

المبحث الثاني: الالتحاق بالوظيفة العمومية

ونتناول في هذا العنصر الأحكام المتعلقة بعملية التوظيف ثم الأحكام المتعلقة بانعقاد العلاقة الوظيفية

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بعملية التوظيف

ونتطرق في هذا الصدد إلى مبادئ التوظيف، شروط التوظيف، وطرق التوظيف

الفرع الأول: مبادئ التوظيف

يحكم التوظيف في ظل الأمر 03/06 مبدءان أساسيان هما: مبدأ المساواة في الترشح لتولي الوظيفة العمومية، ومبدأ الاستحقاق في إسناد الوظيفة.

أولاً: مبدأ المساواة في الترشح لتولي الوظيفة العمومية

وهو مبدأ ذو قيمة إنسانية عالمية حيث اعترفت به المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والمواطن، وذو قيمة دستورية إذ نص عليه الدستور بموجب المادة 67 منه التي أكدت على أن المواطنين يتساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون. وتجدر الإشارة أن بعض شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية كشرط السن أو المؤهل لا يتعارض مع مبدأ المساواة، أما الشروط القائمة على أساس عرقي أو جنسي أو ديني فهي تفرقة تخالف مبدأ المساواة.

ثانياً: مبدأ الاستحقاق

وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة، فإذا كانت المساواة تقتضي تكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظيفة العمومية، فإن المعيار الموضوعي الذي يحقق هذا التكافؤ هو الاستحقاق من خلال اختيار الموظفين على أساس الكفاءة والصلاحية. ويقصد بمبدأ الاستحقاق أو الجدارة توافر مؤهلات ومجموعة من المعارف فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر. ويجد هذا المبدأ أساسه في نص المادة 81 من الأمر 03/06

الفرع الثاني: شروط للتوظيف

للتوظيف شروط عامة تتعلق بكل الوظائف وأسلاك الموظفين وشروط خاصة ببعض الوظائف وبعض أسلاك الموظفين.

أولاً: الشروط العامة للتوظيف

تقضي المادة 75 من الأمر 03/06 أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

1 - أن يكون جزائري الجنسية

وذلك مراعاة لمبدأ السيادة الوطنية ورغبة من الدولة في حماية أمنها وضمان ولاء موظفيها، لذلك يجب في المترشح لتولى الوظائف العامة أن يحمل الجنسية الجزائرية، وإذا ما احتاجت الدولة الاستعانة بخدمات الأجانب في حالة الضرورة فإنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد بعقود خاصة مؤقتة وليس في إطار التوظيف.

2 - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية

يفقد الشخص تمتعه بالحقوق المدنية بعد متابعة جزائية في بعض الجرائم التي تنتهي بصدور حكم قضائي نهائي يقضي بعقوبة تكميلية تجرده من حقوقه المدنية . كالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب التي لها علاقة بالجريمة، وحق الانتخاب والترشح وغيرها.

3 - ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

لم يشترط القانون أن تتضمن عريضة السوابق القضائية حكم في جناية أو جنحة حتى يمنعه من الالتحاق بالوظيفة العمومية إنما ترك المجال واسعا عندما استعمل مصطلح ملاحظات بمعنى حتى المخالفات التي قد تتعارض مع الوظيفة المراد الالتحاق بها.

4 - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

والتي تكون إما بتأدية واجب الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها أو التأجيل لسبب قانوني، وتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة تدرج في ملف الترشح.

5 - أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة

المراد الالتحاق بها

ففيما يخص شروط سن الترشح للالتحاق بالوظيفة العامة فليها وإن كانت تختلف من وظيفة إلى أخرى لا يجوز أن لا تقل كحد أدنى عن 18 سنة كاملة، وهي السن التي اعتبرها القانون دليلا على أن المترشح أهلا لتحمل أعباء الوظيفة العامة وتبعات منصبه وهي أقل من سن الرشد في القانون المدني المحدد ب 19 سنة وذلك نظرا للطابع الاجتماعي للوظيفة بالنسبة للموظف.

أما فيما يخص الأهلية البدنية والذهنية التي يجب أن تتوفر في المترشح ، فيقصد بها تمتع المرشح باللياقة الصحية التي تؤهله القيام بأعباء وظيفته، واللياقة الصحية أيضا تختلف من وظيفة إلى أخرى فمن لا يكون لائقاً صحياً لوظيفة قد يكون لائقاً لأخرى حسب طبيعة الوظيفة وظروفها، ويسمح القانون للإدارة عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين للتأكد من كفاءة المترشح بدنيا وذهنيا. (المادة 76 من الأمر 03/06).

وأخيرا يجب أن تتوفر في الشخص الكفاءة المهنية أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة، لأننا نجد اليوم وفي أغلب القطاعات الوظيفية التقدم للمسابقات من أجل التوظيف وهذا على أساس الشهادة التي تطلبها الإدارة الموظفة.

ثانيا: الشروط الخاصة للتوظيف

وتتمثل أساس في التحقيق الإداري والفحص الطبي

1-التحقيق الإداري

نصت على هذا الشرط المادة 2/77 من الأمر 03/06، إلا أنها لم تحدد الجهة التي تقوم بهذا التحقيق ولا وقت إجرائه ولا حتى وظيفته أو الهدف منه، وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أن هناك من تفرض إجرائه قبل التعيين وأخرى تفرضه أثناء فترة التربص، ومن القوانين من فرضته قبل الترسيم. ويهدف التحقيق الإداري إلى التأكد من حسن سلوك وأخلاق المترشح وعدم تعرضه لمتابعات قضائية أو تورطه في أعمال تمس الأمن العام في بعض الوظائف الحساسة كالأمن والجمارك والوظائف العليا.

2-الفحص الطبي:

ورد هذا الشرط في المادة 76 من الأمر 03/06، ويفهم منها أن الفحص الطبي جوازي يمكن أن تقوم به الإدارة المعنية بالتوظيف إذا نص عليه القانون الأساسي الخاص بسلك الموظفين المعني بالتوظيف. والغرض من الفحص الطبي هو التأكد من اللياقة الصحية البدنية والنفسية للمترشحين في بعض الوظائف التي تتطلب قدرات بدنية ونفسية عالية كالأمن والحماية المدنية والجمارك وعدم الاكتفاء بما ورد في الشهادات الطبية المقدمة في ملف الترشح.

الفرع الثالث: طرق التوظيف

تتمثل طرق التوظيف وفقا للمادة 80 من الأمر 03/06 فيما يلي: - المسابقة على أساس الاختبارات. -المسابقة على أساس الشهادات. - الفحص المهني. - التوظيف المباشر.

أولاً: المسابقة على أساس الاختبارات

ويتلخص مضمونها طبقاً لما ورد من أحكام بشأنها في المرسوم التنفيذي 194/12 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجراءها في أن الاختيار بين المترشحين المتنافسين يكون على أساس إجراء اختبارات بغرض انتقاء أحسن العناصر لشغل المناصب المالية المتوفرة. فالاختبارات إذن هي الأساس في هذا النوع من المسابقة التي قد تكون كتابية أو شفوية أو عملية أو جمعا بين نوعين من الاختبارات. ويحدد الإطار التنظيمي المتضمن نوع الاختبارات ومعاملاتها ومدتها وكيفية إجراءها بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة وعن الوزير المعني بالنسبة للأسلاك التابعة لقطاعه بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثانياً: المسابقة على أساس الشهادات

بناء على هذا النوع من المسابقات فإن الاختيار بين المترشحين المتنافسين يكون على أساس المؤهل العلمي والخبرة المكتسبة والأعمال المنجزة بغرض انتقاء العناصر لشغل المناصب المالية المفتوحة. فالشهادات والخبرة والأعمال المنجزة إذن هي المعيار في المفاضلة والاختيار بين المترشحين. ويخضع الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات لعدة معايير هي: - ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة. - تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة. - الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء. - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول. - تاريخ الحصول على الشهادة. - نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

ثالثاً: الفحص المهني:

يقصد بالفحص المهني طبقاً لما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المتعمق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية والتعليق رقم 01 التي جاءت لبيان كيفية تطبيقه: الاختبار الذي ينتافس فيه المترشحين على مناصب مالية شاغرة، ويتم اختيار الأحسن بناء على الكفاءة المهنية، وغالباً ما يكون هذا النمط من التوظيف في بعض الأسلاك التي تتطلب كفاءة مهنية عملية أو تطبيقية لممارسة مهام وظائف التحكم والتنفيذ. إذن الفحوص المهنية تتعلق أساساً باختبار الكفاءة المهنية العملية أو التطبيقية للمترشحين للوظائف التابعة للأسلاك التي تنتمي إلى المجموعة (ج) والمجموعة (د).

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة تدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي (الترقية) (ص 64 بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة ..)

رابعاً: التوظيف المباشر

وهو التحاق المترشح الذي تابع تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسة تكوين مؤهلة بالوظيفة العمومية مباشرة دون مسابقة أو فحص مهني، وفي ذلك نصت المادة 80 من الأمر 03/06 مثل خريجي التكوين الشبه الطبي، وخريجي المدرسة العليا للقضاء...إلخ

المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بانعقاد العلاقة الوظيفية

لا تتعد العلاقة الوظيفية بين المترشح والإدارة بمجرد نجاحه في مسابقة التوظيف أو استكمالته لتكوين متخصص، بل لا بد من إتباع إجراءات حددها المشرع كما يلي:

الفرع الأول: التعيين

لاعتبار المترشح موظفا عاما، يجب أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة والمخولة قانونا وفي هذا ينص المشرع " تعود صلاحية تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها " المادة 95 من الأمر 03/06. لذلك فإن قرار التعيين له أهمية من حيث تحديد زمن بدء العلاقة الوظيفية بين المترشح الذي يصبح موظفا والإدارة العامة، وما يترتب عن ذلك من نتائج قانونية. وبعد صدور قرار التعيين وفقا لما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03/06 يكتسب المترشح المعين صفة العون المتربص ويخضع للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العمومية ما عدا بعض الأحكام التي لا تطبق على العون المتربص لخصوصية مركزه القانوني. غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة دون الخضوع لفترة التربص. (المادة 83 من الأمر 03/06)

الفرع الثاني: التربص

هي فترة إجبارية يمر عبرها كل موظف، ماعدا الذين استثنتهم المادة 83 السابق الإشارة إليها ، وهي فترة تجريب أو تمرين مدتها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، ويمكن أن تتضمن بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين تكويننا تحضيريا لشغل وظائفهم ، أي التدريب على المهام المنوطة بها . ويستفيد المتربص أثناء هذه الفترة من كل الحقوق ويتحمل كافة الواجبات الوظيفية ، ما عدا بعض الحقوق التي استثناها المشرع، وذلك لعدم انسجامها مع وضعية المتربص، فليس له مثلا الحق في الانتداب والاستيداع ، ولا يمكنه أن يترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء ، ولا لجنة الطعن أو اللجنة تقنية . غير أنه يمكن أن يكون ناخبا لزم لائه في إحدى هذه الهياكل، كما تحسب له مدة التربص كمدة خدمة فعلية عند احتساب الأقدمية سواء للترقية في الدرجات أو حساب عدد سنوات الخدمة للتقاعد.

بعد انتهاء فترة التربص (سنة) التي تكون كأنها تعيين تحت الاختبار يتقرر بعدها مصير المتربص الوظيفي، إما بتربصه في رتبته، وإما إخضاعه لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض. (المادة 85 من الأمر 03/06)

الفرع الثالث: الترسيم

في حال تكللت فترة التربص بنجاح، يتم ترسيم المتربص في الوظيفة التي عين فيها بناء على اقتراح "السلطة السلمية المؤهلة" وذلك بعد تسجيله في قائمة التأهيل، تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، طبقاً للمادة 86 من الأمر 03/06.

وتتلخص الآثار القانونية للترسيم في اكتساب صفة الموظف والخضوع الكلي لنظام الحقوق والواجبات الخاص بالموظفين وتثبيت العلاقة الوظيفية للمتربص وبالتالي استقرار مركزه القانوني.

بناء على ما سبق يمكننا أن نميز بين الترسيم والتعيين من حيث ما يلي:

- التعيين إجراء يلحق المترشح الناجح برتبة من رتب السلم الإداري أما الترسيم فهو إجراء من خلاله يثبت المترشح في رتبته.
- التعيين لا يكسب العون المعين صفة الموظف عكس الترسيم.
- التعيين يمنح العون المعين صفة المتربص، ويكون في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر، أما الترسيم يمنح الاستقرار لمركزه القانوني التنظيمي.

التعيين لا يخول العون المعين التمتع بكامل حقوق الموظف عكس الترسيم