

التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري

*Employment on the basis of competence in Algerian law*غربي أحسن¹¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، (الجزائر). ahcenegharbi4@gmail.com

تاريخ النشر: 2019.09.30

تاريخ القبول: 2019.08.10

تاريخ الإستلام: 2019.07.10

ملخص

تقوم الوظيفة العامة على مبدئين هامين هما: مبدأ المساواة في تولي الوظائف ومبدأ الجدارة ، غير أن مبدأ المساواة حظى بمكانة دستورية من خلال النص عليه صراحة في المادة 63 من دستور 1996 ، المعدل والمتمم خلافا لمبدأ الجدارة في الوظيفة العامة الذي لم يلق نفس الاهتمام من قبل المؤسس الدستوري الجزائري. إن اختيار الموظف على أساس مبدأ الجدارة يعني اختيار الموظف الكفء مما يضمن الاستمرار في الوظيفة العامة والاستفادة من امتيازاتها ، خصوصا المالية من خلال الترقية والتقييد بالتزامات الوظيفة، وإلا تعرض الموظف العام للفصل من الوظيفة ولاسيما في حال ثبوت عدم كفايته المهنية. الكلمات المفتاحية: الجدارة ؛ الترقية؛ المساواة؛ الموظف العام؛ الوظيفة العامة.

Abstract

The public service is based on two principles: the principle of equality and the principle of merit. The principle of equality occupies a place of pre-eminence with a view to its express consecration by Article 63 of the amended and accomplished Algerian Constitution.

But the merit principle, which means the assessment and assessment of the official's Was not imposed on the Algerian constituent despite its importance for the good continuity of the official in his employment, besides, his benefit of advantages related to the promotion and promotion, and if necessary his dismissal in case of insufficient self- Ability to work.

Keywords: Merit; Promotion; Equality; Public Servant; Public Service.

¹ المؤلف المرسل: غربي أحسن، الإيميل: ahcenegharbi4@gmail.com

مقدمة

أصبحت معظم النظم الوظيفية تعتمد في اختيار الموظفين على أسس موضوعية مبنية على القدرات والكفاءات التي يحوزها المترشحين لشغل الوظيفة العامة ومدى قدرتهم على تسيير وإدارة المرافق العامة، وذلك بإسناد المنصب للمترشح الذي يثبت جدارته وكفاءته خلال المسابقات التي تنظم أثناء التوظيف وترقية الموظف الكفء بغض النظر عن الأقدمية التي قضاه في المنصب أو الأقدمية التي يحوزها منافسيه ما دام اجتاز المسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحانات بكل جدارة وتفوق على منافسيه الأقدم منه في المنصب، غير أنه إذا ثبت أن الموظف سواء خلال فترة التجربة أو بعدها لا يمتلك الكفاءة والمؤهلات اللازمة لشغل الوظيفة العامة التي تقلدها، فإنه يفقد هذه الوظيفة.

يعتبر مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة من المبادئ الأساسية التي تكفل للإدارة اختيار أفضل الموظفين القادرين على تحمل المسؤولية في تسيير المرافق العامة على اعتبار أن المبدأ يجعل من الكفاءة والقدرة معياراً لاختيار الموظف العام، حيث أصبح المبدأ في وقتنا الحاضر آلية فعالة تبنتها معظم النظم القانونية المقارنة ومن بينها المشرع الجزائري.

و يتحقق مبدأ الجدارة من خلال الأخذ بأسلوب المسابقة العامة في التوظيف والترقية حيث تمنح المسابقة تكافؤ الفرص بين جميع المترشحين للمنصب الوظيفي مع استبعاد الموظفين غير المؤهلين لعدم كفاءتهم في شغل الوظيفة العامة. فما المقصود بمبدأ الجدارة وإلى أي مدى أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ في تولي الوظائف العامة والاستمرار فيها؟.

للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا هذا البحث إلى أربعة مطالب رئيسية، نعالج في المطلب الأول مفهوم مبدأ الجدارة وفي المطلب الثاني مظاهر مبدأ الجدارة في التعيين وفي المطلب الثالث مظاهر مبدأ الجدارة في الآثار المترتبة على التعيين وفي المطلب الرابع والأخير عزل الموظف بسبب عدم الكفاءة المهنية.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة

أخذت أغلب لتشريعات الوظيفية بالتوظيف على أساس الكفاءة ومنها المشرع الجزائري الذي يشترط في المترشح لتولي الوظائف العامة مجموعة من الشروط ولاسيما المتعلقة بالمؤهلات والخبرة المهنية ، كما نظم أساليب اختيار الموظفين ولاسيما أسلوب المسابقة مع توفير الضمانات لنزاهة وموضوعية هذه الأساليب. وعليه سنتطرق في هذا المطلب لمفهوم مبدأ الجدارة من خلال تعريفه وخصائصه (الفرع الأول) ثم التطرق لأنواعه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المبدأ وخصائصه

لتحديد مفهوم مبدأ الجدارة يقتضي التطرق لتعريفه وأهم خصائصه.

أولاً/ تعريف المبدأ: لم يعرف المشرع الجزائري مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة، غير أنه توجد العديد من التعريفات الفقهية منها: " يعتبر أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو

الجدارة"ⁱⁱⁱ، وهناك من عرفه بأنه: "ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم، وترفيعهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة، واخضاعهم للمسائلة الإدارية. كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء ، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز والمحابة والتميز في اختيار الأفراد."ⁱⁱⁱ

يمكن تعريف مبدأ الجدارة على أنه ذلك الأسلوب أو النظام الذي يمنح للإدارة فرصة اختيار الموظفين الأفضل والأجدر لتولي الوظائف العامة والاحتفاظ بها ويكون ذلك على أساس الصلاحية والكفاءة وليس على أساس المحابة والتي قد تنحرف بولاء الموظف لمصالح خاصة وشخصية على حساب المصلحة العامة للدولة، وهي تصرفات محظورة دستوريا.^{iv}

عرفت محكمة القضاء الإداري في مصر مبدأ الجدارة في مجال الترقية كالتالي: "الجدارة هي جماع من العناصر منها ما يتصل بالكفاية الفنية والكفاية الإدارية في الوظائف الرئيسية، وبالمواظبة، وحسن السلوك وبغير ذلك، وهذا من الملاءمات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها من هذه المحكمة ، ما دام خلا تقديرها من اساءة استعمال السلطة"^v. وعرفت المبدأ في حكم آخر لها بأنه: "الكفاية و الجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية والفنية ومنها ما يتصل بالمران والذكاء، والنشاط وحسن الاستعداد والعمل والاقبال عليه والتفرغ له والعناية به، ومنها ما يتصل بحسن السيرة وحسن السمعة غير ذلك من شتى العناصر والمقومات الأخرى التي تتجمع من الشخص مبدئيا على درجة المعرفة ، إلا أنها لا تعدو أن تكون عنصرا من عناصر المقارنة".^{vi}

يقصد بالكفاءة: "مجموعة من العناصر والصفات الذاتية في الشخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية، ومنها ما يتصل بالذكاء والنشاط وحسن السلوك وبغير ذلك من المقومات الأساسية للموظف"^{vii}. إن التعيين أو الترقية حسب الكفاءة لا يعني خرق مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، وإنما يعد إعمالا وتفعيلا له لأنه يركز على اختيار الأفضل من بين المترشحين أو من بين الموظفين الممنوحين فرصا متساوية من الناحية القانونية، ومن ناحية أخرى فإن مبدأ المساواة يدعم مبدأ التعيين حسب الكفاءة لأن المساواة لا تكون إلا بين المتساويين في نفس الظروف والشروط طبقا لقاعدة تماثل المراكز القانونية.

ثانيا/ خصائص نظام الجدارة في الوظيفة العامة: يتميز مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة بجملة من الخصائص أهمها:

1. جعل التعيين في الوظيفة العامة يتم على أساس الجدارة أي اختيار أصحاب المقدرة والكفاءة فقط، كما أن الترقيات يجب أن تتم هي الأخرى على أساس الجدارة، فالمقدرة هي وحدها أساس الالتحاق بالوظيفة العامة وهي دائما أساس الاستمرار فيها و الترقية من وظيفة عامة لأخرى.

2. 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 أساس اللون أو الجنس، وإنما يكون التمييز على أساس الجدارة والاستحقاق.^{viii}
3. يضمن مبدأ الجدارة دائمية الوظيفة بالنسبة للموظف، كما يضمن حياده السياسي والحزبي استنادا لمبدأ حياد الإدارة.
4. يعتبر نظام المسابقة في التوظيف والترقية القائم على اختيار الموظفين بحسب الجدارة والكفاءة أفضل الطرق لاختيار الموظفين لأنه يحقق المساواة بين المترشحين لشغل الوظائف من ناحية، فضلا عن ضمان اختيار أحسن العناصر لشغلها من ناحية أخرى.
5. إن مسألة تقدير صلاحية المترشحين لتولي الوظائف العامة يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة مدعومة بالأليات القانونية التي تضمن نزاهتها وحيادها، كما تتم الترقية على أساس الجدارة والكفاءة لا على أساس المحاباة أو الانتماءات.
6. يقتضي تطبيق مبدأ الجدارة الاحتفاظ بالموظفين في الوظيفة على أساس كفاءاتهم في أداء واجباتهم المهنية وبالمقابل يتم فصلهم على أساس عدم الكفاية المهنية.^{ix}

الفرع الثاني: أنواع الجدارة الوظيفية

يتضمن مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة صورا ثلاث يترتب على توافرها ثبوت الصلاحية والجدارة للشخص الذي وقع عليه الاختيار، وهي:

أولاً/ الجدارة الأخلاقية: تعتبر الأخلاق وحسن السمعة والسييرة الحسنة صفات ضرورية لشغل الوظائف العامة والمحافظة عليها، إذ عادة ما تسعى الإدارة العامة إلى اختيار العناصر البشرية التي تتمتع بالكفاءة وحسن الاخلاق حرصا على الارتقاء بالوظيفة العامة وتحقيقا للصالح العام^x، 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 والسييرة والآخر سلبي يتمثل في عدم سبق فصله من الخدمة العمومية وعدم تقييد حريته لارتكابه جريمة معاقب عليها.

نص المشرع الجزائري على المعيار السلبي في المادتين 75 المطعة 03 و 185 من الأمر 03/06 دون النص على المعيار الايجابي المتمثل 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^{xi} في المادة 31 فقرة 02، كما نص المشرع المصري على المعيارين الإيجابي والسلبي في المترشح للوظيفة.^{xii}

يتعين إبراز البعد الاخلاقي في شروط التعيين في الوظائف العامة وفي الترقية، إذ يستند البعد الحقيقي للتوظيف والترقية إلى القيم الاخلاقية، فلا يمكن تحقيق الكفاءة المهنية ما لم تكن هناك التزامات اخلاقية أثناء التوظيف^{xiii} تبرر قبول المترشح وبعد التوظيف تبرر استمرار الموظف في تقلد الوظائف وترقيته إلى رتب أعلى.

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 البدنية والعقلية والمعدية والعصبية، غير أن ذلك يعد أمرا في غاية الصعوبة، كما تتفاوت اللياقة الصحية من وظيفة إلى أخرى، وتثبت من خلال الشهادة الطبية المقدمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب مثل الطب العام وطب الصدر وطب العيون والأمراض العقلية^{xiv}، إلا أن هذا الشرط مرن ومتغير بحسب نوع لوظيفة المراد شغلها^{xv}.

أخذ المشرع الجزائري بالصلاحيات الصحية في قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 من خلال نص المادة 75 المطم 05 ، كما أخذ بها في تشريعات الوظيفة العامة السابقة أيضا^{xvi} ، إلا أن هذا لا يعني إقصاء شريحة المعاقين تماما من الوظيفة العامة^{xvii} والأمر نفسه بالنسبة للمشرع المصري طبقا للفقرة 05 من المادة 14 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 مع مراعاة المادة 13 من نفس القانون.

ثالثا/ الجدارة المهنية: تشترط القوانين والتنظيمات التي تحكم الوظيفة العامة توافر المؤهلات العلمية والفنية في المترشحين للوظائف العامة و الاستمرار فيها والترقية للأعلى من أجل كسب الرهانات المتعلقة بعصرنة الوظيفة العامة، وفي ظل وفرة الكفاءات الجامعية^{xviii} ، وهذه المؤهلات تختلف بحسب الوظائف المطلوب شغلها حيث تتوافر الصلاحية أو الجدارة المهنية من خلال:

- الجدارة العلمية أو المؤهل العلمي حيث نص على سبيل المثال المشرع في المادة 79 من قانون الوظيفة العامة على: "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين".

- الخبرة العلمية أو الخبرة المكتسبة نتيجة لطول الممارسة المقترنة أحيانا بالمواهب الذاتية للموظف العام أو المترشح للوظيفة العامة، فيشترط مثلا في الاستاذ الجامعي امتلاكه لمجموعة من الكفاءات المهنية مثل كفاءة التدريس، كفاءة تقويم الطلبة، كفاءات تكنولوجية، إذ يمكن سد أي نقص بخصوص هذه الكفاءات من خلال برامج التدريب بما يعود بالنفع والفائدة على التحصيل العلمي للطلبة والمنظومة التعليمية على حد سواء^{xix}.

نص المشرع الجزائري على شرط الجدارة المهنية في المادة 75 فقرة 06 من قانون الوظيفة العامة، إلا أنه جاء عاما عندما نص على المؤهلات المطلوبة في التوظيف ما جعل بعض النصوص الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تنص على المؤهل العلمي أو الخبرة المهنية في الالتحاق بالوظائف العامة^{xx} ، كما أن الإدارة ملزمة بمراقبة مدى توافر شروط الترشح للوظيفة العامة في المترشح، منها شرط المؤهل العلمي أو الخبرة العلمية وفي حال تبين لها تخلف شرط من الشروط المنصوص عليها في القانون ترفض إجراء المترشح للمسابقة في الآجال المحددة قانونا بموجب قرار إداري يكون خاضع لرقابة القضاء الإداري^{xxi}.

خلاصة القول أن الهدف من تحديد المشرع لشروط التوظيف هو أن يتولى الوظائف العامة من هم أكفاء وقادرين على تحمل المسؤولية وأعباء الوظيفة العامة، وهذا لا يتأتى إلا إذا كان الموظف العام ذو أخلاق وسلوك حسن^{xxii}.

المطلب الثاني: مظاهر مبدأ الجدارة في مجال التعيين في الوظيفة العامة

يخضع التعيين في الوظائف العامة لمبدأين أساسيين هما: مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، الذي كرسه المواثيق الدولية والدساتير الوطنية في أغلب دول العالم على اختلاف أيديولوجياتها وتوجهاتها مما يتوجب احترامه نصا وروحا^{xxiii}، و مبدأ الجدارة أو التعيين حسب الكفاءة وهو مبدأ متعارف عليه ضمن القوانين والتنظيمات التي تتعلق بالوظيفة العامة حيث تسند الوظيفة على أساس الكفاءة والفاعلية^{xxiv}، وتطبيق هذا المبدأ يعني:

- عدم الأخذ بالاعتبار الانتماءات السياسية للمرشحين للوظائف
- عدم الأخذ بالاعتبارات الاجتماعية والقربا والصداقة
- الاعتماد على الاختبارات التنافسية بين المرشحين أثناء التعيين أو حتى أثناء الترقية.

الفرع الأول: مظاهر مبدأ الجدارة في التعيين

تتجه معظم النظم الإدارية المعاصرة للأخذ بمبدأ الجدارة في الوظيفة العامة بل أن بعض الدول نص دستورها على المبدأ^{xxv}، كما أن النظم الوظيفية في الدول العربية تتجه نحو الأخذ به وتعميمه^{xxvi}، إذ يقصد به اختيار الموظف على أساس الكفاءة وبالتالي احترام الديمقراطية أو الفرص المتساوية للتعين من جهة و مراعاة الأساليب الفنية المتضمنة اختيار الموظفين من جهة ثانية، إذ تهدف هذه الطريقة إلى اختيار الموظف الذي تتوافر لديه المعلومات والخبرات والمؤهلات ومدى قدرته على توظيفها واستخدامها في مجال الوظيفة التي يشغلها^{xxvii}. وإذا كانت الشروط المطلوبة من طرف المشرع للترشح لتولي الوظائف العامة تساهم في وصول الأشخاص ذوي الكفاءة، إلا أنها تبقى قاصرة لوحدها في تحقيق ذلك ما لم تدعم بأساليب موضوعية تراعى فيها الدقة والنزاهة يتم على ضوءها اختيار الموظف الكفء، حيث تتعدد طرق اختيار الموظفين في النظم الوظيفية المقارنة، إذ يمكن إيجازها في إحدى الأساليب التالية:

أولا/ المسابقة: يقصد بها: "الطريقة الأساسية المتبعة في معظم البلاد في الوقت الحاضر حيث تعلن الدولة عن حاجتها لشغل الوظائف الخالية ببعض إداراتها ومصالحها ويتضمن الاعلان مواصفات الوظائف الخالية وشروط التأهيل المختلفة المطلوب توافرها في من يتقدم لشغل كل وظيفة مع تحديد مهلة معينة لتقديم طلبات مرفقا بها المستندات الدالة على استيفاء شروط شغل الوظيفة"^{xxviii}، ويقصد بها أيضا: "إجراء الاختبارات - التحريرية أو الشفوية أو الشخصية أو العملية - للراغبين في شغل الوظائف العامة، وذلك بغية التحقق من صلاحيتهم لشغلها،

على أن يرتب الناجحون في هذه الاختبارات على أساس درجات النجاح، مع التزام السلطة المختصة بالتعيين باحترام هذا الترتيب عند إصدار قرارها^{xxix}.

تعتبر المسابقة الطريقة الأفضل لاختيار الموظفين الجدد وأكثرها حيادا وعدالة^{xxx} لكونها تجمع بين الاستجابة لمقتضيات المرافق العامة التي تقتضي ضرورة اختيار أفضل العناصر من حيث الكفاءة ومتطلبات العدالة التي تستوجب ضرورة احترام المساواة المكرسة في المواثيق والدساتير والتشريعات أي التوازن بين تجسيد نظام الجدارة في مجال الوظيفة العامة وإتاحة الفرصة العادية والمتكافئة على أساس المساواة ولاسيما بين الجنسين لشغل الوظائف العامة دون التمييز بينهما^{xxxi}، لأن اختيار الموظفين في الدولة وتعيينهم لا بد أن يتم على أساس الاستحقاق والجدارة العلمية وليس على أساس القرابة والمحابة أو التمثيل السياسي.

كما لا يمكن أن نضمن الجدارة في التعيين إلا من خلال عملية المسابقة عن طريق الاختبارات والامتحانات لاختيار أفضل المترشحين للمناصب الوظيفية، وخصوصا إذا كانت المسابقة تشرف عليها لجنة محايدة تختلف كلياً عن الإدارة العامة التي لها صلاحية التعيين^{xxxii} ومنحت الضمانات الكافية التي توفر لها المصداقية والنزاهة والشفافية وتبعدها عن الشبهات والضغوطات أثناء تنظيمها للمسابقة وإعلان النتائج، إلا أنه تأخذ بعض الانظمة الوظيفية بالمسابقة على أساس الشهادة في التوظيف مع اشتراط الخبرة المهنية المكتسبة والابحاث والدراسات المنجزة من قبل المترشح للوظيفة مثل توظيف الاساتذة الجامعيين، ما يعني ضرورة الموازنة بين المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والمسابقة على أساس الشهادات حتى تكون المسابقة معيارا موضوعيا يقتضي إضفاء نوع من المرونة على أساليب الاختيار في الوظيفة العامة^{xxxiii}.

ثانيا/ الاختيار المطلق للإدارة أو الاختيار الحر: تملك الإدارة صاحبة التعيين في هذا الأسلوب سلطة تقديرية واسعة في اختيار من يشغل الوظائف دون التقيد بأي قاعدة محددة أو أي معيار باستثناء الشروط العامة المطلوبة في التوظيف، فهي لا تخضع في هذا النوع لأي رقابة، إلا أنه أسلوب قديم جدا يفتح المجال أمام الفساد الإداري نظرا لاختيار الموظفين على أساس الاعتبارات الشخصية والحزبية بعيدا عن الصالح العام^{xxxiv}.

ثالثا/ الاختيار على أساس الخبرة العلمية: تأخذ النظم الوظيفية بطريقة أخرى للتوظيف تعتمد على الخبرة العملية السابقة كمعيار لاختيار الموظفين، إذ تتم المفاضلة والاختيار بين المترشحين أنفسهم لشغل الوظائف الشاغرة على أساس مدة خبرتهم العلمية السابقة وتتم عادة في الوظائف التقنية^{xxxv}.

رابعا/ طريقة التدريب والاعداد المسبق للموظفين: يتم إعداد الموظفين من قبل المعاهد والمدارس الفنية المتخصصة إعدادا مسبقا ثم يتم تعيينهم بعد تلقهم تدريباً نظرياً وعملياً كافياً وذلك في حال ثبتت صلاحيتهم لممارسة تلك الوظيفة ويتم استبعاد من ثبتت عدم صلاحيته أي من يفتقد للكفاءة لتولي تلك الوظيفة، إذ من إيجابيات هذه الطريقة أنها تمنح فرصة كافية لتدريب الموظف نظرياً وعملياً لقيامه بأعمال الوظيفة العامة، إذ يتم في نهاية الأمر تثبيت ماعدا من ثبتت كفاءته وأثبت جدارته بالمنصب، إلا أنها طريقة مكلفة من حيث النفقات مما جعلها تنحصر في مجالات مهنية فقط^{xxxvi}.

خامسا/ طريقة الانتخاب: تعتبر هذه الطريقة ديمقراطية تعتمد على الانتخاب المباشر للموظفين من قبل الشعب أو غير المباشر من قبل أعضاء البرلمان باعتبارهم ممثلين للشعب^{xxxvii}، إلا أنها طريقة نادرة حيث تطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وتطبق في مصر بخصوص انتخاب عمداء الكليات مثلا، غير أن هذا الأسلوب قد يساء استعماله خصوصا إذا لم يحسن من له حق الانتخاب اختيار المترشح الكفاء ، كما يستمر ضغط الناخبين على الموظف المنتخب مما يؤثر على أداءه الوظيفي^{xxxviii}.

الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري من مظاهر مبدأ الجدارة في التعيين

حدد المشرع الجزائري شروط ضرورية يلزم توافرها في المترشحين لتولي الوظائف العامة حرصا منه على وصول الأشخاص ذوي الكفاءة والصلاحيات والقدرة لتولي الوظيفة العامة حيث أخذ المشرع بمبدأ الجدارة في التعيين^{xxxix} من خلال العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية، منها:

- نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133^{xl} على مبدأ الجدارة في التوظيف من خلال النص على التوظيف عن طريق المسابقة بالاختبار والمسابقة على أساس الشهادة أو بهما معا في المادة 26، كما نص على حسن السيرة والأخلاق واللياقة البدنية في المادة 25 منه.

- نص المشرع الجزائري في المرسوم 85-59 على مبدأ الجدارة في التوظيف من خلال:

- المادة 31 حددت شروط التوظيف ومنها شرط اللياقة البدنية والذهنية، وشرط المؤهل العلمي.
- المادة 34 نصت على طرق اختيار المرشحين للوظيفة وذلك من خلال النص على المسابقة بالاختبار وعلى أساس الشهادة والامتحان أو الاختبارات المهنية
- المادة 38 نصت على الملف الذي يقدمه المرشح والذي يثبت فيه الشروط السابقة.

ونص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03^{xli} و النصوص التطبيقية له على مبدأ الجدارة ، من خلال المواد: المادة 74 والتي نصت على مبدأ المساواة في تولى الوظائف ولا تكون هناك مساواة إلا بين من هم في مراكز متماثلة، المادة 75 التي حددت شروط التوظيف حيث تضمنت العديد من الشروط منها ما يتعلق بالجدارة مثل القدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المطلوب شغلها، واشترطت المادة 79 الالتحاق بالرتبة يتوقف على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين و المادة 80 التي نصت على التوظيف على أساس مبدأ الجدارة من خلال تحديد طريقة اختيار المترشحين من خلال إجراء المسابقة على أساس الاختبارات واعتبرتها هي القاعدة والمسابقة على أساس الشهادات في بعض القطاعات، ونصت المادة 81 على طريقة إجراء المسابقة وإعلان النتائج والتي تسهر عليها لجنة محايدة.

- تخلى المشرع عن الشروط الخاصة في التوظيف مثل الأولوية في توظيف المجاهدين.

أخذت أغلب المراسيم المطبقة للقانون الأساسي للوظيفة العامة الحالي بالتعيين على أساس الجدارة من خلال اشتراطها التوظيف بالمسابقة كأصل عام وفي بعض الحالات الترقية بالجدارة حيث نتطرق على سبيل المثال للمراسيم التالية:

1. نصت المادة 39 من مرسوم رئاسي 221-09 مؤرخ في 24-06-2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين على الشروط المطلوبة في التوظيف ومنها التأهيل العلمي وإتقان لغتين أجنبيتين على الأقل واللياقة البدنية... ونصت المادة 40 على طرق التوظيف وفي بدايتها طرق المسابقة على أساس الاختبارات، ثم الامتحان المهني، الشهادات... وبينت المادة 42 كيفية إجراء المسابقة وإعلان النتائج.
2. نصت المادة 18 من مرسوم تنفيذي 04-08 مؤرخ في 19-01-2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية على التوظيف على أساس الشهادة من خريجي المدرسة الوطنية للإدارة ثم المسابقة على أساس الاختبار من بين الحائزين على ليسانس، ثم الامتحان المهني، ونصت المادة 30 على التوظيف على أساس المسابقة بالاختبارات ونفس الشيء في الترقية، المادة 39 والمادة 40، 119، 107، 67، 57 كل هذه المواد نصت على التوظيف والترقية على أساس الاختبار.
3. مرسوم تنفيذي 93-09 مؤرخ في 22-02-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين: حيث نصت المواد 29، 34، 35 على التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار واستثناء على أساس الاختبار المهني.
4. مرسوم تنفيذي 238-09 مؤرخ في 22-07-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية: حيث نصت المادتين 22، 30 على التوظيف أو الترقية على أساس الاختبارات.
5. مرسوم تنفيذي 239-09 مؤرخ في 22-07-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالطاقة والمناجم: حيث نصت المادة 04 على شرط الشهادة والمؤهّل في التوظيف ونصت المواد 19-21-31-32 على المسابقة على أساس الاختبارات في التوظيف، ونصت المادتين 20-21 على أساس الشهادة.
6. مرسوم تنفيذي 240-09 مؤرخ في 22-07-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك النفسانيين للصحة العمومية: حيث نص على التوظيف على أساس الاختبارات في المواد 21-32.
7. مرسوم تنفيذي 241-09 مؤرخ في 22-07-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران: حيث نص على التوظيف والترقية على أساس الاختبار في المواد 23-25-39-53.
8. نص مرسوم تنفيذي 308-09 مؤرخ في 23-09-2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصناعة وترقية الاستثمارات على التوظيف والترقية على أساس الاختبارات في المواد 20-22-32-33.

9. نص مرسوم تنفيذي 377-09 مؤرخ في 16-11-2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالديوان الوطني للإشارة البحرية على التوظيف والترقية على أساس الاختبارات في المواد 24-26-36-38-44.

10. نص مرسوم تنفيذي 391-09 مؤرخ في 22-11-2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المتعلقة بالأشغال العمومية على التوظيف والترقية على أساس الاختبارات في المواد 23-25-35-37-43.

و نصت المادة 03 من القانون 01-06 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه^{xlii} على مبدأ الجدارة في التوظيف حيث أكدت على وجوب مراعاة النجاعة والمعايير الموضوعية في التوظيف مثل الجدارة والانصاف. كما بين المرسوم التنفيذي^{xliii} 12-194 طرق اختيار الموظفين معتمدا على أسلوب المسابقة والامتحانات والفحوص المهنية، وبخصوص المسابقة أخذ بنوعين هما: المسابقة على أساس الاختبار والامتحان كقاعدة عامة والمسابقة على أساس الشهادة كاستثناء ولاسيما بخصوص الاعوان المتعاقدين، والاعوان الذين يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الادماج المهني أو الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، إلا أنه اشترط في الصنفين استيفاء الشروط المطلوبة في الترشح للتوظيف المراد شغلها بما فيها شرط الكفاءة، كما أخذ المرسوم بأسلوب التوظيف على أساس الانتداب لمستخدمي المؤسسات العمومية الاقتصادية أو المؤسسات العمومية الذين يثبتون الكفاءات التقنية المؤكدة مع ضرورة استيفائهم لباقي شروط ومؤهلات الترشح للتوظيف بإحدى الرتب المنتمية إلى الفوج^{xliv} "أ" والمحددة في المادة 08 من قانون الوظيفة العامة.

وعالج هذا المرسوم ثلاثة نقاط رئيسية تتمثل في:

1/ قرار تنظيم المسابقات على أساس الاختبار والامتحان والفحوص المهنية بالإضافة إلى المسابقة على أساس الشهادة: حيث يتم الاعلان عن تنظيم المسابقات على أساس الاختبار والامتحان والفحوص المهنية أو على أساس الشهادة بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العامة إذا كانت المناصب الشاغرة ضمن الاسلاك المشتركة أما إذا كانت ضمن الاسلاك الخاصة فيصدر القرار عن الوزير المعني بالقطاع، إلا أنه يتعين في الحالة الثانية أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية^{xv}.

يوضح القرار المتضمن تحديد إطار تنظيم المسابقات^{xvi}، الاسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الاختبار والامتحان والفحوص المهنية والتي يلتحق بها على أساس الشهادة، كما يتضمن عدد الاختبارات ونوعها ومعاملاتها ومدة الاختبارات وعلامات القبول وعلامات الاقصاء ويحدد برنامج المسابقة بأنواعها المذكورة اعلاه دون المسابقة على أساس الشهادة.

كما يتعين أن يحدد القرار الإداري المذكور أيضا معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة والتنقيط المخصص لها مع ضرورة مراعاة عدة عوامل تتعلق بملاءمة مؤهلات التكوين الخاص بالمترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المترشح لها، تكوين مستوى اعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة، الاعمال

والدراسات المنجزة من قبل المترشح والخبرة المهنية التي اكتسبها في التخصص، تاريخ الحصول على الشهادة ونتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء التي تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين وعضوان ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة^{xlvi}.

2/ قرار أو مقرر فتح المسابقة: سواء كانت المسابقة عن طريق الاختبار أو الامتحان أو الفحوص المعنية أو على أساس الشهادة، يتعين صدور قرار إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية يوضح كيفيات تطبيق القرار المتضمن الإطار التنظيمي للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية طبقاً للمادة 10 من المرسوم التنفيذي 194-12 السابق ذكره، ويبلغ للمصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال أجل أقصاه 05 أيام من تاريخ توقيع القرار لإبداء الرأي المطابق من قبل المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة خلال أجل أقصاه 07 أيام وإلا اعتبر الرأي المطابق إيجابياً^{xlvi}، كما يتعين إشهار القرار المتضمن فتح المسابقة على أساس الامتحان أو الفحوص المهنية أو الشهادة في أجل أقصاه 07 أيام من تلقي الرأي المطابق حيث حددت المادة 12 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه آجال وكيفية إشهار القرار المتضمن فتح المسابقة.

3/ إجراء المسابقة بأنواعها وإعلان النتائج والطعون ضد الإجراءات أو النتائج: تحدد اللجنة المختصة برئاسة السلطة المختصة بالتعيين قائمة المترشحين المقبولين وقائمة المرفوضين للمسابقات بأنواعها، وذلك بعد استيفاء جميع الشروط والإجراءات والأجال المحددة في المواد: 13، 14، 15، 16 من المرسوم المذكور أعلاه مع إمكانية الطعن في القائمة، كما يتعين على السلطة صاحبة التعيين إجراء المسابقة في أجل أقصاه أربعة 04 أشهر مع إمكانية تمديد لها لشهر إضافي من قبل الوزير المعني، يحسب الأجل من تاريخ الحصول على الرأي المطابق، وإلا اعتبر قرار فتح المسابقة باطلاً.

ومن أجل ضمان النزاهة والحياد يتم إسناد المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويناً في التخصص، تحدد قائمة المؤسسات بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بخصوص مسابقات الأسلاك المشتركة وبقرار من الوزير المعني في ما يخص الأسلاك الخاصة، في الحالتين يتم أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات المعنية قبل صدور قرار تحديد المؤسسات طبقاً للمادة 19 من المرسوم المذكور أعلاه.

يتولى مسؤول المؤسسة التي تكون مركز امتحان ضمان السير الحسن للمسابقة من خلال اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات التي حددتها المواد: 20، 21، 22 من المرسوم التنفيذي 194-12.

وحددت المادة 23 من المرسوم التنفيذي 194-12 علامة النجاح وعلامة الإقصاء حيث يعتبر ناجح من تحصل على علامة تساوي أو تفوق 10 من 20 وحدد النقطة الإقصائية بأقل من 05 من 20، وعليه المترشح الذي حصل على علامات أكثر من 10 من 20 وحصل على علامة تقل عن 5 من 20 يعد راسباً لحصوله على نقطة إقصائية رغم العلامات الأخرى الممتازة.

تتولى لجنة تتكون من مسؤول المؤسسة أو مركز الامتحان أو ممثله وممثل السلطة صاحبة التعيين أو السلطة الوصية ومصححين ، تحديد قائمة المترشحين الناجحين في اختبارات القبول الكتابية، وتُنشر القائمة في مركز الامتحان والإدارة المعنية أما إذا كانت المسابقة تقوم على اختبارات وامتحانات وفحوص مهنية شفوية فإن اللجنة التي تحدد قائمة القبول النهائي للناجحين تصبح تحت رئاسة السلطة التي لها صلاحية التعيين أو الوصية بدلا من مسؤول المؤسسة أو مركز الامتحان الذي يرأس اللجنة في الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية الكتابية، كما تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل يساوي 10 من 20 على الأقل ودون الحصول على علامة اقصائية، وتتولى تحديد قائمة الناجحين النهائية لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل عن إحداهما، رئيسا للجنة
- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، عضوا
- مصححين (02) للاختبارات ، عضوين.

أما بخصوص قائمة الناجحين النهائية في المسابقة على أساس الشهادة فتحدد حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة من قبل لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل عن إحداهما، رئيسا للجنة
- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، عضوا
- عضو من لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194.

يتعين على اللجان المذكورة اعلاه إعداد قوائم احتياطية إلى جانب القوائم الاصلية للناجحين، يتم تحديدها حسب درجة الاستحقاق، يتم اللجوء إليها لاستبدال الناجحين المتخلفين عن الالتحاق بالمنصب خلال أجل أقصاه شهر 01 واحد من تاريخ تبليغ المعني بقرار التعيين والقبول في المنصب.

ما يمكن استخلاصه من النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالوظيفة العامة في الجزائر أنها اخذت بمبدأ الجدارة في التوظيف، يظهر ذلك من خلال اشتراط المؤهلات العلمية ضمن شروط التوظيف وهو ما يمنح فرصة للكفاءات، واشترطت النصوص أيضا أن يتم اختيار الموظفين على أساس المسابقات كقاعدة عامة والتي تتجسد في إحدى الصور التالية:

- المسابقات عن طريق الاختبارات والامتحانات وفيها تبرز جدارة المعني بالتوظيف عن طريق إجراء اختبار والحصول على أفضل العلامات ويعلن في المنصب الحاصل على أفضل العلامات في الامتحان أو الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة المتحصل عليها وفيها تظهر كفاءة المترشح للوظيفة وصلاحيته لها عن طريق تقديم المترشح الحائز لأعلى الشهادات العلمية.
- المسابقة عن طريق الامتحان المهني " الفحوصات المهنية".

المطلب الثالث : مظاهر مبدأ الجدارة في الآثار المترتبة على التعيين في الوظائف العامة

يترتب على تعيين الموظف في منصبه منحه جملة من الحقوق تقابل أعباء الوظيفة العامة الملقاة على عاتقه، ولعل أهم الحقوق والامتيازات التي يستفيد منها الموظف العام، الترقية نظرا لما لها من آثار مادية ومعنوية للموظف، ولاتصالها بفكرة مساره المهني ولاسيما في الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة، كما تساهم الترقية في تحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر طمعا في تقلد مناصب أعلى مع اكتسابه خبرة مهنية^{xlx}، إذ يتعين أن يثبت الموظف جدارته للاستفادة من الامتيازات، كما يتعين عليه أيضا أن يؤدي واجباته بجدارة ليتفادى الفصل من الوظيفة العامة بسبب عدم الكفاءة المهنية وفق ما سنبينه في المطلب الرابع.

نتطرق في هذا المطلب لمظاهر مبدأ الجدارة من خلال الآثار المتعلقة بحقوق الموظف (الفرع الأول) ثم مظاهر المبدأ من خلال الآثار المتعلقة بالالتزامات الملقاة على عاتق الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار المتعلقة بالحقوق الخاصة بالموظف

يقتضي تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة تنظيم دورات تكوينية وتأهيلية للموظفين لأن شرط الكفاءة والمؤهل المطلوب في التعيين لا يعني بالضرورة فاعلية الموظف في التنفيذ، لذا تقوم الإدارة قصد تكوينهم وتأهيلهم وتحسين مستواهم وترقيتهم لممارسة مهام عليا، ببرامج تكوينية^l، كما أن الموظف العام مطالب بتفجير طاقاته الابداعية الكامنة بداخله وتوظيفها في خدمة المرفق العام، إلا أنه قد يحتاج إلى تدخل المسؤول الإداري بالكشف عن قدراته وكفاءته عن طريق منحه حوافز^{ll} وجوائز تشجيعية أو ترشيحه لنيلها كمكافئة لجدارته في أداء الالتزامات الوظيفية مثل حافز التميز العلمي الذي نص عليه المشرع المصري في المادة 39 من قانون الخدمة المدنية سنة 2016 والذي يمنح للموظفين حاملي الشهادات الجامعية، غير أن أهم الآثار الإيجابية للمبدأ على الموظف تتمثل في الامتيازات المالية والترقية في الدرجات والرتب وتقلد مهام قيادية في السلم الوظيفي.

أولا/ أثر الجدارة على الامتيازات المالية: تتمثل الامتيازات المالية للموظف في الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.

1/ مضمون الامتيازات المالية الخاضعة لنظام الجدارة: إن إثبات الموظف لجدارته في الوظيفة العامة يمنحه امتيازات مالية مثل منحة المردودية وتحسين الأداء أما في حال عدم إثبات جدارته فإنه قد يحرم من هذه العلاوات إذا قدم في حقه تقرير يؤكد ضعف الأداء المقدم من قبله أثناء تأدية مهامه الوظيفية، كما قد يحرم من جزء منها إذا قدرت الإدارة ذلك نتيجة لغياب جدارته.

إن إثبات الموظف لجدارته في العمل والقيام به على الوجه الأكمل يعني حصوله على الراتب كاملا والذي يتكون من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات^{lll} أما في حالة الغياب والتأخير فإنه يتعرض لعقوبة الخصم من الراتب لأن الراتب هو مقابل قيام الموظف بالالتزامات القانونية الأساسية.

2/ موقف المشرع الجزائري: اخضع المشرع الجزائري الموظف العام طيلة مساره المهني لتقييم مستمر ودوري يقوم به الرئيس الإداري حيث يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة خاضعة لسلطة تقديرية من قبل

الإدارة، إذ الهدف من هذا التقييم المستمر هو منح الموظف امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء بالإضافة إلى الترقية والحوافز التشجيعية طبقا للمادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العامة، بالرغم من العيوب والنقائص التي تشوب هذا الأسلوب في التقييم^{liii}، كما أن الواقع يدل على أن النقطة الممنوحة للموظفين ليست معيارا مميزا بين الكفاءات، إذ غالبا ما تمنح نقاط عالية وممتازة لجميع الموظفين. مما يمكنهم من الترقية في الدرجات والرتب دون توافرهم على الكفاءة اللازمة لشغل المنصب الأعلى^{liv}.

وطبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي^v رقم 19-165، يخضع الموظف أثناء مساره المهني إلى تقييم متواصل ودوري من طرف المسؤول الإداري، يهدف هذا التقييم إلى تقدير مؤهلات الموظف المهنية وفق للمناهج المعتمدة في التقييم، إذ حددت المادة 05 من المرسوم المذكور اعلاه معايير التقييم والمتمثلة في:

- احترام الواجبات العامة والواجبات القانونية الأساسية من خلال تنفيذ الموظف للمهام الموكلة له، والتزامه بالانضباط والامانة وعدم التحيز بالإضافة إلى التزامه باللباقة في التعامل مع محيط العمل.
- الكفاءة المهنية من خلال التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة، وقدرة الموظف على حل المشاكل، وقدرته على التعبير بالشكل الكتابي والشفوي، بالإضافة إلى قدرات الموظف في الابتكار والتكيف مع الاوضاع واستباق الأمور.
- الفاعلية والمردودية في تحقيق أهداف الوظيفة والفاعلية في تأدية المهام الموكلة إليه و في الآجال المعقولة وبشكل فعال.
- كيفية الخدمة حيث يتعين أن يعمل الموظف في روح الجماعة وأن تكون له قدرة في التواصل مع روح المبادرة والحركية.

- كما يمكن أن تتضمن النصوص الخاصة بمعايير أخرى للتقييم بالنظر إلى خصوصية بعض الأسلاك^{lvi}.
- ثانيا/ أثر مبدأ الجدارة على الترقية: تعتبر الترقية المثال الحي بالنسبة لمبدأ الجدارة بعد التعيين في الوظيفة العامة، إذ يقصد بها: "أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها، ويترتب عن ذلك زيادة المزايا المادية والمعنوية وزيادة اختصاصاته الوظيفية"^{lvii}، كما يقصد بها: "الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك"^{lviii}.

تملك الإدارة سلطة تقديرية بخصوص الترقية شرط أن لا تنحرف بالسلطة في إصدارها لقرار الترقية الذي يتعين أن يكون خاليا من باقي عيوب المشروعية^{lix}، إذ بالرجوع للمرسوم التنفيذي 19-165 السابق ذكره نجد أنه جعل الترقية من أهم أهداف نظام تقييم الموظف حيث نصت المادة 14 على أربعة أهداف للتقييم منها الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة على أساس الاختيار، بالإضافة إلى المنح والتعويضات الخاصة بالمردودية وتحسين الأداء ومنح الاوسمة الشرفية و المكافآت.

و تتنوع الاساليب المعتمدة في الترقية، فقد تكون الترقية على أساس الاقدمية أو على أساس القدرة والجدارة، كما قد تكون بالجمع بين الأسلوبين، إلا أننا سنكتفي بتبيان أسلوب الترقية على أساس الكفاءة فقط دون التفصيل في باقي الاساليب.

1/ **مضمون الترقية على أساس الجدارة:** ^{lx} تكون الترقية بناء على الكفاءة والامتياز باختيار الموظف الأكفأ حيث لا يرقى الموظف الأقدم في شغل المنصب، بل يرقى الأكفأ حتى لو كان حديث التوظيف ^{lxi}، غير أنه إذا تساوى الأحدث مع الأقدم في الكفاءة يقدم الأقدم على الموظف الأحدث لأنه في مثل هذه الحالة لا يجوز تخطي الأقدم إلى الموظف الأحدث مادام الأحدث تساوى في الكفاءة مع الأقدم.

و تتميز هذه الطريقة باعتمادها على الفاعلية والكفاءة بدلا من الأقدمية الأمر الذي يمنح للممتازين فرصة للتقدم و شغل الوظائف الإدارية العليا، ويولد التنافس لتحقيق الكفاءة والفاعلية للنشاط الإداري على اعتبار أن الترقية على أساس الجدارة والكفاءة تؤخذ في الاعتبار مدى ما قدمه الموظف من جهد في أداء عمله بحيث يجعله يتميز عن غيره ممن هم في نفس وظيفته.

بالرغم من أهمية هذا الأسلوب خصوصا في الدول المتقدمة ، إلا أنه و لاسيما في دول العالم الثالث قد يساء استخدامه خصوصا أنه يمنح للرؤساء الإداريين سلطة تقديرية واسعة في الترقية مما يفتح الباب نحو الانحراف والتعسف في قرارات الإدارة بترقية أو عدم ترقية الموظف خصوصا إذا كانت هناك ضغوطات سياسية على الرئيس الإداري ، كما أنه لا يبعث على الطمأنينة والاستقرار في نفسية الموظف مما يؤثر سلبا على أداءه الوظيفي. ^{lxii}

تتجسد الترقية حسب الجدارة بالأخذ بأسلوب الترقية بالاختبار أو المسابقة والذي يضمن اختيار أفضل الموظفين وأكفأهم حتى لو لم تتوافر فيه الأقدمية متى توافرت فيه الشروط المطلوبة قانونا لشغل الوظيفة العليا المترشح لها ^{lxiii} ، حيث جعلنا هذا الأسلوب أمام تعيينات جديدة بخصوص الموظفين الناجحين في اختبارات أو امتحانات المسابقة.

غير أنه يمكن اعتماد نظام الترقية على أساس الجمع بين الاقدمية والاختيار على أساس الكفاءة، إذ يرقى الموظف الذي اجتاز مدة زمنية معينة وتحققت فيه شروط شغل المنصب الأعلى المترشح إليه، إذ يعتبر هذا الأسلوب هو الأفضل لكونه يتطلب في آن واحد الاقدمية والكفاءة في الموظف ^{lxiv}.

2/ **موقف المشرع الجزائري من مبدأ الجدارة في الترقية:** نستشف موقف المشرع الجزائري من خلال الأمثلة التي نقدمها:

- نصت المادة 34 من الأمر رقم 66-133 على: "تتم الترقية من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام".

- نصت المادة 55 من المرسوم 85-59 على: "تتم الترقية حسب الكيفيات التالية بالاختيار من بين الموظفين اللذين تتوافر فيهم شروط الاقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في الجدول السنوي للترقية..."

ونصت المادة 83 منه على أنه: "تتوقف ترقية الموظف على شرط الأقدمية على معدل النقط السنوية التي تمنح له خلال المدة المعتبرة مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التنقيط". بينما المادة 56 تمنح الأولوية في الترقية لحاملي الشهادات والمؤهلات العلمية.

- اعتمد المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة الحالي على إخضاع الموظف أثناء مساره المهني لتقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة وذلك بهدف الترقية في الدرجات والرتبة طبقا للمادتين 97 و98، وهو ما تضمنته مواد المرسوم التنفيذي 19-165 السابق ذكره، كما نصت المادة 107 من قانون الوظيفة العامة الحالي على: "تتمثل الترقية في الرتب... حسب الكيفيات الآتية: - على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة. - بعد تكوين متخصص. - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني...".

ومن بين الأمثلة في النصوص التطبيقية لقانون الوظيفة العامة نجد مثلا:

- مرسوم تنفيذي 05-08 مؤرخ في 19-01-2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حيث نصت المواد من 16 إلى 19 على الترقية على أساس الامتحان المهني والكفاءة المهنية والأهلية المهنية.

- المرسوم التنفيذي 09-238 السابق ذكره نص مثلا في المادة 23 على الترقية على أساس الشهادة .

- المرسوم التنفيذي 08-04 السابق ذكره نص على الترقية على أساس الشهادة والاختبارات في المادتين 19-20 والترقية على أساس المسابقة المواد 40، 57-67-107-119.

- المرسوم التنفيذي 09-240 السابق ذكره نص على الترقية على أساس المسابقة في المادتين 22 و33 والترقية على أساس الشهادة في المادتين 23 و34.

- المرسوم التنفيذي 09-241 السابق ذكره نص على الترقية على أساس الشهادة في المادتين 24 و26 والترقية على أساس الاختبار في المواد 23 و25 و39 و53.

نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عن أسلوب الترقية على أساس الأقدمية واتجه نحو الأخذ بالترقية على أساس الجدارة من خلال المسابقة والاختبار التي يخضع لها الموظف العام وفي حال حصوله على العلامات الجيدة يتم ترقيته للأعلى ، غير أنه في بعض الحالات يجمع المشرع بين أسلوب الأقدمية والمسابقات.

الفرع الثاني: الآثار المتعلقة بالواجبات الوظيفية "الالتزامات"

تتمثل في جملة الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العام والتي من خلالها يمكن قياس مدى كفاءته في الوظيفة وقدرته على القيام بالمهام الموكولة إليه والاستمرار في توليها.

أولا/ إنجاز المهام الموكولة للموظف (اختصاصاته وصلاحياته): يقتضي مبدأ الجدارة من الموظف التفرغ للمهام المسندة إليه وأدائها بكل أمانة وإخلاص وكفاءة^{lxv}، وعليه يمنع على الموظف كل نشاط آخر مع بعض الاستثناءات حسب المادتين 43 و 44 من قانون الوظيفة العامة، كما يتقيد الموظف بأوقات العمل^{lxvi} وتفادي الغيابات،

بالإضافة إلى التقيد بآماكن ومواعيد العمل في الحضور والمغادرة^{lxvii} وفي هذا ضمان لاستمرارية المرفق العام بانتظام واضطراد.

إذن يتعين على الموظف الكفاء تخصيص كامل وقته وجهده للوظيفة العامة مع محاربته للبيروقراطية الإدارية والفساد في الوظيفة، والتي من مظاهرها:

- الانحرافات التنظيمية مثل عدم احترام أوقات العمل، الامتناع عن أداء العمل والتراخي فيه.
- عدم الالتزام بالتعليمات والأوامر الموجهة من الرئيس الإداري.
- إفشاء السر المهني وكسر واجب التحفظ.
- الانحرافات السلوكية وتشمل عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، وأيضا الجمع بين الوظائف العامة في الدولة.

ثانيا/ النزاهة والحياد (سلوك الموظف): يقتضي مبدأ الجدارة ي من الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة ودون تحيز، إذ يعد الموظف مطالب بالحياد، هذا المبدأ المكرس في دستور 1996 من خلال المادة 25 التي تنص على: "عدم تحيز الإدارة يضمّنه القانون"، وهو ما نصت عليه المادة 41 من قانون الوظيفة العامة، كما يتعين على الموظف التحلي بالسلوك اللائق والمحترم.

وتقتضي الجدارة في الوظيفة العامة من الموظف التعامل بلباقة وأدب مع الرؤساء الإداريين و المرؤوسين وزملائه في الوظيفة، وكذا مع كل منتفع ومستعمل للمرفق العام ويكون التعامل بلباقة وكياسة ودون مماطلة في إنجاز المهام الموكلة إليه وتقديم الخدمة للجمهور طبقا للمادتين 52 و53 من قانون الوظيفة والمواد 03 ، 12 ، 13، 14 من المرسوم 88-131 الذي ينظم العلاقة بين الإدارة والمواطن^{lxviii}، حيث نصت المادة 14 منه على: "يختار المأمورون للذين يكلفون بالاستقبال من بين المستخدمين المعروفين بكفاءاتهم المهنية ومعرفتهم القطاع وخصالهم الإنسانية".

إذا كانت التزامات الموظف المهنية وعلاقته بمستعملي المرافق تقتضي منه أداء مهامه بكل دقة وأمانة وأن يكون نزيها ويراعى ضميره ويحافظ على كرامة وظيفته من خلال التزامه بالنزاهة، إلا أنه في المقابل ملزم بعدم إفشاء أسرار وظيفته، فالتزام الموظف بهاذان الواجب له دور في ضمان حياده وخاصة أن هذه الأهمية تظهر في العلاقة بين الموظف والمنتفعين من خدمات المرفق العام الذي يشغله الموظف.

المطلب الرابع : فقد الوظيفة بسبب عدم توافر الجدارة

بالرغم من توظيف من له المؤهلات والكفاءات المطلوبة لتقلد المنصب، إلا أنه قد يفتقر للجانب العملي فيما يتعلق بطبيعة المهام التي يكلف بها ، بالإضافة إلى ضرورة تجاوبه مع المحيط الذي يعمل فيه من موظفين ورئيس إداري ومنتفعين من خدمات المرفق العام، كل هذه العوامل تجعل إخضاع الموظف المعين لفترة تجربة^{lxix} أمر ضروري، كما أنه يتعين على الموظف الذي يتجاوز فترة التجربة بنجاح المحافظة على جدارته بالمنصب الذي

يشغله وإلا تعرض للفصل بسبب بعد الكفاءة المهنية التي يقصد بها: "عدم قدرة الموظف المهنية على القيام بالتزاماته الوظيفية الموكلة إليه قياما حسنا (قيام الرجل المعتاد الشاغل لنفس الوظيفة)، بحيث لا يعرقل سير المصلحة".^{lxx}

يشترط المشرع الجزائري وضع الموظف تحت الاختبار لفترة معينة تسمى فترة التجربة، وهي مرحلة إجبارية يمر بها الموظف قبل التثبيت في المنصب الذي تم تعيينه فيه، إلا أنه يرد استثناء على إلزامية خضوع الموظف لفترة التجربة يتمثل في إعفاء بعض الوظائف التي تشترط مؤهلات عالية خصوصا الذين تابعوا تكويننا نظريا وعمليا متخصصا داخل مؤسسات تكوين معدة خصيصا لذلك مثل المدرسة الوطنية للإدارة والمدرسة الوطنية العليا للضرائب^{lxxi}، حيث نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 12-194 السابق ذكره على تعيين الناجحين في المسابقة أو الامتحانات أو الفحوص المهنية إما بصفتهم متربين وإما تتم ترقيتهم في الرتبة الأعلى أو يقبلون للالتحاق بتكوين متخصص.

ويكون الموظف أثناء فترة التجربة تحت الرقابة والملاحظة خلال الممارسة الفعلية للوظيفة، وبعد انتهاء الفترة التجريبية إما يثبت الموظف إذا أثبت جدارته في الوظيفة وإما تمدد فترة التجربة وإما يسرح لعدم جدارته، كما أنه مطالب بإثبات جدارته حتى بعد تثبيته في الوظيفة وإلا تعرض للفصل من الوظيفة لعدم الكفاءة المهنية، على أن يتم الفصل على أساس صحيح وإلا اعتبر بمثابة عقوبة مقننة^{lxxii}، كما يخضع قرار فصل الموظف لعدم الكفاءة المهنية لرقابة القضاء الإداري من ناحية الوقائع المادية وكذا التكييف القانوني للوقائع^{lxxiii}. نتعرض في هذا المطلب لفصل الموظف تحت فترة التجربة (الفرع الأول) وكذا فصل الموظف المرسم غير الكفاء أي بسبب عدم كفاءته المهنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: فصل الموظف المتمرن (فترة التجربة)

يقصد بالموظف المترين: "كل شخص حديث التوظيف في مؤسسة أو إدارة عمومية ملزم كقاعدة عامة باجتياز بنجاح فترة تربص قبل تقلد رتبة من رتب الوظيفة العمومية"^{lxxiv}.

إن الموظف العام وبالرغم من مؤهلاته العلمية أو المهنية قد يكون غير كفء في عمله أو سيء التصرف مع الغير وخصوصا المنتفعين من المرافق العمومية أو غير محترم لمواعيد العمل حيث إذا تبين خلال فترة التجربة أنه غير كفء وغير صالح للقيام بأعباء الوظيفة أو عدم تكيفه معها يتم استبعاده^{lxxv}، إلا أن هناك من يرى بأن الإدارة لا يمكنها استبعاد الموظف قبل انتهاء فترة التجربة، إذ من حق الموظف أن يستوفي المدة القانونية لفترة التجربة حتى تتمكن الإدارة من تقرير تثبيته أو استبعاده^{lxxvi}، وعليه فإن المشرع قد منح للإدارة الفرصة الكافية لاكتشاف كفاءة الموظف من خلال وضعه تحت رقابتها طيلة فترة التجربة التي أقرها المشرع، علما أن النصوص القانونية منحت للإدارة سلطة تقديرية خصوصا بموجب المادة 85 من قانون الوظيفة العامة، في مقابل هذه السلطة التقديرية لا يتمتع الموظف المترين بالضمانات الكافية لمواجهة استثناء ضمانات اللجنة المتساوية الأعضاء^{lxxvii}، ما

أدى بالبعض إلى اعتبار أن نص المادة يشكل خطورة على الموظف المتريص لأنه قد يتم تسريحه بشكل تعسفي ودون إشعار مسبق ودون تعويض^{lxxviii}.

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

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

1. بالقيام بتمرين تكويني تكون مدته الأدنى محددة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لا تقل عن سنة
2. وبالتسجيل، إثر الانتهاء من هذا التمرين، في قائمة القبول في الوظيفة التي تعدها اللجنة إما بناء على نتيجة الاختبارات المختارة وإما بناء على تقرير رئيس المصلحة وإما بناء عليهما معا..... تقرر تمديد التمرين وإما تسريح المترين".

- نصت المادة 40 من المرسوم 59-85 السابق ذكره على: "يقضي المترنون فترة تجريبية تحدد مدتها في القوانين الأساسية الخاصة..." ونصت المادة 41 على "يتم تثبيت المترين في مناصب عملهم إثر انقضاء المدة التجريبية التي يمكن تجديدها عند الاقتضاء أو يزلون أو يسرحون بعد إخبارهم مسبقا لمدة 15 يوما" ونصت المادة 47 " لا يخول تسريح أحد المترين الحق في أي تعويض".

- المادة 83 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نصت على أنه يتم تعيين الموظف بصفته متريص مع بعض الاستثناءات قد تحددها القوانين الأساسية لبعض القطاعات، ونصت المادة 84 على مدة التريص وهي سنة (01) كما أن بعض الأسلاك فترة التريص فيها تتضمن تكويننا تحضيريا، وبينت المادة 85 الآثار المترتبة على نهاية التريص وتكون إما: - ترسيم المتريص في رتبته - إخضاعه لفترة تريص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة - تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض.

ونصت المادة 21 من مرسوم رئاسي 308-07 مؤرخ في 29-09-2007 يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم.... على خضوع العون الموظف بموجب عقد لفترة تجريبية تحدد مدتها كالتالي:

- 06 أشهر فيما يخص العقد غير محدد المدة.
 - شهران في العقد الذي يساوي مدته سنة أو يفوقها.
 - شهر في العقد بين 06 أشهر وسنة. ونصت المادة 22 منه على آثار فترة التجريب وهي:
 1. ترسيم العون إذا كانت الفترة التجريبية مجددة.
 2. فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في حال فشل العون خلال فترة التجربة.
- ونصت المادة 43 من المرسوم الرئاسي 221-09 السابق ذكره على فترة التجربة وهي سنتان بالنسبة للتوظيف عن طريق المسابقة ويترب على نهايتها إما ترسيم الموظف أو تمديد المدة لمرة واحدة أو التسريح أو

إعادة إدماجه في سلوكه الأصلي. كما نص المرسوم التنفيذي 04-08 السابق ذكره في المادة 06 منه على أن فترة التجربة هي سنة وبعدها يتم الترسيم أو التمديد لمرة واحدة لنفس المدة أو التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

نظم المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الأحكام المطبقة على المتربص في الإدارات العمومية الجزائرية حيث حددت المادتين 03 و 25 منه ثلاث آثار لانتهاء مدة التربص وهي ترسيم الموظف أو تمديد فترة التربص أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض^{lxxix}، كما تشترك غالبية النصوص المنظمة للتوظيف العامة في الجزائر في تسريح الموظف الذي ثبت فشله خلال فترة التجربة ودون ضمانات ودون أي تعويض من قبل الإدارة التي تعتبر صاحبة سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال.

الفرع الثاني: فصل الموظف المرسم غير الكفاء

تطرح الإشكالية حول ما إذا تم ترسيم الموظف بعد نجاحه في فترة التجربة ثم اتضحت بعد ذلك عدم كفاءته المهنية، فما مصير الموظف؟ عادة ما يتم هنا التمييز بين حالتين:

1. إذا أصيب الموظف بعجز جسماني يعرقل أداءه لمهامه الوظيفية على الوجه الأكمل لها تنهي في هذه الحالة خدمته وذلك لسقوط شرط أساسي من شروط تولي الوظيفة العامة وهو اللياقة البدنية والذهنية المنصوص عليها في المادة 75 من قانون الوظيفة العامة، إلا إذا كانت اللياقة البدنية ليست شرطا في تلك الوظيفة.

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

نصت المادة 68 من الأمر 66-133 على الفصل لعدم الكفاءة المهنية دون أن يكون الموظف قد ارتكب خطأ مهني يستوجب عقوبة وأحاطت المادة هذا الإجراء بالضمانات المتمثلة في عرض المسألة على اللجنة المتساوية الأعضاء، مراعاة الشكليات اللازمة لتأديب الموظف، والتعويض المالي و الذي يحدد بموجب مرسوم، حيث صدر المرسوم رقم 66-148 المؤرخ في 2-06-1966 المتعلق بالفصل لعدم الكفاءة المهنية^{lxxx} والذي نص في المواد من 01 إلى 05 منه على أنه يتعين على الإدارة أن تتأكد من إمكانية إحالة الموظف على التقاعد إذا كان يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها في ميدان الإحالة على المعاش، أو تخفيض رتبته بما يناسب مؤهلاته المهنية، وإذا وافقت اللجنة المتساوية الأعضاء على فصله يمنح له تعويضا يساوي نصف الأجر الأخير الذي تقاضاه مضروبا في عدد السنين التي اشتغل خلالها بالإضافة إلى المنحة العائلية، كما قضت التعليمات رقم 07 لسنة 1969: "وأنه طبقا للمادة 68 من قانون الوظيفة العامة التي تقضي بأن عدم الكفاءة المهنية خارج عن أي تصرف خاطئ يمكن أن يكون سببا في إعادة ترتيب الموظف في منصب أقل أو إحالته على التقاعد، أو فصله، غير أن هذه التدابير لا

تكتسي طابع العقوبات التأديبية، على أن تكون محاطة بالضمانات المنصوص عليها في المواد 56-57.^{lxxxi}، إلا أنه لم ينص قانون الوظيفة الحالي على فصل الموظف المرسم من الوظيفة لعدم الكفاية المهنية والإجراءات المتبعة والضمانات كما هو عليه الحال في المادة 68 من الأمر 133-66 والنصوص التطبيقية له.

راقب القاضي الإداري من خلال الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سلطة الإدارة في التسريح بسبب عدم كفاءة الموظف المهنية وذلك في قرار لها بتاريخ 10-02-1990 حيث "رفضت الطعن ببطالان قرار التسريح الصادر عن والي البويرة، في حق (ع أ)، التي وظفت كأستاذة التعليم الثانوي، مؤسسا في ذلك أن قرار التسريح اتخذ بناء على عجز مهني، وليس لسبب شخصي كما تدعي المدعية. ومن ثم فإن قرار الوالي جاء قانونيا وصحيحا".^{lxxxii}

خاتمة:

على الرغم من تمتع السلطة التي لها صلاحية التعيين بسلطة تقديرية واسعة في تقدير عدم كفاءة المترشح للوظيفة العامة أو عدم كفاءة الموظف العام ومدى تأثيره على حسن سير الوظيفة الإدارية، إلا أنها مقيدة بالقدر اللازم لضمان هذا الهدف، دون أن يتم استعمال هذا الهدف لتحقيق أغراض أخرى غير مشروعة سواء أثناء التوظيف أو الترقية أو العزل لعدم تحقق الجدارة في الموظف.

○ أهم النتائج المتوصل إليها:

1. لم يحض مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة بالاهتمام على مستوى النصوص الدستورية مثل مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، إلا أن النص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة يوحى بطريقة غير مباشرة إلى تبني المؤسس الدستوري لمبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة.
2. لم ينص المشرع في قانون الوظيفة الحالي على حسن السيرة والأخلاق، خلافا للنصوص السابقة، غير أنه نص على شرط عدم تعرض المترشح لعقوبات جزائية والذي لا يدل بالضرورة على حسن أو سوء سيرة الشخص المتقدم لشغل الوظيفة العامة، لكن يمكن أن يستشف من خلاله ضرورة توافر شرط السيرة الحسنة.
3. تعتبر المسابقة على أساس الاختبارات سواء الكتابية أو الشفوية الطريقة الأنجع لتولي الوظائف العامة ولا سيما إذا حظيت بالضمانات الكافية وهو ما حاول المشرع الجزائري تبنيه من خلال محاولته في كل مرة تحييد الإدارة عن تنظيم المسابقات والتي أصبحت تنظم في العديد من الحالات من قبل الجامعات وإطاراتها.
4. نص المشرع في قانون الوظيفة على نتيجة في غاية الخطورة وهي منع الموظف الذي تعرض للعزل من تولي أي وظيفة وجعل هذا الجزاء بلا قيد أو ضابط وهو ما يهدد حقوق وحريات الأفراد ويفتح المجال للإدارة لفصل وعزل من لا ترغب في بقاءه بلا ضمانات ليجد نفسه خارج الوظيفة العامة مدى الحياة.
5. إن التطبيق السليم لمبدأ الجدارة يؤدي إلى اختيار أفضل الكفاءات لشغل المناصب الإدارية والاستمرار فيها مما يحقق المصلحة العامة لأن الآليات والوسائل القانونية لا تكفي لوحدها ما لم تدعم بإرادة حقيقية ترجمها

ترجمة سليمة على أرض الواقع وذلك لا يتأتى إلا من خلال توافر كفاءة الأشخاص الذين يعهد إليهم بمهمة تنفيذ الآليات القانونية.

6. يقتضي مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة إبعاد النفوذ الحزبي والسياسي عن الوظيفة العامة عن طريق الأجهزة والهيكل المركزية التي يناط بها مهمة السهر على شؤون الوظيفة العامة والتي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 55 من قانون الوظيفة العامة حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-319 الذي يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره دون صدور التنظيمات الخاصة بهيكل والأجهزة الأخرى المتمثلة في، الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، هيئات المشاركة والطعن.

7. يراقب القضاء الإداري قرارات فصل الموظفين نتيجة لعدم الكفاية المهنية وتمتد رقابته إلى التكييف القانوني للوقائع المبررة للفصل ولا تقتصر على الوجود المادي للوقائع، وبالتالي يكون سبب الفصل مجال خصب لرقابة الملائمة.

○ أهم الاقتراحات المقدمة :

1. ندعو إلى ضرورة تحييد الإدارة تماما عن مسابقات التوظيف مع منح مزيد من الضمانات للجان والهيئات التي تسهر على تنظيم المسابقات بالإضافة إلى ضرورة انتخاب أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وليس تشكيلة من وزراء الحكومة ورئاسته من قبل الوزير الأول أو ممثله كما نصت عليه المادتين 02، 03 من المرسوم التنفيذي 319-17.

2. نرى ضرورة تراجع المشرع عن نص المادة 185 من قانون الوظيفة العامة لأنها تشكل تهديدا لحقوق وحرية الأفراد، وبالتالي تمكين من تعرض للعزل من الترشح لوظيفة أخرى بعد مضي مدة زمنية معقولة كأن تكون مدة خمس سنوات مثلا.

3. إدراج نص صريح يتضمن حسن الأخلاق والسياسة الحسنة في التوظيف وذلك حتى نكون أمام موظفين مهنيين يمتازون باللباقة والكيافة تماشيا مع ما يشترطه المرسوم 88-131 ، كما نأمل أن يدرج المشرع مفهوما واضحا للكفاءة والجدارة في قانون الوظيفة العامة.

4. تضافر الجهود من أجل الوقاية من الفساد في التوظيف ولا سيما الدور التوعوي التحسيسية للإعلام والجمعيات والكشف عن حالات خرق القانون أثناء التوظيف والترقية، وهذا حتى نضمن توظيف من هو كفء للمنصب والابتعاد عن المحاباة والولاء الشخصي أو السياسي والحزبي .

5. نرى ضرورة إسناد الوظائف إلى الأفراد القادرين على تحمل أعبائها ولا سيما المناصب التي تمنح عن طرق الترقية بالأقدمية، لأن جعل الترقية عن طريق المسابقات تدفع الموظف إلى تجديد قدراته وتطويرها سعيا منه للظفر بمنصب أعلى، كما نفتح المجال للكفاءات بتقلد مناصب أعلى رغم غياب الأقدمية ما دام لها مؤهلات تمكنها من ذلك، وعليه نجعل من الترقيات مناصب للتوظيف جديدة يتنافس عليها من هم في الوظائف ومن هم خارج الوظائف، والمتحصل على أعلى الدرجات هو من يعين في المنصب الأعلى.

6. ضرورة تعديل المادة 85 من قانون الوظيفة العامة من خلال منح الموظف المتربص الضمانات الكفيلة لمواجهة تعسف السلطة السلمية أثناء فصله بسبب غياب الكفاءة أثناء فترة التجربة وخصوصا ضرورة اشعاره مسبقا.
7. ضرورة إدراج نص واضح في قانون الوظيفة العامة يحدد حالات وإجراءات وضمانات اللجوء إلى الفصل بسبب عدم الكفاءة المهنية للموظف خصوصا أننا في عصر كثرت فيه التكنولوجيا مع عدم إتقان الكثير من الموظفين لها والذي أدى بهم إلى تعطيل سير الإدارة في كثير من الأحيان.

الهوامش

¹ يختلف مفهوم الجدارة في النظام الأوروبي عنه في النظام الأمريكي، كما يختلف مفهومه في النظم الوضعية عن مفهومه في النظام الإسلامي وإن كان في واقع الأمر يلتقي المفهوم في هذه الأنظمة في اختيار الموظف الكفاء للوظيفة وترقية من هو أكفأ من غيره في المناصب العليا في الدولة. تعتبر الشريعة الإسلامية النظام الأقدم في تبنى مبدأ الجدارة في التوظيف حيث عرفت منذ 14 قرناً مقارنة بالأنظمة الوضعية التي يعتبر المبدأ فيها حديثاً نسبياً حيث كانت بريطانيا السبّاقة في تبنيه وذلك عام 1855 حيث كان المبدأ المعمول به قبل هذا التاريخ هو الحرية المطلقة للإدارة في اختيار الموظفين.

*** مفهوم مبدأ الجدارة في النظم الأوروبية:** يقوم النظام الوظيفي الأوروبي على أساس النظرية الشخصية لترتيب الوظائف وبمقتضاه يتم التمييز بين أسلوبي التعيين والترقية، فيكون التعيين في الوظائف العامة طبقاً لنتائج المسابقات العامة التي يلجأ إليها للكشف عن صلاحية المتقدمين لشغلها أما الترقية فإنها تعتمد على نظام الأقدمية من ناحية ونظام امتحانات الترقية ناحية أخرى. في فرنسا يطبق أسلوب المسابقة باعتباره الطريقة الرئيسية للدخول إلى الوظائف العامة حيث تشكل لجنة مستقلة من المحكمين مهمتها إجراء المسابقات وتحديد شروطها خصوصاً المسابقة التي تجربها المدرسة الوطنية للإدارة.

تعتبر بريطانيا الدولة الأولى التي اعتنقت مبدأ الجدارة في الوظائف العامة حيث تم وضع حد للتوظيف عن طريق المحسوبية والمحاباة الناتجة عن منح الحرية المطلقة للإدارة في التوظيف والذي أسفر عن توظيف أفراد غير قادرين على إدارة المرافق العمومية، فلما أحس البريطانيون بهذا العجز في التسيير وتقصير الإدارة في أداء مهامها وضعفها في تقديم الخدمات قرروا استحداث لجنة لدراسة مسألة التعيين وكان ذلك سنة 1833 وتوالت الدراسات في هذه المسألة إلى أن استقر الوضع على تبنى مبدأ الجدارة في تولي المناصب.

*** مفهوم مبدأ الجدارة في النظام الأمريكي:** أصدرت الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1883 قانون تعيين الخدمة المدنية للولايات المتحدة الأمريكية الذي أنشأ لجنة سميت لجنة الخدمة المدنية كلجنة فيدرالية مستقلة أسند لها مهمة فحص مؤهلات المترشحين للوظائف العامة. كما أصبح ما يقارب ثلثي موظفي الفيدرالية يعينون على أساس مبدأ الجدارة والكفاءة حيث يتم اختيارهم عن طريق المسابقات والاختبارات.

يأخذ نظام الجدارة في الولايات المتحدة الأمريكية بالنظرية الموضوعية لترتيب الوظائف العامة حيث تعتبر الوظائف مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تشترط لأدائها مؤهلات معينة فلا يتم تعيين أي شخص في وظيفة ما إلا إذا كان يمتلك المؤهلات اللازمة لشغل تلك الوظيفة وفقاً للمواصفات الموضوعية لها. لذا يقرر النموذج الأمريكي المسابقات العامة للتعين والترقية معاً فتعد الترقّيات وفق لهذا النموذج بمثابة تعيينات جديدة للموظف العام حيث يمكن أن يظفر بالمنصب الأعلى شخص آخر غير موظف في تلك الإدارة أو لم يسبق له التوظيف ما دام قد حصل على درجات أعلى من غيره من المتسابقين، مما يجعل النظام الأمريكي لا يعرف الترقية بالأقدمية ولا يأخذ بالنظرية الشخصية في ترتيب الوظائف العامة المعمول بها في قارة أوروبا.

*** مفهوم الجدارة في النظام الإسلامي:** كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يتحرى الدقة في اختيار العمال والموظفين أثناء تكليفهم بمهام في الدولة الإسلامية حيث يحرص على اختيار وتعيين من تتوافر فيهم صفات الأخلاق الحميدة وخصوصاً الصدق والقوة والأمانة ويتم الاختيار أيضاً على أساس القدرة البدنية والذهنية، وبالتالي يتم اختيار الموظفين من بين الأكفاء الذين تتوافر فيهم الصلاحية للقيام بالمهام التي تسند إليهم مقابل أجر يكفل معيشة أولادهم، ويبقون في وظائفهم ما بقيت لهم هذه القدرة والكفاءة وإلا يتم عزلهم من الوظيفة.

يعتبر تولي الوظائف العامة في الإسلام حق مقرر للفرد مادام كفتا لتولي الوظيفة العامة كما تشكل الوظيفة واجبا يلتزم الفرد الكفاء بأدائه، فالشرط المطلوب في الشريعة الإسلامية لتولي الوظائف هو الصلاحية والكفاءة. كما عرفت شريعة الإسلامية نظام الحوافز المادية مثل المكافأة التشجيعية المتمثلة في مبلغ من المال يدفع للموظف الذي يثبت جدارته في أداء المهام المنوطة به يتم تحده من قبل الحاكم وفق لتقديره، كما عرفت الحوافز غير المادية والمتمثلة في المقابل المعنوي لقيام الموظف بواجباته وقد تكون ذات أثر مادي ملموس للموظف الذي يثبت جدارته في المنصب مثل الترقية إلى منصب أعلى وقد تكون الغاية منها توفير قدر معين من الراحة للموظف أو العامل حتى يتمكن بعده من مواصلة مهامه بلياقة بدنية وكفاءة مهنية عالية خصوصاً أن الإدارة الإسلامية كرسست حق الموظف والعامل في الترقية باتباعها نظام كان يتفق وظروف الحال وقتئذ وجعلت له حق في الراحة والإجازة في حدود ما كان يتلاءم مع النظام الإداري. كما عرف النظام الإسلامي إجراء العزل من المنصب بسبب التصرفات الإدارية التي تستند إلى عدم لياقة وكفاءة وخبرة الموظف أو العامل وعدم درايته بالمهام المسندة إليه ومثال على ذلك عزل عمر بن الخطاب لعمار بن ياسر من مدينة الكوفة سنة 22 هجري، كما كان عمر رضي الله عنه يفصل العامل ويعزله إذا قصر في تفقد الرعية ولم يهتم بأحوالهم وقضاء حوائجهم

يفرض الإسلام على الموظف والعامل عدداً من الالتزامات والاعباء الوظيفية أهمها أداء العمل وإتقانه وإتمامه بالشكل المرضي وبكل ما أوتي العامل من قوة، إذ يعتبر من مقتضيات حسن أداء العمل وإتقانه أداء الموظف للعمل المسند إليه في وقته وميعاده المحدد له وبشكل منتظم مع أدائه بكفاءة وتقدير في حدود المعقول. أنظر مثلاً/ د/ عبد الغني بسيوني عبد الله: النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية مصر، 2003، ص 246-247، شمس الدين بشير الشريف: مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير جامعة

- باتنة، 2010-2011، ص 10-09، د/ محمود أبو السعود حبيب: القانون الإداري، مطبعة الإيمان، القاهرة، دون طبعة وتاريخ، ص 75، محمد علي عيتاني: الإدارة العامة المقارنة، الجامعة اللبنانية بحث بتاريخ 2016-04-06 تحت إشراف الدكتور أحمد اللقيس، ص 03 <http://www.academia.edu/24636386/> تاريخ الاطلاع: 2016-12-23، د/ ضياء الدين صالح: الوظيفة العامة، مجلة مجلس الدولة المصري في ثلاثين عاما 1950-1980، تصدر عن مجلس الدولة المصري، ص 262 و 314، د/ عبد الله طلبة: مبادئ القانون الإداري، ج 2، الطبعة الخامسة، منشورات جامعة دمشق، 2004-2003، ص 58، محمد فريدي: الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص حقوق الإنسان، جامعة وهران، 2012-2011، ص 54، شعبان عبد الحكيم سلامة: الأمر الرئاسي في القانون الإداري والفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2011، ص 21 و 76، هميش 1، 2، ص 199، محمد الغزالي: حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، الطبعة الرابعة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، ص 54، د/ محمد فتحي عثمان: حقوق الإنسان بين الشريعة الإسلامية والفكر القانوني الغربي، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، 1982، ص 118.
- ⁱⁱ تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص 33.
- ⁱⁱⁱ شمس الدين بشير الشريف: مرجع سابق، ص 19-20.
- ^{iv} نصت المادة 23 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المعدل والمتمم على: "لا يمكن أن تكون الوظائف والعهدات في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء، ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة.
- يجب على كل شخص يعين في وظيفة سامية في الدولة، أو ينتخب في مجلس محلي، أو ينتخب أو يعين في مجلس وطني أو في هيئة وطنية، أن يصح بممتلكاته في بداية وظيفته أو عهده وفي نهايتهما...."
- ^v د/ مصطفى أبو زيد فهي: الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000، ص 721.
- ^{vi} د/ مصطفى أبو زيد فهي: مرجع سابق، ص 721-722.
- ^{vii} **إنسان علي عبد الله:** حماية حق الموظف العام في الترقية، مجلة الرافدين للحقوق، العراق، المجلد 12، العدد 54، سنة 2012، ص 271.
- ^{viii} **د/ أبو بكر أحمد النعيمي:** مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، مؤتمر علمي محكم، أفريل 2014، ص 03.
- ^{ix} **شمس الدين بشير الشريف:** مرجع سابق، ص 14-15.
- ^x **إبراهيم كومنغار:** المرافق العامة الكبرى على نهج التحديث، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء المغرب، 2009، ص 200.
- ^{xi} المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج رقم 13.
- ^{xii} المادة 14 من القانون رقم 81 لسنة 2016 يتعلق بقانون الخدمة المدنية في مصر الجريدة الرسمية عدد 43 مكرر أ الصادرة في 2016-11-01 السنة التاسعة والخمسون حيث تنص المادة على: "يشترط في من يعين في إحدى الوظائف ما يأتي:.....
- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة وكذا شرط
 - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره
 - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، مالم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل....."
- ^{xiii} **جبري محمد:** أخلاقيات الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 12، العدد الأول، ماي 2019، ص 100.
- ^{xiv} منشور رقم 16 ك/م ع و ع بتاريخ 2006-04-29 عن المديرية العامة للوظيفة العامة.
- ^{xv} **د/ حسين عثمان محمد عثمان:** أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2010، ص 722.
- ^{xvi} المادة 25 فقرة 03 من الأمر 133-66 مؤرخ في 1966-06-02 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج رقم 46، المادة 31 فقرة 04 من المرسوم 59-85، مرجع سابق.
- ^{xvii} نصت المادة 24 من القانون 09/02 المؤرخ في 2002-05-08 المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم على: "لا يجوز اقضاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بالوظيفة...."
- ^{xviii} **مجنّاح حسين:** إضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع، جوان 2018، ص 282.
- ^{xix} **بواب رضوان:** الكفايات المهنية اللازم توافرها في عضو هيئة التدريس الجامعي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 18، سنة 2013، ص 189.
- ^{xx} من أمثلة ذلك:

- المادة 25 المرسوم التنفيذي رقم 393-09 مؤرخ في 24-11-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية ج رقم 70.
- المادة 20 المرسوم التنفيذي 394-09 مؤرخ في 24-11-2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسللك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ج رقم 70.
- المادة 41 من المرسوم التنفيذي 409-08 مؤرخ في 24-12-2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية الجريدة الرسمية رقم 73.
- المادتين 04 و 24 من المرسوم التنفيذي 383-08 مؤرخ في 26-11-2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة الجريدة الرسمية رقم 68.
- ^{xxi} قرار رقم 039135 بتاريخ 14-11-2007، صادر عن الغرفة الثانية لمجلس الدولة الجزائري، مجلة مجلس الدولة، العدد 09 سنة 2009، ص 63 وما بعدها.
- ^{xxii} د/ مليكة صروخ: العمل الإداري، الطبعة الأولى، دار القلم، الرباط المغرب، 2012، ص 133.
- ^{xxiii} تنص المادة 63 من دستور 1996 المعدل والمتمم على "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون. التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية....."، المادة 11 من دستور مصر سنة 2014، والمادة 49 من دستور تركيا سنة 1982 المعدل سنة 2011.
- ^{xxiv} د/ محمود أبو السعود حبيب: مرجع سابق، ص 33.
- ^{xxv} نصت المادة 33 الفقرة 02 من دستور سوريا لسنة 1950 على: "التعيين للوظائف العامة، من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات، يكون بمسابقات عامة. ولا يستثنى من ذلك إلا ما نص عليه القانون". ونصت المادة 22 فقرة 02 من الدستور الأردني سنة 1952 على: "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها وبالبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات"، كما نصت المادة 40 فقرة 01 من دستور تونس 2014 على: "العمل حق لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف" ونصت المادة 64 فقرة 03 من دستور مصر سنة 2012 على: "يعمل الموظف العام في خدمة الشعب، وتتيح الدولة الوظائف العامة للمواطنين على أساس الجدارة، دون محاباة أو وساطة، ومخالفة ذلك جريمة يعاقب عليها القانون وأيضا المادة 14 من دستور مصر 2014 على: "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون، ونصت المادة 47 فقرة 02 من دستور البرتغال سنة 1976 المعدل على: "لكل مواطن حق حرّ ومكافئ لحقوق غيره من المواطنين في التقدم بطلب للانضمام إلى الإدارة العامة، من خلال عملية توظيف تنافسية، كقاعدة عامة". كما نصت المادة 70 فقرة 02 دستور تركيا لسنة 1982 المعدل على: "ولا يؤخذ في الاعتبار عند استقدام الموظفين لسللك الخدمة العامة أي معايير غير مؤهلات شغل المنصب المعني".
- ^{xxvi} المادة 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بالمغرب بتاريخ 24-02-1958
- ^{xxvii} <http://delegation.mjs.gov.ma/alhoceima/images/pdf/public.pdf> تاريخ الاطلاع: 20-12-2016.
- المادة 28 من القانون رقم 112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية بتونس
- ^{xxviii} <https://fr.scribd.com/document/18591151/> تاريخ الاطلاع: 20-12-2016.
- المادة 04 من نظام الخدمة المدنية لسنة 2014 في الأردن
- ^{xxix} <http://www.csb.gov.jo/csb/Legislations/Systems/CivilService/> تاريخ الاطلاع: 20-12-2016.
- المادة 21 من القانون رقم 01 لسنة 2006 في شأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي
- ^{xxx} <http://www.adjd.gov.ae/portal/binary/com.epicentric.contentmanagement> تاريخ الاطلاع: 20-12-2016.
- المادتين 01 و 12 من القانون رقم 81 لسنة 2016 يتعلق بقانون الخدمة المدنية في مصر الجريدة الرسمية عدد 43 مكرر أ الصادرة في 01-11-2016 السنة 59.
- ^{xxxi} جاكين تحسين عمرية: التعيين في الوظيفة العمومية – دراسة مقارنة – رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، 2014، ص 60.
- ^{xxxii} د/ مليكة صروخ: مرجع سابق، ص 135.
- ^{xxxiii} د/ حسين عثمان محمد عثمان: مرجع سابق، ص 733.

- ^{xxx} د/ مليكة صروخ: مرجع سابق، ص135.
- ^{xxxi} بوضياف عبد القادر: المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد 06، سنة 2017، ص137.
- ^{xxxii} د/ مليكة صروخ: مرجع سابق، ص135.
- ^{xxxiii} مجناح حسين: مرجع سابق، ص283.
- ^{xxxiv} د/ نبيلة عبد الحليم كامل: الوجيز في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، دون طبعة وتاريخ، ص258.
- ^{xxxv} د/ مليكة صروخ: مرجع سابق، ص136، 137، 202، 203.
- ^{xxxvi} د/ مليكة صروخ: مرجع سابق، ص136، 137.
- ^{xxxvii} د/ نبيلة عبد الحليم كامل: مرجع سابق، ص261.
- ^{xxxviii} د/ نبيلة عبد الحليم كامل: مرجع سابق، ص259.
- ^{xxxix} د/ حسين عثمان محمد عثمان: مرجع سابق، ص733.
- ^{xxxix} أخذ المشرع المصري بنظام الكفاءة والجدارة في التوظيف دون محاباة أو وساطة من خلال نص المادة 12 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 حيث يعين في بعض الوظائف على أساس النتائج التي تسفر عنها المسابقات والامتحانات التي تأخذ إما امتحانا تحريريا أو شفويا أو عمليا أو المحادثة (المقابلة الشخصية) ويمكن الجمع بين الامتحان الكتابي والمحادثة مثلا، ثم بعد ذلك يتم ترتيب الناجحين في كل امتحان في قوائم بحسب درجة النجاح في الامتحان.
- وضع المشرع المصري حلا لمسألة تساوى المترشحين للوظيفة في نتائج الامتحان أو المسابقة حيث نص في المادة 12 فقرة 03 على: "...وعند التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلا، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سنا". إلا إذا نص القانون على فئة تحوز الأولوية مثل المجندون والمعاقين والمصابين في الثورة وغيرها من الحالات المحددة خصوصا في المادة 13 من نفس القانون. وبعد ذلك تعلن النتائج ويتم بعدها إصدار قرارات بتعيينهم في المناصب بموجب قرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه بذلك طبقا للمادة 12 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016. وعليه يكون المشرع المصري قد أخذ بشرط المؤهل العلمي حيث يعين من يحمل المؤهل العلمي الأعلى من بين المتسابقين وفي حال التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة التي تثبت المؤهل العلمي، فالأقدم تخرجا، فالأقدم سنا، بالإضافة إلى شروط اللياقة البدنية وحسن السيرة في التوظيف طبقا للمادتين 12 و14 من القانون رقم 81 لسنة 2016 يتعلق بقانون الخدمة المدنية في مصر الجريدة الرسمية عدد 43 مكرر أ الصادرة في 01-11-2016 السنة التاسعة والخمسون
- ^{xl} الأمر رقم 133-66 مؤرخ في 02-06-1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج رقم 46.
- ^{xli} أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 46.
- ^{xlii} تنص المادة 03 من القانون 01-06 المؤرخ في 20-02-2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج رقم 14 على أنه: "تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسير حياتهم المهنية القواعد الآتية:
- مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والكفاءة.
 - الإجراءات المناسبة لاختيار وتكوين الأفراد المترشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد....
- ^{xliii} مرسوم تنفيذي 12-194 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها الجريدة الرسمية رقم 26 مؤرخة في 23 مايو سنة 2012.
- ^{xliv} المادتين 03، 04 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.
- ^{xlv} المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.
- ^{xlvi} المادة 09 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.
- ^{xlvii} المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.
- ^{xlviii} المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.
- ^{dxix} بضياف عبد القادر: القيود الواردة على الترقية في الوظائف العليا على ضوء التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر، المجلد الثالث، العدد 05، جوان 2018، ص111.
- ⁱ حامدي نور الدين: تسير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد الأول، 2013، ص78.
- ⁱⁱ د/ سعال سومية: الإبداع الإداري: الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، مجلة التراث، العدد 29، المجلد الأول، الجزء الأول، ديسمبر 2018، ص383.

- ^{lii} المادة 119 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق.
- ^{liii} **دعلوس الاخضر**: واقع إدارة الكفاءات وتنمية الابداع في التوظيف العمومي بالجزائر، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، سبتمبر 2018، ص 208.
- ^{liv} **حامدي نور الدين**: تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري، بين قصور الممارسة وضرورة التحديث، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 01، العدد 02، ديسمبر 2013، ص 82.
- ^{lv} مرسوم تنفيذي 165-19 مؤرخ في 27 مايو سنة 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية رقم 37 مؤرخة في 09 يونيو سنة 2019.
- ^{lvi} المادة 06 من المرسوم التنفيذي 165-19، مرجع سابق.
- ^{lvii} تعريف محمد أنس قاسم جعفر تمت الإشارة إليه في مرجع: نسيم أحمد الصيد: الترقية والفعالية التنظيمية مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2007-2008، ص 07.
- ^{lviii} نسيم أحمد الصيد: مرجع سابق، ص 06.
- ^{lix} **انسام علي عبد الله**: مرجع سابق، ص 267.
- ^{lx} هناك العديد من العوامل التي يأخذها الرئيس الإداري بعين الاعتبار أثناء تقييم الموظف أهمها:
- العمل والإنتاج كإمام الموظف أو العامل بالعمل المنوط به والسرعة والدقة في انجازه.
 - مدى استعمال الموظف لحقوقه وقيامه بواجباته.
 - احترام الموظف لمواعيد العمل والتقييد بآماكن العمل
 - الصفات الشخصية و القدرات حيث تشمل سمعته والابتعاد عن كل ما يتنافى مع كرامة الوظيفة وكذا معاملة الموظف لزملائه الموظفين ومنتفعي المرفق العام حيث يستعمل في ذلك ذكائه وحصيلته العلمية والعملية، وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات والتحلي بالصفات الشخصية من الاستقامة وحسن الخلق وخلو ماضيه مما يسيء للوظيفة العامة بالإضافة إلى الاستعداد الذهني وحسن التصرف واليقظة.
- نص قانون الوظيفة العامة الحالي في المادة 99 على أنه: "يتم تقييم الموظف بناء على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:
- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية،
 - الكفاءة المهنية،
 - الفاعلية والمردودية،
 - كيفية الخدمة.
- يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك".
- نص المرسوم الرئاسي رقم 221-09 المؤرخ في 24-06-2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الجريدة الرسمية رقم 38 مؤرخة في 28 يونيو سنة 2009، على معايير التقييم في المادة 69 ومنها الخبرة المهنية، الفاعلية والمردودية، كيفية أداء الخدمة.
- ^{lxi} **انسام علي عبد الله**: مرجع سابق، ص 271.
- ^{lxii} د/عمار عوابدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 322.
- ^{lxiii} خالد حماد محمد العنزي: النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط الأردن، 2012، ص 94.
- ^{lxiv} **انسام علي عبد الله**: مرجع سابق، ص 272.
- ^{lxv} **رائد عوفي حسين، حسين طلال مال الله**: حيادية الموظف العام في الوظيفة العامة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، العراق، السنة 08، المجلد 06، العدد 30، سنة 2016، ص 663.
- ^{lxvi} شعبان عبد الحكيم سلامة: مرجع سابق، ص 24.
- ^{lxvii} **د/ عبد العالي حاحة، د/ أمال يعيش تمام**: أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرافق العامة، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، العدد الخامس عشر، سبتمبر 2017، ص 149.
- ^{lxviii} المرسوم رقم 131-88 مؤرخ في 04-07-1988 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن الجريدة الرسمية العدد 27.
- ^{lxix} **جلول بن سديرة، د/ مسراتي سليمة**: المركز القانوني للمتربص في المؤسسات والإدارات العمومية " دراسة على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 322 /17"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 09، العدد 03، ديسمبر 2018، ص 37.
- ^{lxx} زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016 ص 114.

- ^{lxxi} **جلول بن سديرة، د/ مسراتي سليمة:** مرجع سابق، ص 37.
- ^{lxxii} جهاد صفا: أبحاث في القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009، ص 140.
- ^{lxxiii} **د/ موسى شحادة:** عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة العامة، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثالث والعشرون، 2005، ص 335-336.
- ^{lxxiv} **جلول بن سديرة، د/ مسراتي سليمة:** مرجع سابق، ص 37.
- ^{lxxv} **مبارك بداح محمد البداح:** إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة "دراسة مقارنة" رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 71-72.
- د/ بلعربي عبد الكريم، نعيبي توفيق:** الحالات القانونية لانتهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر القانون والسياسة، العدد 16، جانفي 2017، ص 202.
- ^{lxxvi} **د/ خالد رشيد علي:** مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية، العراق، السنة السابعة، المجلد 01، العدد 28، سنة 2015، ص 123.
- ^{lxxvii} **حطاب عبد النور:** دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص 125.
- ^{lxxviii} **مرايط خديجة:** تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 01، العدد 08، ديسمبر 2017، ص 259.
- ^{lxxix} مرسوم تنفيذي رقم 322-17 مؤرخ في 02-11-2017 يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية الجديدة الرسمية رقم 66 سنة 2017.
- ^{lxxx} **الجريدة الرسمية** رقم 46 سنة 1966.
- ^{lxxxi} **محمد الأخضر بن عمران:** النظام القانون لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في العلوم القانونية والإدارية، جامعة باتنة، 2006-2007، ص 369.
- ^{lxxxii} **بوادي مصطفى:** ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي- دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري- رسالة دكتوراه قانون عام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 361-362.