

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب لولاية عين تموشنت  
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

قسم: علوم التسيير  
تخصص: إدارة الموارد البشرية  
بعنوان:

## سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية

دراسة حالة (مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت)

إشراف الأستاذة:

د. حسناوي مريم

إعداد الطالب:

ك. تجوري بلال

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	د. مراد اسماعيل
مشرفا ومقررا	جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت	د. حسناوي مريم

السنة الجامعية: 2022/2021



# إِهْدَاءً

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمدُ لله ربِّ العالمين، والصلاةُ والسلامُ على مَنْ أَرْسَلَهُ اللهُ رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ، وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ  
وَإِخْوَانِهِ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ:

**أَهْدِي** ثمرة جهدي وعملي المتواضع:

الى والديَّ الكريمين اطال الله عمرهما وحفظهما من كل سوء.

الى زوجتي الغالية فاطمة وابنائي الأعزاء رفيده، اسيل والبراء.

الى إخوتي.

والى كل الأصدقاء والزملاء.

# شكره وقتك

الحمد والشكر لله أن وفقني لإنجاز بحثي المتواضع فإن أصبت فمن الله  
وان أخطأت فمن نفسي والشيطان.

ثم الشكر موصول الى الأستاذة المؤطرة حسناوي مريم التي لم تبخلي  
بتوجيهاتها وملاحظاتها ونصائحها القيمة.

والشكر موصول ايضا الى لجنة المناقشة

وكل من كانت له يد في إنجاز هذا البحث المتواضع.

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	شكر وعرهان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	قائمة المختصرات والرموز
أ-ج	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطار النظري لسياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية.....
2	مقدمة الفصل الاول.....
3	المبحث الاول: ماهية سياسة التوظيف والوظيفة العمومية.....
3	المطلب الاول: ماهية سياسة التوظيف ومصادرها.....
5	المطلب الثاني: أهمية، اهداف ومبادئ سياسة التوظيف.....
8	المطلب الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية ومصادرها القانونية.....
13	المبحث الثاني: ماهية سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية.....
13	المطلب الاول: مفهوم وخصائص المؤسسة العمومية.....
14	المطلب الثاني: انواع المؤسسات العمومية.....
16	المطلب الثالث: سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية.....
30	المبحث الثالث: دراسات سابقة.....
31	المطلب الاول: دراسات عربية.....
33	المطلب الثاني: دراسات اجنبية.....
35	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.....
36	خلاصة الفصل الاول.....

	الفصل الثاني: دراسة ميدانية حول سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.....
41	مقدمة الفصل الثاني.....
42	المبحث الاول: التعريف بمديرية التجارة وترقية الصادرات، مهامها وهيكلها التنظيمي.....
42	المطلب الأول: التعريف بمهام مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.....
44	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.....
47	المطلب الثالث: الإمكانيات المادية والبشرية لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت...
49	المبحث الثاني: سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.....
49	المطلب الاول: سياسة التوظيف الداخلي بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت....
51	المطلب الثاني: سياسة التوظيف الخارجي بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت....
62	خلاصة الفصل الثاني.....
65	خاتمة عامة
	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مصادر البحث عن الايدي العاملة	5
2	وتيرة الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر	26
3	توزيع الموظفين من حيث الجنس والاسلاك	47
4	حصيلة التوظيف خلال الخماسي 2016 – 2020	53
5	مسابقات خارجية على أساس الشهادات	56
6	توظيف خارجي على أساس الفحص المهني	60

قائمة الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية	6
2	توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل	29
3	الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة لولاية عين تموشنت	44
4	نسب توزيع الموظفين حسب الجنس و الاسلاك	48
5	توزيع المفتشيات الإقليمية للتجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت	48

قائمة الاختصارات والرموز

المختصر باللغة العربية	المختصر باللغة الاصلية	المختصر
مؤسسة عمومية ادارية	Etablissement Publique Administrative	EPA
مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي	Etablissement Publique Economique	EPE
مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري	Etablissement Publique Industriel et Commercial	EPIC
مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي	Etablissement Publique à caractère scientifique et technologique	EPST
الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية	Statistical Package for Social Sciences	SPSS
الوكالة الوطنية للتشغيل	Agence Nationale de l'Emploi	ANEM
مرض فيروس كورونا المستجد 2019	Corona Virus Diseas 2019	COVID19

# مقدمة

مقدمة:

لقد شهدت الحقبة التاريخية الحالية تغيرا كبيرا في قيم المجتمع، والتي إنعكست على نظرة كل من الأفراد وأصحاب الأعمال إتجاه بعضهما البعض في العمل، ومن بين أهم المؤثرات التي عكست هذه النظرة، نجد التطور العلمي والتكنولوجي السريع والتغيرات القطاعية والقوانين الحكومية والضغوط السوقية والتغير السريع لأذواق المستهلكين وإنتشار ظاهرة العولمة، كل هذه العوامل فرضت على المؤسسات تبني سياسات ديناميكية يكون فيها المورد البشري الدعامة الأساسية للأداء، وهذا ضمانا للتكيف المستمر مع التغيرات السريعة للبيئة.

وتعد الجزائر من الدول التي تسعى لترقية مكانتها في العالم، ذلك من خلال انتهاجها استراتيجية تنموية شاملة تمس كافة القطاعات والتركيز على ذات الأولوية منها، مثل ادارة الموارد البشرية التي تعتبر كأداة تحقيق تسيير ادارة فعالة عن طريق وضع مواصفات لاختيار أحسن الموظفين والمسيرين، حيث أن فعالية الهياكل التنظيمية الادارية أمر لا يمكن تثبيته إلا إذا طرحت سياسة حكيمة لعملية التوظيف التي من شأنها وضع الشخص المناسب في المكان المناسب مع المبادئ القانونية التي وضعت كأساس لعملية التوظيف.

الإشكالية: ومن هنا يمكن صياغة الإشكالية التالية:

■ ماهية سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية؟

فقمنا بتقسيم الإشكالية الى الاسئلة الفرعية التالية:

- 1 ماذا يقصد بالتوظيف والوظيفة العمومية ومصادرها؟
- 2 ماهي شروط وطرق التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية؟
- 3 ما مدى نجاح سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت؟

الفرضيات: وعلى ضوء هذا يمكن تأسيس الفرضيات التالية:

- 1 تعتبر عملية التوظيف من بين الركائز الرئيسية بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.
- 2 تخضع عملية التوظيف للإجراءات القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.

3 سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت سياسة ناجحة وتتم بتطبيق القوانين الأساسية بعناية رغم الصعوبات.

مبررات اختيار البحث: من الأسباب التي أدت بنا لاختيار هذا الموضوع دون غيره:

- علاقة الموضوع بالتخصص الا وهو إدارة الموارد البشرية.
- الجانب الفضولي لمعرفة كيفية انتهاج سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية.
- القيمة العلمية لموضوع الدراسة.
- تراجع مستوى الإدارة العمومية وعدم مسايرتها للتطورات الحالية بطرق مرنة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التركيز على سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري أو قطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة، نظرا للخصوصيات التي تتميز بها هذه العملية في هذا القطاع، ونظرا للمبادئ الموحدة التي تحكم هذه العملية في هذا القطاع ومحاولة التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية العملية لموضوع البحث في كون الدراسة تسعى لإدراك السياق المعرفي لسياسة التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية ودرجة تطبيقها على ارض الواقع وكذا فعاليتها، قوانينها وإجراءاتها في قطاع التجارة وترقية الصادرات، مما يسمح للإدارة بانتقاء كفاءاتها من الموارد البشرية المؤهلة والمشبعة بروح المسؤولية والشعور بالواجب لتحسين الأداء والفعالية.

## حدود الدراسة:

**المجال المكاني:** يشمل المكان الذي قمنا فيه بدراسة ميدانية حول بحثنا بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.

**المجال الزمني:** يشمل الفترة الزمانية التي قمنا فيها بدراستنا الميدانية والممتدة بين شهر مارس وافريل لسنة 2022.

## منهج البحث والأدوات المستخدمة

مرحلة جمع البيانات والمعلومات هي المرحلة الحساسة في البحث، كونها تحتاج الى عناية كبيرة من طرف الباحث لاختيار الأداة الأمثل في الحصول على البيانات اللازمة لإثراء الموضوع وهذا ما قمنا به اثناء الدراسة حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يقتضي وجود كمية كبيرة من البيانات حول الموضوع المدروس من اجل الوصول الى نتائج دقيقة، ولهذا فان طبيعة الأدوات المستخدمة تمثلت في المقابلة والملاحظة.

## تقسيمات البحث

من اجل الإجابة على إشكالية البحث وتحقيق اهداف دراستنا قمنا بتقسيم البحث الى فصلين:

**الفصل الأول:** يتمحور عن الإطار النظري لسياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية وهو يتضمن ثلاث مباحث، الأول تكلمنا فيه عن مفاهيم حول سياسة التوظيف والوظيفة العمومية والثاني تعرضنا فيه لماهية سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الإدارية الجزائرية (شروط وطرق التوظيف في الإدارة العمومية)، اما المبحث الثالث تطرقنا فيه لمجموعة من الدراسات الأجنبية والعربية التي لها صلة بموضوعنا لاستغلالها في مجال المقارنة بالدراسة الحالية.

**الفصل الثاني:** يتمحور حول تحليل سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت ومدى نجاعتها.

وبهدف تامين الدراسة تم اختتام البحث بخاتمة تضم جملة من النتائج والتوصيات.

**صعوبات البحث:**

نقص المراجع المتعلقة بموضوع التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

# الفصل الأول

الإطار النظري لسياسة التوظيف في

المؤسسة العمومية

## مقدمة الفصل:

تتولى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة القيام بمجموعة من الأنشطة والوظائف المتعلقة بالموارد البشري، وتتضمن أنشطتها جانبين، جانب تحاول فيه إقناع الأفراد أو الموارد البشرية بالانضمام للعمل في المنظمة ليصبحوا موظفين فيها، وجانب آخر تعمل فيه على المحافظة على هذه الموارد، وإقناعها بالبقاء في المنظمة. تتطلب عملية توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية تفاعل مجموعة من الأنشطة المتسلسلة والمترابطة تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية وتعد وظيفة التوظيف أحد أهم الوظائف التي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية، الهدف منها هو تحقيق التوافق والانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف من جهة ومتطلبات الوظيفة الشاغرة من جهة أخرى ومن هنا ارتأينا تقسيم الفصل الى ثلاث مباحث:

- الأول: ماهية سياسة التوظيف والوظيفة العمومية.
- الثاني: ماهية سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية.
- الثالث: دراسات سابقة حول الموضوع.

## المبحث الأول: ماهية سياسة التوظيف والوظيفة العمومية

نظرا لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي مؤسسة سواء كانت حكومية أو غير حكومية وأهمية الدور الذي يقوم به في تفعيل سيرها وتطورها والمساهمة في تحقيق أهدافها، أعطي له اهتماما كبيرا ذلك لان نجاح أي مؤسسة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المؤسسة، وفي هذا الجزء من البحث سنحاول التطرق إلى مفهوم التوظيف وأهميته، الوظيفة العمومية ومصادرها القانونية.

## المطلب الأول: ماهية سياسة التوظيف ومصادرها

## 1- مفهوم سياسة التوظيف:

- هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، البحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها واعدد هؤلاء للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم على العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة<sup>1</sup>.

- هي مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المؤسسة لاستقطاب مرشحين للعمل، والذين لهم الكفاءة والقدرة والتميز على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، ويمكن تحديد مصدرين لاستقطاب المورد البشري:

**المصادر الداخلية:** المقصود بالمصادر الداخلية هو اعتماد المؤسسة على الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة والتي تتوفر فيهم شروط ومتطلبات الوظيفة، حيث يتم ذلك من خلال عدة طرق منها:

أ - الترقية: تقوم بعض المؤسسات بوضع خطة متكاملة للترقية، وتكون واضحة ومعلنة لكافة العاملين، والطرق والإجراءات التي ينبغي اتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا الى الوظيفة العليا.

ب. النقل والتحويل: السياسة الثانية للتوظيف من داخل المؤسسة، وتختلف هذه الطريقة عن سابقتها في أنها ليس من الضروري أن تتضمن عملية النقل زيادة في الاجر أو المسؤولية أو السلطة .

<sup>1</sup> - عرقاب اسمهان، اورادي يسرى، سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق،

جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2018-2019، ص 31.

ج. توظيف الموظفون السابقون .

د. توظيف أبناء العاملين بالمؤسسة .

هـ. الخدمة المؤقتة التقليدية (الإعارة)، أي العقود المؤقتة طويلة الأجل .ولهذه السياسة العديد من المميزات، منها أنها ترفع الروح المعنوية للأفراد، بالإضافة الى امكانية الحصول على معلومات دقيقة عن التاريخ الوظيفي للفرد المتقدم لشغل هذه الوظيفة.

**المصادر الخارجية:** من غير الممكن الاعتماد على المصادر الداخلية فقط في التوظيف، مما يضطر بالمؤسسة البحث عن مصادر أخرى خارجيا، والتي تتمثل فيما يلي:

- مكاتب العمل الحكومية: وهي مكاتب تشرف عليها وزارة العمل .

-مكاتب التوظيف الخاصة: تقوم بدور كبير في توفير وقت ادارة الموارد البشرية، ولكن هذه المكاتب لا ترسل العمال المناسبين أحيانا.

- الإعلان: وقد يتم الإعلان في المجالات المتخصصة، وعلى الأنترنت، والمذياع، والتلفزيون، لاجتذاب أفضل الاشخاص.

- الجامعات والمدارس والمعاهد الفنية: تعتبر من المصادر المباشرة، والفائدة منها أنها تخرج الأفراد بمواصفات معينة تحتاج اليها المؤسسة، وهي تستخدم بصفة خاصة في حالات نقص سوق العمل والندرة في تخصصات معينة.

-المنظمات العمالية والمهنية: حيث تعمل هذه النقابات على تأمين العمل للأفراد وتساعد على تقليل نسبة البطالة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر (الواقع والتحديات)، مجلة الدراسات القانونية والسياسية-جامعة الاغواط - العدد 3، جانفي 2016 ص 363-364.

## جدول رقم (1): مصادر البحث عن الأيدي العاملة

مصادر خارجية	مصادر داخلية
الإعلان لطالبي العمل	الترقيات
مكاتب القوى العمالية الحكومية	النقل والتحويل
مكاتب التوظيف الخاصة	توظيف الموظفين السابقون
الجامعات والمدارس والمعاهد	

المصدر: ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية - جامعة الاغواط - العدد 3، جانفي

2016 ص 363

## المطلب الثاني: أهمية، اهداف ومبادئ سياسة التوظيف

## 1-1 أهمية سياسة التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المؤسسة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجاتها من الموارد البشرية، والتوظيف يبيننا عن الأسئلة التالية:

- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المؤسسة للحصول على موارد بشرية تتلاءم ومتطلبات المنصب الشاغر على مستوى المؤسسة؟

- ما هي الأساليب والإجراءات التي تتبعها المؤسسة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

التوظيف ركن أساسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية: تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مساهم المهني وذلك من خلال ما يسمى " بعملية تكوين الموارد البشرية " التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة، ومتكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة وتمثل هذه الوظائف في: تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية التدريب والتأهيل، تقييم الأداء.

و التي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى"، وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

\*تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

\*ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل .

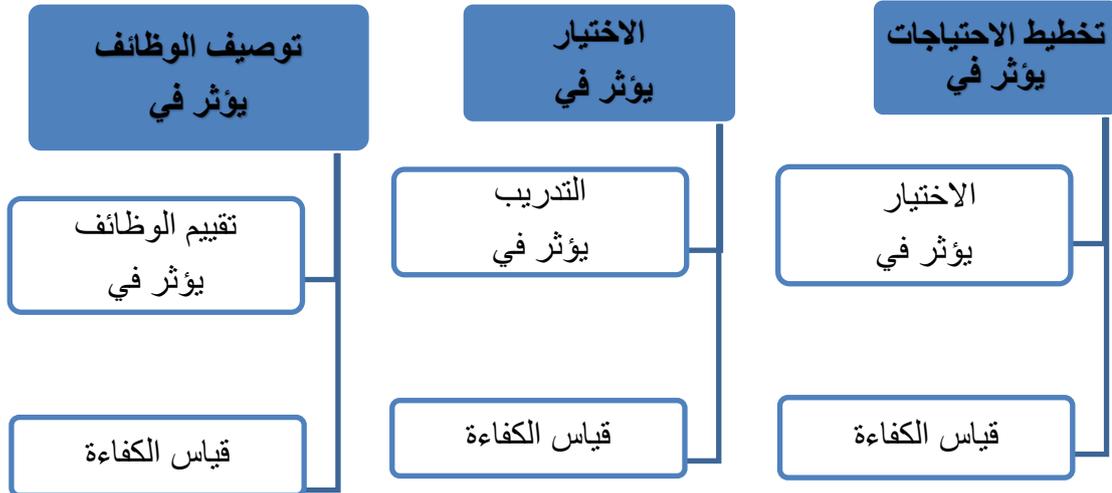
\*يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب .

\*ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.<sup>1</sup>

وفيما يلي شكل رقم (01) يوضح علاقة التأثير والتأثر بين مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية:

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان 2005 ص31

## شكل رقم (1): تكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية



المصدر علي السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، دار غريب للطباعة: والنشر والتوزيع، مصر 1985، ص 119.

## 2-1 أهداف سياسة التوظيف:

قد تتحدد أهداف التوظيف من الغرض الذي تقوم عليه عملية التوظيف والذي قد يتحدد أساسا في تزويد المؤسسة باليد العاملة الضرورية لتحقيق أهدافها والاستمرار. من خلال تحقيق التلاؤم بين الوظيفة وخصائص الموظف، ومع ذلك يمكن أن نجد أهدافا أخرى نلخصها فيما يلي:

- تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة .
- يسمح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف .
- جلب أكبر عدد ممكن من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم .
- تسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر فيه الشروط في المكان المناسب له، بطريقة تسمح له باستخدام كل طاقاته وقدراته ومؤهلاته.
- امتصاص اليد العاملة من المجتمع .
- المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> إدريس تواتي، "التسيير التقديري للموارد البشرية" حالة التوظيف العمومي الجزائري"، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، السنة. 2000/2001 ص 120.

**1-3 مبادئ سياسة التوظيف**

تتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

- **مبدأ المساواة في التوظيف:** يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة تحقيق العدالة بني الراغبين في الالتحاق بالوظيفة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق ومتطلبات الوظيفة الشاغرة المعلن عليها.
- **مبدأ الجدارة في التوظيف:** يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية واختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤوليتها، لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.
- **مبدأ الديمومة:** أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة<sup>1</sup>.

**المطلب الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية ومصادرها القانونية**

يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية، وعلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، والنظام الذي تختاره لتحقيق غايتها.

**1-1 تعريف الوظيفة العمومية:**

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة العربية، تقابله عبارة "publique fonction" في اللغة الإنجليزية "service civil" في اللغة الفرنسية "و لقد أعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف<sup>2</sup> نذكر منها ما يلي:

- أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية أو الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أبو بكر بالفايد -مركز جامعي مغنية- تلمسان السنة 2015-2016، ص07

<sup>2</sup> عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية وطرق التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر -أكاديمي- في العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الحلفة، 2016/2017، ص19

<sup>3</sup> نوفيل حركات، استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، 2020-2021 ص22

- كما تعرّف على انها مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية و بهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون<sup>1</sup>.

وعليه يمكن تعريف الوظيفة العامة انها: "عمل معين دائم أو مؤقت، يترتب على من يؤديه القيام بواجبات محددة ويتحمل مسؤوليات معينة"<sup>2</sup>.

## 1-2 المصادر القانونية للوظيفة العمومية:

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا من القانون الإداري وبهذا يكون للوظيفة العمومية مصادر قانونية متميزة عن هذا القانون فهي كلها نابعة من قواعده العامة غير أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي أو في إطار القانون الدولي الذي تعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية وتتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر فيما يلي:

➤ **المصادر الوطنية:** تنتظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية على شكل هرمي تترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية ثم يليه التشريع العادي وفي اللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي.

**1-الدستور:** هو القانون الأساسي للدولة وهو الذي يضع المبادئ العامة لها من حيث شكلها ومهامها كما يتولى أيضا تنظيم سلطات الدولة واختصاصات كل منها فهو بذلك المسؤول الأول عن وضع الدعايم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ولا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه لأنه التشريع الأسمى في الدولة. ويحتوي الدستور على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة لكن هذه القواعد تعتبر هامة وأساسية نظرا لما تحدده من مبادئ وأحكام عامة ويضع على أساسها المشرع النصوص القانونية ومن بين هذه القواعد ما تضمنها دستور 1996 ونذكر منها ما يلي:

❖ ما جاء في المادة 122 من دستور 1996 والتي توكل صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية إلى البرلمان، وقد نص على ذلك البند 26 من هذه المادة حيث نص على الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 05.

<sup>2</sup> ميلودي محمد مرجع سبق ذكره، ص 361

العام للتوظيف العمومي فنظرا لأهمية القانون العام للتوظيف العمومية ولما يحتله من مكانة في تجسيد نشاط الدولة وفي مختلف القطاعات التي تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية أوكلت مهمة التشريع في هذا المجال الى السلطة التشريعية.

- ❖ المادة 123 من الدستور 1996 المتعلقة بالمجالات المتخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية.
- ❖ المادة 51 من الدستور 1996 والتي تنص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة.<sup>1</sup>
- ❖ وورد في نص المادتين 78 و85 من الدستور 1996 على مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، حيث نصت المادة 78 على صلاحيات رئيس الجمهورية في مجال التعيين.
- ❖ أما المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة والتي تقابلها المادة 85 وبالضبط في البند الرابع من الدستور 2008 وقد نص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-09 المضمن تعديل الدستور، حيث نص البند الرابع من المادة 85 من دستور 2008 على " يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ودون المساس بأحكام المادتين 77 و78.
- وفي إطار حماية الحقوق والحريات الأساسية نص المادة 56 من الدستور 1996 على الحق النقابي كما نصت المادة 57 منه على الحق في الإضراب لكن في إطار ما يسمح به القانون.
- 2- التشريع العادي (القانون):** يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين والقواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما سبق وأشرنا فإن الدستور نص في مادته 122 صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي توكل لها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية، وهذا نظرا للأهمية البالغة التي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية ويرتكز قانون الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي:
- ✓ الأمر الرئاسي رقم 06-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ✓ القانون العام للعمل رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 والذي ألغى الأمر رقم 66-188 وهذا طبقا لما جاء في نص المادة 216 من القانون رقم 78-12 غير أن هذا لا يأتي دفعة واحدة بل يكون تدريجيا وعلى وتيرة بطيئة تبعا لتطبيق القانون العام للعمل أي صدور النصوص التطبيقية لذلك.

<sup>1</sup> - القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008 ص10.

✓ بعدها صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

✓ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الإدارات والمؤسسات العمومية.

**3-التنظيم:** إن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق و الالتزامات التي تترتب على عالقات العمل في إطار الوظيفة العمومية وذلك لان تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير كثيرا من المسائل الفنية ما حتم ترك أمر تنظيم هذه المسائل العملية والفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي والخاص بكل فئة كشروط التعيين في بعض الوظائف العمومية، وتحديد الراتب لها وهذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف.

هذه الإجراءات تختص بإصدارها الهيئة التنفيذية ففي الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية:  
**أ-المراسيم الرئاسية :** وهي المراسيم التي تصدر عن القاضي الأول في الدولة وهو رئيس الجمهورية، وذلك في المسائل غير المخصصة للقانون وذلك تطبيقا لنص المادة 77 في البند السادس منها والتي تقابلها نفس المادة أي المادة 77 ولكن في البند الثامن من نصها والتي تضمنها دستور 2008 وقد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 08-19 المتضمن تعديل الدستور, حيث نصت المادة 85 من دستور 2008على: " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور , بالسلطات والصلاحيات الآتية يوقع مراسيم الرئاسية " .

**ب- المراسيم:** وهي المراسيم التي تصدر من رئيس الحكومة وقد أقر دستور 1996 بمسؤولية رئيس الحكومة في إصدار المراسيم التنفيذية وذلك تطبيقا للمادة 85 في البند الخامس منها، والذي يقابله البند الثالث من نص المادة 85 من دستور 2008 وقد تم التنصيص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 09-19 تنص المادة 85 من دستور 2008 على: " يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات الآتية يوقع المراسيم التنفيذية بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك." .

**4-الاجتهاد القضائي:** يشكل الاجتهاد القضائي إلى جانب القانون والتنظيمات مصدرا آخر للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية ، فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بمعناها الدقيق وتكمل نواقصها وتنشئ أحيانا قواعد قانونية

جديدة فيما لا نص فيه ، ويتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة وقد ظهر ذلك جليا وأكثر في القضاء الفرنسي وتقوم الأحكام والقرارات القضائية بدور هام في إنشاء وصياغة قواعد قانون الوظيفة العمومية وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية ويعود دور القضاء في أداء هذه المهمة الأساسية إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده ، وبالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام بين المصادر الرسمية، باعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يخول المحاكم صلاحية التشريع إلا أن هناك شبه إجماع بين الفقهاء على تصنيف هذه الأحكام ضمن المصادر الرسمية للقانون وهذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب وهو بذلك ملزم بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول للقضايا المعروضة عليه حتى ولو لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي يستند إليه بالنسبة للعلاقة موضوع النزاع و الا اعتبر ناكرا للعدالة.<sup>1</sup>

**5- قانون العمل:** حيث يتم الرجوع إلى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

➤ **القانون الدولي العام:** إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سيادة الدولة لهذا لا تتدخل قواعد القانون الدولي

العام في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا قليلا وبطريقة غير مباشرة، فكيف ذلك؟ في البداية لابد من الإشارة إلى أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن نظام القانون الداخلي في الجزائر ينبثق من آليات مقررّة في الدستور حيث تنص المادة 132 من دستور 1996 على أن: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون " فكل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على التشريع العادي، وبهذا تعتبر مصدرا للقواعد القانونية و التنظيمية فإذا بحثنا في المعاهدات التي أبرمتها الجزائر عن القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لوجدنا بعضا منها في المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان و في مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث تؤكد هذه القواعد القانونية في مجملها مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية وممارستها كما تؤكد على الحرية النقابية وحرية الإضراب المكفول للموظفين ، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية يؤكد على أن هذين الحقين يتولى تشريع كل دولة سن القيود التي ترد عليهما ويجب أن تكون تلك القيود في حدود الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بحرية النقابة

<sup>1</sup> القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63 الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008 ص10.

وحمايتها الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1948. بالإضافة إلى القانون الدولي المكتوب يعتبر أيضا القانون الدولي العربي مصدرا من مصادر بعض قواعد القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ونذكر على سبيل المثال القواعد التي يحتويها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 أكتوبر 1948. إذن هذه هي المصادر القانونية التي استمدت منها الجزائر مختلف نصوصها القانونية المنظمة للتوظيف العمومية<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: ماهية سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يتوجب توفرها فيمن يرغب في شغل وظيفة عمومية وهذا حفاظا على المصلحة العامة وتحقيقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق، ثم نزل عند الصعوبات التي تواجهها الإدارة العمومية من خلال سياسة التوظيف المعتمدة.

### المطلب الأول: مفهوم وخصائص المؤسسة العمومية

يشوب فكرة المؤسسة العمومية غموض شديد من حيث تعريفها وتحديدتها تحديدا جامعا مانعا، وذلك لغياب تعريف تشريعي أو قضائي لها، إضافة إلى شدة اختلاف الفقهاء وعدم اتفاقهم حول معنى المؤسسة العمومية، نتيجة لسرعة وعمق التطور الذي أصاب المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية كمقابل لتطور وظائف الدولة، من دولة حارسة إلى دولة تدخلية، وكذلك كثرة التسميات والتطبيقات للمؤسسة العمومية باختلاف النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية<sup>2</sup>.

-تعرف المؤسسة العمومية بأنها: "مرفق عام منح الشخصية المعنوية"<sup>3</sup>

-تعرف بأنها: «عبارة عن إدارة عامة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة، وتتولى إدارة مرفق عام أو عدة مرافق عامة، متخصصة ضمن حدود إقليمية معينة"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 96-438 ص 207.

<sup>2</sup> - بوزيد غلايبي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2010/2011، ص16

<sup>3</sup> - علي خطار شنتاوي، نظرية المؤسسات العامة وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1990، ط1، ص 11.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص11.

- وتعرّف بأنها "أشخاص عامة تتمتع بالشخصية المعنوية، تنشئها الدولة لإدارة مرفق عام، ويمنحها القانون قدرا كبيرا من الاستقلال المالي والإداري، وهي صورة من صور اللامركزية المرفقية"<sup>1</sup>.
- وتعرّف بأنها "شخص معنوي، الهدف من إنشائها هو التسيير المستقل لمرفق عمومية تابعة للدولة أو المجموعات المحلية"<sup>2</sup>.
- وتعرّف بأنها: "عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة، ويتمتع بالشخصية المعنوية."<sup>3</sup>
- ومن بين التعريفات التقليدية التي يكاد يتفق عليها جل فقه القانون الإداري، لتحديد معنى المؤسسة العمومية هي "عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق خضوعها للرقابة الإدارية الوصائية، وتتخصص في أعمال معينة طبقا لقاعدة التخصص الوظيفي"<sup>4</sup>.
- كما عرفها البعض بأنها منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية والمعنوية العامة، والاستقلال المالي والإداري، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية والوصاية، وهي تدار وتسير بالأسلوب الإداري اللامركزي، لتحديد أهداف محددة في نظامها.<sup>5</sup>

### المطلب الثاني: أنواع المؤسسات العمومية

- لا تتخذ المؤسسات العمومية شكلا واحدا بل يختلف شكلها حسب طبيعة نشاطها وهي كالاتي:
- المؤسسة العمومية الإدارية: EPA- تعرّف على أنّها منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلال المالي والإداري ترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية وهي تدار بأسلوب اداري لامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني<sup>6</sup>.

1- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، ط 1، 1997، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص 54

2- مداح يوسف، فئات المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016 ص 11

3- زقوران سامية، عملية الرقابة الخارجية على أعمال المؤسسات العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2002، ص 10

4 - كمال بغداد، "النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، 2012/2011. ص 17.

5- نفس المرجع السابق، ص 18.

6- عبد القادر شايب الرأس، المؤسسة العمومية ومبدأ المنافسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2: (2017)، ص 17.

- المؤسسة العامة الادارية تكلف بتسيير مرفق عام إداري بهذه الخاصية فهي تحقق المركزية المرفقية<sup>1</sup>.

اما من حيث نظامها القانوني فهي تخضع للقانون العام، فهي شخص من أشخاص القانون العام، كما أنها تخضع للقضاء الاداري الذي يطبق قواعد القانون الإداري.

### المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي EPE:

هي المؤسسات التي يكون رأس مالها تابع للدولة بكامله ولا يحق للمسؤولين بيعها أو التصرف فيها الا بموافقة الدولة حيث أن رأس مالها كله ملك للدولة أو الجماعات المحلية.<sup>2</sup>

- بينما عرفت المادة 02 من الأمر رقم 01/04 المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصوصيتها وتسييرها، على أنها شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي اخر خاضع للقانون العام أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون العام.<sup>3</sup>

ومن خصائصها انها شركة تجارية تخضع للقانون التجاري، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص كما تعتبر شخصية معنوية قانونية، ونشاطها هو نشاط تجاري.<sup>4</sup>

كما تمتلك الدولة كل أو أغلبية رأس المال فهي تعتبر ضمن القطاع العام في الدولة حيث تكون جميع الحصص ملك للشخص العام.<sup>5</sup>

كما تخضع لمختلف أشكال الرقابة، وتخضع كذلك للقاضي المدني الذي يطبق القانون الخاص في حالة منازعات بينها وبين زبائنها أو داخل المؤسسة.

ومن حيث نظامها القانوني فتعود ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية لمجلس مساهمات الدولة باعتباره العون الانتمائي المكلف بتسيير الحافظات المالية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - بوزيد غلاي، مرجع سبق ذكره، ص75

<sup>2</sup> - فضيلة زواوي، محاضرات في تسيير المؤسسات، أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر) جامعة أحمد بو قرة بومرداس: قسم علوم التسيير، (2017/2018)، ص.10

<sup>3</sup> - قادية، عبد الله. " الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون اقتصادي، "مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، م 16، ع. 01 يونيو 2019 ص621

<sup>4</sup> - بوزيد غلاي، مرجع سبق ذكره، ص. 96

<sup>5</sup> - عبد القادر شايب الراس، مرجع سبق ذكره، ص 26-27.

<sup>6</sup> - عبد الله قادية، مرجع سبق ذكره، ص 622.

### المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري EPIC :

تعرف على أنها تلك المرافق التي يكون موضوع نشاطها تجاريا وصناعيا مماثلا للنشاط الذي تتولاه الاشخاص الخاصة، تتخذها الدولة والجماعات المحلية كوسيلة لإدارة مرافقها ذات الطابع الصناعي والتجاري، وهي تخضع في هذا لأحكام القانون العمومي والقانون الخاص معا كل في نطاق محدد. وهي أيضا تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي والإداري، لكن ما يميزها عن المؤسسات العمومية الادارية هو تخصصها في تسيير مرفق عام تجاري وصناعي، كما انها تخضع بشكل كبير من نشاطها لقواعد القانون الخاص<sup>1</sup>.

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي: مناهم هذه المؤسسات نذكر:

- ✓ المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي EPST: من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 11/98 يمكن تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي (بأنها مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تنشأ لتحقيق نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في الميادين المحددة في النص المتضمن إنشائها)<sup>2</sup>.
- كما سمح قانون 11/98 بإحداث ثالث هيئات وسيطة في شكل وكالات بحثية هي:
  - الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
  - الوكالة الوطنية لتطوير البحث الجامعي.
  - الوكالة الوطنية لتطوير البحث في الصحة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبد القادر شايب الراس، مرجع سبق ذكره، ص 21-23

<sup>2</sup> - بوزيد غلاي، مرجع سبق ذكره، ص 80.

<sup>3</sup> - سهى حمراوي، " دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي الواقع والطموح «مجلة أصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، العدد 2، ديسمبر 2017، ص 15.

## ✓ المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني :

وهي مؤسسة حديثة العهد في الجزائر من حيث التصنيف ولقد ورد تعريفها في المادة 32 من القانون 05/99 المؤرخ في 04 افريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي بالصيغة التالية (المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني هي مؤسسة وطنية للتعليم، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي). أما من حيث أشكال هذه المؤسسات فهي تتمثل في (الجامعة - المراكز الجامعية - المدارس والمعاهد الخارجة عن الجامعة<sup>1</sup>).

## المطلب الثالث: سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية

## 1-1 شروط التوظيف في المؤسسة العمومية:

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية ومنها الأمر 06-03 والمعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على: " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

كما نصت المادة 79 من نفس الأمر على: " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين<sup>2</sup>."

وترك الأمر رقم 06-03 الباب مفتوحا للإدارة " عند الاقتضاء في الفحص الطبي لبعض أسلاك الموظفين"، كما أعطى إمكانية توضيح شروط التوظيف " وتحديد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق إلى القوانين الأساسية الخاصة.

<sup>1</sup> - سهى حمزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 20

<sup>2</sup> - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 4 ص 8

وحدد الأمر رقم 03-06 الحد الأدنى للسن القانوني في المادة 78 منه والتي جاءت فيها: "تحديد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانى عشر (18 سنة) كاملة."

وفيما يلي سنتعرض إلى الشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر ببعض الشرح:

### ➤ التمتع بالجنسية الجزائرية:

إن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المترشح بالدولة ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها، ومن المعلوم أن جميع الدول تقتصر وظائفها العمومية في الغالب على مواطنيها، وكذا تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف به دولياً

وحرصاً على أمن الدولة فنظراً لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة والمجتمع في مجال الأمن والاقتصاد والتعبئة العامة، والسياسة الخارجية. الخ فكان لا بد أن توضع بين يدي شخص تتوفر فيه الدواعي والبواعث الوطنية، مما يجعله حريصاً على تحقيق مصلحة الدولة التي تنتمي إليها، ومما لا شك فيه أن هذا الأمر يفتقد إليه الأجنبي لذا نجد أن المشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المبدأ فاشتراط على من يتقدم لشغل أحد الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية.

كما أن الجنسية الجزائرية يحكمها القانون الصادر بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005، والذي أخذ برابط الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية، كما جاء في نص المادة 06 منه: "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية" كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية، حيث نصت المادة 07 منه على: "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالوالدة في الجزائر:

\*الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

\*الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات

جنسيته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الرقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية،

الجريدة الرسمية العدد 15 الصادرة في 27 فيفري 2005 ص 15

## ➤ التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق:

يشترط القانون في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعاً بجميع حقوقه المدنية غير منقوص منها، متوافراً في شأنه حسن السيرة والأخلاق، ويمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من مراجعة سلطات الأمن المختصة، والإطلاع على صحيفة سوابقه العدلية، وللإدارة الحق في أن تستخدم من الطرق ما تشاء لكي تتأكد من توافر هذا الشرط. وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشر في الأمر رقم 06-03 إلى مسألة حسن السيرة والخلق حيث اكتفى بالنص على تمتع المترشح للوظيفة العمومية بالحقوق المدنية، مشيراً إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

## ➤ أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

ويقصد بهذا الشرط أن يكون الشخص الراغب في الالتحاق بالوظيفة العامة في موقف واضح تجاه الخدمة الوطنية، بحيث يقدم للإدارة المعنية وثيقة ثبوتية من الجهات العسكرية توضح تواجده في إحدى الوضعيات القانونية الثالثة تجاه الخدمة الوطنية ( أداء الخدمة الوطنية ، الإعفاء من التجنيد ، تأجيل التجنيد<sup>1</sup> ). وعند استدعائه لأداء واجب الخدمة الوطنية بعد الالتحاق بالوظيفة يوضعون بقوة القانون في حالة تسمى "وضعية الخدمة الوطني" ويستفيد هؤلاء من كل حقوقهم في الترقية في الدرجات والتقاعد ودون الاستفادة من راتب على أن يعاد إدماج هؤلاء الموظفين في رتبهم الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد<sup>2</sup>.

## ➤ إثبات مستوى التأهيل:

يقصد بشرط التأهيل أن يكون الشخص ذو مستوى علمي يؤهله للتوظيف لذلك يتعين على المترشح إثبات حيازته للمؤهل العلمي الذي يتطلبه منصب العمل والمتمثل في الشهادات أو الإجازات أو التكوين المتخصص<sup>3</sup>. نصت على هذا الشرط المادة 79 من الأمر رقم 03/06 ((يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين)). ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف الترشح.

## ➤ شرط السن:

<sup>1</sup> - بدوي مباركة. محاضرات في الوظيفة العامة موجّهة للسنّة الثالثة قانون عام. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر موالى السعيد: 2015/2014، ص 59

<sup>2</sup> - تيشات، سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" -، مذكرة لنيل شهادة الماجستير. جامعة أحمد بوقرة بومرداس: كلية العلوم الاقتصادية، 2010/2009، ص 72

<sup>3</sup> - بدوي مباركة، المرجع السابق، ص 59.

قد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر رقم 03/06 على الحد الأدنى للسنة القانونية ب 18 سنة كاملة نصها ((تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة 18 سنة كاملة)).

### ➤ التمتع باللياقة البدنية:

ورد هذا الشرط في المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بشروط الالتحاق بالوظائف العمومية ((فرض على المرشح للوظيفة العمومية لإثبات قدرته البدنية تقديم شهادة طبية من طبيب عام ممارس ومخلف تؤكد سلامته من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شفاؤه منه.))

### ➤ التحقيق الإداري:

نصت على هذا الشرط المادة 77 من الأمر رقم 03/06 بنصها ((... كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق)).

### ➤ الفحص الطبي:

ورد هذا الشرط في المادة 76 من الأمر رقم 03/06 حيث جاء فيه ما يلي ((يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين)).

## 1-2 طرق التوظيف في المؤسسة العمومية

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 والمادة 34 من المرسوم رقم 85-59 وكذا المادة 80 من الأمر رقم 03-06 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي<sup>1</sup>:

مسابقات على أساس الاختبارات/مسابقات على أساس الشهادات/الفحوص المهنية.

هذا بالإضافة إلى الإعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية ونشير إلى أن المربع الذي إستعنا به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004، وفيما يلي سنتطرق إلى:

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 59.

طرق التوظيف الخارجي والداخلي في المؤسسة العمومية.

### ❖ طرق التوظيف الخارجي:

**أولا - المسابقة على أساس الاختبارات:** يتم إختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختيارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في الامتحان أو الاختبار هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية

ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقة من خلال المرور بمرحلتين تتمثل في:

\***المرحلة الأولى:** بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، والمتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية أو البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة ، و الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في اجل عشرة (10 ) أيام من تاريخ التوقيع عليه ، و يجب أن تبدي هذه المصالح رأيها حول مدى مشروعية القرار في أجل لا يتعدى خمسة عشرة ( 15 يوما ) من تاريخ التوقيع عليه وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 95-293 " انظر الملحق رقم (01)، كما يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقة والاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

ثم تأتي عملية الإشهار عن فتح المسابقة في جريدتين يوميتين وطنيتين باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية.

ويجب ألا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني خمسة أيام، ثم يشرع المترشحين في إيداع ملفات ترشحهم، ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة بدراسة الملفات واختيار المترشحين المقبولين ورفض الملفات الغير مقبولة وبعد ذلك تقوم الإدارة المعنية بتبليغ المترشحين المقبولين في ظرف 15 يوما على الأقل من التاريخ المحدد لإجراء المسابقة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المنشور رقم 03، المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت، ص 198.

<sup>2</sup> - التعليم الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل وتتم التعليم المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الإمتحانات والاختبارات المهنية، ص 194

\***المرحلة الثانية:** يقوم ممثل الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخولة لها قانونيا لتنظيم المسابقات على أساس الاختبار

ويرسل إليها ملف المسابقة من اجل أن تبادر بإجراءات التحضير لها، وبعد إجراء الاختبارات يتم تصحيحها من طرف لجنة القبول و تجتمع هذه اللجنة لتحقق مدى مطابقة نقاط المترشحين أي الذين تحصلوا على معدل يساوي 10/20، ثم يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء وتسلم نسخة إلى ممثل المؤسسة المعنية، و هنا تجدر الإشارة إلى أن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات الذي كان يتمتع به المترشحون قد تم إلغاؤه ابتداء من 03 ماي 2006.

**ثانيا- المسابقة على أساس الشهادات:** يعتمد هذا النوع من التوظيف على خمسة معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 انظر الملحق رقم (01)، وتمثل هذه المعايير في:

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.

- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

- الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

- الخبرة المهنية .

- نتائج المسابقة مع لجنة الاختيار

تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل الإدارة المعنية ويتم تقييمهم بين صفر (0) وأربعة (4) وتدوين أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضاءها ويرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة.

بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين و تنقيطها للمسابقة على أساس الشهادة و يتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا، و بعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر، وتحضر قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية صفر ( 0 ) و أربعة ( 4 ) على الأكثر، و تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها و يرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة . كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين و يتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة و تسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في اجل أقصاه 08 أيام من تاريخ إمضاء المحضر و

بعدها يجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر وإلا تم استبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق<sup>1</sup>.

**ثالثا- التوظيف على أساس الفحوص المهنية:** ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفراف (ب، ج، د) المنصوص عليها في المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

ويجدر بنا الذكر إلى أن نمط التوظيف في هذا النوع لا يختلف كثيرا عن التوظيف في المسابقة على أساس الاختبارات، حيث يتم فتح وتنظيم الفحص المهني عن طريق الإعلانات والإشهار على مستوى وكالة التشغيل أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وكذا مركز الامتحان، وسنذكر بعض الأمثلة لهذا النوع من التوظيف:

**- العمال المهنيين:** - اختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص ترمي إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني، مدته ساعتين، بمعامل 03، النقطة الإقصائية أقل من 20/6.

- اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة، بمعامل واحد 01.

**- رتبة حاجب:** - اختبار كتابي في الثقافة العامة، ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل إثنين (02)

**- سائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:** تتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي ويتضمن:

1- اختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل 02.

2- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية بمعامل 02.

3- اختبار شفوي في قانون المرور بمعامل 03.

4 - اختبار تطبيقي في مادة السياقة المعنية بمعامل 04:

**رابعا- التوظيف المباشر (على أساس الشهادة):** يقتصر التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بالوظيفة العمومية. ويجب أن يحدد هذا التكوين المتخصص صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لأسلاك و الرتب المعنية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 293.95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المرجع: المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات، ص08.

<sup>2</sup> رشيد جباري، دليل الموظف والوظيفة العمومية-دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-دار النجاح، روية، الجزائر، دط، 2012.

<sup>3</sup> سعد لقيب «التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة فصلية دولية تصدرها جامعة زيان عاشور، ورقلة، الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، إيداع 2007-20099، Issn 8240-1112، العدد22 المجلد الثاني، مارس 2015 ص106

**خامسا- التعيين الحر:** وهذه الطريقة تعتمد على شروط مسبقة لتولي الوظائف العامة ولا يستلزم الأمر في هذا النوع من وسائل التوظيف سوى وفاء الموظف و إخلاصه وولائه للسلطة والجزائر تأخذ بهذا الأسلوب بالنسبة للوظائف العليا فقط، فعلى سبيل الحصر- :الأمين العام للحكومة. - القناصل والقناصل العامون - الأمناء العامون للوزارات.

- الولاة -المفتشون العامون في الوزارات. - الأمناء العامون للولايات -المديرون ونوابهم في الإدارات المركزية.  
- أمين الخزينة العامة -رئيس الجامعة. - السفراء<sup>1</sup>.

المادة 16 من المرسوم 03/06 نصت على أنه ((يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة الى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة<sup>2</sup>)). انظر الملحق رقم (02)

### ❖ طرق التوظيف الداخلي:

في هذا النوع من التوظيف تعتمد الإدارة المناصب الشاغرة لديها على ما تملكه وتزخر به من طاقات بشرية، دون الاستعانة من جهات خارجية ولهذا الطريقة إيجابيات تخدم الأعوان الموظفين حيث تسمح لهم بالترقية المهنية مما يحفز الموظفين على البذل والعطاء والتفاني في العمل مما يخلق نوعا من التنافس إلا أنه تنافس شريف<sup>3</sup>.  
والملاحظ ان التوظيف الداخلي شأنه شأن التوظيف الخارجي فهو يحتم على الإدارة الاختيار باتباع المعايير والأسس الخاصة التي تضعها السلطة المخول لها، حيث تجد الإدارة نفسها مرغمة على ذلك إذا ما كان لديها عدد هائل من الموظفين المعينين بهذه الترقية، وعادة ما تلجأ الإدارة إلى أسلوب جدي وذلك من خلال اتباع الشروط المنصوص عليها قانونا في المادة 38 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.  
الأمر 03-06 " :للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " ، أي أن الموظف العام خلال مساره الوظيفي يكتسب حقوق أو يتحمل التزامات، ومن بين هذه الحقوق الحق في الترقية والتي تمثل عنصر ا مهما في الحياة المهنية للموظف العام<sup>4</sup>.  
وللتوضيح أكثر سوف نحاول إبراز هذه الشروط فيما يلي:

<sup>1</sup> - نوري، منير. الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2015، ص128

<sup>2</sup> - المادة 16 من الأمر 03/06، مرجع سبق ذكره، ص.4

<sup>3</sup> - مصطفى شريف، أعوان الدولة، الجزائر، 1981، ص 330.

<sup>4</sup> - عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص43

أولاً- شروط الترقية في الدرجة: وضع المشرع الجزائري شروطاً للترقية في الدرجة وبينها في المادة 10 من المرسوم 304-07 انظر الملحق رقم (03)، والمتمثلة في أن: " لا يستفيد الموظف من ترقيته في الدرجة إلا إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى، تكون تباعاً حسب النسب 4 و 4 و 2 من ضمن عشرة (10) موظفين

نستنتج من الفقرة الأولى أنه يتم ترقية أربعة موظفين على أساس المدة الدنيا، وترقية أربعة موظفين على أساس المدة المتوسطة، وترقية موظفين اثنين على أساس المدة القصوى، غير أن المادة لم تحدد إن كانت المجموعتان ترقيان بالمدة الدنيا والمتوسطة أو المتوسطة والقصوى أو حتى الدنيا والقصوى. كما نصت المادة 13 من المرسوم سالف الذكر أن الترقية في الدرجة تتم بقوة القانون حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المتضمنة العقوبات التأديبية انظر الملحق رقم (04)، فهذه المادة توضح أن الموظف إذا حاز أقدمية قصوى أي ثالث سنوات و ستة أشهر فال يكون حينها للإدارة إمكانية التأخير في الترقية في الدرجة، إلا لظروف خاصة ترتبط بحالة تأديبه مما يمنعه من الترقية في الدرجة، كعقوبة الشطب من قائمة التأهيل، و عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين أو التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.<sup>1</sup>

كاستثناء من القاعدة العامة فإن الموظف المنتدب يرقى خلال مدة انتدابه في رتبته الأصلية في الدرجة بالمدة المتوسطة وهذا طبقاً لأحكام المادة 96 من المرسوم 85-59؛ التي تقابلها المادة 133 من الأمر 06-03 التي نصت على أن: " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية إلا أنه يبقى يستفيد في هذا السلك من حقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو في الإدارة التي ينتمي إليها.<sup>2</sup>

نص المرسوم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بأن: " الموظفين الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص أو تحسين المستوى أو تحديد المعلومات خصيصاً فيما يتعلق بالدورات القصيرة المدى من تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كمية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص95.

<sup>2</sup> - عبد القادر بلمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص18.

عن شهر، أما فيما يخص الدورات المتوسطة المدى فتمنح درجة إضافية مع تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل عن شهر<sup>1</sup> انظر الملحق رقم (05).  
 قد منح المشرع للموظف السامي امتيازاً يتمثل في ترقيته في الدرجة بطريقة آلية خارج الجدول الخاص بالترقية، حيث يترقى الموظف السامي بالمدة قصيرة المدى دون تنقيطه، ويترقى في الدرجة في سلكه الأصلي وفي الوظيفة العليا الممارسة، يرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها، ويفرض عليه القانون التزامات مشددة فيتلقى في مقابل ذلك ترقيته في الدرجة أو في سلكه الأصلي أو في الوظيفة العليا الممارسة<sup>2</sup>.

**جدول رقم (2): يبين وتيرة الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر:**

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	ستتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر، ص 12.

**ثانياً - شروط الترقية في الرتبة:**

### ➤ شروط الترقية على أساس الشهادة:

من أجل ترقية الموظفين على أساس الشهادة يجب التأكد من أن الشهادات والمؤهلات التي يحصل عليها الموظفون تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، فبمجرد تحقق هذه الشروط تتم ترقية الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مساهمهم المهني على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.<sup>3</sup> انظر الى الملحق رقم (06)

<sup>1</sup> - المادة 27 من المرسوم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم.

<sup>2</sup> - علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 64.

<sup>3</sup> - المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، ص، 159-160.

### ➤ شروط الترقية عن طريق التكوين المتخصص:

لكي تتم ترقية الموظف العمومي عن طريق التكوين المتخصص لا بد من توفر مجموعة من الشروط يجب احترامها وهي:

- يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات<sup>1</sup> حيث ينبغي أن يندرج في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية؛ بحيث يجب أن يحدد هذا المخطط عدد المناصب المطلوب شغلها، عدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين، مناصب التأهيل المعنية، مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي يجب أن تضمن الأعمال السابق ذكرها.<sup>2</sup>

- لا بد من المصادقة على المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات من قبل المؤسسة أو الإدارة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

- يجب إشهار قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات عن طريق الإلصاق في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، مع تحديد الرتبة أو الرتب التي فتحت بشأنها دورة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، بالإضافة إلى عدد المناصب المتوفرة طبقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه بعنوان السنة المالية المعنية.<sup>4</sup>

- لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا من دورة واحدة في التكوين المتخصص، كما لا يمكنه أن يستفيد من أكثر من دورة واحدة في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها.<sup>5</sup>

### ➤ شروط الترقية عن طريق الامتحان:

يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط، في مقدمتها شرط الأقدمية في الرتبة و التي يجب أن تبلغ خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية، و هذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30% من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - سيف الدين ضفافلية، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية (دراسة حالة: الترقية في الأسلاك الخاصة بالترقية)، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، 2015، ص 48

<sup>2</sup> - المادة 4 من المرسوم 96-92. المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

<sup>3</sup> - المادة 5 من المرسوم 96-92.

<sup>4</sup> - المادتين 8 و 11 من المرسوم 96-92.

<sup>5</sup> - المادة 24 من المرسوم 96-92.

<sup>6</sup> - سيف الدين ضفافلية، المرجع السابق، ص 49.

## ➤ شروط الترقية عن طريق الاختيار:

نصت المادة 55 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 32 مارس 1985 المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أن الترقية تتم وفق مجموعة من الكيفيات من بينها الترقية بالاختيار، وذلك بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط والمتمثلة في الأقدمية، و الخبرة المهنية الكافية؛ يكون ذلك عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية بعد استشارة لجنة الموظفين<sup>1</sup> انظر الملحق رقم (07)، وفي هذا السياق جاءت المادة 107 من الأمر 03/06 في بندها الرابع بنفس الشروط المتمثلة في التسجيل في قائمة التأهيل واثبات الأقدمية.<sup>2</sup> انظر الملحق رقم (08).

فيما يخص الأقدمية المطلوبة فقد أصدرت المديرية العمومية للوظيفة العمومية المنشور رقم 25 المؤرخ في 29 ماي 2005، مبيّنة أن احتساب الأقدمية المهنية المطلوبة للتسجيل على قائمة التأهيل للترقية في الرتبة، تتم على أساس الأقدمية المكتسبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني بالترقية أثناء إعداد قائمة التأهيل.

أما فيما يخص التسجيل في قائمة التأهيل، يعد شرطاً أساسياً للترقية الاختيارية تطبيقاً لتعليمات المديرية العامة للتوظيف العمومي، والتي صدرت من أجل التنويه إلى أن الترقية على أساس الاختيار تخص سوى الموظفين المسجلين على قوائم التأهيل النهائية في حدود المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المقصودة<sup>3</sup>.

و عليه يمكن القول أن توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات أو الإدارات العمومية الجزائرية يعتمد على المصدر الخارجي من خلال تنظيم مسابقات التوظيف، غير أن هذا المصدر الخارجي ليس هو المنبع الوحيد لتلبية احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية، بل يمكنها سد حاجاتها من مصادرها الداخلية، من خلال قيامها بترقية من هم أهل لتولي المناصب الشاغرة بها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 55 من المرسوم 85-59. المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>2</sup> - المادة 107 من الأمر 03-06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - التعليم رقم 14 المؤرخة في 8 أوت 2000 المتعلقة بالترقية بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

<sup>4</sup> - بوغالم إيمان، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، كلية: الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -، 2011/2012، ص72

## شكل رقم (02): توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل



المصدر: الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية ([dgfp.gov.dz](http://dgfp.gov.dz)) (خانة الاحصائيات) تاريخ الاطلاع 2022/03/17.

- موظفين: 1691828 موظف منهم 785317 موظفة

- متعاقدين: 469008 متعاقد منهم 94928 متعاقدة

### 1-3 الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف في المؤسسة العمومية

تواجه سياسة التوظيف العديد من الصعوبات والمتعلقة بالطلب كالصعوبات التي تتمثل في عدم الاستقرار

السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقانوني وأخرى تتعلق بالعرض كحجم السكان ومعدل الباحثين من العمل

ونسبة المتعلمين في المجتمع من هذه الصعوبات نجد:

- التحيز والميول الشخصي الذي يتواجد عند بعض القائمين بعملية تحليل وتوصيف الوظائف.

- عدم تطابق الوظيفة مع الاعمال الفعلية التي يقوم بها شاغل الوظيفة<sup>1</sup>.

- تدهور الوضع الاقتصادي.

- ارتفاع معدل البطالة والتزايد المستمر في عدد العاطلين سنويا في سوق العمل .

<sup>1</sup> - شهيرة حمداش سياسة التوظيف في الإدارة العمومية. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية) جامعة الجزائر: قسم التنظيم الإداري والسياسي (2000-2001) ص.54.

- غياب استراتيجية شاملة للتوظيف تربط مؤشرات النمو الاقتصادي بمتغيرات سوق العمل والمؤشرات الاجتماعية.
- التفاوت الكبير بين مستويات الدخل وتفاقمه وهذا ما يحل بثوابت الأجر اللائق.
- عدم مشاركة القطاع الخاص مع القطاع العام لتوليد فرص العمل وغياب سياسات سوق العمل النشطة.
- تدني إنتاجية قوى العمل مما يجعلها غير ملائمة مع متغيرات سوق الشغل بسبب مجموعة من العوامل منها تدني المهارات والخبرات والكفاءات.
- تزايد النمو الديمغرافي والذي لا يتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.
- عدم التنسيق بين القطاعات لتوفير مناصب العمل<sup>1</sup>.
- اقتصار التوظيف في قطاع الخدمات الغير المنتج للثروة وهو ما يؤدي إلى تزايد نسبة البطالة على المدى الطويل.
- توظيف الأجانب: بحيث أن اللجوء إلى توظيف الأجانب لا يكون إلا في حالة عدم توفرها في الداخل أو تتطلب خبرة عالية غير موجودة في الداخل كما ينص عليه القانون: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>2</sup>".
- التوظيف الظرفي: إن التوظيف بمفهومه الحديث لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصاته ومؤهلاته على هذا الأساس فإن للتوظيف أهمية بالغة وكبيرة لكونه أساس ترقية وتطوير العمل اللائق<sup>3</sup>.

### المبحث الثالث: الدراسات سابقة

تعددت الدراسات المتعلقة بالتوظيف وتنوعت، إنطلاقا من أهميتها البالغة في إثراء أي موضوع حيث أنها تحدد الإطار النظري وتوجه الدراسات توجيهها علميا نحو أهدافها وتساعد الباحثين في صياغة الفروض وتحديد العينة، الأدوات والمنهج، وعلى هذا الأساس تم إدراج الدراسات القريبة من موضوع دراستنا حيث قمنا بانتقاء دراسات عربية واجنبية لهذا الغرض.

### المطلب الاول: دراسات عربية

<sup>1</sup> صاحب نعمة العكايشي رائد جواد كاظم الجناحي "سياسة التوظيف في الجزائر للفترة بين 2003-2012 إشكاليات وتحديات"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، م14 ع 38) 2016 ص.60-63.

<sup>2</sup> القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية ع17 الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990. ص565.

<sup>3</sup> شلوف "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات" مجلة الباحث الاجتماعي، ع13 (2017) ص493.

**1-دراسة رفاعي محمد رفاعي 1984 تحت عنوان مشاكل إدارة الأفراد في قطاع الأعمال الكويتي:**

هدفت الدراسة إلى تشخيص المشاكل الرئيسية لإدارة الأفراد والتي تحول دون مواكبتها ركب التطور. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث اعتمد على أساليب متنوعة وذلك بالرجوع إلى بعض الإحصاءات المتوفرة عن قوة العمل، استقصاء آراء المسؤولين عن شؤون الموظفين بالشركات المدروسة (44) شركة وقد بنيت الاستمارة على أساس دراسة استطلاعية، وتم استعمال المقابلة الشخصية مع عينة عشوائية من مديري الإدارات الرئيسية في الشركات التي تواجهها وبلغ عددها 45 مقابلة:

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مشاكل ترجع إلى اتجاهات الإدارة التنفيذية بخصوص وظيفة إدارة الأفراد، والتي تم الوقوف عليها من خلال مقابلة مسؤولي الإدارات التنفيذية، مشاكل ناتجة عن بعض جوانب القصور في ممارسة الوظيفة، مشاكل ناتجة عن القصور في أوجه النشاط اللازمة للمحافظة على ثروة المنشأ من القوى العاملة<sup>1</sup>.

**2-دراسة عدوان (2011) بعنوان: واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العامة في قطاع غزة:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في غزة في فلسطين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المكون من (900) موظف، وكانت العينة مكونة من (187) موظف، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم الباحث الرزمة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) لأغراض التحليل الإحصائي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن عملية التحليل الوظيفي المتبعة في المصارف وعملية التخطيط وإجراءات الاختيار والتعيين تعتبر متحققة بصورة جيدة نوعا ما وتحتاج إلى تحسين، وأن القائمين على عملية الاختيار والتعيين من ذوي الكفاءة الجيدة، و أوصت الدراسة بأن على المصارف أن تراعي عند إعدادها للتحليل الوظيفي أن يكون التحليل دقيقا ومفهوما من قبل جميع الموظفين وضرورة مراعاة أن يكون وقت المقابلة كافيا ومتلائما مع طبيعة

<sup>1</sup>عطفي صوفية: واقع ممارسة مهام إدارة الموارد البشرية في ظل الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية، 2007، ص 21.

الأسئلة والوظيفة، والاستعانة بالخبرات الخارجية عند إجراء عملية التعيين، وذلك بهدف كسب خبرات أكثر والحصول على الأفضل والاكثر ملائمة من بين المرشحين للوظيفة.<sup>1</sup>

### 3-دراسة جثير وحسين (2016) بعنوان علاقة وأثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بتقليل ضغوط العمل:

هدفت الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة والأثر بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتقليل ضغوط العمل في مصرف الرشيد فرع السباع في العراق، تم اختيار عدد من العاملين في المصرف كعينة للبحث عددهم (32) موظفا، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بتحليل البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للتحليل (SPSS).

توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتقليل ضغوط العمل، و ابرز ما أوصت به الدراسة ضرورة قيام الشركة المدروسة بتحديد أهم الاستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية وأيضا دراسة الأساليب التي تساعد في التقليل من ضغوط العمل والتقليل من التحديات التي تواجهها.<sup>2</sup>

### 4-دراسة أبا زيد 2017 بعنوان: أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية(استراتيجية التخطيط، استراتيجية الاستقطاب والاختيار، استراتيجية التدريب والتطوير، استراتيجية التحفيز، واستراتيجية تقييم الأداء) على الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وتكوين مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، وبلغت عينة الدراسة (219) عاملا، واستخدم الباحث التحليل الإحصائي (SPSS)توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي، ووجود اثر لكافة الاستراتيجيات الفرعية لإدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي، ووجود أثر استراتيجية الاستقطاب والاختيار على الرضا الوظيفي للعاملين وتساهم استراتيجية الاستقطاب والاختيار بتحفيز العاملين ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وأوصت الدراسة بزيادة

<sup>1</sup> -عدوان، منير (2011) واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة. (مذكرة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

<sup>2</sup> -جثير، سعدون حمود، وحسين وليد (2016) علاقة وأثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية بتقليل ضغوط العمل - دراسة استطلاعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22). الاصدار (87) الصفحات (102-118)

كفاءة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وزيادة الدورات التدريبية وتوفير نظام حوافر جيد مرتبط بالأداء وإيجاد نظام الكتروني لتحليل الوظائف مرتبط بإدارة الموارد البشرية لاتخاذ القرار الأنسب لاستقطاب واختيار العاملين، وتعزيز شعورهم بالاستقرار الوظيفي من خلال توظيفهم لفترات طويلة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: دراسات اجنبية

1-دراسة رمقي (2015) بعنوان: تأثير ممارسات التوظيف والاختيار بشأن استبقاء المعلمين في المدارس الابتدائية الدولية في نيروبي مقاطعة:

هدفت الدراسة إلى قياس اثر ممارسات الاستقطاب والاختيار على الاحتفاظ بالموظفين المعلمين في المدارس الابتدائية الدولية في مقاطعة نيروبي، وكان مجتمع الدراسة يضم كافة المدارس في مقاطعة نيروبي ومجموعها (50) مدرسة ابتدائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية وذلك من خلال اختيار (3) أفراد من المستويات الإدارية الثالث من كل مدرسة، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة، وبلغت عينة الدراسة (128) موظفاً واستخدم الباحث التحليل الإحصائي (SPSS) توصلت الدراسة الى أن قنوات الاستقطاب (الاتصالات الشخصية، ووسائل العالم، والوكالات العامة) ذات تأثير مرتفع للاحتفاظ بالموظفين، وتوصلت أيضا الى وجود تأثير مرتفع لممارسات لاختيار (المقابلات والاختبارات) على الاحتفاظ بالموظفين في المدارس الابتدائية الدولية في مقاطعة نيروبي، وتوصي الدراسة بتحديد مسبق لمعايير الاختيار من الاختبارات والمقابلات وتوصي المسؤولين في المدارس المبحوثة بتمويل الاستقطاب والعمل على تطويره، وتوصي بمراعاة احتياجات الموظفين كالرواتب وتوفير ممارسات ادارية مرنة تمنح الموظفين المزيد من الاستقلالية والمسؤولية مما يمكن العاملين بالقيام بأعمالهم بشكل أكثر راحة وكفاءة، مما يمكنها من الاحتفاظ بالكفاءات.<sup>2</sup>

2-دراسة Ikejje&Ufoma، Ekwoaba (2015) بعنوان تأثير معايير التوظيف والاختيار على الأداء التنظيمي:

<sup>1</sup>-Abazeed, R. A. M. (2017). Impact of humane ressource management strategies on job satisfaction of the employees of the social Security corporation in Jordan. Global Journal of Management and Business Research: E Marketing, Volume (17), Issue (1), Version (1), p (36-46), Al al-Bayt University.

<sup>2</sup> - Ramki, S. (2015). Effect of recruitment and selection practices on retention of teachers in international primaries schools in Nairobi country, (Unpublished master dissertation), Department of Business Administration, University of Nairobi, Kenya.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير معايير الاستقطاب والاختيار على الأداء التنظيمي، وشمل مجتمع الدراسة كافة فروع (Plc Bank Fidelity) في ولاية لاغوس المكونة من (3756) موظفاً، واستخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي واسلوب العينات العشوائية، وبلغت عينة الدراسة (130) موظفاً حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لأغراض الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن معايير الاستقطاب والاختيار تؤثر على أداء البنك وأنه كلما كانت معايير الاستقطاب والاختيار أكثر موضوعية كان أداء البنك أفضل، وتوصلت أيضاً إلى أن المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في البنك لا تقدم إلى الموظفين بشكل دائم، كما وانه لا يتم اعلام الموظفين بالوظائف الشاغرة، ولا يشاركون في اتخاذ القرارات المتعلقة بتعيين الموظفين، وتوصي الدراسة إلى توخي الحذر عند تصميم معايير الاستقطاب ووضع طرق الاختيار وأن تكون عملية بنائها على اسس سليمة وشفافة<sup>1</sup>.

3- دراسة **Razzaq, Aslam, Bagh & Saddique (2017)** بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التزام الموظف: دليل من قطاع الاتصالات الباكستاني.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التزام الموظفين في الاتصالات الباكستانية، يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في قطاع الاتصالات الباكستانية في خمسة شركات، واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم الباحث العينة العشوائية البسيطة حيث بلغت حجم عينة الدراسة (220) موظفاً من (35) مكتب للاتصالات، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لأغراض الدراسة، واستخدم الباحث التحليل الإحصائي (SPSS). توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على التزام الموظفين في قطاع الاتصالات الباكستانية، وأوصت الدراسة بان تعمل الشركات التي أجريت عليها الدراسة على تعزيز التزام وفعالية موظفيها من خلال ضبط ممارسات إدارة الموارد البشرية وسياساتها<sup>2</sup>.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

<sup>1</sup> - Ekwoaba, J. O. Ikeije, U. U. & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance, European center for research training and development UK. Global Journal of Human Resource Management, Vol (3), Issue (2), p (22-33).

<sup>2</sup> - Razzaq, S., Aslam, U., Bagh, T., & Saddique, S. (2017). The impact of humane resources management practices on employee commitment: evidence from Pakistan telecom sector. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol (7), Issue (7), p (649-667).

من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة نتضح لنا أهمية سياسة التوظيف و أثرها الواضح في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها ، فالدراسات السابقة التي أجريت في كل من الدول العربية الكويت والاردن صاحبتا النظام الوراثي الدستوري والعراق وغزة صاحبتا النظام البرلماني الرئاسي، وأيضا الدول الأجنبية ذات النظام الجمهوري والمتمثلة في باكستان، مقاطعة نيروبي في كينيا و ولاية لاغوس في نيجيريا تحدّثت عن موضوع التوظيف سواء استقطاب او اختيار او تعيين بطرق مختلفة ولكن الهدف يبقى واحد وهو ضمان الفعالية والتطوير في أداء المؤسسة من اجل استمراريته، اما عن النماذج المستخدمة في الدراسات فكلها استخدمت النموذج الاحصائي من خلال توزيع الاستبانات كأداة للدراسة واعتماد العينات العشوائية و التحليل الاحصائي (spss) للوصول الى النتائج .

مع العلم ان الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسات السابقة تختلف من دراسة لأخرى، فقد تراوحت ما بين 1984 و2017 حيث تميزت كل فترة باستراتيجياتها واجراءاتها في اتخاذ القرارات الخاصة بالتوظيف داخل المؤسسات.

اما عن الدراسة الحالية في بلدنا الذي يتميز بنظام حكم جمهوري فتحدثنا فيها عن سياسة التوظيف في الإدارات العمومية الجزائرية وبالضبط على مستوى مديرية التجارة وترقية الصادرات بولاية عين تموشنت. حيث كان موضوع دراستنا يتطابق تقريبا مع الدراسات السابقة من حيث المضمون والهدف ، الا اننا ركّزنا على الإجراءات و الجانب القانوني للتوظيف داخل الإدارة العمومية، اما عن النموذج الذي استخدمناه في دراستنا فقد اعتمدنا فيه على المقابلة المباشرة وطرح الاستفسارات المتعلقة بإجراءات التوظيف على المسؤولين القائمين على مصلحة المستخدمين داخل الإدارة، مع العلم ان الفترة التي أجريّت فيها دراستنا تميزت بمجموعة من التغيرات والتحويلات التي اثرت على موضوع سياسة التوظيف داخل الإدارة العمومية نذكر منها المرض الوبائي كوفيد19 (COVID19) الذي انجر عنه مجموعة من النتائج السلبية والتي اثرت على العالم في جميع الميادين الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والقانونية.

## خلاصة الفصل

من خلال دراستنا النظرية المتواضعة تبين لنا ان إجراءات وسياسة التوظيف في المؤسسة العمومية الإدارية الجزائرية تحتاج الى الكثير من التحليل والدقة وحسن الاشراف وروح المسؤولية في عملية اختيار الرجل المناسب في المكان والوقت المناسبين بهدف التحسين والتطوير من مستوى أداء الإدارة العمومية.

كما تطرقنا في هذا الفصل النظري لمختلف طرق واليات التوظيف في مؤسسة عمومية إدارية من خلال ذكر أهم الإجراءات المتعلقة بكل نمط من أنماط التوظيف سواء الداخلي أو الخارجي.

## الفصل الثاني:

دراسة ميدانية حول سياسة  
التوظيف في مديرية التجارة وترقية  
الصادرات لولاية عين تموشنت.

## مقدمة الفصل

بعدها تعرضنا في الفصل السابق إلى الدراسة النظرية لسياسة التوظيف على مستوى المؤسسة العمومية الإدارية في بلادنا سنحاول في هذا الفصل التطرق لسياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت باعتبارها تمثل جزءا من المؤسسات الإدارية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية، وفي سبيل معرفة كيفية سير عملية التوظيف بالمديرية محل الدراسة، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: التعريف بمهام مديرية التجارة وترقية الصادرات وهيكلها التنظيمي مع عرض امكانياتها المادية والبشرية.
- المبحث الثاني: سياسة التوظيف الداخلي والخارجي في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

## المبحث الأول: التعريف بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مهامها وهيكلها التنظيمي

قبل التطرق الى مهام مديرية التجارة وترقية الصادرات والهيكلة التنظيمية لها لابد ان نشير الى انّ

المشرّع الجزائري عرّف المؤسسة العمومية على أنّها: "مرفق عام مشخص قانونا"<sup>1</sup>

## المطلب الأول: التعريف بمهام مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

بعد إثبات وتحويل صلاحيات المديرية الولائية للمنافسة والأسعار وتحديد مهامها في تنفيذ السياسة

الوطنية المقررة في ميادين المنافسة والأسعار والتنوع والتنظيم التجاري وهذا بعد التقسيم الولائي سنة 1984 وتسمية الولاية الجديدة عين تموشنت.

وطبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-11 المؤرخ في 15 صفر 1432 الموافق لـ 20 يناير

2011 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية في وزارة التجارة وصلاحياتها وعملها وتضمن في أحكام النصوص المتعلقة بالوظائف كفتح أسواقها على العالم والتجارة الحرة والشراكة مع الاتحاد الأوروبي ومستقبلا نحو اتفاقية المنظمة العالمية للتجارة وغيرها من الأمور التي لها صلة مباشرة مع تنمية الاقتصاد المحلي خاصة والعالمي عامة فكان ولا بد من إعادة النظر في الإطار التنظيمي للمديرية وإحداث مكاتب جديدة وتعيين رؤساء مصالح وكذا ما يتضمنه القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/09/18 والذي يحدد تنظيم المديرية الولائية للتجارة.

ووفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-09 المؤرخ في 15 صفر 1432 الموافق لـ 20 يناير 2011

الذي ينص على تنظيم ومهام المصالح الخارجية للوزارة فإن مهام المديرية الولائية للتجارة تتمثل في تنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميادين التجارة الخارجية والمنافسة والجودة وتنظيم النشاطات التجارية والمهن المقننة والرقابة الاقتصادية وقمع الغش. هذا المرسوم حدد مهام المصالح الخارجية للوزارة على النحو التالي:

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالتجارة الخارجية والمنافسة والجودة وتنظيم النشاطات التجارية والمهن المقننة واقتراح كل التدابير من أجل تكييفها.  
- السهر على احترام القواعد المتعلقة بالمنافسة وضمان مراعاة شروط التنافس السليم والنزاهة بين المتعاملين الاقتصاديين.

- المساهمة في تطوير وترقية قانون المنافسة فيما يخص نشاطات إنتاج وتوزيع السلع والخدمات.  
- متابعة تطور الأسعار عند إنتاج واستهلاك السلع والخدمات الضرورية و / أو الاستراتيجية.  
- السهر على تطبيق سياسة الرقابة الاقتصادية وقمع الغش.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي (2002)، القانون الإداري، عناية، دار العلوم للنشر والتوزيع، د.ت، ص 241

- تنظيم تسيير الشؤون القانونية والمنازعات المرتبطة بنشاط المراقبة ومتابعة تطبيق قرارات العدالة والتكفل بها، عند الاقتضاء.
- وضع نظام إعلامي حول وضعية السوق بالاتصال مع النظام الوطني للإعلام.
- متابعة النشاطات المرتبطة بعمليات التجارة الخارجية على المستوى المحلي، لاسيما الصادرات خارج المحروقات.
- القيام بالتحقيقات ذات الطابع الاقتصادي، بالاتصال مع الهياكل المعنية.
- تقديم المساعدة للمتعاملين الاقتصاديين والجماعات والمستعملين والمستهلكين في ميدان الجودة وأمن المنتوجات والنظافة الصحية.
- تطوير الإعلام وتحسيس المهنيين والمستهلكين، بالتنسيق مع جمعياتهم.
- اقتراح جميع الإجراءات الرامية إلى تحسين وترقية جودة السلع والخدمات المطروحة في السوق وكذا حماية المستهلك.
- المشاركة مع الهيئات المعنية في جميع الدراسات والتحقيقات وأعمال صياغة المقاييس العامة أو الخاصة في مجال الجودة والنظافة الصحية والأمن المطبقة على المنتوجات والخدمات.
- اقتراح برامج تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لصالح الموظفين.
- تنظيم وضع الرصيد الوثائقي والأرشيف وتسييره.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

شكل رقم (3): الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت



المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

تنوع مديرية التجارة على خمسة مصالح كما يلي:

### 1/ مصلحة الإدارة والوسائل:

- القيام، بالتنسيق مع الإدارة المركزية بعمليات التوظيف وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.
- القيام بإعداد وتنفيذ الميزانية العمومية (نفقات التسيير وتمثل في: رواتب وأجور ومستحقات الموظفين وتسديد الفواتير ومستحقات الموردين) وتنظيم الصفقات العمومية.
- التكفل وبصفة منتظمة بإعداد جداول الترقية الخاصة بالموظفين بتكفل من اللجنة المتساوية الأعضاء التي يتم انتخابها وتجديدها دوريا على مستوى المديرية، وكذا الملفات الخاصة بأصحاب المناصب العليا وشروط الالتحاق بها وفقا للتنظيم المعمول به.
- متابعة المسار العام للموظفين من توظيف، تنصيب، تثبيت، تكوين وترقية إلى غاية التقاعد أو الإحالة إلى حالات خاصة أخرى كالعطل المرضية، الاستيداع وغيرها.
- التعامل مع مجمل المصالح المركزية أو الخارجية فيما يخص المسار المهني للموظفين، كمديرية الوظيفة العمومية، المراقب المالي، الخزينة، الضمان الاجتماعي، التقاعد وغيرها من المصالح.
- التكفل بجانب إدارة الوسائل (سيارات، أجهزة، مكاتب...) وكل الجوانب المادية للإدارة.
- وبصفة عامة فإن مهام مصلحة الإدارة والوسائل تكمن في تتبع المسار المهني للموظفين بكل جوانبه وكذا إدارة كل الوسائل المادية والسهر على راحة العمال والموظفين على مستوى الإدارة.

### 2/ مصلحة المنازعات والشؤون القانونية:

- السهر على تطبيق سياسة الرقابة الاقتصادية وقمع الغش.
- تنظيم تسيير الشؤون القانونية والمنازعات المرتبطة بنشاط المراقبة ومتابعة تطبيق قرارات العدالة والتكفل بها، عند الاقتضاء.
- القيام بالتحقيقات ذات الطابع الاقتصادي، بالاتصال مع الهياكل المعنية.

### 3/ مصلحة حماية المستهلك وقمع الغش:

- تقديم المساعدة للمتعاملين الاقتصاديين والجماعات والمستهلكين في ميدان الجودة وأمن المنتوجات.
- تطوير الإعلام وتحسيس المهنيين والمستهلكين، بالتنسيق مع جمعياتهم.

- اقتراح جميع الإجراءات الرامية إلى تحسين وترقية جودة السلع والخدمات المطروحة في السوق وكذا حماية المستهلك.
- المشاركة مع الهيئات المعنية في جميع الدراسات والتحقيقات وأعمال صياغة المقاييس العامة والخاصة في مجال الجودة والنظافة الصحية والأمن المطبقة على المنتوجات والخدمات.

#### 4/ مصلحة ملاحظة السوق والإعلام الاقتصادية:

- السهر على تطبيق النصوص التنظيمية والتشريعية المتعلقة بالمنافسة وتنظيم النشاطات التجارية والمهن المقننة واقتراح كل التدابير المناسبة.
- السهر على احترام القوانين المتعلقة بالمنافسة لأجل ضمان منافسة نزيهة بين المتعاملين الاقتصاديين.
- المساهمة في تطوير وترقية المنافسة على مستوى نشاط جميع القطاعات الإنتاج، التوزيع والخدمات.
- المتابعة المستمرة للتموين وتطور الأسعار على مختلف المراحل (الإنتاج، التوزيع للمواد الواسعة الاستهلاك والإستراتيجية).
- وضع نظام معلوماتي حول وضعية السوق.
- متابعة وتنظيم سوق الجملة للخضر والفواكه.
- متابعة وتنظيم الأنشطة التجارية والفضاءات التجارية (أسواق البلديات)

#### 5/ مصلحة مراقبة الممارسات التجارية والمضادة للمنافسة:

- الهدف من هذه المصلحة هو ضمان منافسة نزيهة وشرعية في مجال التجارة، مع الحرص والسهر على احترام القوانين المنصوص عليها في هذا المجال وذلك تفاديا للمعاملات التعسفية المنافية لحرية المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين.

- وفي هذا الإطار، يهدف تدخل أعوان الرقابة إلى الكشف عن المؤشر والتحقق منه والمعاقبة عليه من طرف مجلس المنافسة.

المطلب الثالث: الإمكانيات المادية والبشرية لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

الإمكانيات المادية والبشرية الى غاية 2021/12/31:

1- الإمكانيات البشرية:

تستخدم المديرية الولائية للتجارة بعين تموشنت 262 موظف، من بينهم الإطارات العليا:

- مدير: 01

- رئيس مصلحة: 05

- رئيس مكتب: 14

- رئيس فرقة: 14

- رئيس مهمة: 01

بالإضافة الى موظفين مدجنين في إطار شبكات عقود ما قبل التشغيل ANEM: 19 موظف.

وسنعرض هنا توزيع الموظفين في المديرية من حيث الجنس والاسلاك وكذا نسب توزيعهم فيها كما هو موضح

في الجدول رقم (03) والشكل رقم (4) على التوالي:

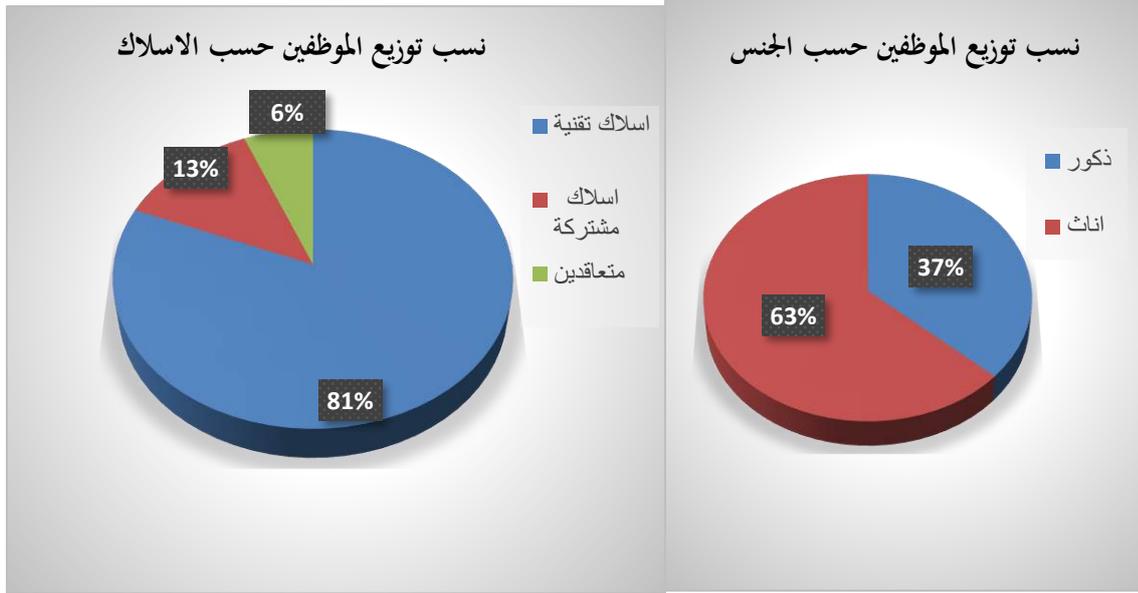
جدول رقم (3): توزيع الموظفين من حيث الجنس والاسلاك

عدد الموظفين الموزعين حسب الجنس والاسلاك موقوفة إلى غاية 2021/12/31

الجنس	الأسلاك التقنية		الأسلاك المشتركة	المتعاقدين	المجموع
	قمع الغش	المنافسة وتحقيقات اقتصادية			
ذكور	32	43	08	12	95
إناث	67	70	25	04	166
المجموع	99	113	33	16	
المجموع	212		33	16	
المدير					01
المجموع الكلي			262		

المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

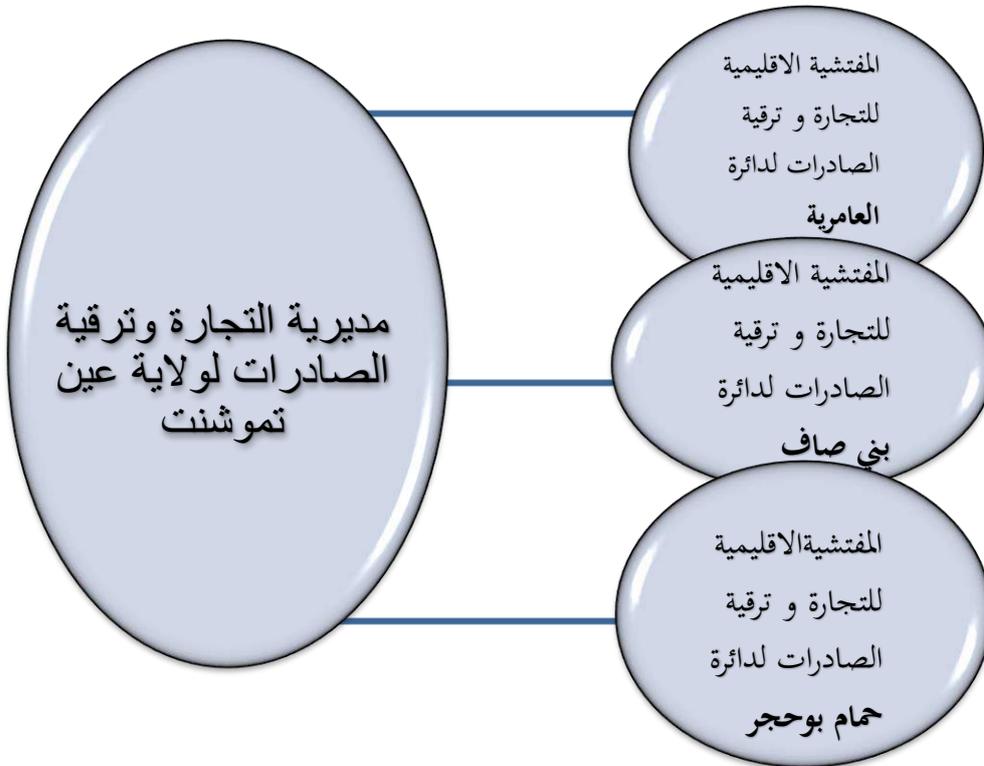
شكل رقم (04): نسب توزيع الموظفين حسب الجنس والاسلاك



من اعداد الطالب وفقا لمعطيات الجدول رقم (03)

أما بالنسبة للفروع التابعة لمديرية التجارة وترقية الصادرات فهناك ثلاث (03) مفتشيات كما هو موضح في الشكل رقم (5):

شكل رقم (5): توزيع المفتشيات الإقليمية للتجارة وترقية الصادرات



المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

## 2-الإمكانات المادية:

- عدد المكاتب: 25
- وسائل النقل: 09 سيارات مصالح
- وسائل الإعلام الآلي: هناك 30 جهاز كمبيوتر، 26 طابعة

كما تم دمج المكاتب حاليا بشبكة "أنترانت" "INTRANET" تقوم هذه الشبكة بعملية إتصال ما بين المكاتب عن طريق أجهزة الكمبيوتر مما تمكنهم من التواصل بين مصالح المديرية.

## المبحث الثاني: سياسة التوظيف في مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

أحاط المشرع الجزائري بعملية التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية، وهذا تحقيقا لمبدأ المساواة، غير أن المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالدخول في سلك الوظيفة العمومية، بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يتوجب توفرها فيمن يرغب في شغل وظيفة عمومية، وهذا حفاظا على المصلحة العامة، وتحقيقا لمبدأ الجدارة والاستحقاق.

تبنى نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف الخارجي، كما تبنى أسلوب الترقية كأساس للتوظيف الداخلي وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والادارات العمومية كما أن المشرع الجزائري ولتحقيق نفس الغاية أي تحقيق مبدأي المساواة والاستحقاق قام بإنشاء أجهزة مركزية تعهد إليها مهمة تحديد مختلف الإجراءات المتعلقة بتنظيم مسابقات التوظيف الخارجي.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث الخاص بدراستنا الميدانية حول سياسة التوظيف الداخلي والخارجي بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت.

## المطلب الاول: سياسة التوظيف الداخلي بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

يقصد بالتوظيف الداخلي، الموارد البشرية المتاحة داخل المديرية، ويمكن اللجوء لهذه المصادر، في حالة الوظائف الإشرافية، أو الوظائف التي تحتاج لخبرات، قد لا تتوفر خارج المؤسسة، ومن أهم هذه المصادر الترقية التي يلجأ إليها في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف الإشرافية أو القيادية، حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل:

✓ تحفيز العاملين للرفع من قدراتهم المهنية.

✓ شعور العمال بالأمان الوظيفي مما يرفع من معنوياتهم ويخلق لهم فرص ترقية مستقبلية داخل ادارتهم.

وحسب المقابلة التي أجريت مع رئيس مكتب المستخدمين الذي صرح أنه بعد التغييرات الجذرية في القوانين الأساسية للقوانين الخاصة بالأسلاك المشتركة والاسلاك الخاصة بموظفي قطاع التجارة لا بد بالاستناد على التعليمات والمراسيم الرئاسية والتنفيذية والقوانين الأساسية الخاصة بقطاع التجارة والمنشورات المتعلقة بالتوظيف العمومي والمتمثلة في:

- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية
- مرسوم تنفيذي رقم 415 - 09 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالطبق على الموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجرائها.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 17 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم. (ج ر رقم 16 المؤرخة في 06 مارس 1996)
- قرار مؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 4 جانفي سنة 2021، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة. (ج.ر رقم 14 المؤرخ في 28 فبراير سنة 2021) انظر الى الملحق رقم (08)
- مرسوم رئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 6 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها. (ج ر رقم 42 المؤرخة في 9 يوليو 2014)
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 مارس سنة 2012، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التكميلي قبل الترقية للالتحاق ببعض الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة ومدته ومحتوى برامجه. (ج ر رقم 37 المؤرخة في 21 يوليو 2013)

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، يحدد تخصصات التوظيف والترقية للأسلاك الخاصة بالإدارة ا ملكفة بالتجارة. (ج ر رقم 40 المؤرخة في 20 يوليو 2011)
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 مايو سنة 2004، يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي ستة أشهر أو تقل عنها. (ج ر رقم 39 المؤرخة في 16 يونيو 2004)
- قرار مؤرخ في 05 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

كما أشار رئيس المصلحة الى ان التعليمية التي تهدف لتوحيد الإجراءات الخاصة بتقنيات إعداد القوائم السنوية للترقية وطريقة تسجيل الموظفين الذين لديهم الحق في التسجيل فيها مع تحديد دقيق لمعايير تقديمهم حسب درجة الاستحقاق ضمن هذه القوائم. في هذا السياق الفقرة 04 للمادة 107 من الامر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أعادت العمل بالأحكام التنظيمية السابقة المتعلقة بكيفية الترقية على سبيل الاختيار. اما في حالة حدوث تعادل بين المترشحين بعد تطبيق كل المعايير المبرجة يتم الانتقال الى الاقدمية في الرتب ثم الى الأكبر سنا.

- أيضا ترقية الموظفين الذين لهم صفة المجاهد، أرملة او ابن شهيد تكون في إطار التعليمية التي تحدد كفيات تطبيق المواد 39 و40 و42 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1990 المتعلق بالمجاهدين وأبناء الشهيد انظر الى الملحق رقم (09).

- هناك أيضا ترقية الية خاصة بالموظفين اللذين اثبتوا 10 سنوات خدمة فعلية وهذا حسب المادة 108 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي يشمل الترقية على أساس الأقدمية انظر الى الملحق رقم (10).

- بالإضافة الى ترقية الموظفين الحائزين على شهادات عليا بعد توظيفهم انظر الى الملحق رقم (11) و(12).

### المطلب الثاني: سياسة التوظيف الخارجي بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت

تهتم مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت باستقطاب الافراد ذوي الخبرات والكفاءات والمهارات العالية والمتميزة لشغل الوظيفة المعلنة بانتهاج مبدأي المساواة والجدارة مما يوجب عليها ضرورة الوصول الى مصادر هذه الكفاءات عن طريق المعاهد العلمية، الجامعات، وكالات التوظيف وهذا بالاعتماد على الإعلانات في الصحف العامة في غالب الأحيان، كما يشترط عليها ذكر مكان العمل، الخبرة المطلوبة ان أمكن، الإدارة المستخدمة، متطلبات المنصب.

كما ان المادة 80 من الامر 03-06 تحدد أنواع المسابقات التي تسمح للمرشحين الالتحاق بالوظائف العمومية والتي تكون عن طريق (المسابقات على أساس الاختبارات، على أساس الشهادات، الفحص المهني والتوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا) انظر الى الملحق رقم (13).

#### ❖ فيما يخص المسابقات على أساس الاختبارات:

حيث صرح لنا رئيس المصلحة انه بعد قبول ملفات المرشحين للوظيفة يتم استدعاؤهم لإجراء الاختبارات التي تكون على مرحلتين:

➤ الأولى كتابية: اين تختلف المواضيع وحساب المعدلات باختلاف الاسلاك والرتب

➤ الثانية شفاهية: حيث بعد عملية الغرلة في المرحلة الكتابية يأتي دور لجنة التقييم المكونة من بعض أعضاء المديرية التي تقوم بمناقشة بعض الأسئلة المتنوعة مع المرشحين الفائزين في الاختبارات الكتابية بهدف التعرف على شخصية كل مترشح ومستوى تفكيره مثل (القدرة على الملاحظة، نظرتة اتجاه العمل في التوظيف العمومي، مدى التحكم في الاعصاب، درجة الحساسية، السرعة في الإجابة...).

بعد إتمام الامتحان الشفهي، تحدد القوائم بعد المصادقة عليها من قبل التوظيف العمومي حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المطلوبة، ليلتحق بعدها المرشحون الفائزون بمناصبهم كل حسب رتبته (متصرف، عون إدارة، محاسب، محقق، محقق رئيسي، رئيس محقق رئيسي، مفتش رئيسي، رئيس مفتش رئيسي....) اين يمررون بمرحلة التبرص المقدره بسنة قابلة للتجديد مرة واحدة والتي يحددها قانون التوظيف العمومي في الامر 03-06 في مادته 84 و85 خصوصا انظر الى الملحق رقم (13).

كما صرح لنا رئيس المصلحة ان التوظيف في هذا النوع من المسابقات محمد منذ سنة 2016 كما هو موضح في الجدول رقم (04)، وحاليا هم مشغولين بتطبيق التعليمه الوزارية المشتركة 25 المؤرخة في: 16-12-2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

كما حددت التعليمه رزنامة حسب ما ورد بالمرسوم الخاص بالإدماج، تتشكل من 3 مراحل في آجال 3 سنوات، تمس مرحلتها الأولى بالنسبة للسنة الجارية فئة ذوي الخبرة التي تفوق 8 سنوات، على أن يدمج أصحاب الخبرة بين 3 و8 سنوات خلال سنة 2020 وأقل من 3 سنوات بعد السنة الموالية كما هو موضح في الملحق رقم (14)

## جدول رقم (4): حصيلة التوظيف خلال الخماسي 2016 – 2020

2020		2019		2018		2017		2016		السنوات التوظيف
العدد	الرتبة	العدد	الرتبة	العدد	الرتبة	العدد	الرتبة	العدد	الرتبة	
01	مفتش قسم للمنافسة	01	مفتش رئيسي للمنافسة	01	رئيس مفتش رئيسي لقمع الغش	-	-	-	-	ترقية اختيارية
-	-	-	-	01	كاتب	-	-	-	-	
01	مفتش رئيسي لقمع الغش	02	مفتش رئيسي لقمع الغش	01	كاتب مديرية رئيسي	01	تقني سام في الإعلام الآلي	01	رئيس محقق رئيسي للمنافسة	ترقية على أساس الشهادة
01	رئيس مفتش رئيسي للمنافسة	01	مفتش رئيسي للمنافسة	-	-	01	ملحق رئيسي للإدارة			
01	محاسب إداري رئيسي	-	-	-	-	01	محاسب إداري			
-	-	-	-	-	-	01	مساعد مهندس مستوى أول في الإعلام الآلي			
08	رئيس محقق	02	مفتش	-	-	-	-	-	-	إدماج حاملي

									الشهادات	
	رئيسي للمنافسة		رئيسي لقمع الغش							
01	رئيس محقق رئيسي لقمع الغش	01	محقق رئيسي لقمع الغش							
01	محقق رئيسي للمنافسة	01	عون حفظ البيانات							
01	عون حفظ البيانات	-	-							
01	عامل مهني من المستوى الأول (منظمة) بالتوقيت الجزئي	-	-	-	-	-	-	02	مفتش رئيسي لقمع الغش	مسابقة التوظيف على أساس الشهادات
-	-	-	-	-	-	-	-	02	مفتش رئيسي للمنافسة	
-	-	-	-	-	-	-	-	01	محقق رئيسي للمنافسة	
-	-	-	-	-	-	-	-	01	ملحق إدارة	
-	-	-	-	-	-	-	-	01	كاتب	

								01	) حارس بالتوقيت الكامل)	
01		02	-	-	-	-	-	04	-	الإحالة على التقاعد

المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

### ❖ اما بخصوص المسابقات على أساس الشهادات لبعض اسلاك الموظفين:

فصرح لنا رئيس المصلحة انه يتم فتح المسابقة بناء على قرار من قبل مدير الإدارة المستخدمة وترسل نسخة من القرار الى مديرية التوظيف العمومي للموافقة عليه، لتقوم بعدها الإدارة المعنية بالإعلان عنه في الصحف اليومية واحدة بالعربية والثانية بالفرنسية و وكالات التشغيل، اين تبدأ بعدها باستقبال ملفات المترشحين لانتقائها و دراستها حسب الرتب، فان كانت الرتب خاصة بالأسلاك المشتركة فهي تخضع للقرار المؤرخ في 2019/12/05 الذي يحدد اطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في مؤسسات الإدارة العمومية.

اما ان كانت الرتب تابعة للأسلاك الخاصة فتخضع للقرار المؤرخ في 2021/01/04 الذي يحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة.

مع الاخذ بعين الاعتبار المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، حيث يعتبر أساس لكل المؤسسات الإدارية العمومية الجزائرية.

فيما يلي سنعرض جدول خاص بالمسابقات على أساس الشهادات بالمديرية:

## جدول رقم (05): مسابقات خارجية على أساس الشهادات

تعلن المديرية الولائية للتجارة لعين تموشنت عن فتح مسابقة للتوظيف على أساس الشهادات في الرتب المبينة أدناه:

الرتبة	نمط التوظيف	شروط الالتحاق	التخصص المطلوب	عدد المناصب المالية المفتوحة	مكان التعيين
رئيس مفتش رئيسي للمنافسة و التحقيقات الاقتصادية	على أساس الشهادات	المرشحين الحائزين على شهادة ماجستير أو شهادة معادلة لها:	علوم اقتصادية - علوم تجارية - علوم قانونية - علوم تسيير - محاسبة و جباية - تسويق - إدارة الأعمال (مناجمت) - قانون الأعمال - محاسبة - مالية - تجارة دولية - دراسة و بحوث تجارية - اقتصاد و تنمية الاقتصاد التطبيقي - اقتصاد و تسيير المؤسسات - اقتصاد دولي - تحليل اقتصادي - نقود مالية و بنوك - اقتصاد المؤسسة - اقتصاد مالي - تسيير الأعمال - المحاسبة و التسيير المالي للمؤسسات - التسيير العمومي - المراقبة و التسيير المالي للمؤسسات - المحاسبة و المالية	01	مقر المديرية + المصالح الخارجية
مفتش رئيسي للمنافسة و التحقيقات الاقتصادية	على أساس الشهادات	المرشحين الحائزين على شهادة ماستر أو شهادة معادلة لها:	علوم اقتصادية - علوم تجارية - علوم قانونية - علوم تسيير - محاسبة و جباية - تسويق - إدارة الأعمال (مناجمت) - قانون الأعمال - محاسبة - مالية - تجارة دولية - دراسة و بحوث تجارية - اقتصاد و تنمية الاقتصاد التطبيقي - اقتصاد و تسيير المؤسسات - اقتصاد دولي - تحليل اقتصادي - نقود مالية و بنوك - اقتصاد المؤسسة - اقتصاد مالي - تسيير الأعمال - المحاسبة و التسيير المالي للمؤسسات - التسيير العمومي - المراقبة و التسيير المالي للمؤسسات - المحاسبة و المالية	01	مقر المديرية + المصالح الخارجية
رئيس محقق رئيسي للمنافسة و التحقيقات الاقتصادية	على أساس الشهادات	المرشحين الحائزين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو	علوم اقتصادية - علوم تجارية - علوم قانونية - علوم تسيير - محاسبة و جباية - تسويق - إدارة الأعمال (مناجمت) - قانون الأعمال - محاسبة - مالية - تجارة دولية - دراسة و بحوث تجارية - اقتصاد و تنمية الاقتصاد التطبيقي - اقتصاد و تسيير المؤسسات - اقتصاد دولي - تحليل اقتصادي - نقود مالية و بنوك -	10	مقر المديرية + المصالح الخارجية

		اقتصاد المؤسسة - اقتصاد مالي - تسيير الأعمال - - الحاسبة و التسيير المالي للمؤسسات - التسيير العمومي - المراقبة و التسيير المالي للمؤسسات - المحاسبة و المالية	شهادة معادلة لها:		
مقر المديرية + المصالح الخارجية	02	علوم اقتصادية - علوم تجارية - علوم قانونية - علوم تسيير - محاسبة و جباية - تسويق - إدارة الأعمال (مناجمت) - قانون الأعمال - محاسبة - مالية - تجارة دولية - دراسة و بحوث تجارية - اقتصاد و تنمية الاقتصاد التطبيقي - اقتصاد و تسيير المؤسسات - اقتصاد دولي - تحليل اقتصادي - نقود مالية و بنوك - اقتصاد المؤسسة - اقتصاد مالي - تسيير الأعمال - - الحاسبة و التسيير المالي للمؤسسات - التسيير العمومي - المراقبة و التسيير المالي للمؤسسات - المحاسبة و المالية	المرشحين الحائزين على شهادة دراسات الجامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها:	على أساس الشهادات	محقق رئيسي للمنافسة و التحقيقات الاقتصادية
مقر المديرية + المصالح الخارجية	11	ميكروبيولوجي التطبيقية - بيو كيمياء التطبيقية - بيو تكنولوجيا - علم الأمراض الجزئية - نظافة مراقبة ومناهج التحليل - نظافة مراقبة اللحوم والأسماك - علوم الأغذية والتغذية - تكنولوجيا الطرائق (اعلام آلي - الكترولنيك - الكترول تقني - الكترول ميكانيك) - تكنولوجيا غذائية - الصناعات الغذائية - والفلاحية الغذائية - بيولوجيا - علوم الطبيعة - كيمياء أو كيمياء صناعية (هندسة طرائق	المرشحين الحائزين على شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لها:	على أساس الشهادات	مفتش رئيسي لقمع الغش
مقر المديرية + المصالح الخارجية	02	مكروبيولوجيا التطبيقية - بيو كيمياء التطبيقية - بيو تكنولوجيا - علم الأمراض الجزئية - نظافة مراقبة و مناهج التحليل - نظافة مراقبة اللحوم والأسماك - علوم الأغذية و التغذية - تكنولوجيا الطرائق (اعلام آلي - الكترولنيك - الكترول تقني - الكترول ميكانيك) - تكنولوجيا غذائية - الصناعات الغذائية - و الفلاحية الغذائية - بيولوجيا - علوم الطبيعة - كيمياء أو كيمياء صناعية (هندسة طرائق)	المرشحين الحائزين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة معادلة لها:	على أساس الشهادات	رئيس محقق رئيسي لقمع الغش
مقر المديرية + المصالح الخارجية	02	ميكروبيولوجيا التطبيقية - بيوكيمياء التطبيقية - بيوتكنولوجيا - علم الأمراض الجزئية - نظافة مراقبة و مناهج التحليل - نظافة مراقبة اللحوم و الأسماك - علوم الأغذية و التغذية - تكنولوجيا الطرائق (اعلام آلي -	المرشحين الحائزين على شهادة دراسات	على أساس الشهادات	محقق رئيسي لقمع الغش

		الالكترونيك -الكترو تقني -الكترو ميكانيك)- تكنولوجيا غذائية -الصناعات الغذائية -و الفلاحية الغذائية -بيولوجيا-علوم الطبيعة- كيمياء أو كيمياء صناعية (هندسة طرائق)	الجامعية التطبيقية أو شهادة معادلة لها:		
مقر المديرية + المصالح الخارجية	13	علوم اقتصادية -علوم تجارية -علوم قانونية -علوم تسيير -محاسبة و جباية -تسويق - إدارة الأعمال (مناجمت) -قانون الأعمال -محاسبة -مالية -تجارة دولية -دراسة و بحوث تجارة -اقتصاد و تنمية الاقتصاد التطبيقي -اقتصاد و تسيير المؤسسات - اقتصاد دولي -تحليل اقتصادي -نقود مالية و بنوك - اقتصاد المؤسسة -اقتصاد مالي -تسيير الأعمال - المحاسبة و التسيير المالي للمؤسسات -التسيير العمومي -المراقبة والتسيير المالي للمؤسسات - المحاسبة و المالية	المرشحين الحائزين على شهادة البكالوريا الذين أتموا بنجاح (02) سنتين من الدراسات أو التكوين العالي أو شهادة معادلة لها:	على أساس الشهادات	محقق المنافسة والتحقيقات الاقتصادية
مقر المديرية + المصالح الخارجية	04	ميكروبيولوجيا التطبيقية -بيوكيمياء التطبيقية - بيوتكنولوجيا -علم الأمراض الجزئية -نظافة مراقبة ومناهج التحليل -نظافة مراقبة اللحوم والأسماك - علوم الأغذية والتغذية -تكنولوجيا الطرائق (اعلام آلي - الالكترونيك -الكترو تقني -الكترو ميكانيك) - تكنولوجيا غذائية -الصناعات الغذائية -والفلاحية الغذائية -بيولوجيا-علوم الطبيعة- كيمياء أو كيمياء صناعية (هندسة طرائق)	المرشحين الحائزين على شهادة البكالوريا الذين أتموا بنجاح (02) سنتين من الدراسات أو التكوين العالي أو شهادة معادلة لها:	على أساس الشهادات	محقق قمع الغش

المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لعين تموشنت مصلحة الإدارة والوسائل

يجب أن يحتوي ملف ترشح على الوثائق التالية:

- طلب خطي

- نسخة طبق الأصل، مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب.

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.

- نسخة طبقة الأصل مصادق عليها من بطاقة التعريف الوطنية.

- شهادة السوابق العدلية الأصلية رقم 03 سارية المفعول.

- صورتان شمسيتان (02).

- ظرفان بريديان (02) عليهما العنوان والطابع البريدي.

- شهادة العمل التي تحدد الخبرة المهنية للمترشح، مؤشر عليها من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للخبرة

المكتسبة في القطاع الخاص عند الاقتضاء.

- نسخة طبق الأصل، مصادق عليها، لكشف النقاط للمسار الدراسي للمترشح.

- شهادة تثبت مدة العمل الفعلية من طرف المترشح في إطار جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب

حاملي الشهادات وتوضح المنصب المشغول، عند الاقتضاء.

- كل وثيقة تثبت متابعة المترشح تكويناً أعلى من الشهادة المطلوبة في التخصص عند الاقتضاء.

- كل وثيقة تثبت الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في التخصص عند الاقتضاء.

- الشهادة الطبية التي تؤكد قدرة المترشح ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة.

تحديد آجال التسجيلات وإيداع الملفات:

- حدد تاريخ اختتام التسجيلات في المسابقة على أساس الشهادات ب (15) خمسة عشرة يوم ابتداء من

تاريخ الإشهار عن المسابقة.

- يرسل أو يودع ملف الترشح إلى المديرية الولائية للتجارة لعين تموشنت، حي الزيتون عين تموشنت.

ملاحظة: لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.

❖ الفحص المهني: والذي سيتضح لنا من خلال الجدول رقم (06):

جدول رقم (06): توظيف خارجي على أساس الفحص المهني

تعلم المديرية الولائية للتجارة لعين تموشنت في 2013/09/10 عن فتح مسابقة للتوظيف على أساس الاختبار المهني للالتحاق بمناصب الشغل التالية:

مكان التعيين	عدد المناصب المالية المفتوحة	شروط الالتحاق	نمط التوظيف	منصب الشغل
مقر المديرية + المصالح الخارجية	01	المرشحين الذين يثبتون مستوى السادسة من التعليم الابتدائي	على أساس الاختبار المهني	عون الخدمة من المستوى الأول (توقيت كامل)
مقر المديرية + المصالح الخارجية	01	المرشحين الذين يثبتون لياقة بدنية تتماشى و النشاط الواجب ممارسته	على أساس الاختبار المهني	عامل مهني من المستوى الأول (منظفة) ( - توقيت جزئي)

المصدر: مديرية التجارة وترقية الصادرات لعين تموشنت مصلحة الإدارة والوسائل

يجب أن يحتوي ملف ترشح على الوثائق التالية:

- طلب خطي.
  - نسخة مصادق عليها من الشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكويني.
  - نسخة مصادق عليها من شهادة إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
  - نسخة مصادق عليها من بطاقة التعريف الوطنية.
  - شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول.
  - صورتان شمسيتان (02)
  - شهادة ميلاد.
  - شهادة الجنسية.
  - شهادة عائلية عند الاقتضاء
  - ظرفان بريديان (02) عليهما العنوان والطابع البريدي.
  - الشهادة الطبية تثبت تأهيل المرشح لشغل منصب العمل المقصود.
- تحديد أجال التسجيلات وإيداع الملفات:

- حدد تاريخ اختتام التسجيلات في المسابقة على أساس الاختبار المهني ب (15) خمسة عشرة يوم ابتداء من تاريخ الإشهار عن المسابقة.
  - يرسل أو يودع ملف الترشيح إلى المديرية الولائية للتجارة لعين تموشنت، حي الزيتون عين تموشنت.
- ملاحظة: لا تؤخذ بعين الاعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج آجال التسجيلات.
- ❖ **التوظيف المباشر:** فكما صرح رئيس المصلحة انه غير معمول به على مستوى المديرية.

## خاتمة الفصل

عرضنا في هذا الفصل دراسة ميدانية حول سياسة التوظيف داخل المؤسسة الادارية العمومية في الجزائر وبالضبط بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت وهذا من خلال التطرق إلى أهم الإجراءات المتعلقة بأنماط التوظيف سواء الداخلي أو الخارجي بالمديرية المذكورة، والتي أظهرت نجاح سياستها اتجاه التوظيف بتطبيق القوانين الأساسية بعناية رغم الصعوبات الموجودة، كما تسعى جاهدة لتحقيق مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف وإخضاع هذه العملية لرقابة صارمة بهدف وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، والحيلولة دون وصول أصحاب الرشاوي والنفوذ والنوايا الفاسدة الى المناصب الشاغرة.

# خاتمة عامة

خاتمة عامة:

أدت التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية في العالم الى تغيير النظرة المستقبلية لبلادنا اتجاه أنماط التسيير داخل مؤسساتها العمومية وضرورة الاهتمام الفعلي بالموارد البشري الذي يشكل اللبنة الأساسية في احداث التغيير والتطوير، الامر الذي إستوجب إعادة النظر في الاليات والإجراءات الرامية الى تحديد الأهداف بدقة ضمن استراتيجيات واضحة للتحسين من أداء المورد البشري وتنميته بما تقتضيه الضرورة.

واعتبرت الجزائر الاستثمار في المورد البشري من بين أولوياتها الأساسية لمواكبة التغيرات الحاصلة ومن اجل ذلك قامت بتغيير سياساتها عن طريق احداث بعض الإصلاحات الهامة على نظام الوظيف العمومي وزيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية التي تعتبر من بين المصادر الرئيسية في امتصاص البطالة وتلبية حاجيات مؤسسات الدولة.

وبعد دراستنا لمختلف جوانب الموضوع تم استخلاص النتائج الاتية:

✓ ان عملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية حيث يتم اختيار وتعيين الموظفين العموميين في الإدارات و المؤسسات العمومية الجزائرية وفقا للإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المجسد في الامر 06-03، و القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، و كذا التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية وأن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة وبالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية، فاعتماد نظام المسابقات مثلا كأسلوب للتوظيف الخارجي من شأنه أن يحقق مبدأ المساواة في التوظيف لكنه في المقابل لا يحقق لنا مبدأ الجدارة فالفرق بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة أن الأولى فيها قانون يطبق والثانية فيها قانون لا يطبق، وما الفائدة من إصدار قوانين لا تطبق.

✓ تغليب العامل السياسي والاقتصادي على معيار الكفاءة والجدارة في قطاع الوظيف العمومي خاصة في جانب التوظيف عندما يكون لبعض الفئات السياسية الأولوية في التوظيف كجانب سياسي، أو عندما تلجأ الدولة إلى تضخيم القطاع العام لامتصاص البطالة كجانب اقتصادي، مما يؤدي إلى انخفاض في قيمة الخدمة العمومية التي يقدمها المرفق العام لان العوامل السياسية والاقتصادية غلبت على المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية في التوظيف.

✓ غياب العصرية والتكنولوجيات الحديثة في توظيف الموارد البشرية.

✓ اغفال جانب التكوين والتدريب الذي يؤدي الى الجمود العملي والفكري والابداعي.

- ✓ استفحال ظاهرة البيروقراطية والمحاباة والمحسوبية التي تؤدي الى تجميد إجراءات التخطيط والتدريب.
- بعد استعراضنا لاهم النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري والتطبيقي وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات والتوصيات التالية:
- ضرورة تفعيل وتنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية بحيث لا يصبح دورها مقتصرًا على التأكد من الالتزام بالقواعد والإجراءات واللوائح الرسمية وإنما الرقابة على نتائج العمل ومؤشرات الأداء والفعالية للأجهزة الإدارية.
- خلق الوعي لدى أفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف وذلك من خلال نشر ثقافة المال العام والوظيفة العمومية وهذا بالاعتماد على وسائل الإعلام.
- استعمال التكنولوجيا لعصرنة ادارة الموارد البشرية ومهامها، لإضفاء المرونة والسرعة والفعالية في مهام عملية التوظيف.
- التخفيف من الإجراءات البيروقراطية واضفاء المرونة، والفصل بين الجانب السياسي والاقتصادي في التوظيف، وذلك من خلال رفع التجميد عن التوظيف في المناصب المالية الشاغرة.



# قائمة المصادر والمراجع

كتب:

- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان 2005.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
- علي خطار شنطاوي، نظرية المؤسسات العامة وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1990، ط1
- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، ط1، 1997، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- رشيد حبابي، دليل الموظف والوظيفة العمومية-دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-دار النجاح، روية، الجزائر، دط، 2012.
- نوري، منير. الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2015.
- مصطفى شريف، أعوان الدولة، الجزائر، 1981.
- إدريس تواتي، "التسيير التقديري للموارد البشرية" حالة الوظيف العمومي الجزائري"، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، السنة. 2000/2001.
- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، د.ت، 2002

مجلات:

- الأستاذ ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، جامعة الاغواط، مجلة الدراسات القانونية والسياسية - العدد 3 جانفي 2016.
- قادية، عبد الله. " الإطار القانوني للمؤسسة العمومية في الجزائر كعون اقتصادي، " مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، م 16، ع.01 يونيو 2019.

- سهى حمزاوي، " دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي الواقع والطموح «مجلة أصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، العدد 2، ديسمبر 2017.
- أسعد لقيب «التوظيف في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مجلة فصلية دولية تصدرها جامعة زيان عاشور، ورقلة، الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، إيداع 2009-2007،-Issn 8240، العدد 22 المجلد الثاني، مارس 2015.
- صاحب نعمة العكايشي رائد جواد كاظم الجناحي " سياسة التوظيف في الجزائر للفترة بين 2003-2012 إشكاليات وتحديات"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، م 14 ع 38 (2016).
- شلوف " واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات " مجلة الباحث الاجتماعي، ع 13 (2017).
- جثير، سعدون حمود، وحسين وليد (2016) علاقة وأثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية بتقليل ضغوط العمل - دراسة استطلاعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22). الاصدار (87).

#### رسائل ماجستير:

- بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011.
- زقوران سامية، عملية الرقابة الخارجية على أعمال المؤسسات العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- كمال بغداد، "النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2011/2012.
- عبد القادر شايب الرأس، المؤسسة العمومية ومبدأ المنافسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير) جامعة وهران 2: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017.
- تيشات، سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" -، مذكرة لنيل شهادة الماجستير. جامعة أحمد بوقرة بومرداس: كلية العلوم الاقتصادية، 2009/2010.

- شهيرة حمداش سياسة التوظيف في الإدارة العمومية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية) جامعة الجزائر: قسم التنظيم الإداري والسياسي 2000-2001
- علطي صوفية: واقع ممارسة مهام إدارة الموارد البشرية في ظل الثقافة التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية، 2007.
- عدوان، منير (2011) واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة. (مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

### مذكرات ماستر:

- الطالب خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بالقائد -مركز جامعي مغنية-تلمسان السنة 2015-2016.
- نوفيل حركات، استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، 2020-2021
- عرقاب اسمهان، اورادي يسرى، سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2018-2019، ص 31.
- عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية وطرق التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر - أكاديمي - في العلوم السياسية تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016/2017.
- مداح يوسف، فئات المؤسسات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015-2016.
- عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014
- زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كمية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.

- عبد القادر بلمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
- سيف الدين ضفافلية، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العمومية (دراسة حالة: الترقية في الأسلاك الخاصة بالتربية)، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، الجزائر، 2015.
- بوغالم إيمان، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، كلية: الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي 2011- /-2012.

#### محاضرات:

- بدوي مباركة. محاضرات في الوظيفة العامة موجهة للسنة الثالثة قانون عام. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر موالي السعيد: 2015/2014.
- فضيلة زواوي، محاضرات في تسيير المؤسسات، أُلقيت على طلبة السنة الأولى ماستر) جامعة أحمد بو قره بومرداس: قسم علوم التسيير، 2018/2017.

#### مراسيم تنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 85-59. المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 95.293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المرجع: المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم.

#### مراسيم رئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438.

### قوانين:

- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 المتضمن تعديل الدستور.
- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

### مناشير:

- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى.
- المنشور رقم 03، المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت.

### أوامر:

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الرقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

### تعليمات:

- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل وتتمم التعليمات المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الإمتحانات والاختبارات المهنية.
- التعليمات رقم 14 المؤرخة في 8 أوت 2000 المتعلقة بالترقية بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

### مراجع بالإنجليزية:

- Abazeed, R. A. M. (2017). Impact of human resources management strategies on job satisfaction of the employees of the social Security corporation in Jordan. Global Journal of Management and Business Research: E Marketing, Volume (17), Issue (1), Version (1), Al al-Bayt University.
- Ramki, S. (2015). Effect of recruitment and selection practices on retention of teachers in international primary schools in Nairobi country, (Unpublished master dissertation), Department of Business Administration, University of Nairobi, Kenya.
- Ekwoaba, J. O. Ikeije, U. U. & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance, European Centre for research training and development UK. Global Journal of Human Resource Management, Vol (3), Issue (2)

- Razzaq, S., Aslam, U., Bagh, T., & Saddique, S. (2017). The impact of human resources management practices on employee commitment: evidence from Pakistan telecom sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol (7), Issue (7),

# الملاحق

<p>- وبمقتضى القانون رقم 91 - 105 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 16 يناير سنة 1991 والتخصنّ تعميم استعمال اللغة العربية.</p>	<p>مرسوم تنفيذي رقم 95 - 293 مؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر سنة 1995. يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.</p>
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 94 - 92 المؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق 11 أبريل سنة 1994 والتخصنّ تعيين رئيس الحكومة.</p>	<p>إن رئيس الحكومة.</p>
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 94 - 93 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1414 الموافق 15 أبريل سنة 1994 والتخصنّ تعيين أعضاء الحكومة، المعدل والمتمم.</p>	<p>- بناء على الدستور. لاسيما المادتان 81 - 4 و 116 (الفقرة 2) منه.</p>
<p>- وبمقتضى المرسوم رقم 66 - 145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966</p>	<p>- وبناء على الأهمية المتضمنة الوفاق الوطني حول المرحلة الانتقالية.</p>

9 جمادى الأولى عام 1416 هـ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 57 13

<p>- الأعمال والمراسلات المنجزة عند الاقتضاء، - الضربة المهنية، - نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار.</p>	<p>المادة 4 : يساو بالفوائد العامة لتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية المنصوص عليها في القرارين المذكورين في المادة 3 اعلاه. يعلن إجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية. بقرار أو بقرار من السلطة التي لها صلاحية التحين أو من السلطة الوصية حسب الحالة.</p>
<p>المادة 5 : تبرع نسخة من القرارات أو المقررات المنصوص عليها في المادتين 3 و 4 اعلاه للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في المستوى المركزي أو المحلي، حسب الحالة، في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليها.</p>	<p>يجب أن يصدر القرار أو المقرر إجراء المسابقات، أو الامتحانات، أو الاختبارات المهنية، لاسيما ما يأتي : - الممثل أو الأسلاك والترتيب التي تجري من أجلها المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.</p>
<p>وتعني على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في القرارات أو المقررات المنصوص عليها في الفقرة المذكورة اعلاه خلال أجل قصاه خمسة عشر (15) يوما.</p>	<p>- طبيعة المسابقة (على نفس النواة أو الامتحان)، - عدد المناصب المالية المشتملة وفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية الموافق عليه بعنوان السنة المقصودة.</p>
<p>المادة 6 : تشكل قراراته أو مقرراته إجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في شكل إعلانات في الصحافة المكتوبة، لاسيما ما يخص الأسلاك التي تعادل على الأقل رتبة مساندة إداري وتسيير. أما الأسلاك الأخرى فيقع إشهارها عن طريق إلصاق إعلانات أو تعليقاتها في وكالات التشغيل أو بآلة وسيلة أخرى ملائمة.</p>	<p>- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية. - الرتبيات في الفئدة التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.</p>
<p>وأما الامتحانات والاختبارات المهنية فيجب أن تعلن إعلانا واسعا في أماكن العمل.</p>	<p>- تاريخ التسجيل وتاريخ انتهائه وعند الاقتضاء عدد بوراته.</p>
<p>المادة 7 : يجب أن تسجل ملفات الترشيح حسب تاريخ استلامها في دفاتر خاصة لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.</p>	<p>- مكان إعداد ملفات الترشيح وعدواته.</p>
<p>المادة 8 : تعلم الإدارة المعنية المترشحين الذين يقبلون للمشاركة في المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية إما عن طريق استدعاء فوري مع وصل استلام، أو عن طريق الإشهار أو الإلصاق دون استثناء طرق الإشهار الأخرى الملائمة، ويكون هذا في أجل لا يقل عن خمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المقرر لإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.</p>	<p>- مكان إجراء الامتحان وعنوانه. - شروط الطعن الذي قد يقوم به المترشحون الذين يصرحون من المشاركة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية وطرق ذلك الطعن. - تكوين لجنة الاختيار المذكورة أدناه.</p>
<p>المادة 9 : تعلم الإدارة المعنية المترشحين الذين يشعرون من المشاركة في المسابقات والامتحانات أو الاختبارات المهنية بالمراتب رفض ترشيحهم، وبمكتوب</p>	<p>يجب أن يبين بدقة القرار أو المقرر المتضمن إجراء المسابقة على أساس الشهادات، مفاتيح الاعتبار الأتية حسب الأولوية، زيادة على الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة. - سلامة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات المثلد أو الرتبة المطلوبين في المسابقة. - تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.</p>

**المادة 9 :** كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

### الفصل الثالث

#### المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة

**المادة 10 :** زيادة على الوظائف المنسوبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا.

المناصب العليا هي مناصب توعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

**المادة 11 :** تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق :

- القوائم الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

- التصور التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

**المادة 12 :** تعدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم.

**المادة 13 :** يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفين.

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع. بصفة استثنائية. من طرق إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.

**المادة 14 :** يستفيد شاغلو المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط استدلالية إضافية وفق كفايات تحد عن طريق التنظيم.

**المادة 15 :** تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

**المادة 16 :** يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.

**المادة 3 :** يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعمام الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة المسجون وإدارة الصارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أضاء الخطب للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الديشية. يمكن أن تشر قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.

### الفصل الثاني

#### العلاقة القانونية الأساسية

**المادة 4 :** يعتبر موظفاً كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تشيبت الموظف في رتبته.

**المادة 5 :** تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

**المادة 6 :** يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

**المادة 7 :** يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

**المادة 8 :** تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية :

- المجموعة 'أ' وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة 'ب' وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة 'ج' وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة 'د' وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م		الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61		12
<p><b>المادة 10 :</b> تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة.</p> <p><b>المادة 11 :</b> تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للمجدول أدناه :</p>		<p>وتحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم.</p> <p align="center"><b>الفصل الثاني</b> <b>الفقرة المهنية</b></p> <p><b>المادة 9 :</b> يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة.</p>		
المدة القصوى	المدة المتوسطة	المدة الدنيا	الترقية في الدرجة	
(3 سنوات و6 أشهر)	(3 سنوات)	( سنتان و6 أشهر)	من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	
42 سنة	36 سنة	30 سنة	المجموع : 12 درجة	
<p>* 1,4 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية.</p> <p>* 0,7 % من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى.</p> <p align="center"><b>الفصل الثالث</b> <b>أحكام انتقالية</b></p> <p><b>المادة 17 :</b> يعاد تصنيف الموظف في الشبكة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، في الصنف المطابق لتصنيف الجديد لرتبته وفي نفس الدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم.</p> <p><b>المادة 18 :</b> إذا كان الراتب الشهري للموظف بعد إعادة تصنيفه أقل من الراتب الذي كان يدفع له قبل بداية سريان هذا المرسوم أو يساويه، فإنه يمنح فارقا في الدخل يساوي صلغه الفرق الموجود بين الراتبين.</p> <p>ويستفيد، زيادة على ذلك، من مبلغ يوافق الترقية في درجتين في صنف ترتيبه.</p> <p>ويدفع فارق الدخل والمبلغ الموافق للترقية في درجتين بمبلغين ثابتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف.</p> <p><b>المادة 19 :</b> في انتظار المصادقة على النصوص التنظيمية التي تحكم التنظيم التعويضية، يحتفظ الموظفون والأعوان العموميون، المنصوص عليهم في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، بالاستفادة من العلاوات والتعويضات التي كانت تدفع لهم عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم باستثناء تعويض التبعية وتعويض التبعية الخاصة والتعويض الخاص الإجمالي وتعويض الخدمة العمومية المحلية وتعويض البحوث الجمركية</p>		<p><b>المادة 12 :</b> يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى. تكون تباعا حسب النسب 4 و4 و2 من ضمن عشرة ( 10 ) موظفين.</p> <p>وإذا كرس القانون الأساسي الخاص وتيرتين (2) للترقية في الدرجة، فإن النسب تصدده، على التوالي، بستة (6) وأربعة ( 4 ) ضمن عشرة ( 10 ) موظفين.</p> <p><b>المادة 13 :</b> تتم الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المادة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه.</p> <p><b>المادة 14 :</b> يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المادة الدنيا، خارج النسب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه.</p> <p><b>المادة 15 :</b> يعاد تصنيف الموظف الذي رُقّي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلى مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية.</p> <p>ويحتفظ بمائتي الأقدمية ويؤخذ في الحساب عند الترقية في الرتبة الجديدة.</p> <p><b>المادة 16 :</b> إذا كان الموظف قد مارس نشاطا مدفوع الأجر قبل توظيفه، فإنه يستفيد بعد ترسيمه في رتبته، من احتساب الخبرة المهنية المكتسبة بمعدل :</p>		

15	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 46	20 جمادى الثانية عام 1427 هـ 16 يوليو سنة 2006 م
<p><b>المادة 166 :</b> يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معانة الخطأ.</p> <p>يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.</p>	<p><b>المادة 161 :</b> يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من الموقف العام.</p>	
<p><b>المادة 167 :</b> يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.</p>	<p><b>المادة 162 :</b> تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.</p>	
<p><b>المادة 168 :</b> يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المشول شخصيا، إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.</p>	<p><b>الفصل الثاني</b> <b>العقوبات التأديبية</b></p>	
<p>ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام. يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيبابه أن يلتحق من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيلا من قبل مدافعه.</p>	<p><b>المادة 163 :</b> تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامته الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :</p>	
<p>في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.</p>	<p>1 - الدرجة الأولى : - التوبيخ، - الإنذار الكتابي، - التوبيخ. 2 - الدرجة الثانية : - التوقيف عن العمل من يوم ( 1 ) إلى ثلاثة (3) أيام، - الشطب من قائمة التأهيل.</p>	
<p><b>المادة 169 :</b> يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا.</p> <p>ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه.</p>	<p>3 - الدرجة الثالثة : - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام، - التنزيل من درجة إلى درجتين، - النقل الإجمالي. 4 - الدرجة الرابعة : - التنزيل إلى الوثبة السفلى مباشرة، - التسريح.</p>	
<p><b>المادة 170 :</b> تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة.</p> <p>يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.</p>	<p><b>المادة 164 :</b> يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوسيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه.</p>	
<p><b>المادة 171 :</b> يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.</p>	<p><b>المادة 165 :</b> تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.</p>	
<p><b>المادة 172 :</b> يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري.</p>	<p>تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.</p>	
<p><b>المادة 173 :</b> في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.</p>		

2 - في دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات :

\* فيما يخص الدورات القصيرة المدى :

- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار .

- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر (1).

- اقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني .

\* فيما يخص الدورات المتوسطة المدى :

- منح درجة إضافية .

- التسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار .

- اقتراح للترقية عن طريق التأهيل المهني .

- تخفيض في الأقدمية للترقية في الدرجة أو الترقية عن طريق الاختيار يساوي مدة الدورة دون أن تقل هذه المدة عن شهر (1).

المادة 28 : تشكل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بمصاريف دورة تكوين الموظفين أو تحسين مستواهم أو تجديد معلوماتهم إذا لم يكن يندرج ذلك ضمن الصلاحيات الرئيسية للمؤسسة العمومية المستقلة.

المادة 29 : يبين، عند الحاجة، الوزير المكلف بالميزانية والسطة المكلفة بالوظائف العمومي بتعليمات مشتركة كميّات تطبيق هذا المرسوم .

المادة 30 : تُلغى أحكام الباب الثالث من الأمر رقم 71 - 78 المؤرخ في 3 ديسمبر سنة 1971 وأحكام المرسوم رقم 69 - 52 المؤرخ في 12 مايو سنة 1969 والمذكورين أعلاه.

المادة 31 : يبقى التكوين وتحسين المستوى في الخارج خاضعين لأحكام المرسوم رقم 87 - 209 المؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1987 والمذكور أعلاه .

المادة 23 : يجب أن يسدّد جميع مصاريف التكوين كلّ من استغاد تكوينًا متخصصًا وانقطع عن دورة تكوينه، أو كان موضوع إجراء طرد أو لم يلتحق بمنصب تعيينه بعد نهاية التكوين في أجل شهر (1) ابتداء من تاريخ تبليغه مقرّر التعيين، أو ترك الإدارة قبل نهاية المدة المحددة في المادة 26 المذكورة أدناه.

المادة 24 : لا يستفيد الموظف خلال حياته المهنية إلا مرة واحدة (1) في التكوين المتخصص.

كما لا يمكنه أن يستفيد أكثر من دورة واحدة في تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.

المادة 25 : لا يمكن الموظف الراسبين في الامتحان النهائي في دورة تكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات، أن يشاركوا في دورة جديدة إلا بعد سنتين .

غير أنه، يمكن السلطة الموقّعة صلاحية التعيين، بناء على اقتراح لجنة الامتحان النهائي، أن تمنح ترخيصًا استثنائيًا بخصوص هذا الشرط، للموظف المعني، نظرًا لتقييمه البيداغوجي أثناء سير دورة التكوين أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات.

المادة 26 : يلتزم كلّ مترشح تابع دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، بخدمة الإدارة مدة :

- سنتين (2) على الأقل إذا كانت مدة التكوين أقل من سنة واحدة .

- ثلاث (3) سنوات من كلّ سنة تكوين دون أن تتوق المدة المعنية سبع (7) سنوات.

المادة 27 : يستفيد الموظفون الذين نجحوا في دورة تكوين متخصص أو تحسين المستوى أو تجديد المعلومات، أهد الامتيازات الآتية :

1 - في دورات التكوين المتخصص :

- ترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يُلغى له هذا السلك أو هذه الرتبة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

10 ماي 2008

رئاسة الجمهورية  
الأمانة العامة للحكومة  
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 19/ك.ع. / 2008/ع

المسيدة و السيدة رؤساء  
مفتشيات التوظيف العمومية

الموضوع : الترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى .

يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه في إطار ترقية الموظفين ، نص الأمر رقم 03-06 للمؤرخ في 15 جويلية 2006 لمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في مادته 107 - المطة الأولى - على أن الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة ، يتم ترقيتهم على أساس الشهادة إلى للرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة .

ينبغي التأكيد على أن الشهادات و المؤهلات يجب أن تتناسب و التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف.

و مهما يكن من الأمر ، فإن كفاءات تطبيق هذا الإجراء يتم تحديدها ، كما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 107 المذكورة أعلاه ، بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين .

لذلك، و على ضوء ما سبق ذكره، تلغى أحكام المنشور رقم 1710/م ع و ع للمؤرخ في 5 نوفمبر 1996 للمعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى.

أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لأحكام هذا المنشور .

عن الأمين العام للوحة  
وتفويض منه  
المدير العام للتوظيف العمومية



المادة 55 : تتم الترقية حسب الكيفيات الآتية :  
- عن طريق المسابقات أو الامتحانات المهنية التي تنظم، ان اقتضى الحال، عقب تدريب للتكوين أو لتحسين المستوى،

المادة 59 : يستفيد الموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني، تخفيضاً في الأقدمية للالتحاق بالمنصب الأعلى، حسب الشروط والأشكال المقررة في التنظيم المعمول به.

المادة 60 : يستفيد أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني كما ورد تحديدهم في التنظيم المعمول به، وكذلك أرامل الشهداء تخفيض ثلث الأقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الامتحان المهني.

### الباب الخامس التصنيف والاجرن

#### الفصل الاول التصنيف

المادة 61 : تنشأ لجنة تصنيف لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لضمان تطبيق المادة 104 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه.

المادة 62 : تطلق تسمية «لجنة التصنيف» على لجنة تصنيف مناصب العمل والوظائف وأسلاك قطاع المؤسسات والادارات العمومية، وترأسها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتكون من ممثلي الجهات الآتي ذكرها :

- حزب جبهة التحرير الوطني»
- الوزير المكلف بالمالية،
- الوزير المكلف بالتخطيط»
- الوزير المكلف بالعمل،
- الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين»
- المؤسسة العمومية أو الوزير المعني»

ويمكن لجنة التصنيف أن تستعين بأي شخص ترى فائدة في الاستعانة به حسب الشروط المحددة

المادة 56 : يتمتع الموظفون الذين لهم مؤهلات وشهادات تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك أعلى في فرعهم المهني، بحق الأولوية في الاستفادة من التدابير الواردة في المادة السابقة.

المادة 57 : يمكن الموظف أن يحصل على ترقية استثنائية اذا أثبت تأهيلاً خاصاً.  
يقدر التأهيل بعد الاطلاع على ملف المعني، وعلى تقرير المصلحة المسيرة، واستشارة لجنة الموظفين قانوناً.

ومهما يكن الامر، فان التعيينات التي تضم بنام عن التأهيل، لا يمكن أن تتجاوز 5 ٪ من عدد المناصب المطلوب شغلها.

تبين القوانين الأساسية الخاصة بدقة الرتب والاسلاك التي يمكن أن تطبق عليها هذه الترقيات.

المادة 58 : يمكن أن تخفض الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالالتحاق بالسلك الأعلى، عن طريق الامتحان المهني، أو الترقية الداخلية بعد التسجيل في قائمة التأهيل، بسنة عن كل سنة تكوين عام أو متخصص له علاقة بالفرع المهني، وبسنة عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا. ويقدر هذا التخفيض في الأقدمية انطلاقاً من مستوى التكوين

3	الجريدة الرّسّميّة للجمهوريةّ الجزائريةّ / العدد 46	20 جمادى الثّانية عام 1427 هـ 16 يوليو سنة 2006 م
<b>أوامر</b>		
<p>- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. المعدل والمتمم.</p>		<p>أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثّانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمنّ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.</p>

**المادة 107 :** تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مبلشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مبلشرة. 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،

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

## قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 84 - 03 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1404 الموافق 2 يناير سنة 1984 والمتضمن إنشاء أوسمة المجاهدين،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 25 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1411 الموافق 18 نوفمبر سنة 1990 والمتضمن التوجيه العقاري، المعدل

قانون رقم 99 - 07 مؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999، يتسممق بالمجاهد والشهيد.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 122، 62، 126 و 127 منه،

المادة 37 : يستفيد من مجانية النقل أو التخفيض من تكلفته، في جميع وسائل النقل البرية والبحرية والجوية العمومية والقاصة - أرامل الشهداء، وبناء الشهداء المعوقون والمجاهدون وأزواجهم وأراملهم وأبنائهم المعوقون.

يستفيد أيضا من نفس هذه الإجراءات الأشخاص المرافقون لكبار المعطوبين.

تكفل الدولة بمجانبة النقل أو التخفيض من تكلفته المتضمن منها في هذه المادة.

تحدد كليات تطبيق أحكام هذه المادة من طريق التنظيم.

المادة 38 : يحظى المجاهدون وأرامل وأبناء الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية.

المادة 39 : يستفيد المجاهدون وأرامل الشهداء، وبناء الشهداء العاملون، مرة في حياتهم المهنية، من الحق في ترقية خاصة بإنعانة سنتين في السلم الإداري وكذا الإعفاء من المسابقات المهنية داخل المؤسسات العمومية التي يعملون بها، عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

المادة 40 : باستثناء حالات نهاية الأشغال أو الحق النهائي للمؤسسات أو انتهاء مدة عقد العمل، يحظى المجاهدون وذوو حقوق الشهيد من الحق في الحفاظ على مناصبهم سواء بصفاة بائنة أو تعاقدية.

المادة 41 : يستفيد المجاهدون وأرامل الشهداء العاملون، في مجال التقاعد، من تخفيض في السن، ومضاافة سنوات المشاركة في ثورة التحرير الوطني، وكذا من النسبة المائوية للعطب الممنوحة حسب التشريع المعمول به.

يؤول معاش تقاعد المجاهد وأرملة الشهيد كاملا إلى ذوي الحقوق حسب التشريع المعمول به.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 34 : يستفيد ضحايا المتفجرات من منحة تعويضية طبقا للتشريع المعمول به.

تؤول منحة ضحية المتفجرات إلى ذوي الحق طبقا للتشريع المعمول به.

## الفصل السابع

## أحكام مشتركة

المادة 35 : يشكل الأجر الوطني الأدنى المضمون المد الأدنى المرجعي للقيمة كل المتج.

تراجع هذه المتج على أساس تطور القدرة الشرائية سنويا.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة من طريق التنظيم بعد استشارة الهيئات التمثيلية الوطنية المعنية.

## الكتاب الرابع

## حماية المجاهد وذوي الحقوق

## الفصل الأول

## الحماية الاجتماعية

المادة 36 : يستفيد ذوو حقوق الشهداء والمجاهدون وأراملهم وأزواجهم وأولادهم القصر والمعوقون بدون تحديد في السن من :

- مجانية العلاج في جميع مؤسسات الدولة بالتنسبة إلى الأمراض والعاهات المصاحبين بها.

- مجانية تركيب وترميم الأضواء الاصطناعية مع توفير جميع اللوازم التي تتطلبها معاهات حيز المعطوبين.

- التكفل الشام من طرف الدولة بالعلاج في المحطات المعدنية التابعة لها.

- العلاج بالفارج بالتنسبة للأمراض المستعصية علاجها داخل الوطن.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة من طريق التنظيم.

## ملحق رقم (10)

## خاص بترقية الموظفين الذين اثبتوا 10 سنوات خدمة فعلية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التجارة و ترقية الصادرات

مديرية للتجارة و ترقية الصادرات

لعين تموشنت

الرقم: / م.و.ت/ع.ت/2013

إعلان عن توظيف داخلي

ليكن في علم كافة الموظفين المستوفين الشروط القانونية المطلوبة للمشاركة في الترقية الاختيارية، للانتحاق برتب

.....

والمبينة في الجدول أدناه، أنهم مدعوون لتقديم طلبات مشاركتهم في أجل أقصاه خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من .....

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة	شروط المشاركة في الامتحان المهني أو الفحص المهني
ملحق ادارة	01	- من بين المترشحين المنتمين إلى رتبة أعوان الإدارة الرئيسيون الذين يثبتون عشر(10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
عون ادارة رئيسي	01	- من بين المترشحين المنتمين إلى رتبة أعوان الإدارة الذين يثبتون عشر(10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

المصدر: مديرية التجارة و ترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

## ملحق رقم (11)

خاص بترقية الموظفين الحائزين على شهادات عليا بعد توظيفهم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التجارة و ترقية الصادرات

مديرية للتجارة و ترقية الصادرات

لعين تموشنت

الرقم: / م.و.ت/ع.ت/2013

إعلان عن توظيف داخلي

ليكن في علم كافة الموظفين المستوفين الشروط القانونية المطلوبة للمشاركة في الترقية على أساس الشهادات، للالتحاق بترتب

.....

والمبينة في الجدول أدناه، أنهم مدعوون لتقديم طلبات مشاركتهم في أجل أقصاه خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من .....

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة	شروط المشاركة في الامتحان المهني أو الفحص المهني
متصرف	01	-يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف، الملحقون الرئيسيون للإدارة المرسمون والمحاسبون الإداريين الرئيسيون المرسمون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة ليسانس في تعليم العالي أو شهادة معادة لها.

المصدر: مديرية التجارة و ترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، مصلحة الإدارة والوسائل

## ملحق رقم (12):

## مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات:

إن المدير الولائي للتجارة وترقية الصادرات بعين تموشنت،

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99.90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-09 المؤرخ في 15 صفر عام 1432 الموافق 20 يناير سنة 2011 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية في وزارة التجارة وصلاحياتها وعملها.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-415 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1430 الموافق 16 ديسمبر سنة 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة لا سيما المادة 58 منه.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادي الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

- وبمقتضى المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

- وبناء على القرار رقم 49 المؤرخ في 13/07/2014 المتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك محققي المنافسة والتحقيقات

14 الاقتصادية رتبة محقق المنافسة والتحقيقات الاقتصادية.

- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في 01/12/2014، المتضمن الاعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الشهادات للالتحاق برتبة محقق المنافسة والتحقيقات الاقتصادية.

- بناء على الشهادة رقم 7099/43 المؤرخة في 04/07/2007 المتضمنة شهادة بكالوريا في شعبة الآداب والعلوم الإنسانية والمسلمة للسيد ..... من طرف الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات لوزارة التربية مع اتمام سنتين بنجاح شعبة علوم قانونية وإدارية.

- وبناء على المحضر رقم ... المؤرخ في ..... المتضمن تنصيب المعني ابتداء من .....

- وياقترح من السيد المدير الولائي للتجارة وترقية الصادرات بعين تموشنت.

\* يقرر \*

المادة الأولى: تعين السيد ..... بصفة متربص في سلك محققي المنافسة والتحقيقات الاقتصادية رتبة محقق المنافسة والتحقيقات الاقتصادية الصنف 09 الرقم الاستدلالي 418 ابتداء من ..... تاريخ تنصيبه

المادة الثانية: يكلف السيد المدير الولائي للتجارة وترقية الصادرات بعين تموشنت بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر.

عين تموشنت في.....

9	28 جمادى الثانية عام 1427 هـ 16 يوليو سنة 2006 م الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 46
<p><b>المادة 84 :</b> يجب على التريسي، حسن طبيعة المهام الموضطة برتبته، فضاء فترة تريس مدتها سنة، ويمكن بالتنسيق لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينات تعضيبيا لغزل وظيفته.</p> <p><b>المادة 85 :</b> بعد انتهاء مدة التريس المتصوم عليها في المادة 84 أعلاه، يتم:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إما ترسيم التريسي في رتبته</li> <li>- وإما إخضاع التريسي لفترة تريس اغزلتفس لمدة واحدة فقط</li> <li>- وإما تصريح للتريسي دون إشعار مسبق أو تعويض.</li> </ul> <p><b>المادة 86 :</b> يتم اقتراح ترسيم التريسي من قبل السلطة السليمة المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تفهيل تقدم للجنة الإدارية للتساوية الأمضاء المختصة.</p> <p><b>المادة 87 :</b> يخضع التريسي إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.</p> <p><b>المادة 88 :</b> لا يمكن نقل التريسي أو وضعه في حالة العتداب أو العتيداع.</p> <p><b>المادة 89 :</b> لا يمكن أن يتكخب التريسي في لجنة إدارية متساوية الأمضاء أو لجنة طعن أو لجنة تفتية غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب معلمي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسمى للترسيم فيه.</p> <p><b>المادة 90 :</b> فترة التريس فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في العتيلان عند اعتساب الأقدمية للترتبة في الرتبة وفي الترجمان والقتاعاد.</p> <p><b>المادة 91 :</b> تخضع المسائل المتعلقة بالوضع الإدارية للمتريسي إلى اللجنة الإدارية للتساوية الأمضاء المختصة.</p> <p><b>المادة 92 :</b> تعدد كقيامه تطبيق أحكام هذا الفصل من طريق التنظيم.</p>	<p>- أن يكون في وضعية استوتوية تجاه الخدمة الوطنية</p> <p>- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والتهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.</p> <p><b>المادة 76 :</b> يمكن الإدارة عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.</p> <p><b>المادة 77 :</b> يمكن أن توضع القوائم الأساسية الخاصة عند الحاجة وتظنرا لعدم وعتيابه بعض الأسلاك، شروط التوظيف المتصوم عليها في المادة 73 أعلاه.</p> <p>كما يمكنها أن تعدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.</p> <p><b>المادة 78 :</b> تعدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.</p> <p><b>المادة 79 :</b> يتوقف الالتحاق بالرتبة على إتمام التفهيل بجهاد أو إجازة أو مستورين تكوين.</p> <p><b>المادة 80 :</b> يتم الالتحاق بالوظائف العمومية من طريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المسابقة على أسس الاختيار</li> <li>- المسابقة على أسس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين</li> <li>- الفحص المهني</li> <li>- التوظيف المباشر من بين المرشعين الذين تلبواا تكوينات متفصنا متصوما عليه في القوائم الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.</li> </ul> <p><b>المادة 81 :</b> يعلن نجاح المرشعين في مسابقة على أسس الاختيار أو مسابقة على أسس الشهادة أو اختيار مهني من طرف لجنة تقع قائمة ترتيبية على أسس الالتحاق.</p> <p><b>المادة 82 :</b> تعدد كقيامه تنظيم المسابقات المتصوم عليها في المادة 82 أعلاه، وإجرائها من طريق التنظيم.</p>
<p align="center"><b>الفصل الثالث</b></p> <p align="center"><b>التسيير الإداري للممار المهني للموظف</b></p> <p><b>المادة 93 :</b> يتضمن على الإدارة تكوين سلك إداري لكل موظف.</p> <p>يجب أن يتضمن السلك مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادة والمؤهلات والعللة الدنية والوضع الإدارية للموظف، وتسجيل هذه الوثائق وترجم وتعتنك باستمرار.</p>	<p align="center"><b>الفصل الثاني</b></p> <p align="center"><b>التريسي</b></p> <p><b>المادة 83 :</b> يعين كل مترشح كم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بعلة تريس.</p> <p>غير أنه يمكن أن تنص القوائم الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على التريسي المباشر في الرتبة.</p>



ردا على ذلك، يشرفني أن أوافيكم بعناصر الرد التالية:

- فيما يخص وجود تباين واضح في فترة العمل المؤداة بين العقد وشهادة الإدماج التي تبرر مدة النشاط وشهادة الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي، فينبغي في هذه الحالة التقيد بأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، سالف الذكر، والتعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019، المذكورة أعلاه، في النقطة الثانية منها والمتعلقة بشروط الإدماج فقرة ب الخاصة بالشروط الخاصة والمتمثلة في التواجد في حالة خدمة في المؤسسة أو الإدارة العمومية بتاريخ 31 أكتوبر 2019 وكذا الحياة على عقد إدماج في إطار المساعدة على الإدماج المهني.

- فيما يتعلق بتسجيل فترات انقطاع خلال المدة المشترطة والتي تصل أحيانا لعدة أشهر، فإن أحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019، المذكورة أعلاه، ومراسلة مصالحه رقم 14073 المؤرخة في 26 ديسمبر 2019، والمبلغة نسخة منها لمصالح الأمانة العامة بوزارة المالية، قد بينت رزنامة وتاريخ سريان الإدماج وفق شروط محددة، ومن أهمها حياة الأعوان المعنيين للأقدمية الفعلية، وعليه وفي حالة وجود انقطاع وعدم حياة الأعوان المعنيين للأقدمية الفعلية المشترطة وفق الرزنامة المحددة، فإنه لا يمكن إدماجهم.

- بالنسبة لوجود عدد فوق اللزوم للأعوان المعنيين بعملية الإدماج، لاسيما ما تعلق منها بالأعوان المتعاقدين، فإنه وعملا بأحكام المراسلة رقم 13757 المؤرخة في 19 ديسمبر 2019، والمبلغة نسخة منها لمصالح الأمانة العامة بوزارة المالية، فقد تم التذكير من خلالها أن مصالح وزارة المالية كفيلة بعملية رصد المناصب المالية المخصصة لعملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، بحكم صلاحيتها، مع الإشارة إلى أن تجاوز التعدادات المقيدة في القرار الوزاري المشترك المحدد تعداد مناصب الشغل وتصنيفها ومدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات، يستدعي بالضرورة تعديله من قبل القطاعات المعنية بعد تجسيد عملية الإدماج.

- فيما يتعلق بإشكالية التحفظ على بعض ملفات المستفيدين من الإدماج من طرف اللجان الولائية لعدم توفر مناصب مالية بعنوان سنة 2019 موافقة لمستوى تأهيل المعنيين، وإلزام الإدارات المعنية بإدماجهم بعنوان 2020، رغم أحقيتهم في الإدماج بعنوان 2019، فإن أحكام المادة 5 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019، سالف الذكر، أكدت

على إمكانية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات المستوفين لشروط الإدماج، على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى في حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتب أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، بناء على قرار اللجنة الولائية.

تقبلوا، السيد المدير، عبارات التقدير والاحترام.

مدير التطبير والتدقيق  
ر. رمضان



**المادة 9 :** مع مراعاة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يحتفظ الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في أحد المناصب العليا المذكورة في المادة 2 أعلاه، بمناسبة في حالة ترقيةهم إلى رتبة أعلى.

**المادة 10 :** تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-275 المؤرخ في 8 شعبان عام 1433 الموافق 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.

**المادة 11 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 5 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 2 ديسمبر سنة 2019.

نور الدين بدوي

مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019. يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 49 و143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والقوانين الأساسية للموظفين المتصلة لتطبيقه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأماون المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مهندس تطبيقي لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، الذين يشبهون خمس (5) مستويات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

**ج / بعنوان مكاتب مصلحة الإدارة، من بين :**

- الموظفين الذين ينتمون، على الأقل، إلى رتبة متصرف رئيسي أو رتبة معادلة لها،

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة متصرف محفل أو متصرف أو رتبة معادلة لهما، الذين يشبهون ثلاث (3) مستويات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

### الفصل الثالث

#### الزيادة الاستدلالية

**المادة 5 :** تحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا المذكورة في المادتين 3 و4 أعلاه، وفقا للمجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
195	8	رئيس مصلحة
145	7	رئيس مكتب

### الفصل الرابع

#### إجراءات التعيين

**المادة 6 :** يتم التعيين في المنصبين العالين، رئيس مصلحة ورئيس مكتب، المنصوص عليهما في هذا المرسوم، بموجب قرار من وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة. بناء على اقتراح من المدير الولائي للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

**المادة 7 :** يجب أن ينتمي الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا إلى رتب تكون مهامها متوافقة لصلاحيات الهياكل المعنية.

### الفصل الخامس

#### أحكام انتقالية وختامية

**المادة 8 :** يستفيد الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في المناصب العليا لرؤساء المصالح ورؤساء المكاتب المذكورة في المادة 2 أعلاه، الذين لا يستوفون شروط التعيين الجديدة، من الزيادة الاستدلالية المحددة بموجب هذا المرسوم إلى غاية إنهاء مهامهم في المنصب العمالي المشغول.

**المادة 5 :** يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، لدى الإدارة المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين، عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات ونفا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى.

**المادة 6 :** تؤسس لجنة مركزية ولجان ولائية تكلف بمساعدة تنفيذ عملية الإدماج ودراسة الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة.

وتكلف زيادة على ذلك، بضمان تنفيذ أحكام الفقرة 2 من المادة 5 أعلاه.

**المادة 7 :** تتشكل اللجنة المركزية من ممثلي :

- الوزير المكلف بالتنشغيل، ونيسا،
- الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية،
- الوزير المكلف بالمالية،
- الوزير المكلف بالتنظيم الوطني،
- الوزير المكلف بالصحة،
- الوزير المكلف بالثربوية الوطنية،
- الوزير المكلف بالشباب والرياضة،
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**المادة 8 :** تتشكل اللجنة الولائية من ممثلي :

- الوالي، ونيسا،
- مدير التشغيل للولاية،
- مسؤولي القطاعات المعنية على مستوى الولاية،
- رئيس المفتشية للوظيفة العمومية،
- المراقب المالي للولاية،
- رئيس الفرع الولائي للمركلة الوطنية للتشغيل.

**المادة 9 :** يدمج المستفيدين من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الضاحعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، الموجودون في حالة نشاط إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، موضوع المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.

- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-97 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعقل،

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعقل والمتهم،

- ويقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

### برسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات الإدماج، بصفة استثنائية، للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

### الفصل الأول

#### كيفية الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

**المادة 2 :** يدمج المستفيدين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، في وثب الموظفين بصفة متربطين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم.

يتم ترسيم وإعادة ترتيب المستفيدين المذكورين في الفقرة الأولى أعلاه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

**المادة 3 :** يمتد إدماج المستفيدين المذكورين في المادة 2 أعلاه على مدى السنوات 2019 و 2020 و 2021، ويتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

**المادة 4 :** زيادة على استيفاء الشروط العامة للإلتحاق بمنصب شغل عمومي، يجب على المستفيدين المنصوص عليهم في المادة الأولى أعلاه، أن يستوفوا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف في الرتبة أو منصب الشغل المعني.

## ملخص:

تهدف الدراسة الى معالجة موضوع " سياسة التوظيف في المؤسسة الادارية العمومية الجزائرية " ومدى سهر الإدارات الجزائرية على تطبيق النصوص التنظيمية للتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية. وذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية على مستوى مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية عين تموشنت، وتوصلت الدراسة الى ان أي مخالفة في تنظيم عملية التوظيف التابعة للقطاع العمومي والتي تخضع لنصوص قانون الوظيفة العمومية تؤدي حتما لإلغاء المسابقة المراد تنظيمها مع تعريض المسؤول لعقوبة تأديبية، كما تبين ان عملية التوظيف بالمديرية معرضة لبعض الممارسات البيروقراطية مما يؤثر سلبا على مبدأي المساواة والجدارة في الالتحاق بالوظيفة. فسمحت لنا هذه الدراسة بتقديم مجموعة من الاقتراحات التي تساهم في تحسين جانب عملية التوظيف بالإدارة العمومية.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التوظيف، الوظيفة العمومية، المؤسسة العمومية الجزائرية.

## Résumé

L'étude vise à aborder le sujet de « la politique de l'emploi dans l'établissement public administratif algérien » et la volonté des administrations algériennes de mettre en œuvre les textes réglementaires de l'emploi contenus dans la loi sur la fonction publique, Ceci a été fait en menant une étude de terrain au niveau de la Direction du Commerce et de la Promotion des Exportations de la wilaya d'Ain Temouchent, l'étude a conclu que toute violation dans l'organisation du processus de recrutement du secteur public, qui est soumis aux dispositions de la loi sur la fonction publique, entraîne inévitablement l'annulation du concours à organiser, le fonctionnaire passible d'une sanction disciplinaire.

Il a également été constaté que le processus de recrutement au sein de la Direction est soumis à certaines pratiques bureaucratiques, qui affectent négativement les principes d'égalité et de mérite dans l'accès au poste.

Cette étude nous a permis de présenter un ensemble de suggestions qui contribuent à améliorer l'aspect du processus de recrutement dans l'administration publique.

**Mots clés :** politique de l'emploi, la fonction publique, l'institution publique algérienne.

## Abstract :

The study aims to address the subject of "the employment policy in the Algerian public administrative institution" and the extent to which the Algerian administrations are keen to implement the regulatory texts for employment contained in the public employment law, This was done by conducting a field study at the level of the Directorate of Trade and Export Promotion of the wilaya of Ain Temouchent, and the study concluded that any violation in the organization of the recruitment process of the public sector, which is subject to the provisions of the Public employment Law, inevitably leads to the cancellation of the competition to be organized, with the official subject to a disciplinary penalty.

It was also found that the recruitment process in the Directorate is subject to some bureaucratic practices, which negatively affect the principles of equality and merit in joining the job. This study allowed us to present a set of suggestions that contribute to improving the aspect of the recruitment process in the public administration.

**Key words:** Employment Policy, public employment, the Algerian public institution.