

المحاضرة رقم 03: الإلتحاق بالوظيفة العمومية (المبادئ والشروط)

يخضع الإلتحاق بالوظيفة العمومية إلى ضرورة إحترام المبادئ الأساسية التي أكد عليها الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، بالإضافة إلى إستيفاء الشروط القانونية للتوظيف، وهو ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً: المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية:

تتمثل المبادئ العامة للإلتحاق للوظيفة العمومية في: مبدأ المساواة في الترشح للوظيفة العمومية ومبدأ الإستحقاق (الجدارة).

1) مبدأ المساواة في الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية:

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ العامة في القانون التي تمّ التأكيد عليها في مختلف المواثيق والإعلانات الدولية، فقد نصّ عليه إعلان حقوق الإنسان والمواطن الذي جاءت به الثورة الفرنسية عام 1789 من خلال المادة السادسة: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، وكلهم جديرون بالمناصب والوظائف العامة ..."، كما ورد أيضاً ضمن المادة 07 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 وكذا المادة 21 منه التي نصّت: " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد".

ولقد تضمنت الدساتير الجزائرية وتعديلاتها المختلفة إقرار مبدأ المساواة، فقد نصت المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولهم الحق في حماية متساوية ..."، وهو ما ترتب عليه التكريس الدستوري لمبدأ المساواة في الترشح للإلتحاق بالوظائف العامة من خلال نص المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين. يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم".

إنّ المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، تبنى بشكل صريح مبدأ المساواة في الترشح للإلتحاق بالوظائف العامة، فقد نصّت المادة 74 منه: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية"، وهو ما يتطلب

ضمان تكافؤ الفرص لجميع المترشحين وعدم التمييز أو الإقصاء لأي أساس عرقي أو سياسي أو أي شرط أو ظرف آخر بشكل مخالف لما تقتضيه الأحكام الدستورية والقانونية المقررة في هذا الشأن.

(2) مبدأ الإستحقاق (الجدارة):

يعتبر مبدأ الإستحقاق أو الجدارة من ضمن المبادئ الأساسية للتوظيف من خلال الإعتماد على معايير موضوعية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، حيث يتم إختيار الموظفين على أساس كفاءتهم وجدارتهم في المنصب، وهو ما أكدته المادة 81 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، حيث نصت: " يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الإختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو إختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الإستحقاق".

وقد تضمن المرسوم التنفيذي رقم: 194/12 المؤرخ في: 2012/04/25، الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، عدة تطبيقات لمبدأ الإستحقاق من خلال المواد 26، 27 و 28 في تحديد قائمة النجاح النهائي في مختلف المسابقات والإمتحانات التي يتم تنظيمها والتي تتم حسب درجة الإستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة، كما تتعدد طرق التوظيف لإختيار الأجدر لشغل المنصب شاغر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثانيا: شروط التوظيف:

طبقا لأحكام الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، يمكن تقسيم شروط التوظيف إلى شروط عامة تتعلق بكل أسلاك ورتب الوظيف العمومي، وهناك شروط خاصة قد تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة وتتعلق ببعض الأسلاك والرتب.

(1) الشروط العامة للتوظيف:

نصت المادة 75 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، أنه لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية: يشترط في المترشح لتولى الوظائف العامة أن يكون حاملا للجنسية الجزائرية، ولا يهم إن كانت أصلية أو مكتسبة كما حددها الأمر رقم: 86/70 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم، حيث يقتصر حق الترشح للوظيفة العمومية على من ينتمي للدولة وتربطه علاقة الولاء لإعتبرات تتعلق بالسيادة.

تجدر الإشارة إلى أنه بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 365/20 الذي يحدد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وشهادة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، نصت المادة 02 على عدم اشتراط شهادة الجنسية ضمن ملف التوظيف والإكتفاء بتقديم بطاقة التعريف الوطنية، والذي يندرج في إطار تبسيط الإجراءات الإدارية واستغلال قواعد البيانات المتعلقة بهذه الوثيقة.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية: ويقصد بها عدم حرمان المترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل والإقصاء من الوظائف التي لها علاقة بالجريمة، وهي العقوبات التكميلية التي نصت عليها 09 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري، وذلك في حالة المتابعة الجزائية في بعض الجرائم التي تنتهي بصدور حكم قضائي نهائي يقضي بعقوبة تكميلية تجرده من حقوقه المدنية.

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها: وتعني خلو شهادة السوابق القضائية من أحكام صادرة بشأنه لإرتكابه جناية أو جنحة تمنعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث يعود للإدارة سلطة تقدير هذه المسألة حسب طبيعة المنصب المراد الالتحاق به.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم: 365/20 الذي يحدد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وشهادة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، نصت المادة 04 على عدم اشتراط شهادة السوابق القضائية ضمن ملف التوظيف، حيث تتكفل الإدارة بالإطلاع عليها من خلال قاعدة البيانات المتعلقة بصحيفة السوابق القضائية لوزارة العدل، حتى تتخذ قراراً بشأنها وذلك قبل إعلان النتائج النهائية لمسابقات التوظيف.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية: وذلك وفقاً لأحكام القانون رقم: 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية، من خلال التواجد في وضعية قانونية إما بأداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها أو التأجيل لمبرر قانوني، والتي يتم إثباتها بوثيقة تسلمها السلطات العسكرية المختصة طبقاً للتشريع المعمول به.

وطبقاً لتعليمات الوزير الأول رقم: 273 بتاريخ: 2013/08/17، المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، تمّ إعفاء المترشحين من تقديم ما يثبت وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية عند إيداع ملف الترشح، على أن يتم تقديمها فقط في حالة النجاح في المسابقة لإستكمال إجراءات التوظيف، وذلك بهدف تخفيف الملفات الإدارية على المترشحين.

- أن تتوفر في المترشح شرط السن: نصت المادة 78 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أنه: " تحدد السن الدنيا للإلتحاق بوظيفة عمومية بثمانية

عشرة (18) سنة كاملة"، وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 194/12 المؤرخ في: 2012/04/25، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، فقد نصّت المادة 07 على تقدير هذا الشرط عند تاريخ إنتهاء التسجيلات في المسابقات، مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة.

وبذلك فقد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة على تحديد سن أدنى يختلف عن الشرط الوارد في المادة 78 من الأمر رقم: 03/06، فعلى سبيل المثال جاء في المرسوم التنفيذي رقم: 256/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية على توظيف بصفة مساعد تقني متخصص للمترشحين البالغ سنهم 21 سنة على الأقل عند تاريخ إجراء المسابقة.

- إستيفاء شرط القدرة البدنية والذهنية: نصّت على هذا الشرط المادة 75 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، والذي يتم التحقق منه بتقديم المترشح شهادة طبية تؤكد سلامته من الأمراض التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة.

وقد أولى المشرع الجزائري عناية خاصة لفئة المعاقين من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية التي تكفل لهم حق الإلتحاق بالوظيفة العمومية، من خلال تخصيص نسبة 01% من المناصب المالية لتوظيف الأشخاص المعاقين على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، كما أنه لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو إختبار أو إمتحان مهني في إطار تدريس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة.

- توفر المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها: جاء في المادة 79 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أنه: "يتوقف الإلتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين"، حيث يتعيّن على المترشح تقديم الشهادة أو المؤهل الذي يتوافق مع الرتبة المراد التوظيف فيها كما يحدده القانون الأساسي الخاص بها.

ففي الأسلاك المشتركة على سبيل المثال حدّد المقرر 27 المؤرخ في: 2019/12/30 قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، فالإلتحاق برتبة متصرف للحائزين على شهادة الليسانس، متصرف محلل للحائزين على شهادة الماستر ومتصرف رئيسي للحائزين على شهادة الماجستير، حسب الحالة وفي الفروع والتخصصات المحددة بموجب هذا المقرر.

2) الشروط الخاصة للتوظيف:

تتمثل الشروط الخاصة للتوظيف في: التحقيق الإداري والفحص المهني.

- **التحقيق الإداري:** نصّت المادة 77 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمّم، على أن القوانين الأساسية الخاصة وبالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك يمكن أن تضع إجراء التحقيق الإداري كشرط للإلتحاق بالوظيفة.

فقد نصّت المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم: 322/10 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، على توقف التعيين في أسلاك الأمن الوطني على نتائج التحقيق الإداري المسبق، وكذلك الشأن بالنسبة لأسلاك الجمارك، إدارة السجون، الحماية المدنية.

- **الفحص الطبي:** نصّت على هذا الشرط المادة 76 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمّم، والتي جاء فيها: " يمكن للإدارة عند الإقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"، فقد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة وبالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك شرط إجراء الفحص الطبي كشرط للإلتحاق بالوظيفة والتأكد من القدرة البدنية والذهنية للمترشح رغم وجود الشهادة الطبية في ملف التوظيف.

فقد نصّت المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم: 106/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، على ضرورة إجتياز المترشح بنجاح الفحص الطبي والنفساني المنظم من قبل إدارة الحماية المدنية.