدارة عدة انواع، ولكن النوع الذي سوف يقتصر عليه هو رقابة الإلغاء كونها رقابة مشروعية، تنصب على القرارات الإدارية لاسيما المتصلة منها بتنظيم شؤون الوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

وفي هذا المبحث سلط الضوء عليها وعلى مختلف الجوانب المحيطة بها وبما تساهم في حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة.

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، المرجع السابق، ص 95.

<sup>3</sup>عبد القادر دراجي، (الرقابة القضائية على قرارات الضبط الاداري)، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجله العلوم الانسانيه،

ع2، المجلد 13، الجزائر، جانفي 2013، ص 335.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 80.

المطلب الأول: صور الرقابة القضائية على قرارات الإدارة المتعلقة بمبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية

يمكن للمتضرر من قرارات الادارة الصادرة نهائيا ضده والتي مست بمركزه القانوني الحق في تحريك دعوى قضائية للمطالبة الجهات القضائية المختصة بالحكم بتقرير عدم شرعيتها، والحكم بالغاءها، واعدام آثارها القانونية إذا ما توفرت الشروط القانونية المطلوبة وعموما يمكن إجمال الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على القرار الإداري المخاصم مبدئيا بإخلاله لمبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية بنوعين من الرقابة هما رقابة الشكل، ورقابة الموضوع أو ما يسمى بالرقابة الداخلية، والخارجية.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: الرقابة الخارجية

وتنصب هذه الرقابة على العيوب التي تمس الأركان الشكلية للقرار الإداري وهي عيب عدم الاختصاص، وعيب الشكل والإجراءات.<sup>2</sup>

#### أولا: رقابة الإختصاص

يعتبر الاختصاص من اهم اركان القرار الاداري واقدمها ظهورا، كما يعد أيضا هذا الركن بمثابة الولاية المكانية، الزمنية، والموضوعية لإصدار تلك القرارات هذا ويعرف ركن الاختصاص بأنه " :الصفة القانونية أو القدرة القانونية التي تعطيها القواعد القانونية المنظمة للاختصاص في الدولة لشخص معين ليتصرف ويتخذ قرارات إدارية باسم ولحساب الوظيفة الإدارية في الدولة".<sup>3</sup>

وهو من أهم الضمانات الأساسية لمبدأ المساواة و مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة، وهذا عن طريق صدور القرار الإداري في أي مرحلة تتعلق بالموظف سواء الترسيم، أو التعيين من السلطة الادارية المختصة بإصداره فقط وفقا لما يحدده ويرسمه القانون.

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 96-97.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 82.

<sup>3</sup>بديعة حداد، (الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري)، جامعة الإخوة منتوري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، ع3، المجلد الخامس، الجزائر، سبتمبر 2020، ص 384.

وعموما يعود الاختصاص بإصدار جل القرارات المنظمة للمسار الوظيفي بدءا من التعيين إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين مع امكانية مشاركتها في صنع القرار وفي حالات اخرى كإتخاذ القرار من قبل هيئات أخرى.<sup>1</sup>

ويأتي نص المادة 101 من الأمر 03-06 على أنه "تعود سلطة التقييم، والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة يتم التقييم بصفة دورية، وينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة."<sup>2</sup>

كذلك نصت المادة 165 من نفس الأمر على أنه " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة، والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة."<sup>3</sup>

يلاحظ من هذه المواد أن السلطة الرئاسية هي المختصة بمفردتها في صنع القرار واتخاذها، واللجنة الادارية المتساوية الاعضاء تشارك في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين من خلال إدلائها برأيها في هذه القرارات، حيث لا يعتد بقرار الإدارة فيما يخص الترسيم، والعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة إذا لم توافق عليه اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء. كما تبدو مشاركة هيئات أخرى للسلطة الرئاسية في اتخاذ القرار الإداري الصادر عنها في وضعيات أخرى كلجان الطعن في حالة الطعن في قرار القاضي بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث يمكن أن يحل قرارها بعد الفصل في الطعن محل القرار المطعون فيه.<sup>4</sup>

إن مخالفة قواعد الاختصاص هذه المتعلقة بإصدار القرار الإداري يجعل هذا الأخير معيبا بعبء عدم الاختصاص.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>سميحة العقابي، المرجع السابق، ص 97.

<sup>2</sup>المادة 101 من الأمر رقم 06-03 - سالف الذكر.

<sup>3</sup>المادة 165 من الأمر رقم 06-03 - سالف الذكر.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 97-98.

<sup>5</sup>سميحة العقابي، المرجع السابق، ص 98.

## الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والقضائية لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة

وبمفهوم مخالف، يقصد بعيب عدم الاختصاص عدم المشروعية التي تشوب القرار الإداري لمخالفته من حيث مصدره قواعد توزيع الاختصاص، بسبب صدوره من شخص آخر غير الشخص الذي حددته وعينته هذه القواعد<sup>1</sup>.

وهناك صورتان لعيب عدم الاختصاص، الأول عيب عدم الاختصاص الجسيم كما لقبه الفقهاء والقضاة بمصطلح اغتصاب السلطة، ويكون من أثر فقدان قرار لصفته وطبيعته الإدارية فلا يعد باطلاً أو قابلاً للإلغاء فحسب وإنما يعد القرار معدوماً وفاقداً لصفته الإدارية، ولقد حدد القضاء الإداري حالات اعتبار القرار فيها مشوباً بعيب عدم الاختصاص الجسيم، تتجلى في صدور القرار من فرد عادي لا يتمتع بصفة الموظف العام وثاني حاله هي الاعتداء على اختصاص السلطة التشريعية، والقضائية وآخر حالة هي الاعتداء على اختصاص سلطة الملك.

أما الصورة الثانية فهي عيب الاختصاص البسيط، ويكون عندما يتعلق الأمر بمخالفة قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الإدارية<sup>2</sup>، ويأخذ الصور الرئيسية التالية: عدم الاختصاص الشخصي، وعدم الاختصاص المكاني والزمني، وعدم الاختصاص الموضوعي، هذا الأخير الذي يتمثل في اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أخرى، سواء مساوية لها أو أعلى أو أدنى منها كما يمكن أن يكون في حالة صدور القرار بناء على تفويض أو حلول مخالفة للقانون.<sup>3</sup>

ويمكن هنا الإشارة إلى ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في أحد قراراتها المندرجة ضمن حالة عدم الاختصاص وهذا في القرار الصادر في 15/06/1985 في قضية) ف.ب.ع (ضد وزير التربية ومن معه .... : من المقرر قانوناً أن وزير التربية الوطنية هو الذي ينطق بعقوبة الدرجة الأولى دون نشر ومن ثم فإن القرار الذي أصدره

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 82.

<sup>2</sup>أمل المرشدي، (عيب الاختصاص في القرارات الإدارية)، موقع محاماة، تم الاطلاع عليه في 2023/05/16 على

الساعة 07:16، رابط الموقع [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 82.

مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن عقوبة التوبيخ التي هي من نفس الدرجة يكون صادرا من إدارة غير مختصة مشوبا بتجاوز السلطة ومتى كان ذلك استوجب إبطال القرار.<sup>1</sup>

### ثانيا: رقابة الشكل والإجراءات

يقصد بالشكل في القرار الإداري المظهر الخارجي له، وهذا وتعد قواعد الشكل في القرار الإداري قواعده خاصة بكيفية ممارسة السلطة ولا تتعلق أبدا بموضوعها، كما أن القاعدة العامة تنص على أن القرارات الإدارية لا تخضع لشكل محدد، الإدارة حرة في إصدار قرارها بالشكل الذي تراه مناسبا.<sup>2</sup>

ويقصد بالإجراءات تلك الخطوات الواجب على الإدارة اتباعها والتقيدها بها في إصدار القرارات الإدارية، وهذه الإجراءات يصعب تحديدها على سبيل الحصر لأنها متنوعة ومتشعبة تمس عدة مجالات، إلا أنه يمكن تقسيمها من حيث أهميتها إلى نوعين، إجراءات جوهرية وأخرى ثانوية.<sup>3</sup>

كما ذكر سابقا فالقاعدة العامة، لا تنقيد الإدارة باتخاذ شكل معين أو اتباع إجراء معين عند إصدارها للقرارات الإدارية، إلا أنه حفاظا على مصالح الأفراد اتجاه الإدارة ومنعا لأي تعسف محتمل من هذه الأخيرة، وفي هذا الصدد يتعين عليها أن تخضع تلك القرارات إلى أشكال معينة أو إجراءات محددة، حيث تلتزم باحترامها بالنظر لما تنطوي عليه هذه القواعد من أهمية لوقوفها كحاجز في مواجهة سلطة الإدارة ولا سيما وأنها تتمتع بقرينة سلامة قراراتها عند صدورها، إلى جانب ذلك فهي تجنب الإدارة بالمقابل مواطن الزلل والتسرع وتمنحها فرصة للتروي والدراسة قبل إصدارها أي قرار، خصوصا إذا تعلق الأمر بأخذ رأي جهات أخرى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 98.

<sup>2</sup>بديعة حداد، مرجع سابق، ص 385.

<sup>3</sup>بديعة حداد، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 99.

بناء على ذلك إذا تجاهلت الإدارة عند إصدارها قرارها هذه الشكليات والإجراءات التي قررها القانون كان قرارها مشوباً بعيب الشكل والإجراءات مما يسمح للقاضي الإداري باتخاذها وجهاً لإلغائه.<sup>1</sup>

وحتى لا يعيق ركن الشكل والإجراءات الإدارة عن ممارسة أعمالها، فإن القرارات الإدارية المفتقدة للشكل والإجراءات لا يبطلها القضاء إلا إذا كان هذا الشكل جوهرياً، وهو يكون كذلك إذا نص عليه المشرع وجعل البطلان جزءاً لتخلفه أو إذا كان هذا الشكل جوهرياً بطبيعته، أما إذا كان ثانوياً مقررراً لمصلحة الإدارة فقط فلا يترتب على تخلفه بطلان القرار الإداري.<sup>2</sup>

ودعماً لشفافية العمل الإداري و إبعاد كل الشبهات حول وجود انتهاكات وحتى ان وجدت فالتصدي لها هو حماية للحقوق والحريات وتسهيلاً لعملية الرقابة والقضاء من جهة أخرى، اتجه الوضع نحو ضرورة تسبب القرارات الإدارية كشكل جوهر يترتب على إغفاله بطلان القرار وهذا ما يعد تدعيماً بدوره لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة وهو ما ذهب إليه القضاء الإداري الجزائري الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقاً ومجلس الدولة حالياً، من أن عدم تسبب القرار الإداري في الحالات التي ينص عليها القانون يعتبر عيباً شكلياً يستلزم الإلغاء.<sup>3</sup>

غير أنه إذا كانت القاعدة أن مخالفة الشكل والإجراءات، تؤدي إلى بطلان القرار إلا أن التشدد في التمسك به من شأنه أن يزيد من بطء الإدارة وجمودها، ولهذا فإن القضاء الإداري لا يترتب البطلان على خرق الأشكال والإجراءات التي لم تعد جوهرية، وفي الواقع يصعب إيجاد معيار موضوعي للتمييز بين الأشكال والإجراءات التي لم تكن جوهرية وغير الجوهرية.<sup>4</sup>

ويقصد بالإجراءات الجوهرية لإجراءات التي نص عليها المشرع باعتبارها ضمانات لحماية حقوق الأفراد، وقيد بها المشرع السلطة التقديرية للإدارة، بحيث تؤدي مخالفتها إلى

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 84 - 85.

<sup>3</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 101.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، المرجع نفسه، ص 102.



التأثير في مضمون القرار الإداري الصادر أو المراد إصداره، أما الإجراءات الثانوية فهي تلك الإجراءات التي لا تؤدي مخالفتها إلى تغيير مضمون وفحوى القرار، وتبقى مسألة تقدير خطوه مخالفتها وأثرها على الأفراد من اختصاص القاضي الإداري فهو الذي يكييفها ويفصل فيها حسب ما يراه مناسبا<sup>1</sup>، وزيادة على ذلك فإن القاضي الإداري لا يحكم بإلغاء القرار لتخلق ركن الشكل والإجراءات إذا كان استيفاء هذا الشكل أو الاجراء مستحيلا أو اذا كان الطاعن هو السبب في عدم استفادته من هذه الشكلية كتنازله عن حقه في الدفاع بإمتناعه عن الحضور للمجلس التأديبي مثلا أو إمتناعه عن الإدلاء بأقواله اثناء التحقيق<sup>2</sup>، وبهذا يشكل ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري ضمانا أساسية لحماية مبدأ الجدارة والمساواة في تقلد الوظيفة العامة.

### الفرع الثاني: الرقابة الداخلية

إن الرقابة الداخلية، تقع على مضمون القرار الإداري فهي تتناول العيوب التي تمس الأركان الموضوعية له وهي ركن السبب، والمحل، والهدف وهي عناصر تتصل بسلطة الإدارة التقديرية في كثير من الأحيان مما قد يؤثر على سلامة، وصحة القرار وبالتالي مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية.

### أولا: رقابة المحل أو عيب مخالفة القانون

يقصد بركن المحل عدم مخالفة الإدارة للقانون في إصدارها لقراراتها الإدارية، هذا و يعرف المحل بأنه " :المركز القانوني الذي تنتج إدارة مصدر القرار إلى إحداثه، الأثر الذي يترتب عليه يقوم مباشرة وفي الحال وهذا الأثر هو إنشاء حالة قانونية جديدة، أو تعديل في مركز قانوني قائم، أو إلغاءه".<sup>3</sup>

وما دام أن المحل هو الأثر القانوني المترتب على إصدار القرار الإداري فإن ترتيب آثار غير شرعية أيا كان المصدر مكتوبا أو غير مكتوب، هو مخالفة للقانون وتأخذ مخالفة القانون عدة صور<sup>4</sup>، ويشترط في ركن المحل أن يكون ممكنا أي أن يكون الأثر المتولى

<sup>1</sup>بديعة حداد، مرجع سابق، ص 385.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 89.

<sup>3</sup>بديعة حداد، مرجع سابق، ص 386.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 102-103.

عن القرار الإداري ممكنا من الناحية القانونية والواقعية، كذلك يشترط أيضا أن يكون المحل جائزا قانونا أي مشروعاً بمعنى ان يكون الأثر القانوني الناشئ عن القرار جائزا في ظل القواعد القانونية السارية وقت الصدور<sup>1</sup>.

#### أ\_ المخالفة المباشرة للقانون

تتحقق هذه الصورة من صور عيب مخالفة القانون عندما تتجاهل الإدارة القاعدة القانونية الملزمة لها تجاهلا كلياً أو جزئياً، وتتصرف على خلافها فتصدر أعمال تحرمه القاعدة القانونية، أو تمتنع على القيام بعمل توجبها، فتتصرف الإدارة هنا بعيداً عن القواعد القانونية كما لو كانت تلك القواعد غير موجودة، تتجاهلها عمداً أو سهواً لما اشتملت عليه تلك القواعد من أحكام، يكون جزاءه بطلان التصرف في الحالتين ويستوي أن تكون تلك المخالفات لقاعدة قانونية مكتوبة كنصوص الدستور والقوانين والقرارات التنظيمية واللوائح أو مخالفة لقاعدة غير مكتوبة كمخالفة قاعدة عرفية أو مبدأ من المبادئ العامة للقانون، أو حكماً قضائياً نهائياً.<sup>2</sup>

وقد تكون هذه المخالفة المباشرة عمدية، كأن يعمد الرئيس الإداري إلى تعيين موظف أو ترقية دون توافر شروط ذلك وهو على بينة من هذا، كما يمكن أن تكون المخالفة لعدم علم أو دراية مصدر القرار بوجود القاعدة القانونية.

وسواء وقعت المخالفة المباشرة بصورة عمدية أو دون دراية في صورة ايجابية أو سلبية فالنتيجة واحدة وهي بطلان القرار الإداري.<sup>3</sup>

ويطبق القضاء الإداري الجزائري هذه الصورة من حيث مخالفة القانون في العديد من أحكامه نذكر منها ما قضت به الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 15/05/1996 والذي جاء فيه: "حيث أن الإدارة ملزمة قانوناً بإعادة إدراج الموظف في سلكه بعد انتهاء مدة انتدابه (...). ومتى رفض القرار الاعتراف للطاعن بهذا الحق فإن

<sup>1</sup>بديعة حداد، المرجع السابق، ص 386.

<sup>2</sup>إبراهيم مباركي، (الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري - دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017، ص 375.

<sup>3</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 103 .

فصله عن العمل يعد مخالفا للقانون.<sup>1</sup> حيث أسست شرعية القرار الإداري على عدم مخالفته القانون.<sup>2</sup>

### ب - الخطأ في تفسير القانون:

يقصد بالخطأ في التفسير إعطاء القاعدة القانونية معنى غير المعنى الذي قصده الشارع، أو التفسير الذي لم يتجه إليه قصده، ذلك ان الإدارة هنا لا تنكسر للقاعدة القانونية أو تتجاهلها كما في حالة المخالفة المباشرة، انما تعطي القاعدة القانونية معنى غير المقصود قانونا، يرى القضاء أنه خاطئ ولا يتفق وإرادة المشرع.<sup>3</sup>

وقد يكون الخطأ في تفسير القاعدة القانونية متعمدا، أو مقصودا من قبل الإدارة بهدف التحايل على أحكام القانون وفي مثل هذه الحالات يختلط عيب مخالفة القانون بعيب الغاية حيث يلزم القاضي الإداري في حقيقة قصد جهة الإدارة من ذلك التفسير الخاطئ.

وقد يكون الخطأ في التفسير غير متعمد من الإدارة، وإنما يبرره غموض النص القانوني وعدم وضوحه، واحتمال تأويله إلى أكثر من معنى وهو الغالب في العمل.<sup>4</sup>

إن من شأن الرقابة القضائية على التفسير الخاطئ للقواعد القانونية أن يقطع الطريق على الإدارة لإمكانية استعمال القانون لتحقيق أغراضها غير المشروعة.<sup>5</sup>

### ت - الخطأ في تطبيق القانون:

ويقع خطأ الإدارة في تطبيق القانون عندما تصدر قرارا لا يستند إلى وقائع مادية، أو عند توافر تلك الوقائع دون أن تكون مستوفاة للشروط القانونية التي يتطلبها المشرع، ومن أمثلة القرارات التي لا يستند تطبيقها إلى واقعه مادية قرار إحالة الموظف على التقاعد بناء على طلبه، حيث يتضح عدم وجود واقعة الطلب إطلاقاً<sup>6</sup>، وبالمقابل فإن استناد الإدارة إلى

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 97.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> إبراهيم مباركي، مرجع سابق، ص 378.

<sup>4</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 98.

<sup>5</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 104.

<sup>6</sup> سميحة العقابي، المرجع نفسه، ص ص 104-105.

وقائع مادية ليس كافيا، فلا يكفي مثلا لصحة قرار الجزاء أن يكون الموظف قد اقتترف ما نسب إليه فحسب، بل يجب ان يشكل جريمة تأديبية تستوجب العقاب كما أن توفر شروط الترقية على سبيل المثال في المترشح ليس كافيا لإقرار الترقية حيث لابد من توفر المحل وهو وجود منصب شاغر ضمن مستويات الترتيب المعادل للتأهيل الجديد المتعين قرار الترقية إليه.<sup>1</sup>

وحرصا على استقرار المراكز القانونية طالما أن ذلك لا يتعارض مع مبدأ المشروعية، ولا يمس حق مشروعاً للأفراد، اقر القضاء فكرة إمكانية تحول القرار الإداري المعيب إلى محله من قرار معيب إلى قرار مشروع، إذا انطوى مضمونه على عناصر قرار صحيح، كما يجب مراعاة الظروف الإستثنائية حيث انه يصبح من الجائز تصحيح القرار، فما يعتبر باطلا في الظروف العادية يعتبر سليما في الظروف الاستثنائية.<sup>2</sup>

#### ثانيا :رقابة السبب

يقصد بالسبب، الحالة القانونية أو الواقعية السابقة على إتخاذ القرار، التي تحمل رجل الإدارة على إصداره، والتي يفترض مبدئياً أنها قائمة على سبب حقيقي، ويسير إتجاه القضاء في مراقبة سبب القرار الإداري إلى فحص للقرار بشقيه القانوني والواقعي من حيث مدى صحة التكليف القانوني والوجود المادي للوقائع على التوالي إلى جانب التوسع الجديد في مجال رقابة سبب القرار التأديبي ليطال جوانب الملائمة<sup>3</sup>.

فالرقابة على الوجود المادي للوقائع نعني بها معاينة والتأكد من الوجود الفعلي للحالة القانونية أو الواقعية التي بنت عليها الإدارة قرارها، فإذا كانت قائمة رفض القاضي الإداري الطعن لعدم التأسيس، أما إذا عاين عدم وجودها فعليا فإنه يصدر حكم بإلغاء القرار المطعون فيه لإنعدام سببه.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup>سميحة العقابي، المرجع نفسه، ص 106.

<sup>4</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 89.

أما الرقابة على التكييف القانوني للوقائع يقصد بها إدراج حالة واقعية ضمن دائرة فكرة قانونية، ولهذا تعد عملية مزدوجة ومختلطة تتمثل في تقدير الوقائع و الواقعة وتقدير القانون يمارسها القاضي الإداري كمرحلة ثانية رقابة على الوصف القانوني لهذه الوقائع، بمعنى الرقابة على الوصف القانوني الذي صبغته الإدارة على الوقائع<sup>1</sup>.

رقابة ملائمة سبب القرار وهي المستوى الثالث لرقابة القضاء الإداري على الوقائع المكونة لسبب القرار الإداري إذ تنصب رقابته في هذه الحالة على مدى التناسب بين الوقائع المكونة للسبب، ودرجة أهمية وخطورة القرار وهي مسألة تدخل في إطار السلطة التقديرية للإدارة حسب الأصل العام<sup>2</sup>.

ويقصد برقابة الملائمة أن يتحقق القاضي الإداري من مدى تناسب التصرف محل الرقابة مع الظروف، والاعتبارات المحيطة بكل من الإدارة والمتعاملين دون المساس بمبدأ الفصل بين السلطات، وبعبارة أخرى بحث ما إذا كانت خطورة القرار متناسبة مع أهمية الأسباب التي أدت إليه، وتظهر هذه الرقابة في مجال الوظيفة العمومية في مجال العقوبات التأديبية<sup>3</sup>.

### ثالثا: رقابة الهدف

إعتبر العميد هوريو الرقابة على الانحراف بالسلطة رقابة أخلاقية ما دام القاضي يبحث عن النية الخاصة والشخصية لمصدر القرار يتحفظ "De laubadere" بشأن هذا الموقف أساسا أن سوء النية ليست الحالة الوحيدة للانحراف بالسلطة ففي كثير من الحالات يأخذ هذا العيب بشكل الأعمال الخاطيء لإجراء مكان إجراء آخر، دون وجود سوء النية أو لا أخلاقية السلوك الإداري، وبشكل عام يعتبر القرار معيبا بعبء الانحراف بالسلطة اذا كان يستهدف غرض غير الغرض الذي من أجله منحت الإدارة سلطة إصداره، ويمكن إرجاع هذا العيب إلى الصور الآتية: <sup>4</sup>

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 91.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، ص 93.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 112-113.

### أ\_مجانبة هدف المصلحة العامة

إن المصلحة العامة وتحقيق مقتضياتها هي المبرر الرئيسي لمنح رجل الإدارة سلطة إصدار القرارات الإدارية، وعلى هذا فأى قرار يخرج عن هذا الهدف لتحقيق أهداف أخرى فهو قرار غير شرعي ومن أمثلة هذه الأهداف:

استعمال السلطة بقصد الانتقام.

تحقيق مصلحة شخصيه لمصدر القرار أو بغيره.

باستعمال السلطة لغرض سياسي.<sup>1</sup>

### ب\_مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف

إذا كان الاصل هو وجود غاية عامة تتقيد بها الإدارة عند إصدارها لقراراتها، وهي تحقيق المصلحة العامة بغض النظر عن طبيعة ونوع هذه المصلحة إلا أنه استثناء من ذلك قد يحدد المشرع للإدارة هدفا خاصا او غاية معينة يجب عليها مراعاتها، في قراراتها وإلا كانت مشوبة بعيب الانحراف بالسلطة و قابلة للإلغاء.<sup>2</sup>

وفي مجال الوظيفة العمومية تأخذ قاعدة تخصيص الأهداف عدة صور نذكر منها:

إستخدام سلطة نقل الموظفين بهدف توقيع عقوبة تأديبية عليه.

إستخدام الإدارة سلطة إلغاء الوظيفة بهدف فصل الموظف.

الإنحراف في استخدام سلطة إحالة الموظفين على التقاعد او الاستياداع.<sup>3</sup>

إذا ثبت هذا العيب ينجم عنه توقيع العقوبات المقررة قانونا على مصدر القرار وجاءت نص المادة 25 من الدستور على أنه " يعاقب القانون على استغلال النفوذ والتعسف في استعمال السلطة."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 113-115.

<sup>2</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 103.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص ص 103-104.

<sup>4</sup> مرسوم رئاسي رقم 422.20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

وهذا ما يشكل ضمانا قويا لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة من تعسف السلطة الادارية.

### المطلب الثاني: دور الرقابة القضائية في حماية التوظيف

إن الهدف من تحريك وتفعيل آلية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة هو الحفاظ على المصلحة العامة وحماية مبدأ الشرعية، والتأكد من توفرها في الأعمال الادارية، ان كفاية الرقابة القضائية وفعاليتها في تحقيق هدفها يظهر جليا من خلال السلطات التي يتمتع بها القاضي في مواجهة الإدارة، ومدى إلزامية القرارات القضائية التي يصدرها في مواجهة الإدارة، أيضا و كغيرها من الرقابة لا تخلو من القصور والمعوقات.

### الفرع الأول: مساهمة الرقابة القضائية في حماية مبادئ الالتحاق بالتوظيف

إن الوقاية السالفة الذكر لا يمكنها أن توفر حماية وضمن لمبادئ الالتحاق بالوظيفة على أحسن وجه، وذلك أن الرقابة الإدارية لا تؤمن الحياد والضمانات الكافية، لأن مصدر القرار أو التصرف الاداري قد يرفض الاعتراف بالخطأ وقد يجاريه رئيسه، وقد تكون للإدارة رغبة أو مصلحة من التحلل من القيود، وكما أنه ليس من مقتضيات العدالة ان تكون الإدارة حكما وخصما في وقت واحد، وتمثل الرقابة القضائية أقوى الضمانات الجدية والحاسمة لإقرار مبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة، اذ يمثل القضاء حصنا منيعا لحقوق الأفراد وحررياتهم من تعسف الإدارة بل وتعد تلك الرقابة الضمانة الفعالة لإحترام القانون وسلامه تطبيقه .<sup>1</sup> ويظهر هذا الدور وهذه المساهمة من خلال السلطات التي يتمتع بها القاضي الإداري في مواجهة الإدارة وكذا مدى استجابتها لما يصدر ضدها من قرارات قضائية.<sup>2</sup>

### أولا- حدود رقابة القاضي لمبدأ مشروعية التوظيف

من المعلوم أن الغاية من إصدار قرار إداري هي تحقيق الصالح العام، بما يضمن بالمقابل الحرص على احترام مبدأ الشرعية، ومن هنا جاءت ضرورة الرقابة القضائية على الأعمال الإدارية للتركيز على مدى سلامة وشرعية هذه الأعمال من الزاوية القانونية، بحيث

<sup>1</sup>ابراهيم مباركي، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 96.

إذا ما تم إكتشاف أي خروج عن نطاق الشرعية السائدة في الدولة، وذلك عن طريق التلاعب وعدم الالتزام بضوابط الإدارية المنصوص عليها قانوناً، وجب الغائها، أو تعديلها أو سحبها بحسب جسامه الخطأ المقترب من طرف المنتهك، ومحاولة إعادة الموقف إلى ما كان عليه سابقاً بقدر الامكان وجعله أكثر ملائمة واتفاقاً مع روح النصوص القانونية.<sup>1</sup> وتتجلى سلطات القاضي الإداري في استعمال وسائل الإثبات، سلطته في الرقابة على سبب القرار الإداري وسلطته في تقويم عمل الإدارة.

### أ\_ التكاليف بتقديم مستندات

إن الحق يتجرد من قيمته من الناحية العملية، إذا لم يستطيع صاحبه إثباته حيث لن يستطيع في هذه الحالة الانتفاع بثماره لذلك تحتل نظرية الإثبات أهمية كبيرة خاصة في المنازعات الإدارية بسبب انعدام التوازن العادل بين طرفيها. والأصل العام هو حرية القاضي الإداري وسلطته التقديرية في استعمال وسائل الإثبات حيث له أن يقدر بحرية كاملة ما إذا كان النزاع المعروض عليه يتطلب الالتجاء إلى وسائل الإثبات حيث له أن يقدر بحرية كاملة ما إذا كان النزاع المعروض عليه يتطلب الالتجاء إلى وسائل الإثبات، ام لم يكن الحكم فيه على حالته كما يقدر من جهة ثانية الوسيلة المناسبة لاستعمالها في الإثبات.<sup>2</sup>

وللإثبات وسائل عامة وهي التكاليف بالإيداع المستندات، واستنباط القرائن القضائية فأما التكاليف بتقديم المستندات فيها يقوم القاضي بتكليف الأطراف بإيداع بعض المستندات التي يقدر لزومها لتكوين اقتناعه ويباشر القاضي الإداري هذه الوسيلة بناء على طلب أحد الطرفين أو من تلقاء نفسه وتعتبر هذه الوسيلة من العلامات المميزة للدور الإيجابي للقاضي الإداري في المنازعات الإدارية.<sup>3</sup>

أما إستنباط القرائن القضائية فهي من المظاهر التي تؤكد كذلك دوره الإيجابي للقاضي الإداري في استنباط القرائن القضائية، وتشكل هذه القرائن وسيلة إثبات في غاية

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع السابق، ص 97.

<sup>3</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص ص 98-99.



الخطورة لأنها لا تمثل في أغلب الأحيان الحقيقة الكاملة، فبستطاعة القاضي أن يقع في غلط في استنباطه لهذه القرائن.

وتظهر أهمية هذه الوسيلة في الاثبات في أنها تمكن القاضي الإداري من تخفيف عبء الإثبات الواقع على المعني، وبالتالي تحقيق التوازن المفقود بينه وبين جهة الإدارة.<sup>1</sup>

### ب \_ الرقابة على سبب القرار الإداري

تمثل رقابة القاضي الإداري سبب القرار جانبا هاما من جوانب الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، بمقتضى رقابة سبب القرار يتدخل القاضي الإداري في بحث الأسباب والدوافع الموضوعية التي أدت الإدارة لإصدار قرارها مما يجعلها تراجع قرارها أكثر من مره قبل إصداره، ذلك انها تعلم ان القاضي الاداري لن يتردد في إلغاء قرارها إن لم تكن تستند في قرارها إلى أسباب دقيقة وجدية، هذا وتتحصر رقابة القاضي على مشروعية السبب في عنصرين هما الرقابة على الوجود المادي للوقائع، والرقابة على التكييف القانوني السليم لهذه الوقائع.<sup>2</sup>

سلطة القاضي في مراقبة ملائمة التكييف القانوني للوقائع حيث إذا كان الأصل والقاعدة العامة أن رقابة القضاء الإداري على قرارات الإدارات هي رقابة مشروعية فقط وترك أمر تقدير الملائمة لإدارة وحدها فإن هذه القاعدة طرأ عليها انشاء هام في مجال الرقابة على عيب السبب يتمثل في الرقابة على ملائمة سبب القرار الإداري<sup>3</sup>، والحقيقة أن توسيع رقابة القضاء الإداري لتشمل مراقبة الملائمة لا يمكن اعتباره خروجاً تاماً عن رقابة المشروعية لأن رقابة القاضي لمبدأ التناسب ما هي إلا صورة من صور مراقبة المشروعية القرار الإداري، حيث تصبح ملائمة التصرف شرطاً للمشروعية، وهذا ما فتحه الأمر-03 06 الرقابة الملائمة في مجال التأديب.

<sup>1</sup> شمس الدين بشير الشريف المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>2</sup> بديعه حداد، مرجع سابق، ص ص 391-392.

<sup>3</sup> شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 99.

## ت\_ سلطة تقويم عمل الإدارة

إن تمكين الموظف من حقوقه في مواجهة السلطة الإدارية لا يتوقف على مجرد صدور حكم بإلغاء القرار الإداري غير المشروع فقط بل يمتد إلى النظر إلى الهدف من الدعوى القضائية أي تمكين المتقاضي من حقه عن طريق توجيه أوامر الإدارة.

ونخلص بشأن سلطات القاضي الإداري ان الاتجاه الحديث قد وسع منها سواء في مجال الإثبات، أيضا المبدأ هو الطابع الحقيقي للمنازعات الادارية و حرية الاثبات أو في مجال رقابة ملائمة سبب القرارات الإدارية، بما يتيح التضييق من السلطة التقديرية للإدارة أو في مجال تقويم عمل الإدارة من خلال إمكانية توجيه أوامرها بهدف الحفاظ على المصلحة العامة ويبقى فقط على القاضي الإداري أن يثبت شجاعته وكفاءته من خلال الممارسة القضائية وذلك من أجل غرض واحد هو فرض تطبيق القانون وضمان الحقوق والحريات الفردية.<sup>1</sup>

## ثانيا -تنفيذ القرارات الإدارية

إن الغاية من اللجوء إلى القضاء واستصدار الأحكام القضائية هو تنفيذها والاستفادة من الحقوق التي تقررها، لذلك كان لزاما على الإدارة في حالة صدور قرار قضائي ضدها ان تلتزم بتنفيذه وإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور قرارها الملغي، فإذا قرر إعلان نتائج مسابقة مثلا لعدم مشروعيتها، وجب على الإدارة إما تعديل قرارها إذا كان مشوبا بعدم المشروعية الجزئية فقط، أما إذا كانوا قرار الإلغاء كليا فتبطل الإدارة المسابقة وتبطل معها بالتبعية عدد المناصب المالية لتلك السنة المالية.<sup>2</sup>

وإن إمتناع الإدارة يعد مخالفة للالتزام القانوني، مما ينجر عنه قانونا قيام مسؤولية الإدارة وتعويض الشخص طالب التنفيذ وذلك على أساس الخطأ المرفقي غير أن هذا الحل لا فائدة منه لأن التعويض لا يمكن أن يكون بديلا عادلا عن الوظيفة كما انه يجعل الموظف يتحمل أعباء دعوى ثانية هو في غنى عنها ،و لو كانت خصومته مع الخواص.

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، المرجع نفسه، ص ص 100-103.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 103.

ولكن قد أحسن المشرع عندما أقر الغرامة التهديدية كوسيلة لضمان تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية واحترام حرية الشيء المقتضى فيه.

### الفرع الثاني: معوقات الرقابة القضائية

رغم أهمية الرقابة القضائية في حماية النظام القانوني في الدولة، وضمان احترام مبدأ الشرعية، بما يحقق الحماية اللازمة، والفعالية لمبادئ الالتحاق بالوظيفة العامة، باعتبارهم ليسوا فقط مبادئ دستورية، بل من أهم المبادئ التي إبتكرها وقررها القضاء الإداري، تبقى هذه الرقابة رقابة محدودة وفي كثير من الأحيان غير قادرة على التصدي لحالات المخالفة والانتهاك.<sup>1</sup> وترجع الحالات التي تقف عائقا أمام السلطة القضائية لأسباب عديدة يمكن ذكرها وهي : قيد المطالبة بالقاضي لا يتحرك إلا بموجب دعوى، أيضا عائق السلطة التقديرية للإدارة، أيضا الاختصاص المقيد للقاضي، و القاضي الإداري غريب عن الإدارة التي يراقبها، أيضا قيد إلقاء عبء الإثبات على الموظف.

### أولا: قيد تحريك الرقابة القضائية

الرقابة القضائية لا تكون إلا بمناسبة طرح النزاع على القضاء، حيث لا بد من وجود دعوى مرفوعة طبقا للإجراءات المقررة في القانون، هذا يعني أن هذه الرقابة لا تشمل إلا أعمال الإدارة المتنازع فيها والتي تم طرحها على القضاء، ذلك أن القاضي الإداري وإحتراما لمبدأ الفصل بين السلطات، وبحكم إستقلاليته عن الإدارة يمنع أن يثير النزاع من تلقاء نفسه هذا إذا علم بالنزاع اصلا فكون القاضي بعيدا عن الإدارة يجعله وحتى لمجرد العلم غير عالم بخباياها إلا من خلال ما يعرض عليه من دعاوى من أصحاب الشأن.<sup>2</sup>

### ثانيا: السلطة التقديرية للإدارة

تكون سلطة الإدارة تقديرية حينما يترك لها بصدد علاقتها مع الافراد الحرية في ان تتدخل أو تمتنع، والحرية في إختيار وقت هذا التدخل وكيفيته وفحوى القرار الذي تتخذه،

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 196.

<sup>2</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 196.

السلطة التقديرية للإدارة تنحصر إذا في حرية التقدير التي يتركها القانون للإدارة لتحديد ما يصح عمله وما لا يصح عمله.

فالسلطة التقديرية للإدارة تتحرك وتتعد عندما يتخلف التنظيم القانوني عن تحديد عنصر، أو ركن، أو شرط، أو أكثر من عناصر التصرف القانوني الإداري، لذلك تقابلها وتوازيها فكره السلطة الإدارية المقيدة، والتي تتحقق عندما تتدخل قواعد أحكام التنظيم القانوني السابق والملزم لتنظيم التصرف القانوني بأسلوب وطريقة التحديد الكامل لكل عناصر واركاب التصرف بصورة آمنة وملزمة للسلطات الإدارية المختصة بهذا التصرف.<sup>1</sup>

ثم انه يصعب عمل تنظيم كل نشاط الإدارة قواعد تفصيلية لأن المشرع لا يستطيع توقع كل ما سيحدث من مواقف مقدما، فيعتمد على ترك المساحة لرجل الإدارة يتدخل من خلالها كلما اضطرته الضرورات، وفي مجال التوظيف تتمتع السلطة الإدارية سلطة تقديرية في تنظيم الوظيفة العمومية في المجالات التالية:

في عملية التعيين في الوظيفة العمومية.

في تسيير المسار المهني للموظفين العموميين.

في الفصل من الوظيفة.<sup>2</sup>

### ثالثا : بعد القاضي الإداري عن الإدارة التي يراقبها

إن من شروط المراقب أن يكون مطلعاً إطلاعاً كافياً على مقتضيات ما يراقبه، وتبعاً لذلك يتوجب على القاضي الإداري، أن يكون على إطلاع بمقتضيات الإدارة عارفاً بمهامها التي تنصب عليها هذه الرقابة، ذلك أن المعارف القانونية في الغالب غير كافية لمواجهة ما قد يعرض عليه من قضايا، وواضح أن ذلك هو حال القاضي الإداري الذي يفتقر إلى التخصص اللازم . كل هذا من شأنه أن يجعل القاضي عاجزاً أمام الإدارة التي كل السلطات والصلاحيات لممارسة مهامها، والتي كان جلياً بالقاضي تقويمها عند أي إخلال من طرفها بالنظر إلى مكانة القاضي كحامي للحريات والحقوق الأساسية للموظف في

<sup>1</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 108.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 109.

مواجهة امتيازات السلطة العامة، ولا سيما وأنه لم يبق أمام الطاعن مجال آخر لإستعادة حقه في الحصول على قدر من المساواة أمام هذه الامتيازات<sup>1</sup>.

#### رابعا :عبء الإثبات

إن المنازعات الإدارية، غالبا ما يكون مركز الموظف فيها مدعي والإدارة مدعى عليها، لذلك فإن عبء إثبات عدم مشروعية العمل الإداري يقع على الموظف، تطبيق لقاعدة" البيئة على من ادعى". وللإثبات الخصوصية في المنازعات الادارية، لإن الموظف المدعي يصطدم بمبدأ هام بحكم القرارات الإدارية وهو قرينة صحيحة، حيث أنها تصدر مستتمعة بقرينة السلامة وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك، كما تبرز صعوبة في الإثبات من جانب الموظف كونه يمثل الحلقة الضعيفة في المنازعات الإدارية ويفتقر إلى وسائل وأدلة الإثبات الكافية، بينما تمتلك الإدارة كل الأدلة، التي تجعلها في مركز أقوى من مركز موظف.<sup>2</sup>

#### خامسا:تقييد القاضي الإداري

إن طبيعة المنازعات الإدارية تجعل القاضي الإداري خجول ومتردد في مواجهة الإدارة حيث تجعله يضع حدودا لسلطاته في مراقبتها، مما يجعل سلطاته تقتصر في هذه الرقابة على التحقق من شرعية العمل الإداري المطروح أمامه، ولا يجوز له أن يتجاوز فحص الشرعية إلى رقابة الملائمة على خلاف الرقابة الإدارية مع ملاحظة ان الملائمة قد تكون في بعض الحالات عنصرا من عناصر الشرعية وعندها تخضع لرقابة القضاء، وهذا بعد التوسع القضائي في مجال رقابة الإدارة كما سبق، إلا أن هذا يبقى استثناء فقط، في حين تبقى الكثير من الحالات بدون رقابه تحكم الاختصاص المقيد للقاضي.

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 119.

<sup>2</sup>شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 116.

## الفصل الثاني: الضمانات الإدارية والعقائبة لحماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة

هذا وإذا كان حال القاضي الإداري عموماً هكذا، فكيف هو الحال بالنسبة للقاضي الجزائري الذي لم يبلغ بعد هذا التكريس القانوني وتبقى حالات تدخله ضيقه جداً ومحتشمة.

1

---

<sup>1</sup>سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 118.

### خلاصة الفصل:

وفي ختام الفصل الثاني الذي تناول تجسيد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا كونهما مبادئ دستورية على مستوى النصوص القانونية ، فإنه ولو بصفة غير مباشرة أولاهما الدستور أهمية بالغة في أعمالهما، إلا أنها تبقى أهمية نظرية إذا لم يصحبها تجسيد على المستوى العملي، لهذا حرص المشرع على توفير ضمانات رقابية من شأنها ضمان تطبيق هذه المبادئ وفرض احترامها على جهة الإدارة، وهذه الضمانات قد تكون إما إدارية أو قضائية فالأولى هي رقابة تمارسها هيئات إدارية والثانية هي رقابة تمارسها هيئات القضاء الإداري، والرقابة هي الركيزة الأساسية لضمان مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية.

نَائِمَةٌ

\_\_\_\_\_



## خاتمة:

أمست مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية أمور حتمية في تأطير و تنظيم عملية التوظيف وذلك بالنظر إلى أهميتها البالغة والمساهمة في شفافية وكفاءة تلك العملية وتوجيهها نحو تحقيق المصلحة العامة.

وتمثلت هذه المبادئ في مبدأ المساواة والجدارة فالأول يعتبر الأساس الذي تقوم عليه كافة الحقوق والحريات العامة، ومنها الحق في التوظيف بشكل متساوي دون تمييز بين الملحقين على أساس الجنس أو الدين أو العرق.

كذلك مبدأ الجدارة الذي يسمح بتولي أكفأ العناصر واصلاحها لوظائف الدولة مما يساهم في رفع كفاءة الجهاز الإداري ويقوده نحو تحقيق هدفه الأسمى وهو تحقيق المصلحة العامة الإدارية.

ولقد كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة بداية من الالتحاق بالوظيفة العمومية وصولاً لمختلف مراحل المسار المهني.

وسعت هذه الدراسة في بحث فعالية الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية مبادئ الالتحاق سواء تعلق الأمر بالضمانات الإدارية منها أو القضائية.

وحتى يمكن تحديد الإطار العام لهذا الموضوع كان لا بد من البدء بنقطة الأولى وهي ضبط مفهوم مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية وبيان مختلف مظاهرها وخصائصها وخاصة الضمانات الإدارية والقضائية الخاصة لهذه المبادئ.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يراد لهذه الخاتمة أن تكون ملخصاً لموضوع الدراسة بقدر ما يراد ان يتطرق فيها أهم النتائج المتعلقة بموضوع ضمانات مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا على النحو التالي:

إن الولوج إلى الوظائف العامة يخضع أساساً لمبدأ المساواة بين المواطنين أمام تولي الوظيفة العامة ويصادفه مبدأ التعيين طبق الكفاءة والجدارة.

يلعب مبدأ المساواة دورا هاما في عملية الالتحاق بالوظيفة العامة حيث هو حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره يستفيد معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية.

أنشأ المشرع هيئات وهيكل كل تناط بها مهمة تسليم شؤون الموظفين العموميين ومراقبة مدى احترام الإدارة مبادئ وأحكام وعلى رأسها مبدأ المساواة والجدارة في نقل الوظائف المختلفة.

ومن شأن هذه الهياكل حماية مبادئ الالتحاق وتعتبر حماية إدارية ناجحة.

أن دور القاضي الإداري في ضمان حماية مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية دور مهم وإيجابي سواء في الإثبات من خلال سلطته في تكليف الأطراف خاصة الإدارة بتقديم المستندات التي يراها ضرورية لتكوين اقتناعه وكذا سلطاته في استنباط القرائن القضائية يشكل ضمانة هامة للمواطن في مواجهة الإدارة صاحبه الصلاحيات والامتيازات.

مبدأ الجدارة هو معيار التمييز بين المواطنين في الالتحاق بالوظيفة العامة فلقد أصاب المشرع عندما وضع في الجدارة الأخلاقية شرط عدم وجوب التنافي الجزائي لسهولة إثبات عكس شرط حسن السمعة والأخلاق الذي يصعب إثباته.

أن كل النصوص الموضوعية رفقة الضمانات الإدارية والقضائية ما هي إلا لأجل هدف واحد هو تحقيق مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية وهي لا شك تقف جميعا لتكتمل بعضها إلا أنه يبقى على المشرع الاستمرار في الاتجاه الذي سطره لتحقيق ذلك الهدف ولعل هذه الاقتراحات تساهم ولو بنسبة ضئيلة في تدعيم ذلك الهدف .

بعد استعراض النتائج المتوصل إليها وبناء على أوجه القصور التي تطرقت إليها

الدراسة سابقا وجب تقديم الاقتراحات التالية:

تعديل نظام اللجان الادارية المتساوية الأعضاء حيث انه من شأن ترك الإدارة تتحكم في عمومية هذه اللجان أن يؤدي إلى استغلالها لأغراض تخدم مصالحها كذلك حالة تساوي الأصوات في هذه الحالة يكون صوت الرئيس مرجحا في ذلك الهدف الذي شرع من أجل

التساوي لأن الاصل هو الموازنة بين مصلحة الموظف والإدارة وليس التناهي بين هاتين المصلحتين.

\_وجب على المشرع جعل رأي لجنة متساوية الأعضاء ملزما في حالة ما إذا تظلم الموظف أمامها على قرار ترقيته مثلا.

حبذا لو أن المشرع يراجع حظر التمييز بين الجنسين في التوظيف حيث انه يجب ان لا يأخذه على إطلاقه بل ترك المجال الاستثناءات على هذه القاعدة وهذا لا يقول بمبدأ المساواة وذلك حفاظا على دور المرأة الاصيلي وهو تربية الاسرة وإعداد جيل جديد.

\_أيضا تكريس تطبيق مبادئ الوظيفة العمومية والحرص والرقابة على عدم الإخلال بأي مبدأ وفرض عقوبات على الجهة المخالفة لهذه المبادئ ووضع اجراءات رادعة تحد من سلطة الادارة وتعسفها.

\_وجب على المشرع الجزائري أن يؤهل القاضي الإداري لممارسة رقابة المشروعية على قرارات السلطة الإدارية وذلك بتلقيه تكوينا خاصا به يقربه من واقع الادارة ومتطلباتها يؤهله ليتولى الرقابة على أعمال الإدارة بكفاية وفعالية تقبل الفصل في المواد الإدارية.

\_حرصا على ضمان مبدأ الجدارة في نقل الوظائف العامة وضمان تكريسه وحمايته حبذا لو أن المشرع أقر في دستوره وإقرار جزاء لمن يخالفه.

قائمة المصادر

والمراجع

1- قائمة المصادر

أولاً : باللغة العربية

\_ القرآن الكريم.

\_ النصوص الرسمية

أ-الدساتير:

\_ دستور 1989، المنشور بموجب الأمر رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، ج ر، عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

\_ مرسوم رئاسي رقم 422.20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

ب- النصوص القانونية:

ب-1 الأوامر:

\_ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة (ج.ر عدد 46) .

ج- النصوص التنظيمية:

ج-1 المراسيم:

\_ المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.(ج.ر عدد3).

ج-2 القرارات:

\_ المنشور رقم 05، المؤرخ في 21 جانفي 2021، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، بعنوان سنة 2021.

## 2- قائمة المراجع :

### ● الكتب:

- \_ جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، د.ط، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
- \_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- \_ غريب مخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، ط1، مطبعة مكتبة اقرأ، الجزائر، 2013.
- \_ نجيب سعدي، الحياد في الوظيفة العامة، د.ط، دار بري للنشر والتوزيع الجزائر، 2021.
- \_ وجدي ثابت غبريال، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة كأساس للمسؤولية الإدارية، د.ط، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية، 1988.

### ● الرسائل والمذكرات الجامعية:

#### ● أ- أطروحة الدكتوراه:

- \_ إبراهيم مباركي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في القانون الجزائري - دراسة مقارنة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017.

\_ بوعلام طوبال، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث، تخصص نشاط إداري ومسؤولية إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2022.

\_ سميحة العقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون الإدارة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017.

#### ● ب- رسائل الماجستير

\_ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة بومرداس-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

\_ سميحة العقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2010.

\_ شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011.

\_ يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016.

#### ● المقالات

\_ السعيد مقدم، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعات في قطاع التوظيف العمومي، المدرسة الوطنية للإدارة، مجلة إدارة، ع02، المجلد 05، الجزائر، 1995.

- \_ أحسن غربي، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، مجلة النبراس للدراسات القانونية، ع 02، سبتمبر 2013، المجلد 04، الجزائر، 2019
- \_ أحسن غربي، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مجلة القانون، ع01، المجلد 10، الجزائر، جوان 2021.
- \_ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة، دراسة مقارنة، جامعة أسيوط، مجلة الدوريات المصرية، ع 34، 2019، الجزء الثاني، مصر، 2015.
- \_ أحمد حرير، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، مجلة القانون العام الجزائري والمقارنة، ع1، ماي 2022، المجلد الثامن، الجزائر، 2022.
- \_ إسماعيل نجم الدين زنكي، الوقاية الذاتية على أعمال الإدارة، مساهمتها وطرق تحريكها، جامعة جيهان السليمانية، ع04، المجلد 1، العراق، ديسمبر 2017.
- \_ أحمد بودربالة، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أهدافه وآفاق اصلاحه، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، جامعة البليدة2، مجله صوت القانون، ع01، المجلد السابع، الجزائر، ماي 2020.
- \_ بديدة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، جامعة الإخوة منتوري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، ع3، المجلد الخامس، الجزائر، سبتمبر 2020.
- \_ جمال قروف، المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، مجلة القانون والعلوم السياسية، ع01، جانفي 2012 المجلد 8، الجزائر 2022.
- \_ رضا مهدي، دور الهيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 01، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية، ع2، المجلد 50، الجزائر، جوان 2013.



- \_ سلوى تيشات، المسابقة كأداة الاحترام مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية الجزائرية- تحليل وآفاق، جامعة بومرداس، مجلة المعرفة، العدد 12، جوان 2012، المجلد 01، الجزائر، 2012.
- \_ عبد القادر دراجي، الرقابة القضائية على قرارات الضبط الإداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجله العلوم الانسانيه، ع2، المجلد 13، الجزائر، جانفي 2013.
- \_ عواد كيالي، حق الموظف في التظلم ضد القرارات التأديبية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، ع1، المجلد 06، الجزائر، جوان 2021.
- \_ محمد السيد، محمد الدماصي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي - حق المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة العلوم الادارية، العدد 03، مصر، 1973.
- \_ محمد ابراهيم كمال، عبد الله أحمد، الحق في تولي الوظيفة العمومية دراسة مقارنة، جامعة النيلين، جل الدراسات العليا، العدد 02، المجلد 615، السودان.
- \_ محمد شينون، دور مفتشية الوظيف العمومي في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293، جامعة البليدة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ع02، المجلد 11، الجزائر، سبتمبر 2020.
- \_ محمد قدوري تغريد، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، جامعة بغداد كلية القانون، مجلة العلوم القانونية، ع 01، حزيران 2017، المجلد 32، العراق، 2017.
- \_ محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العامة، دراسة قانونية تحليلية، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، العدد 02، أبريل 2022، المجلد 07، الجزائر، 2021.
- \_ مريم بنغضيفة، مبدأ المساواة في ولوج الوظيفة العمومية بين معيار الاستحقاق والتميز الإيجابي، مجلة المنظومة، عدد خاص، 2014، مجلد خاص، المغرب، 2014.
- \_ نورة زايد عبد الرحمن الشهدي، دورة تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية - رؤية استشرافية، جامعة أسيوط، كلية التربية، المجلة العلمية، ع06، يونيو 2021، المجلد 37، مصر، 2021.

— هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة - دراسة تطبيقية، كلية القانون الكويتية العالمية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع 12، الكويت، ديسمبر 2015.

• المحاضرات:

— مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017-2018.

• المواقع الإلكترونية:

— الإسكوا منظمة العمل الدولي، رابط الموقع /<https://www.urescwa.org/>

— أحمد أبو موسى، حديث لا أفضل لعربي على أعجمي، موقع موضوع ، رابط الموقع:  
[www.mawdoo3.com](http://www.mawdoo3.com)

— أساس التفاضل بين الناس، موقع إسلام ويب رابط الموقع:

[www.islamweb.com](http://www.islamweb.com)

— أمل المرشدي، عيب الاختصاص في القرارات الإدارية، موقع محاماة، رابط الموقع

[www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)

— آية الوصيف، بحث ودراسة قانونية حول مبدأ المشروعية، موقع محاماة نت، رابط

الموقع، [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)

— دور المصلحة العامة في العمل الإداري، رابط الموقع [www.almerja.com](http://www.almerja.com)

— مجلة سيدتي، الفرق بين العدل والمساواة، رابط الموقع

<https://www.sayidaty.net/>

— معجم المصطلحات الشرعية، رابط الموقع، [https://www.islamic-](https://www.islamic-content.com/)

[content.com/](https://www.islamic-content.com/)

— معجم المعاني الجامعة، رابط الموقع : <https://www.almaany.com/>

— معجم الوسيط، رابط الموقع <https://www.noor-book.com/>

— معنى الجدارة في معاجم وقواميس اللغة العربية رابط الموقع: [www.maajim.com](http://www.maajim.com)

# فائمة الملاحو

ملحق رقم 01: إستمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نموذج رقم (2)

الصورة

استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادة  
للإلتحاق برتبة .....

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة.....

رقم التسجيل:..... تاريخ التسجيل (إيداع الملف):.....

1-المعلومات الشخصية

- اللقب:.....الإسم:.....
- إبن(ة):.....و.....
- تاريخ الازدياد:.....
- مكان الإزدياد:.....
- الجنسية:.....
- الوضعية العائلية: متزوج(ة) نعم  لا  عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد: نعم  لا
- هل أنت من ذوي الإحتياجات الخاصة: : نعم  لا  أذكر طبيعة الإعاقة:.....
- مكان الإقامة: البلدية:.....الولاية:.....
- العنوان:.....
- رقم الهاتف:.....
- عنوان البريد الإلكتروني:.....
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: مؤدى  معفى  مؤجل  مسجل
- مرجع الوثيقة: الرقم:.....تاريخ الإصدار:.....

2- معلومات حول الشهادة (أوالمؤهل) المتحصل عليه \*

- تسمية الشهادة:.....
- الشعبة:.....التخصص:.....
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل):.....رقم:.....
- مدة التكوين للحصول على الشهادة: .....من ..... / ..... إلى ..... / ..... / .....
- المؤسسة المسلمة للشهادة:.....

\* اذكر المعلومات الخاصة بالشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

ملحق رقم 02: معلومات حول المسار المدرسي

3- معلومات حول المسار الدراسي

- تقدير الشهادة:.....
- الطالب الاول (major) في الدورة: السنة الدراسية:...../.....رقم الوثيقة:.....
- تاريخ الإصدار:...../...../.....من قبل:.....
- معدل المسار الدراسي ( كما هو مبين في كشوف النقاط السنوية أو السداسية ):

السنة	معدل السداسي		المعدل السنوي	المعدل العام (مجموع معدل السنوات)
	السداسي الأول	السداسي الثاني		
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

- علامة مذكرة نهاية الدراسة إن لم تكن محسوبة في معدل السداسي الأخير أو المعدل العام.....

4- معلومات حول التكوين المكمل للشهادة في نفس التخصص (ان وجدت)

طبيعة الشهادة	الشعبة	التخصص	المؤسسة المسلمة للشهادة	رقم الشهادة	تاريخ إصدار الشهادة	مدة التكوين		تاريخ الحصول على الشهادة أو تاريخ التسجيل في الدكتوراه			
						من	إلى	اليوم	الشهر	السنة	

ملحق رقم 03: معلومات حول الأشغال والدراسة المنجزة

5- معلومات حول الأشغال والدراسات المنجزة (إن وجدت)

المجلة أو الدورية المنشور بها			تاريخ النشر			طبيعة العمل أو الدراسة
التاريخ	العدد	الصفحة	السنة	الشهر	اليوم	

6- معلومات حول الخبرة المهنية (إن وجدت) \*

سبب إنهاء علاقة العمل	شهادة العمل أو عقد العمل		الفترة		الوظيفة أو المنصب المشغول	تسمية الإدارة أو المؤسسة ( الهيئة المستخدمة )
	التاريخ	الرقم	إلى	من		

7- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة: .....
- تاريخ أول تعيين: .....
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً: .....
- الصنف: .....
- الدرجة: .....
- مرجع موافقة الإدارة المستخدمة للمشاركة في المسابقة: الرقم: ..... التاريخ: .....
- صفة السلطة صاحبة الإمضاء: .....
- عنوان الإدارة: .....
- الهاتف: ..... فاكس: ..... البريد الإلكتروني: .....

أنا الممضي أدناه أصرح بشري في بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة وأتحمل كل تبعات عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

\* لا تؤخذ بعين الاعتبار فترات العمل غير المصرح بها على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.