

الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية ـ مقارنة نقدية سوسيو-قانونية ـ

بلعفه عبد العالٰ

الملخص

يعالج المقال الحالي ، موضوع التشريع الجزائري ، من حيث تقدير صلاحية المترشح للوظيفة العمومية في ضوء معايير الانتقاء التي تستند إلى مبدأ المساواة ، ويطرح إشكالية محورية ، تحوم حول مدى تجسيد هذا المبدأ في واقع التجربة والممارسة داخل المؤسسة الجزائرية ، حيث اشتمل المقال على مباحثين ، تناول أولهما: تكافؤ الفرص والكفاءة والجدراء ، بينما عالج الثاني ، كيفية التأسيس للمساواة وطرق تكريسها وأليات تحقيقها في التشريع الجزائري. يعالج المقال الحالي ، موضوع التشريع الجزائري ، من حيث تقدير صلاحية المترشح للوظيفة العمومية في ضوء معايير الانتقاء التي تستند إلى مبدأ المساواة ، ويطرح إشكالية محورية ، تحوم حول مدى تجسيد هذا المبدأ في واقع التجربة والممارسة داخل المؤسسة الجزائرية ، حيث اشتمل المقال على مباحثين ، تناول أولهما: تكافؤ الفرص والكفاءة والجدراء ، بينما عالج الثاني ، كيفية التأسيس للمساواة وطرق تكريسها وأليات تحقيقها في التشريع الجزائري.

الكلمات المفاتيح: المساواة. الكفاءة. الجدراء. الاستحقاق. التوظيف. الوظيفة العمومية.

RESUME

La législation algérienne accorde à l'administration l'appréciation de validité des candidats aux fonctions publiques sans distinction.

L'égalité : est celle des candidats, à commencer par les conditions de recrutement et de nomination dont l'importance est démontrée par la justice réalisée.

Cet article vise l'étude de l'équité dans la législation algérienne, suivant la problématique : Les mécanismes du recrutement fixés par la législation algérienne réalisent-ils l'égalité ?

La difficulté de réaliser l'égalité est dans la diversité des situations économiques et sociales des candidats ainsi que les caprices des responsables. Pour la difficulté de recherche, elle est due à l'absence de plans la traitant comme relation entre réalité et sociologie.

Mots clés : égalité- compétence- être digne – mérites- recrutement- fonction publique

Summary

The Algerian law grants the administration the right to value the candidates' validity applying for public office without discrimination.

Equality: is the candidates' sameness, starting from recruitment and appointment conditions whose importance is demonstrated by the achievement of justice.

This article aims at the study of equality in the Algerian legislature as set in the question : Do recruitment mechanisms set by the law realise equality ?

The difficulty in doing so lies in the diversity of the economic situations and the officials' temper. As for the research difficulties, it is due to the lack of grounds dealing with it as a relationship between law and reality within sociology.

Key words : equality- competency- to be worth- recruitment- merits- public office.

• طالب دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد لين جاغين سطيف²

الصعوبة الى طبيعة الأسس السوسيو ثقافية التي ينهض عليها النسق الثقافي ، والتي لا تعتمد على مبدأ المساواة بل تل JACK إلى اعتبارات اجتماعية أخرى ، كالعلاقات القرابية والجهوية والانتماء العرقي والإيديولوجي .. الخ

وهنا يسعى هذا المقال الى معالجة اشكالية تبحث على اجابة للتساؤل الآتي:

- هل توجد آليات مشرعة لتحقيق مبدأ المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟

- هل هناك أرضية سابقة ، تعزى العلاقة بين النصوص القانونية والتوظيف ، من منظور سوسيولوجي ؟ في المقال الحالي سنحاول معالجة هذه الاشكالية عبر العناصر الآتية:

المبحث الأول: أسس مبدأ المساواة.

المبحث الثاني: الصعوبات السوسيو قانونية لتطبيق مبدأ المساواة في المؤسسة العمومية الجزائرية.

المبحث الأول: أسس مبدأ المساواة

هذا المبحث يتناول **أسس مبدأ المساواة** التي هي:

مقدمة

يعتبر مبدأ المساواة حق من حقوق الإنسان الأساسية ، ومسلمة من المسلمات العالمية التي لا يختلف حولها اثنان ، إذ تكمن أهميته المحورية فيما يتحقق من عدالة بين الأفراد والجماعات والهيئات والمجتمعات والدول ، ولهذا فقد أوصت به جميع المواثيق الدولية ، والدستير الوطنية حتى بلدان العالم الثالث ، وتم تكريسه في مختلف التشريعات الوطنية وال المجالات الاجتماعية.

هذا الاهتمام ، لم يكن ليرى النور لو لا تلك **النضالات الجماهيرية** ، التي جسدها مختلف الثورات الفكرية والاجتماعية ، التي سادت عبر العصور التاريخية وفي مختلف المجتمعات ، ولعل ابرز من جسد هذا الاهتمام ، وبذور فعالته نذكر الثورة الفرنسية خلال القرن الثامن عشر. وفي هذا **الإطار** ؛ يعد مبدأ المساواة في مجال التوظيف واحدا من أبرز هذه الحقوق ، التي نودي بها وتم تكريسها دستوريا ، في أغلب المجتمعات ومنها الدستير الجزائري.

فإذا كان العمل أو ممارسة وظيفة يعد شرطا أساسيا

◀ تكافؤ الفرص ← بروز الكفاءات = المساواة ◀

تكافؤ الفرص والكفاءة والجدرة حسب التسلسل الطبيعي لتأثير كل منها في الآخر. من أجل تحقيق المساواة. حسبما هو موضع في الشكل التالي.

شكل رقم (01) يوضح كيفية تحقيق مبدأ المساواة في عملية التوظيف

جدول رقم (1) يبين "منطلقات مبدأ المساواة"

المصدر: من تصميم صاحب المقال

أولا. **تكافؤ الفرص: أتناول فيه المقصود من تكافؤ الفرص وشروط تكافؤها.**

1. **المقصود من تكافؤ الفرص:** يقصد بتكافؤ الفرص: القيم المتعادلة أو المتطابقة ، ويسمى في المنطق ، قانون إبدال القيم المتكافئة ، بمقتضاه يمكن في القيمتين المتكافئتين إحلال أية قيمة كل منهما محل الأخرى ، دون أن

لإشباع حاجات العامل أو الموظف ، يسمح له بتوفير الحد الأدنى من العيش بكرامة ، فإن ضمان وتوفير العدالة وإتاحة الفرص المتساوية أمام جميع المرشحين للحصول على وظيفة ، إنما يشكل الأرضية الصلبة والقاعدة الأساسية التي في ضوئها تتم رعاية الاستقرار والأمن الاجتماعي ، بوصفه غاية الغايات لأي عمل سياسي يتغيره أي بلد.

لقد استطاع الغرب ، خلال ثلاثة قرون ، تحقيق قفزة نوعية في مجال تكوين وتشكيل وعي اجتماعي ، تبلور في صورة ثقافة عامة ، تنبثق من فلسفة حياة ، تأخذ بمبدأ المساواة ، على غرار بقية مبادئ حقوق الإنسان ، وتبني القواعد التشريعية والمعايير الموضوعية المحددة لعملية المنافسة والاستحقاق ، كالكفاءة والجدرة.

غير أنه بالرجوع إلى معاينة الواقع ، لاسيما في العالم الثالث ، وفي الجزائر تحديدا ، نقف على صعوبة الأخذ بمبدأ المساواة وتطبيقه فعليا في ميدان الممارسة ، وقد تعود

د. الإعلان عن التوظيف: إذا تم الإعلان عن التوظيف بكل الوسائل التي يجعل المعنيين بالترشح يعلمون به ، في الزمان والمكان ، وبالوسائل القانونية المعروفة .
يستخلص: أن مبدأ تكافؤ الفرص يتحقق بين جميع المواطنين المترشحين لدخول الوظيفة العمومية ، لما يتساوون بدءاً من تحقيق الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، إلى التأهيل للوظيفة ، والإعلان عنها ، وهو ما يحقق بروز الكفاءات المتوفرة في الوطن ، الجديرة بالتعيين في الوظائف العمومية .

وهو ما يدعونا إلى التعرض بالتفصيل للكفاءة فيما يلي:

ثانيا. الكفاءة: الكفاءة المراد تناولها هي الكفاءة الفردية ، التي تتحقق نتيجة تكافؤ الفرص . وتقاس الكفاءة بأربع طرق ، كما حددها المشرع الجزائري ، وهي طرق كافية لتحديد **الاكفاء**: إذا صدق المشرفون والرئاسات القائمة على عملية القياس .

وقبل تحديد كيفية قياسها ، يجب تحديد المقصود بالكفاءة . وتعريفها .

1. المقصود بالكفاءة: الكفاءة الفردية التي يتمتع بها المترشح والمتواعدة لشغل الوظيفة ، ومقاسة بمعايير علمية وأسس عملية وموضوعية ، سواء أثناء المفاوضة³ أو بعد التكوين . ولذا فهي تعرف بـ القدرة على "تحقيق الأهداف بالنوعية المناسبة والمطلوبة في الوقت المناسب في ظل الظروف المحيطة بأداء الموظفين" ⁴ لإنجاز مجموعة المهام المحددة الواضحة ، من العمل المستند للموظف ، في إطار الوظيفة المكلف بها .

2. طرق قياس الكفاءة: تقاس كفاءة الموظف "بالحصول على البيانات والحقائق التي من شأنها أن تساعد الرئاسات على تحديد مدى كفاءة وأداء وإنجاز الموظف حتى يمكن اتخاذ قرار⁵" يخص التعيين أو التثبيت أو الترقية أو النقل أو الانتداب أو النجاح في التدريب .

حدد المشرع الجزائري أربع طرق لقياس كفاءة الموظف . أربتها حسب شیوع تطبيقها في مؤسساتنا ، كلها تستعمل للتقدیر والحكم على كفاءة الموظف . مع ملاحظة أن

ينشأ عن ذلك أي تغيير¹ . ومن هنا يمكن تعريف تكافؤ الفرص في ميدان التوظيف بأنه: عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين ، للحصول على الوظائف الشاغرة . يطبق مبدأ تكافؤ الفرص بدءاً من الإعلان لجميع المؤهلين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة ، إلى الاختبارات والمقابلات إلى انتقاء أفضل المترشحين وجداول المفضلة .

يسننوج مما سبق أن مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين يتحقق إذا تماثلت فرص التأهيل وطبقت طرق التوظيف المشرعة:

2. شروط تكافؤ الفرص: لكي يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص لابد من الشروط المعاونة

أ. تماثل فرص التأهيل: إذا كانت فرص التأهيل متماثلة لجميع المواطنين ، بمنحهم نفس الإمكانيات التي تؤهلهم ، مع التطبيق الفعلي لما أقره المشرع الجزائري ، من أن المساواة تبدأ " بازالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين²" وبتسخير الدولة لكل الإمكانيات المتاحة ، من ثروات وطنية في سبيل قهر الثالوث الأسود: الفقر ، والمرض ، والجهل . بتوفير فرص العمل والعلاج المجاني ، وإجبارية التعليم الأساسي ، ومجانيته في جميع المراحل ، وتوفير الإمكانيات والوسائل والعوامل المؤثرة في بروز ونمو القرارات الشخصية للمواطن ، من بداية التعليم إلى ما تستطيع قدرات المتعلم الوصول إليه ، مع توفير متطلباته الضرورية ، مثل الكتب والوسائل البيداغوجية .

ب. تطبيق طرق التوظيف المشرعة: إذا طبقت طرق التوظيف كما نص عليها المشرع الجزائري قبلها وقالها ، بين جميع المواطنين المرشحين الذين توفر فيهم المؤهلات القانونية المطلوبة مع إعطاء الأولوية للمخزون الداخلي من الموظفين المؤهلين بالمؤسسة ، وإن اقتضت الضرورة يلجأ إلى التوظيف الخارجي .

ج. عدم وضع شروط غير الشروط المشرعة للتوظيف: إذا لم توضع شروط خارجة عن شروط متطلبات الوظيفة . كوضع شروط تميز بين المواطنين الجزائريين خاصة من حيث المولد ، أو العرق أو الجنس أو الرأي .

المتطابقة مع متطلبات الوظيفة ، وفضيل غيرهم بناء على
منظور الولاء. رغم أنه لا أحد يستطيع أن يضمن الولاء
لحقيقي أو المستمر. زيادة على ذلك فإن "الكفاءة لا يمكن
الحصول عليها بسهولة ، لأنها تتطلب وقتا طويلا وصبرا كبيرا
ومزيجا من الجهد والتعب والخبرة الناتجة عن زمن من
معايشة الأحداث والتجارب بما فيها من إيجابي وسلبي ولأنها
تتطلب التعامل مع المشاكل ومن يصنعونها ومواكتبهم في
لظروف الخطرة التي تمت فيها⁶. فكيف في الأخير يفضل
الغير.

ومن كل ما سبق النتيجة المستخلصة تؤكد أنه لا يمكن تحقيق مبدأ الجدارة واقعيا إلا باللجوء إلى مفتاح لكفاءة حتى يمكن تصنيف الأكفاء في قوائم الاستحقاق ظهور الأجدر.

ثالثاً.الجدرة: لكي نوضح الجدرة الموصولة إلى
لمساواة لا بد أن نتناول ، المقصود منها وكيفية تأسيسها
ونطبيقها وفائدة التعيين المبني على الجدرة

١. **المقصود بالجدرة**: يقصد بالجدرة لغة: الأهلية،
بقال جدر بهذا المنصب ، أي كان أهلا له ، ومن متزدفاتها
ستهل ، أحقيـة ، أهـلية ، استحقـاق ، أهـل ، أولـى ، استحقـ ،
بقال استحقـ الجائـزة استـهـلـها وـكان جـديـرا بـهـا.⁷ أما هنا فإنـ
الـجـدرـةـ الـمـهـنـيـةـ تـعـنيـ الـقـدـرـةـ عـلـىـ الـقـيـامـ بـالـأـعـمـالـ التـيـ
تـنـطـلـيـبـهـاـ مـهـنـةـ مـنـ الـمـهـنـ.⁸

تطلق عبارة الجدارة على المرشح أو الموظف المقدر على أداء وظيفته. ويجمع فقهاء الإدارة العامة على تعريفها بأنها: تلك التي تجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم يتم على أساس الصالحة وليس بناءً على المحاباة.

مع الاشارة أن الجدارة لا يعتمد عليها بقدر ما يعتمد على الولاء في المناصب السياسية، لا يعتمد في المناصب العليا والنوعية على الجدارة بقدر ما يعتمد على التقدير الشخصي للمكلف بالتعيين، ومدى الولاء المنتظر من المرشح. وبتعبير آخر، مبدأ الجدارة يُعمل به الآن في الدول المتقدمة باختيار المرشح طبقاً لمؤهلاته المحددة لكتفاته المتماشية مع متطلبات الوظيفة المراد شغلها. هذا الأسلوب هو أسلوب بديل لنظام التوظيف القديم، الذي كان سائداً عندهم والذى يقوم على الفروق في الأوضاع الاجتماعية، التي

الطريقة الرابعة يقل اللجوء إليها في الإدارة، وتستعمل في المؤسسات الإنتاجية. الأولى تطبق باستمرار خاصة عقب التوظيف الخارجي، للتعرف على مدى قدرة المرشح، على استغلال مؤهلاته والتأقلم مع الوضع الجديد في المؤسسة، أما الطرق الثلاثة الأخرى فهي تطبق من أجل الترقية، ويقدر بواسطتها مدى قدرة المرقي أو المراد ترقيته على أداء المهمة الجديدة التي ستسند إليه.

أ. الوضع تحت التجربة: تقرر هذه الطريقة في حالة التوظيف الخارجي ، قبل التعيين النهائي بالتشبيت في الوظيفة. وهي المدة التي يعتبر فيها المعين أو المرقى متربصاً أو متربعاً وتقدر بين ثلاثة وإثنى عشرة شهراً، حسب الوظيفة.

إن فشل المتمرن في أداء مهامه يتربّط عليه خياران أمام الجهة المكلفة بالتعيين: إن رأت عدم صلاحيته تماماً، سرحته بدون تعويض أو إنذار مسبق ، وإن رأت إمكانية تدارك الضعف ، أعطته فرصة أخرى تقدر بنفس المدة الأولى ، وتقرر في نهايتها نهائياً ، التسريح أو التشبيت.

وفي حالة التوظيف الداخلي _الترقية_، إن فشل المرقى إلى الرتبة أو السلك الأعلى المولاي مباشرة في أدائه لوظيفته الجديدة، قد تعطى له فرصة ثانية، بنفس المدة الأولى، أو "ينزل" إلى رتبته الأصلية فقط.

بـ. الامتحان المهني: بأن يجري امتحان مهني للمرشح للكشف عن كفاءته في ميدان عمله ومدى استيعابه للمعارف التي يفترض أن يكون قد اكتسبها، _ خاصة _ في ميدان عمله كخبرة، أو اطلع عليها بسبب علاقتها مع طبيعة

ج. التقدير الشخصي: هي الطريقة التقديرية المستعملة كثيراً في مؤسساتنا الإدارية خاصة فيما يخص الترقية في الدرجة ، وتقدير كفاءة الموظف رقمياً ، بعلامة تقدر بين (0 و 100) أو بين (0 و 20) حسب تقدير رئيسيه المباشر ومعرفة مديره الرئيسي الأعلى.

د. التقارير: ترفع تقارير عن الموظف من رئيسه المباشر يبين فيها قدرات المروءوس ، أثناء أدائه لعمله، وستعمل خاصة في الوظائف التي يمكن فيها إظهار التميز أو التفرد أو النتائج التنافسية الخاصة.

لأنه ليس من "الحق" تجاهل من يمتلكون الكفاءة
في ضوء ما سبق يعتبر من: الظلم تخطي الكفاءة؛

الإدارية الدنيا والوسطى، أما الوظائف العليا أو السامية والنوعية خاصة السياسية منها، فإنه لا ي العمل بها، بقدر ما يعتمد على التقدير الشخصي للمكلف بالتعيين ومدى الولاء المنتظر من المرشح؛ لأن التعيين هنا يؤسس منذ البداية على الولاء الشخصي للمكلف بالتعيين ورؤسائه، أو الولاء العقائدي أو المذهبى أو حتى الطائفى أو القبلى.

4. **كيفية تطبيق مبدأ الجدارة:** مبدأ الجدارة في أغلب دول العالم يقوم على نظام الامتحانات ، والمسابقات في التوظيف ، مما يحقق رقابة فعالة في اختيار أكفاء المرشحين لشغل الوظيفة العمومية. من خلال

- الاستغناء عن خدمات الموظف في حالة التأكد من عدم كفاءته.

ب. عدم التمييز بين المواطنين على أي أساس كان ، إلا المؤهلات المشروطة ومتطلبات الوظيفة.

ج. فتح المجال واسعا للتنافس على الوظائف الشاغرة ، بالاختبارات والامتحانات.

د. اعتبار المسابقات والاختبارات الوسيلة الأنجع لاختبار المعارف والقدرات ؛ لأن الفرصة فيها تناح لكل من توفر فيه شروط ومتطلبات الوظيفة.

هـ. التقىيم والمفاضلة بين المرشحين، يتمان بإشراف لجنة خاصة محايدة ومستقلة.

وـ. اقتصار التعيين على المرشحين ذوي الكفاءة المطلوبة، الذين أفرزتهم المسابقات و/أو الامتحانات، والاستحقاق.¹⁰ وليس كمكافأة على خدمة سياسية أو حزبية أو محسوبية.

ولو عدنا إلى عالمنا العربي لوجدنا أنه لا ينظر إلى الجدارة بقدر ما ينظر إلى الانتماء السياسي والحزبي والعلاقات الأسرية والرشوة والجنس .. الخ. ويرجع سبب عدم الأخذ بمبدأ الجدارة إلى شيوع العشائرية ، وقلة الرقابة أو انعدامها ، ولا أدل على ذلك ما يجري بين أبناء الوطن العربي الواحد من حروب عشائرية ومذهبية وطائفية ، بل أكثر من ذلك توزع المناصب محاصصة رسمياً بين الشیعَّ والطوائف في لبنان ، ولا يوجد في "مجلس التعاون الخليجي" قانون عمل بل "نظام الكفيل". فالشعوب العربية كلها تحكم بنظم ملكية بـ "التاج أو بالتقادم" ، وأشبَّهُم يطلق الرصاص الحي على

تبني بصفة أساسية على الأصل العائلي والعرف الاجتماعي، والثروة ، والنفوذ السياسي ، والتعليم ، وآداب السلوك⁹ وعلى الولاء الحزبي والطائفى أو غيرها ، حسب النظم التي عرفتها دولهم.

وفي الأخير يمكن إجمال مكونات مبدأ الجدارة في الجزر على الأقل نظريا فيما يلي:

2. **مكونات مبدأ الجدارة:** الجدارة تتكون من خمسة عناصر متربطة ومتكاملة. هي: تكافؤ الفرص. المساواة. المسابقات والامتحانات. الاستحقاق. واقعية التقارير.

أ. **تكافؤ الفرص:** تتكافأ الفرص بالمساواة بين المرشحين بدءاً من الامتحانات والمسابقات والتأهيل والترقية ، إلى الحقوق والالتزامات المتبادلة بين المؤسسة وموظفيها طوال المسار المهني.

ب. **المسابقات والامتحانات:** أساس للتباري وإظهار الأكفاء والأجراء لأنها تحول دون تدخل الأهواء الشخصية ، والضغوط الخارجية على القائمين على عملية التوظيف أو الترقية.

ج. **الاستحقاق:** وسيلة للمفاضلة أو الفرز بين المرشحين المتبارين للظفر بالوظائف الشاغرة ، إذا كانت الوظائف الشاغرة أقل أو مفردة ، وتكون بإشراف لجنة وبطريقة شفافة وواضحة.

د. **واقعية التقارير:** هي متابعة المتمرن أو الموظف وتقرير مصيره ، بالثبت أو الترقية أو التسرير.

هـ. **المساواة:** هي النتيجة الطبيعية الآلية للتطبيق الفعلى والتام للعناصر الأربع السابقة. وهو ما أتناوله في البحث المولى بالتفصيل.

3. **تأسيس التعيين على مبدأ الجدارة:** هو أسلوب عملت به أوروبا تطبيقاً لمبادئ الثورة الفرنسية ، وإلحاح منظمات المجتمع المدني الحر ، كبديل لنظام التوظيف القديم الذي يعتمد على الولاءات السياسية ، والحزبية ، والشخصية ، وحتى الطائفية والقبلية كما سبق ذكره. وإذا نظرنا إلى الواقع اليومي نجد أن نظام الجدارة الحالي مرتبط أساساً بالامتحانات والمسابقات التي تظهر مدى صلاحية المرشحين للوظيفة العمومية ، وهي طريقة مثل تحقق اختيار أكفاء وأجراء المرشحين ، ويعمل بها في الوظائف

للقيادات أن تتفوغ لأداء مهامها الأساسية، وهي العناصر التي اشرحها في السطور الموالية.

أ. الأداء الجيد: لأن الوظائف الحساسة أو ذات الأهمية الكبرى، كالتحطيط والتوجيه والرقابة، ميادينها واسعة ليس من السهل النجاح فيها بسهولة ويسر؛ النجاح فيها حياة للمؤسسة واستقراراً لعاملاتها.

ب. انخفاض معدلات دوران العمل: وهو ما يؤدي إلى المحافظة على المخزون الذي تملكه المؤسسة من المهارات والكفاءات والخبرات؛ فهو لا يستحق أن يهدى مهما كان نوعه.

ج. قصر فترة التكوين: نظراً للكفاءة والقدرة التي يتمتع بها المرشى أو المرشح، يصبح التكوين أو التعلم يسيراً ويحقق هدفه بسرعة ويبتئن المعين الجديد بعد الفترة الأولى المقررة مباشرة، وتظهر عليه نتائج تكوينه.

د. سرعة التغيير التنظيمي: ذرو الكفاءات الجيدة يتاجبون بسرعة مع أي تغيير في المؤسسة. كالنمو أو النقل أو الإحلال، دون آثار سلبية تذكر عليهم وعلى المؤسسة.

هـ. تفرغ القيادات: إلى تحقيق مهامهم الأساسية، كالتحطيط والتوجيه والرقابة، أي التوجه إلى تحقيق وتطوير أهداف المؤسسة التي أنشئت من أجلها، بل إن انتشار الكفاءات في مؤسستهم يجعلهم يطورون الأهداف تجاوباً مع مقتضيات التحولات التي لم تكن في الحسبان. كل ذلك سببه النجاح في العناصر الأربع السابقة، وهو ما يدعونا إلى التساؤل ما هي الأسباب التي تجعل المعينين يتخطون الكفاءة والجدرة؟

6. أسباب تحطى الكفاءة والجدرة: يمكن تصنيف أهم الأسباب التي تدفع القائمين على عملية التوظيف في المؤسسة العمومية إلى تحطى مبدئي الكفاءة والجدرة، إلى مجموعتين رئيسيتين: أسباب عامة وأخرى خاصة. ويتفرع كل منها إلى العديد من الأسباب. نوجزها فيما يلي:

أ. الأسباب العامة: تعود الأسباب العامة إلى المجموعة الكلية من رؤساء ومرؤوسيهن. ويمكن تلخيصها في سبعة أسباب:

☒ **فقدان الكفاءة والموهبة:** فاقدوهما لا يقدرون على وضع إستراتيجية ترعى سمعة المؤسسة. فيتحولون

المعتصمين من شعبه في الميادين العامة؛ ألا يؤدي هذا ببعض المكلفين بعملية التوظيف بأن يختاروا من لا يقاومونهم في تحقيق أهدافهم الخاصة، وليوسعوا نفوذهم ويحققوا مصالحهم الشخصية أو يمارسوا التربح بمختلف أشكاله من خلال الوظيفة؟ وقد نتج عن ذلك ظهور سلبيات كثيرة هددت وتهدد الإدارة العمومية، منها، تشويه سمعتها في المجتمع الذي من المفروض أن تكون في خدمته لا غير، وبتأيي تشويه سمعتها بالدرجة الأولى من أولئك الذين عينوا في مناصب غير جديرین بها؛ لأنهم لم يستطيعوا أداء مهامهم على أكمل وجه، أو حسب متطلبات الوظيفة المكلفوں بها، والأنكى والأمر من كل ذلك ترقيتهم من طرف رؤسائهم تحقيقاً للمصالح الشخصية إلى وظائف قيادية. التي أصبحوا يتذمرون باسمها قرارات خاطئة توازي كفاءتهم ، فارداد السوء سواء ، وهذا ما ذهب إليه أيضا عبد الغفار يونس قائلاً:¹¹ بينت تجارب كثيرة من المؤسسات، أن العديد من الانتكاسات والمشاكل في العمل كان سببها سوء إدارة المؤسسة وضعف القرار المتخذ وعدم الخبرة ، والقدرة على التعامل مع الآخرين مهما كانت صفاتهم. وهذا الأمر لا يعود إلى وجود مشكلة أو خلل في الوظيفة أو العمل فحسب؛ بل لأن هناك خللاً في عدم قدرة من يديريها ويتحمل مسؤولياتها أيضاً. هذا من بين ما دعى المشرع الجزائري إلى إلزام القائمين على التوظيف بتطبيق طرق محددة لقياس الكفاءات. هذه الطرق هي: الامتحانات ، والاختبارات المهنية ، والاستحقاق ، والتسجيل على قائمة التأهيل. هي الطرق الأكثر شيوعاً في الجزائر لقياس كفاءات المرشحين ، وإثبات جدارتهم ، للحصول على الوظيفة الشاغرة. ولهذا إذا طبقت المؤسسة التوظيف حسب الجدرة وبالكيفيات السابقة ستحقق الفوائد التالية:

5. فائدة التوظيف المبني على الجدرة: الجدرة محذدة؛ لأن فارسها أكد ذاته، ووصل إلى مأربه، واعترف محطيه بقدرته على إنجاز ما يسند إليه بحق وحقيقة ، وبالتالي مسيرته الوظيفية تكون ميسورة بما يحققه من ترقیات ومکانات اجتماعية ومهنية بين زملائه. أما ما يتحقق واقعياً على مستوى المؤسسة. فهو: أن الأداء يوجد ، وتنخفض معدلان دوران العمل ، وتقصر فترة التكوين ، والتغير التنظيمي يصبح سريع التغير ، والمميزات السابقة تتبع

الطماوي ، قائلا¹³: "إذا جعلت الترقية منوطه بالواسطة والمحسوبيه فلن يعمل أحد؛ لأن من لا واسطة له لا يعلم؛ لأنه يعلم سلفا أنه تقصيه وسيلة الترقية ، ولا المحظوظ ذو الواسطة ؛ لأنه يعلم أن وسيلة ترقيته هي شيء آخر غير التقاني في العمل". هذه هي الأسباب العامة أما الخاصة فهي:

ب. : **الأسباب الخاصة:** هي أسباب تعود للرؤسات

العليا في المؤسسة ، فهي لا تلتزم بالمقاضلة حسب النصوص القانونية لمبدأ الكفاءة والجدارة ، وتعمل بما يحقق لها مكاسب شخصية من خلال:

✓ **المحاباة:** لأصحاب النفوذ والانتماء السياسي والحزبي ، وذوي العلاقة الشخصية ، والأسرية.

✓ **التربح:** كالرشوة ، ومقايضة المصالح الشخصية بين المتعاملين مع الإدارة ، وأصحاب السلطة والنفوذ.

✓ **استغلال السلطة والنفوذ:** السلطة والنفوذ من وحثان للقائمين على الإدارة لاستغلالها بما يعود على المؤسسة بالنفع والفائدة ، تجاوبا مع مواقف خاصة أو طارئة ، لكنها قد تستغل في صالح متذمرين أكثر من صالح المؤسسة.

✓ **التطبيع إلى نفوذ أكبر:** فالمدبرون يعينون من لا يعارضهم ، خاصة إذا كانت المعارضة لا تتحقق لأهدافهم المرغوبة ، لهم أو لأولياء نعمتهم من رؤسائهم الذين يكتون لهم الولاء ، مما يزيد من نفوذهما ، ويزداد النفوذ كلما وظف أشخاص في وظائف ليسوا أكفاء لها ، أو ليسوا مؤهلين لشغلها ، فيصبحون تابعين لرؤسائهم التي تملّي عليهم طرق العمل ، والسلوكيات المطلوبة أثناء أداء الوظيفة.

✓ **ضعف أو قلة الرقابة:** يعود سبب قلة الرقابة أو ضعفها إلى قلة النصوص التشريعية المفصلة ، سواء منها القانونية و/أو التنظيمية أو الاتفاقية. وهو ما يؤدي إلى التراخي في بذل الجهد الرقابي وفي متابعة المسؤولين إلى حد التواطؤ معهم ، حبا في ازدياد النفوذ والامتيازات الشخصية ؛ حتى تصبح سلسلة الولاءات ، كحبات المسبحة إن أسقطت أي حبة منها ، انفرطت وسقطت جميع حباتها ، التسعه والتسعون ؛ رئيس الجمهورية يختار الوزراء أو يقتربون عليه الوزير الأول ، فيتفقان على قائمة معينة. والوزراء يعينون أو يقتربون رؤساء مصالحهم ، والآخرين يعينون أو يقتربون مساعديهم ، ومساعدوهم يختارون مرؤوسיהם ، وتمتد السلسلة

اهتمامهم من الحفاظ أو الرفع لمكانة المؤسسة إلى المحافظة على مصالحهم الشخصية وإستزادتها ، فيصيرون وبالاً على مؤسستهم ، فتنخفض مكانتها وسمعتها بين الجمهور الذي يتربّد عليها ، وهو ما قد يؤدي إلى فشلها في تحقيق أهدافها ، ومواجهة منافسة المؤسسات الأخرى المتعلقة إلى المكانة الأسمى.

☒ **اتخاذ القرارات الخاطئة:** الأدّهى والأمر أن يتم ترقية غير القادرين على اتخاذ القرارات الصحيحة إلى المناصب القيادية ، وهنا تكمن الكارثة ؛ لأن وصولهم إلى المراكز العليا لاتخاذ القرار يجعلهم يتذمرون قرارات غير ذات جدوى ، خاصة تلك التي لا تعتمد على دراسات واستشارات ، بل على السلطة التقديرية المنبثقة من اعتبارات شخصية ، ومسايرة للرؤسات ، للحفاظ على المصالح الضيقة وإظهارا للولاء المحظوظ.

☒ **العجز عن التحليل الصائب:** وجود غير المناسبين للوظيفة ينتج عنه تبذير للجهد والمال ، لعدم قدرة المقررين على تحليل القضايا واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب ، ولو اتخذت فيما بعد ، فالوقت في عصر العولمة "سيفا إن لم تقطعه قطعك".

☒ **سوء المفاضلة:** سوء المفاضلة تعود بالدرجة الأولى للأسباب الخاصة ؛ مما يؤدي إلى إهانة الكفاءات والخبرات والمهارات ، وخسارة للجهد والوقت من طرف الأكفاء ، وتبذير المال المنفق عليهم من الأهل والبلد ، وظلم في حق الوطن والمؤسسة الكافلة.

☒ **انخفاض المعنويات:** إذا كان القائم بالتوظيف مثلا قد وظف بدون أن يكون جديرا بالمنصب. توظيف غير الجدير بالوظيفة ينعكس على أدائه ؛ لأن المهام الموكلة إليه أكبر من إمكاناته وقدراته ، الأمر الذي يحُط من معنوياته عاجلا أو آجلا ، ويصبح كسولا في أداء أدواره ويتاخر عن مواقف عمله وينتهي الفرص للتغيير كلما ستحظى بالظروف.¹²

☒ **عدم الالتزام بالأهداف:** وهي الأهداف التي أنشئت المؤسسة من أجل تحقيقها ، وبالتالي يصبح الموظف هدفه تحقيق الأهداف الشخصية كالمحافظة على الوظيفة وكل ما هو مرتبط بها ، من سلطة وامتيازات.

☒ **انتشار الفساد:** يمكن تلخيص مضار الفساد في التوظيف الداخلي والخارجي بما ذهب إليه سليمان محمد

تشير كلمة المساواة إلى مجموعة من التوصيات التي يجب أن يتبعها الأفراد و الجماعات لتحقيق العلاقات الاجتماعية الإيجابية؛ لأن المساواة تدعو إلى تطبيق القيم الاجتماعية التي توصي بالعدالة في الحالات المتساوية. أما من حيث تطبيق مبدأ المساواة على أرض الواقع ، فهو يختلف من مجتمع لآخر ، حسب المثل و الأخلاق الاجتماعية الرفيعة ، التي استطاع المجتمع انجازها ، والتقييد بقرارتها الأخلاقية. مع التذكير أنه مهما كانت الاختلافات بين المجتمعات ، فإن مبدأ المواطنة يبقى يبحث على المساواة بين المواطنين أمام القانون¹⁵ ، خاصة من حيث تشابه المكانة الاجتماعية والحقوق والمسؤوليات والفرص المتكافئة¹⁶.

المساواة في التوظيف هي أن يتساوى جميع المتزحجين لتولي الوظائف في المؤسسة العمومية بمعاملتهم نفس المعاملة. بدءاً من الشروط المطلوبة لدخول الوظيفة و عملية الاستقطاب ، إلى وضعيات الموظف ، بمنحهم نفس المزايا والحقوق وتحميلهم نفس الواجبات ، مادامت الوظائف متماثلة.

2. **تعريف المساواة:** عرفت الإعلانات والمواثيق المقررة لحقوق الإنسان والتشريع الوضعي الجزائري ، بالإجماع ، المساواة ، بأنها: عدم التمييز بين المواطنين المتزحجين إلى الوظيفة العمومية ، انطلاقاً من المبدئين الأساسيين في التعين ، وهما: "الكفاءة والجدرة" ، ليحصل على الوظيفة الشاغرة الأجر بها وهو الأكفأ من بين المتزبجين.

إذاً. **المساواة في التوظيف ، هي:** عدم التمييز بين المتزحجين من المواطنين ، والتعيين في الوظيفة حسب الكفاءة والجدرة.

المنافسة الصادقة ، المتساوية ، تُخضع التعيين إلى مبدئين أساسيين. الأول: التعيين حسب الكفاءة. والثاني: مبدأ المساواة في تولي الوظائف ، مبدأ المساواة والكفاءة متكمالين. فالتعيين حسب الكفاءة ، هو: تحقيق وتفعيل للمساواة والفرص المتكافئة. ومبدأ المساواة بمفهومه العام السابق الذكر هو التعيين حسب الكفاءة. وحتى تكون المساواة حقيقة ، يجب أن تبدأ من الفرص المتاحة للمتزحجين. الفرص المتاحة تنطلق من بناء الكفاءة ، عن

حتى تصل إلى الأسفل ، فطريقة التعيين هذه تجعل البناء متواصلاً على بعضه ، إزالة حجر واحد ، "حجر سنمار" يطيح البناء كلـه ، كما تقول الأسطورة أو يروي التاريخ. وتصبح مقولـة "من ترفع شوكواك يا شاك بضرك ؟" صحيحة !! ؛ لأن الولـاء آت من التستر المتبادل. من شاكلة "أستروني أستركم". بدلـيل أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، وهو الذي نستطيع أن نشبهـه بمحكمة الاستئناف العليا للموظـف ، لم يعقد منذ استرجـاع السيادة الوطنية.

بعد شرح تكافـؤ الفرص ، والكفاءة ، والجدرة ، الذين إن عمل بهم سيوصلـون آليـاً إلى النـتيجة وهي: المـساواة ، وهي التي ستـناقـش في شـكل الصـعـوبـات السـوسـيـو _ قـانـونـيـة لـتطـبـيقـ مـبدأـ المـساـواـةـ فيـ المؤـسـسـةـ العـمـومـيـةـ الـجـزاـئـيـةـ ، فيما يلي:

المبحث الثاني: الصعوبات السوسـيـو _ قـانـونـيـة

لـتطـبـيقـ مـبدأـ المـساـواـةـ فيـ المؤـسـسـةـ العـمـومـيـةـ الـجـزاـئـيـةـ

المساواة في التوظيف المراد مناقشتها هي: المـساـواـةـ بينـ جـمـيعـ المـواـطـنـيـنـ الـجـزاـئـيـنـ التـيـ حدـدـ المـشـرـعـ الـجـزاـئـيـ آـلـيـاتـ تـحـقـيقـهاـ منـ الشـرـوـطـ التـيـ يـتـطـلـبـهاـ دـخـولـ الوـظـيـفـةـ الـعـمـومـيـةـ إـلـىـ طـرـقـ تـطـبـيقـهاـ عـلـىـ أـرـضـ الـوـاقـعـ.ـ الـمـساـواـةـ لاـ تـعـنـيـ الـقـسـمـةـ عـلـىـ اـثـنـيـنـ ،ـ وـ لـاـ تـعـنـيـ التـنـكـرـ لـذـوـيـ الـحـقـوقـ وـ مـنـ لـهـمـ أـفـضـالـ عـلـىـ الـمـجـتمـعـ،ـ وـ هـوـ مـاـ يـدـعـونـاـ إـلـىـ التـمـيـزـ بـيـنـ الـمـساـواـةـ وـ الـحـقـوقـ ،ـ سـوـاءـ الـحـقـوقـ الـطـبـيـعـيـةـ أـوـ الـمـكـتبـيـةـ.

تناول مبدأ المساواة ينطلق من التعرف على المقصود بها ومصدرها ، استقراء متدرجـاً لمـصـادرـ التـشـريعـ الـجـزاـئـيـ ،ـ منـ الشـرـيـعـةـ الـاسـلامـيـةـ ،ـ وـ الـاعـلـانـاتـ وـ الـموـاثـيقـ الـدـولـيـةـ الـمـقرـرـةـ لـحـقـوقـ الـإـنـسـانـ ،ـ وـ الـقـوـانـينـ الـوـضـعـيـةـ الـجـزاـئـيـةـ ،ـ وـ يـنـتهـيـ بـالـتـعـرـضـ إـلـىـ الـآـلـيـاتـ التـيـ حدـدـهاـ الـمـشـرـعـ الـجـزاـئـيـ ،ـ تـحـقـيقـاـ لـلـمـساـواـةـ.

أولاً: تحديد المفهوم: قبل أن أعرض للمـساـواـةـ فيـ التـوـظـيفـ ،ـ أـتـاـولـ أـلـاـ مـفـهـومـهـاـ وـ تـعـرـيفـهاـ.

1. **مبدأ المساواة:** يـدلـ مـفـهـومـ المـساـواـةـ عـلـىـ حـالـةـ تـمـاثـلـ الـحـقـوقـ وـ الـالـتـزـامـاتـ بـيـنـ الـأـفـرـادـ فيـ الـمـجـتمـعـ.ـ وـ قدـ كـانـتـ النـظـمـ السـيـاسـيـةـ الـقـدـيمـةـ تـقـصـرـهـ عـلـىـ حـقـ الـأـفـرـادـ فيـ الـمـساـواـةـ أـمـامـ الـقـانـونـ ،ـ وـ يـسـنـ لـهـمـ مـنـ حـقـوقـ وـ التـزـامـاتـ ،ـ ثـمـ تـطـوـرـ الـمـفـهـومـ فـشـمـلـ الـمـساـواـةـ الـاـقـتصـاديـةـ وـ الـاجـتمـاعـيـةـ¹⁴

ولما ظهرت منظمة الأمم المتحدة أخذت به وأقرته في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص بتصريح العبارة أن: " لكل شخص الحق في تقلد الوظائف العمومية بالتساوي مع الآخرين في بلده "²².

كما أن منظمة العمل الدولية طلبت من كل الدول المصادر على الاتفاقية رقم 111 بـ " تطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة والمعاملة في الاستخدام والمهنة"²³

3. القوانين الجزائرية: لم يبق مبدأ المساواة في التوظيف حبيس المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان ، بل ارتفى تكريسه إلى النص عليه في التشريعات الوطنية باعتباره مظهرا من مظاهر الحقوق المدنية للمواطن. وقد صدر بالمساواة في الجزائر، عدم التمييز بين المواطنين على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الانتماء السياسي ، وأن يكون جميع المترشحين للوظيفة العمومية على مسافة واحدة من القائمين على عملية التوظيف. فقد تم النص عليها في جميع دساتير الجزائر، بما في ذلك دستورها لسنة 1963 ، الذي جعل من مهام الجمهورية الجزائرية " مقاومة كل نوع من التمييز"²⁴ ، وميثاقها الوطني لسنة 1976 ذو الإيديولوجية الاشتراكية البحتة الذي كرس الشرعية الثورية ، اهتم بالحقوق الأساسية وبالمساواة بين الجنسين ، ولم يتطرق في ذلك الوقت إلى المساواة؛ لأن المساواة في تولي الوظائف ضمنها النظام الاشتراكي ، ببالغة الطبقية ، الذي بدأت إرهادات تطبيقه الأولى تظهر في الدستور 1963²⁵. الماركسيون يرون أنه لا يمكن تحقيق المساواة بدون إلغاء الملكية لوسائل الإنتاج الفردية وتصفيه الطبقات المستغلة²⁶ ، وهو المنحى الذي نحاه الميثاق الوطني لسنة 1976 ، بترسيخه لمبدأ المساواة حسب الشريعة الاشتراكية واعتبره أمرا مفروغا منه. لذلك عبر بـ " انطلاقا " في معرض حديثه عن المساواة. قائلا: " انطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين، فإن الاشتراكية تعرف بالمكانة الأساسية التي تحملها المرأة في الحلبة العائلية، بوصفها أما وزوجة ومواطنة"²⁷.

وقد خص المرأة بالحديث في تلك الحقبة؛ لأن المساواة بينها وبين الرجل في العرف الاجتماعي كانت موضع جدل ، فحسم الأمر لصالح المساواة بينهما ، ثم نقل مبدأ

طريق التعلم والتكون. لا يمكن معرفة الأكفاء بالوظيفة إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المترشحين ، بدءا من الإعلان عن الوظيفة إلى التثبيت فيها ، مرورا بالمفاضلة والتعيين والتدريب

وعليه سوف تتم مناقشة المساواة في التوظيف انطلاقا من الكفاءة والجدارة؛ لأن الفرص المتكافئة ، هي الأرضية الفعلية التي تبني عليها المساواة ، والمُوصلة إلى تحقيق الجدارة. وأبدأ بالتأسيس لمبدأ المساواة ، وأنتهي بكيفية تطبيق المشرع الجزائري له .

ثانيا: التأسيس لمبدأ المساواة: تأسيسا لمنظور التشريع الجزائري لمبدأ المساواة في التوظيف ، يجب محض المصادر التي أقرها المشرع له ، وهي مبادئ الشريعة الإسلامية¹⁷ ، والإعلانات والمواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان¹⁸ ، ودساتير الجمهورية والتشريع الوضعي الجزائري. بهدف الاجابة على السؤال الذي طرحته منذ البداية. هل مصادر التشريع الجزائري وقوانينه السارية ، تقر المساواة في التوظيف؟. هذا ما يراد الإجابة عليه فيما يلي :

1. التشريع الإسلامي: الإسلام يعتبر المساواة سمة لازمة للمجتمع الإسلامي وخاصية من خصائصه؛ لأنها صورة من صور العدالة المطلقة عنده ، و الدلائل على ذلك كثيرة ، سواء من القرآن الكريم أو من السنة النبوية المطهرة. أكفي بذكر أشهر هذه الأدلة تداولا بين عامة المسلمين ، من القرآن الكريم قوله تعالى: " إنما المؤمنون إخوة " وقوله عز وجل: " يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرم عند الله أتقاكم "¹⁹. ومن السنة المحمدية قوله صلى الله عليه وسلم: " الناس سواسية كأسنان المشط ، لا فضل لعربي على أجمي إلا بالتفوى ".

2. الإعلانات والمواثيق والاتفاقيات الدولية: المساواة في الجزائر تكريس للمبادئ الإنسانية العالمية ، بدءا من إعلان حقوق الإنسان والمواطن ، إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، مرورا باتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في إعلان الثورة الفرنسية جاء أن "جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العمومية لا فضل لأحد them إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات وموهاب "²¹.

لأن العامة من الجزائريين لا يميزون بين الوطنية الجزائرية والانتماء الإسلامي، خاصة أثناء الحقبة الاستعمارية، دفاعهم عن الوطن، دفاعا عن الإسلام، والوطن الجزائري حاضنة الإسلام.

لكن مبدأ المساواة بعد 44 سنة من استرجاع السيادة الوطنية، تجلّى مفهومه أكثر، فأصبح أعمق معنى وأكثر وضوحا، فيما نصت عليه المادة 74 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. في مجال المسار المهني، من حيث التوظيف والترقية، "أن يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية". وفي مجال الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، نصت المادة 27 من نفس القانون _الأمر_ على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

لهذا يمكن استنتاج: أن التراث التشريعي الجزائري في كل الدساتير والتشريعات الوضعية بما في ذلك الميثاق الوطني لسنة 1976 يعتبر مبدأ المساواة بين المواطنين في مجال التوظيف حقا من حقوق المواطنة، كمبدأ للتأسيس النظري.

إذأ. مبدأ المساواة هو مبدأ يتسم بالمحليّة والعالميّة، باستثناء بعض الدول نذكرها لنعلمها ولا نقيس عليها، لشذوذها عن الاجماع العالمي، لا تنص على مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون بصفة عامة، أو اكتفت بذلك في دساتيرها مثل ما فعلت دول إفريقيّة كـ"مالي ، السنغال ، النيجر ، القابون"²⁹.

بعد أن تأكّد، أن مبدأ المساواة في التوظيف الجزائري مؤسس على المواثيق والاتفاقيات الدوليّة، ومصادر التشريع والدساتير الجزائريّة، وتشريعها الوضعي. من حقنا الان أن نتساءل. عن كيفية تطبيق مبدأ المساواة حسب مفهوم المشروع الجزائري.

ثالثا: كيفية تطبيق مبدأ المساواة حسب نظرية

المشرع الجزائري:

المساواة من كونه "مبدأ أساسى إيديولوجي" فقط، إلى دستوره بالنص عليه في المادة 44 من دستور 1976 "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شرط، ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية". و نفس المعنى تلقفه دستور 1989 في المادة 48 "يتساوى جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير البهام والوظائف التي يحددها القانون". أما دستور 1996 فقد أكد المساواة باكتفائة بتكرير نفس الصيغة التي وردت في دستور 1989.

وبعد التأكّد من تكريس مبدأ المساواة بين الجزائريين دستوريا. تستقرّ التشريعات الوضعية الجزائرية. بمراجعة التشريع الجزائري، فيُعثر على أن أول قانون للوظيفة العمومية للجزائر المستقلة ممثلا في الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان سنة 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. قد أكد ما ينص عليه دستور 1963 بوضوح بما لا يقبل أي تأويل، ولم يكتف بالتنصيص على المساواة في الوظيفة العمومية، بل اعتبر مبدأ المساواة إدانة وتطهيرا للإدارة الجزائرية من تركيبة العهد الاستعماري بالقول: "أن مبدأ المساواة هو إدانة للقواعد والعادات التي تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق، و وسيلة لتطهير الإدارة بتنمية الشعور الوطني و المهني فيها"²⁸؛ لأن الإدارة في الفترة الاستعمارية، كانت في خدمة الأقلية الفرنسية وأداة قمعية لطمس الشخصية الوطنية ونهب خيرات الشعب الجزائري. وقد جندت فرنسا للإدارة الجزائريين الذين كانوا يؤمنون بفرنسا أكثر من إيمانهم بجزائريتهم، أي من منعدمي الشعور الوطني والمعتقدات أن الجزائر فرنسا، رغم أنها كانت تخصّهم بوظائف دونية تمييزية يرفضها الفرنسيون، كحراس وبوابين ومترجمين ومنظفين وكتبة بسطاء، دون أن يكون لهم الحق في الترقية إلى مناصب اتخاذ القرار، وهذا ما زاد في توسيع الهوة السحيقة بين الجزائريين والإدارة الاستعمارية، وقد رد ابن باديس على كل من هو في موكبهم قائلا: بأن شعب الجزائر مسلم وعربي ولم يحد عن أصله و ميّت.. الخ.

ب. التوظيف الداخلي: يتم حسب النسب المقردة والطرق المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بالترقية ، إلى رتبة أو إلى سلك علويين مواليين. من خلال:

- المفضلة بين الموظفين الذين توفر فيهم الأcadémie المطلوبة ، مع التسجيل في قائمة التأهيل المعدة ضمن شروط جدول الترقية ، مع استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

- أو النجاح في امتحان أو فحص مهنيين.
- أو الحصول على شهادة.

يصنف الناجحون المقبولون عن طريق المسابقات والشهادات والامتحانات المهنية في قوائم حسب ترتيب الاستحقاق من قبل لجنة ويعينون حسب الترتيب ، مقارنة بعدد الوظائف الشاغرة.

ملاحظة: يجب التذكير بـ

- القوانين الأساسية قد تختلف فيها هذه الشروط ، خاصة إذا أريد تأسيس سلك جديد.
- إذا رفض الموظف التعيين حسب النظم اللائحة التنظيمية ، يلغى تعيينه.
- لا يستطيع الموظف أن يحتاج بصفته الفردية على القوانين الجديدة التي تسنهها الجهة الوصية ، محتاجاً بكونها غير متفق عليها في العقد.
- لا يمكن للموظف أن يتظلم لدى الرئاسات على تطبيق القوانين الجديدة ، بل له أن يتظلم على القرارات التي تتخذها الإدارة لما يشعر بالغبن إزاءها.

إذن المشرع الجزائري يرى أن المساواة تكمن في إجراء السباق ، إذا توفرت ثلاثة شروط: أولها توفر مكونات السباق. وثانيها إذا توفر مؤطرها السباق. ثالثها: الاعتراف بالاستثناءات.

وشرح الشروط الثلاثة كما يلي:

2. أسس السباق: تمثل مكونات السباق في ثلاثة عناصر: الشهادة والامتحان والاستحقاق³¹.

أ. الشهادة: هي المؤهل العلمي المطلوب حسب متطلبات كل منصب شاغر. والشهادة أو المؤهل عنصر

رغم أهمية المساواة ، فهي صفة ليست مطلقة. لذلك ينظر المشرع الجزائري إلى المساواة: على أنها ليست مدى مطلقاً. فقد أورد استثناءات ذكرها متفرقة في مختلف النصوص القانونية ، التي سيتم التطرق إليها لاحقاً في مجال الاستثناءات ، كـ "الفضل" في المناصب المحجوزة للمجاهدين ، وـ "الحرمان" لخائن الوطن من الوظيفة العمومية.

إذا كان المفهوم الذي اتخذه مبدأ المساواة في التوظيف عند ظهوره في أوروبا ، هو مبدأ المساواة القانونية ، أي أن توافر في المترشح لشغل الوظيفة العمومية كل ما يطلبه قانون التوظيف من شروط ومؤهلات علمية وخبرات عملية. فكيف ينظر المشرع الجزائري إلى تطبيق مبدأ المساواة ، في الواقع ؟ . هذا ما س يتم تناوله فيما يلي: يرى المشرع الجزائري أن مبدأ المساواة في التوظيف ، سواء الداخلي أو الخارجي ، يمكن تحقيقه في الواقع بامتحان أو اختبار أو بإجراء سباق بين المترشحين ، مع إعداد قائمة برتب فيها المرشحون الناجحون حسب الاستحقاق ، إذا كان عدد الناجحين أكبر من عدد المناصب الشاغرة.

وأبداً بالتوظيف الخارجي: لأن المساواة فيه أكثر إلحاحاً بين المترشحين ، لعدم معرفتهم قدرات بعضهم البعض. أما التوظيف الداخلي فارتبا في المرتبة الثانية : لأن منصب العمل مضمون ، بقي الرقي الوظيفي وتحقيق الذات فقط ، رغم أهمية المساواة طول المسار المهني. وتفصيل ذلك:

1. مدخل تأسيس المساواة: قبل أن التحدث عن المكونات التي تخضع لتطبيق مبدأ المساواة. يجب التحدث عن مجالات السباق. وهما اثنان: أولهما خارجي وثانيهما داخلي ؛ ولكل منهما مجال مكوناته.

أ. التوظيف الخارجي: للتوظيف الخارجي ثلاثة أسس للمساواة ،³⁰ هي:

- ✓ المسابقة عن طريق الاختبار.
- ✓ المسابقة على أساس الشهادة.
- ✓ الامتحان أو الاختبار المهني.

وتشرف عليه لجنة مشكلة خصيصاً لهذا الغرض، ليكون العمل نزيهاً ماً ممكناً.

حتى لا يترك تطبيق مبدأ "المساواة"، للمساومة والارتجال والأهداف الشخصية، حدد المشرع الجزائري الآلية الممثلة في تنفيذ المادة 26 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما تلتة من قوانين، تناولت نفس ما تناولته هذه المادة، أي أن يتم التوظيف تبعاً لكيفيتي: الفرز والجدولة الرتبية. وتقسيمهما حسب التالي:

✓ الفرز: بمعنى إخضاع جميع المرشحين المؤهلين للتوظيف للمفاضلة أو الانتقاء حسب أحد الكيفيات الثلاثة التالية: التي هي المسابقات والامتحان المهني وقائمة التأهيل.

○ المسابقات: تتم عن طريق إحدى الكيفيتين الثالثتين أو كلهما. وهما شهادة مع مسابقة، ومسابقة عن طريق الاختبارات.

أ. شهادة مع مسابقة: إذا كان عدد حملة الشهادة المطلوبة أكبر من عدد المناصب الشاغرة، تطلب الشهادة كتفصيل لذوي الكفاءة العلمية، وقد تضاف الخبرة كأدلة للتفضيل والفصل بين المرشحين، كفاءة عملية تميز صاحبها عن الذي لم يضع شهادته على المحك الواقع في ميدان تخصصه.

ب. مسابقة عن طريق الاختبارات: إذا كان عدد المرشحين أكبر من عدد المناصب الشاغرة، من غير حملة الشهادات المطلوبة.

○ الامتحان المهني: هو امتحان يجرى عادة للموظفين من داخل المؤسسة من أجل الترقية، تختبر فيه المعلومات المهنية والعامة حول العمل ومحیطه

○ قائمة التأهيل: طريقة خاصة بالمخزون الداخلي من الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة ضمن شروط الترقية. وهي طريقة يفضل من خلالها بين العاملين المؤهلين في المؤسسة بشروط، منها: أن لا يرقى المرشح مرتين متتاليتين بهذه الكيفية. يعمل بهذه الطريقة رغم ما فيها من سلبيات على الموظفين من داخل المؤسسة، لكن سلبياتها لا تطفى على إيجابياتها.

✓ الجدولة الرتبية: بعد نجاح المشتركين بكيفية من الكيفيات الثلاثة الأخيرة السابقة إن تبين أن عدد الناجحين

أساسي في عملية التوظيف؛ لأنها تثبت مستوى معيناً من الكفاءة لدى المترشح.

وتفحص التشريع الجزائري يثبت أن القوانين تحضبط العلاقة بين المؤهل والوظيفة من خلال الشهادات. مثلاً معلم التعليم الابتدائي يتطلب فيه شهادة "الليسانس". وأستاذ التعليم المتوسط يتطلب فيه شهادة الدراسات العليا. وأستاذ التعليم الثانوي يتطلب فيه شهادة "الماستر". هذا الترتيب يطلب خاصة في بعض التخصصات³¹ دون أخرى، حسب القدرة والوفرة، محاولة من الجهة الوصية وضع "الرجل المناسب في المكان المناسب".

كما تأخذ الجهة الوصية بمبدأ الامتحانات والمسابقات، إذا كان عدد المترشحين المتوفر فيهم شرط الشهادة أو المؤهل أكبر من عدد المناصب الشاغرة. وهي طريقة من طرق المفاضلة للالتحاق بالوظيفة العمومية، من جهة، والاستحقاق في التعيين والترقية من جهة أخرى.

وقد يضاف إلى المؤهل، "الخبرة"، كمتطلب من متطلبات الوظيفة، بهدف ترتيب المرشحين حسب الاستحقاق. أما إذا كان المرشحون للمناصب الشاغرة جميعهم توفر لديهم الشهادة والخبرة المطلوبتان، يلجأ أيضاً إلى امتحان أو مسابقة من أجل الاستحقاق، وهو ما أشرحه بالتفصيل إلى بقية مكونات المسابقة المولوية.

ب. الامتحان: يعتبر كمسابقة لحملة الشهادات المطلوبة، وكذلك الامتحان المهني لذوي الخبرة من الموظفين، بهدف ترتيبهم، إذا كان عددهم أكبر من المناصب الشاغرة، ويهدف الامتحان وأو المسابقة إلى الفصل بين المترشحين بترتيبهم حسب الاستحقاق.

التحضير للمسابقات والامتحانات المقرر اجراؤهما يخضع لشروط دقيقة محددة بالمرسوم التنفيذي رقم 293/95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995. المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ج. الاستحقاق: هو ترتيب الناجحين في الامتحان المهني وأو المسابقة من حملة الشهادات. وكذلك لذوي الخبرة والأقدمية من الموظفين وكذلك المسجلين على قائمة التأهيل، والترتيب يتم عن طريق الفرز وقائمة التأهيل،

التحول الذي حدث بين الجزائريين وداخل الحزب ؛ الدهماء من الجزائريين كانوا يعتبرون الت الجنس بالجنسية الفرنسية خروجا عن "الملة" حسب ما أفتى به لهم ، أما المناضل أثناء الثورة التحريرية فقد كان يفضل البقاء بدون جنسية على التجنس بجنسية العدو المحتل.

ب. المتحفظ على جنسيته الجزائرية: هذا الشرط ليس لدخول الوظيفة العمومية فقط ، بل والاحتفاظ بصفة "موظف" ، إن أسقطت منه الجنسية الجزائرية ، أو من فقدتها رغم أصليتها ، يفقد وظيفته. أما إن كان مكتسبا لها ، فيجب أن تكون ذات أقدمية سنتين على الأقل.

رغم اشتراط الجنسية الجزائرية الأصلية ، يمكن الاستفادة من خبرات غير الجزائريين في الميادين التي لم يستطع الجزائريون امتلاكها بعد ، لتقنيتها العالية أو للتكتيم عليها.

ج. فاقد الحقوق المدنية والسياسية: كتعرض المترشح لإدانة مخلة بالحياء ، تتنافي مع طبيعة الوظيفة ، أو ثبوت الخيانة العظمى.

د. فاقد الصحة العقلية الكاملة: إن كان فقدانها يؤثر على الوظيفة المراد شغلها ، مع أنها قد تتناسب مع وظائف أخرى ، حتى يؤدي العمل أحسن أداء.

هـ. الطفل: أو عدم إكمال 18 سنة: تشترط في الأشغال الخطيرة ولو برخصة الولي الشرعي. ليحمل المسؤوليات ويؤدي الواجبات. وعادة يحسب تمام العمر المحدد ، يوم الامتحان أو المسابقة أو التعين³².

2. المستثنون بالقوانين الأساسية الخاصة: وهو ما جاءت به القوانين الأساسية الخاصة ، بسبب طبيعة العمل ، من ظروف وشروط ، مثل: ما نص عليه القانون الخاص بالجمارك.

أ. طبيعة الوظيفة: يمنع من التعين أي كان في سلك الجمارك من يقل مجموع حدة بصره على 10/15³³دون تعديل بالنظارات أو العدسات. ومن يكون الحد الأدنى لإحدى العينين 7/10³⁴. وأيضا إذا زاد عمر عن الحراسة المترشح لسلك الجمارك عن 28 سنة.

رغم أن العمر الأعلى للمترشح لم تعدده بقية القوانين الأساسية العامة ، إذ جعلته مفتوحا.

من المرشحين المؤهلين أكبر من عدد المناصب الشاغرة ، تعد قائمة من قبل لجنة مكونة لهذا الغرض ، يرتب فيها الناجحون حسب النقاط المتحصل عليها. تقرر اللجنة تعين المقبولين المؤهلين في المناصب المفتوحة الشاغرة حسب الترتيب ، فيعين من القائمة الأوائل ، حسب الاستحقاق ، بعدد يساوي المناصب الشاغرة. غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على غير ذلك استثناء ، كما سيأتي ذكره في مجال الاستثناءات.

رابعا: مؤطرها السياق: مؤطرها السياق ، هم مجموعة مختارة مشكلة قانونيا في لجنة مؤهلة محايدة ، مهمتها الإشراف على إقرار التنظيم والمراقبة وتنفيذ الإجراءات القانونية لسير المسابقة ، في كنف الشفافية المأمورية بها ، ورفع تقارير عن طبيعة سير المسابقة إلى الرئاسات التابعين لها.

خامسا: المستثنون من مبدأ المساواة: المساواة في التوظيف ليست حقا مطلقا ، إذ يمكن أن يستثنى من القاعدة ، الحق في التوظيف لـ جميع من توفرت فيهم الشروط القانونية ومتطلبات التأهيل ، كل من استثناه المشرع الجزائري بنص صريح عام ومجرد.

يمكن جمع هذه الاستثناءات تحت أربعة عناوين رئيسية. هي:ما استثنىه القوانين الأساسية العامة. ما استثنىه القوانين الأساسية الخاصة. وما استثنىه ضرورات سياسية. وما استثنىه متضيقات إدارية. كالأتي:

1. المستثنون بالقوانين الأساسية العامة: من العادة أن تنص القوانين الأساسية العامة على الشروط بالقول: " لا يمكن أن يوظف ما لم يكن " بمعنى أن يكون كامل الصفة المطلوبة ، والمستثنى لا تذكره. وقد تستثنى بقوة القانون ، بالنص صراحة مثل: التحفظ على الجنسية. فقد الحقوق المدنية والسياسية. عدم اكمال 18 سنة من العمر.

أ. مزدوج الجنسية: فقد نصت المادة 51 من دستور 2016 على "التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية" هذه الفقرة المضافة في الدستور أثارت ضجة بين المفترضين من أصول جزائرية حاملي الجنسية المزدوجة ، وأعضاء حزب جبهة التحرير الوطني التاريخي ، مما يدل على

الموت ولم يساهموا به بصورة أوضح من غيرهم من المواطنين في ثورة أول نوفمبر من سنة 1954، وهو اعتراف بالجميل من الأمة لمن ضحوا بأموالهم أو عرضوا أنفسهم للموت في سبيل الوطن. إلا أن الأمة يجب عليها أن تترصد للانهازيين وتعيّن لهم من التسلل داخل هذه الفتنة المستحقة كل التبجيل والتقدير والاحترام. أما ذوي الحقوق فهم الأقربون المكفولون من المجاهدين والشهداء؛ لذلك وجب على الأمة الكافلة تعويض الكفلاء الحقيقيين³⁸.

ج. **الخائنوں:** (خيانة الوطن) الخيانة العظمى هي جنائية. هذا الشرط اختلف في تحديده حسب كل مرحلة تاريخية من تاريخ الجزائر المستقلة. فالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 22 جوان سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ذكرها بصريح العبارة في مادته رقم 24 "المناهضون لحرب التحرير" هم الذين كان سلوكهم معادياً لمصالح الوطن أثناء حرب التحرير الأخيرة. وهو استثناء عمل به خلال السنوات الأولى لاسترجاع السيادة الوطنية للقرب الزمني مع مرحلة الاستعمار، لكون الوظيفة العمومية تمثل رمز السيادة الوطنية. والعاملون في الإدارة الفرنسية أيام حرب التحرير، كان معمولاً عليهم رغم كونهم متعاقدون، يعملون في الوظائف الدونية في نظر الفرنسيين، ككيواليين ومترجمين وكتاب في "المكاتب العربية"³⁹، وهي وظائف مواجهة للجمهور الذي كانت فرنسا تطلق عليه "الأهالي" وهم السكان القاطنوں بالجزائر قبل دخول فرنسا، تميزوا لهم عن الأوروبيين. لذلك لا يقبل ولا يعقل أن يبقى الجزائري الذي حارب أكثر من 7 سنوات يجد نفس الوجوه ما زالت بيدها الإدارة التي كانت بالنسبة للشعب الجزائري رمز التبعية والتسلط والقهرا.

وفرنسا اتخذت من الإدارة العمومية أداة قمع ، بغيه طمس الشخصية الوطنية ، وجندت لها هذه الفئة من الجزائريين التي كانت تؤمن بفرنسا أكثر من إيمانها بوطنها الجزائر. وحتى لا تترك فرنسا الأمور تقلت من يدها جندت الأفراد الموثوق في وفائهم لها ، هم ذوو الصفات الأساسية المطلوبة _في نظرها_؛ منها أن يكون بالضرورة خادماً مطيناً وأميناً ومتفانياً في خدمة فرنسا ويحسن التحكم في محكومه ، من الجزائريين طبعاً، مثل التي في "القابيد"

بـ. الخصوصية: الإعفاء من التريص بسبب
الخصوصية: بأن يثبت المرشح لحظة التعيين ، دون الخضوع لفترة تربصية. هو استثناء خص كل طبيب عين بصفة "أستاذ باحث جامعي استشفائي". وهي حالة فريدة بين كل الوظائف المفتوحة في الوظيفة العمومية الجزائرية. السبب يعود إلى الفترة التي قضها الطبيب في المستشفى بصفة "طبيب داخلي" ، اعتبرت له فترة تربصية³⁵.

3. المستثنون لضرورات سياسية: قد تتدخل عوامل سياسية، تسبّب بعض المترشحين لدخول الوظيفة العمومية، فتحجزها لهم؛ لأن الوظيفة العمومية واجهة الدولة، وتمثل نظام الحكم فيها، وعكس تاريخ وفاء ونظرة الشعب الأخلاقية والسياسية والإيديولوجية. ونذكر من الضرورات السياسية التي لا تعد مخالفة لمبدأ المساواة، بل وفاء لذوي الفضل على الأمة؛ المجاهدين من قدماء المحاربين وذوي حقوق الشهيد، والأجانب ذوي المواقف المشرفة مع البلد، كالمعاطفين مع الثورة الجزائرية وأيام المحن والأزمات الحادة.

١. المجاهدون ذوو الحقوق: يعد مجاهاً؛ كل شخص شارك في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة وب بدون انقطاع ، ما بين أول نوفمبر 1954 و 19 مارس 1962 . أما ذوو الحقوق ، فهم الأصول والأرامل أو الأرامل ، ويضاف أبناء وبنات الشهداء لذوي حقوق الشهيد³⁷. يرجع سبب تحديد تاريخ الجهاد لتكريم الأحياء ، و تمجيل الأقربين للشهداء ، اعتقاداً من المجتمع لهم بالتضحيات.

بـ. المتعاطفون مع الثورة التحريرية: هم الأجانب
ممن وقفوا مع الجزائر أيام الثورة التحريرية والأزمات ، خاصة ،
السياسية الحادة. فهم ذوو أفضال على الوطن ، مثل السيد
"شولي" وزوجته. تحجز الوظائف لهم وللمجاهدين وذوي
الحقوق والمتعاطفين ، ويعطون الأولية في دخول الوظيفة
العوممية ، وفي الترقية والتكتوين والتقاعد. فهذا أيضا لا
يتعارض مع الالتزام باحترام مبدأ المساواة في تولي الوظائف ،
وهو ما قرره المشرع الجزائري.

وسبب حجز المناصب للمجاهدين والمعاطفين ؛ هو تسهيل إدماجهم في العمل وتمكينهم من العيش الكريم ومواصلة الكفاح لأجل بناء الوطن ؛ لما تميزوا به من وطنية أكثر من غيرهم. بدليل تعريض أنفسهم لأشد المخاطر وهي

رئاسته_، دون متابعة لصيغة ، لتتفرغ هذه الرئاسات إلى الإشراف والتوجيه.

من هنا فالولاء كما عرفه أحمد ذكي بدوي "مراد للطاعة، وبدل على الصلات والعواطف _ قانونية_ والإخلاص لما يعتقد الفرد أنه صواب"⁴³ الولاء قد يكون طبيعيا، فيصبح واجبا على كل مواطن نحو السلطة الحاكمة والوطن الذي يقيم فيه أو واقعيا مقابل تتمتعه بالحماية والأمن. وهو مشتق من "الولاية" التي كما فسرها "ربودو وف بوريكوا" بأنها "كلمة نستعملها لما نتكلم عن الولاية الشخص أو لمؤسسة لكي ندل على أننا نثق فيهما ونتقبل رأيهما وعلى أننا مستعدون للامتثال لهما"⁴⁴.

رغم الولاء والثقة الممنوحتين يجب أن يتمتع "المعين" أيضا بالكافأة الالزامـة للمنصب حتى يستطيع أن يظهر "في عمله بدرجة عالية من الإتقان وأن تكون له فعاليته في كافة الأمور المعاجلة"⁴⁵

الظاهر أن مفهوم الولاء في العالم العربي ومنه الجزائر لا يستخدم لتحقيق هذا النوع من الأخلاص لتنفيذ الخطط وإظهار ما يتمتع به المعين من كفاءة ومهارة واستغلالهما في تحقيق الخطة المرسومة ، بل الولاء أصبح يلتزم به بغرض رد الجميل والعرفان للقائم بالتعيين ، ما دام يحتل منصبا قياديا في المؤسسة.

من هنا تستشف أن الولاء ليس للمؤسسة وتحقيق أهدافها، بل لمن له السلطة التي تضمن الامتيازات الوظيفية ، والولاء بهذا المعنى يصبح بقاوه مرهونا ببقاء القائم بالتعيين في الوظيفة القيادية التي تمنح الامتيازات ، ومن ثم فهذا الولاء ليس حقيقة ، بل هو ولاء أعمى ؛ لأن الولاء الحقيقي هو الولاء لـ الله والوطن والمؤسسة وأخيرا لمن فوض الصالحيات والسلطات ، على الترتيب.

أ. الله :لأنه المراقب العام لكل النوايا والأعمال، المانح لكل الخيرات ، المحقق لكل الأماني ، والولاء إذا كان لـ الله يدل أن صاحبه صادقا في ولائه.

ب. الوطن: لأنـه القبة التي يستظل تحتها الكل ، بدءا من المفـوض والمـفوض له ، حتى مـن يـقولـونـ منـ أـسرـ ، مـانـ الـاتـمـاءـ وـالـأـمـانـ وـالتـشـرـيفـ بـالـتـكـلـيفـ ، المـسـتـأـمـنـ عـلـىـ خـيـراتـ الـأـمـةـ ؛ الـأـمـانـةـ الـتـيـ أـبـتـ السـمـاـوـاتـ وـالـأـرـضـ أـنـ تـحـمـلـهاـ .

و "الباشاـغاـ". إلى جانب الصفات التقليدية الأخرى وهي: الشجاعة. رجل بارود. رجل قبيلة.⁴⁰

لكن بسبب الحاجة الملحة إلى الموظفين في بداية الاستقلال، فضلت السلطة **الجزائرية** آنذاك الجزائري على غيره. ولأن البيت الواحد _أحيانا_ انقسم إلى قسمين؛ منهم من أيد الثورة التحريرية، ومنهم من عارضها. شكت عنـ عـارـضـواـ الثـورـةـ التـحـرـيرـيةـ، بشـرـطـ أـلـاـ يـكـونـواـ قدـ حـمـلـواـ السـلاحـ وـسـفـكـواـ دـمـاءـ الـجـزـائـريـينـ.

إذن. ابعاد خونـةـ الـبـلـدـ لاـ يـعـتـبرـ أـيـضاـ مـاـ بـالـمـساـواـةـ، بـدـلـيلـ مـاـ نـصـتـ عـلـيـهـ المـادـةـ 4ـ مـنـ الـاـنـتـقـاـقـيـةـ رقمـ 111ـ الـخـاصـةـ بـالـتـمـيـزـ فـيـ مـجـالـ الـاـسـتـخـدـامـ الصـادـرـةـ عـنـ مـنـظـمـةـ الـعـمـلـ الـدـولـيـةـ. لـاـ يـعـتـبرـ مـنـ قـبـيلـ التـمـيـزـ أـيـ تـدـابـيرـ تـخـذـ ضـدـ كـلـ فـرـدـ يـشـتـبـهـ عـنـ وـجـهـ حـقـ فـيـ قـيـامـهـ بـأـنـشـطـةـ فـيـهـ إـضـارـ بـأـمـنـ الـدـوـلـةـ، أـوـ يـثـبـتـ تـورـطـهـ فـيـ هـذـهـ الـأـنـشـطـةـ، شـرـيـطـةـ أـنـ يـكـونـ لـهـذـاـ الشـخـصـ حـقـ فـيـ الطـعـنـ أـمـامـ هـيـئةـ مـخـصـصـةـ، أـقـيمـتـ وـفـقـاـ لـلـمـارـسـاتـ الـوـطـنـيـةـ⁴¹.

د. المناصب العليا أو النوعية: يتم التعيين الاستثنائي في المناصب العليا أو النوعية ، بسبب ما يتمتع به مـسـؤـلـوـاـ الـوـظـائـفـ الـقـيـادـيـةـ مـنـ "ـسـلـطـةـ تـقـدـيرـيـةـ"ـ فـيـ تـعـيـينـ الـمـرـشـحـيـنـ لـلـوـظـائـفـ الـعـلـيـاـ وـالـنـوـعـيـةـ. وـقـدـ بـرـ المـشـرـعـ الـجـزـائـريـ ذـلـكـ بـمـاـ يـتـمـ هـؤـلـاءـ الـمـعـيـنـوـنـ مـنـ تـقـيـيـةـ أـوـ بـأـسـبـابـ اـعـتـيـارـاتـ أـخـلـاقـيـةـ كـالـثـلـاثـةـ أـوـ الشـعـورـ بـمـصالـحـ الـوـطـنـ⁴²ـ؛ـ لـأـنـ بـدـايـاتـ اـسـتـرـجـاعـ السـيـادـةـ الـوـطـنـيـةـ،ـ كـانـتـ الشـرـعـيـةـ مـسـتـمـدةـ مـنـ "ـالـشـرـعـيـةـ الـثـوـرـيـةـ"ـ وـهـوـ الـمـبـرـرـ الـذـيـ جـعـلـ الـالـتـحـاقـ بـالـوـظـائـفـ الـعـلـيـاـ لـيـعـتـمـدـ عـلـىـ شـرـوـطـ مـسـبـقـةـ عـامـةـ وـمـجـرـدـةـ،ـ بـلـ كـلـ ماـ تـتـطـلـبـ هـذـهـ الـوـظـائـفـ الـعـلـيـاـ؛ـ وـفـاءـ الـمـرـشـحـ وـإـلـاـصـهـ وـوـلـاءـ مـوـثـقـ فـيـهـ لـصـاحـبـ السـلـطـةـ الـشـرـعـيـةـ الـثـوـرـيـةـ الـذـيـ عـيـنـهـ فـيـ الـوـظـيـفـةـ.

لكن مفهوم الولاء بهذا المعنى يقتضي تفصيلا أكثر، أتناوله فيما يلي

هـ. استدراك لمفهوم الولاء: الولاء في الأصل ، ناتج عن تنازل الرئيس المباشر عن بعض مسؤولياته ومستلزماتها من سلطات إلى من اختاره مساعدًا له ، تنفيذا للخطوة الموضوعة من طرف الرئيس الأعلى _أمر بتحقيق أهدافها من

د. **خصوصية الوظيفة:** الخصوصية المقصودة هنا، هي الخصوصية التي تميز بعض الوظائف على أخرى ، كترجح جنس على آخر ، فقد يؤثر الرجل على المرأة في مثل العمل الليلي⁴⁸ وباطن الأرض _ المناجم ⁴⁹ وقد تؤثر المرأة على الرجل في مثل حراسة زنزانات سجون النساء ، أو مرافق الطالبات. إثارة لا يعتبر تمييزا لطرف على آخر ، ونفس الشيء بالنسبة للجنسية الأصلية للسفير والقنصل ، اللذين يجب أن تكون جنسيتهم غير مزدوجة وجزائرية أصلية. هذا الإثارة اقتضته **المقتضيات الإدارية**.

يمكن تلخيص المقتضيات الإدارية. في أن الوظائف المستثناء من سباق التوظيف حق من حقوق المستثنى لها. وتمثل في:

✓ **الوظائف ذات الطبيعة الفنية البالغة التعقيد:** لندرتها أو مفقوديتها في الوطن. كتوظيف الأجنبي فيها.

✓ **الوظائف ذات المسؤوليات القيادية العالية:** لاعتمادها على عناصر الشخصية والخبرة والولاء ، كالأمناء العامين.

✓ **الوظائف ذات الطبيعة السرية:** لاعتمادها على عنصر الثقة ولما تتطلبه من مواصفات خاصة كالنباهة والتجلد وثبات الجأش.

✓ **الوظائف الضارة:** التي تفتقر إلى الجاذبية وغير مشبعة للحاجات النفسية والاجتماعية ، بل قد تكون ضارة لها. مثل العمل ليلا وفي المناجم.

لا شك أن كل المتفاعلين يتكون آثار تتبع كل عمل. وأثار تبعات المسابقات أو الامتحانات على طرفي العلاقة في الحق في المساواة هي:

سادسا: **تبعات السباق:** وهي ما يترتب على إجراء الامتحانات والمسابقات. من الضروري ذكرها استكمالا للحق في المساواة. هي:

1. **إعداد قائمة احتياطية:** بعد إعداد قائمة نهائية للمقبولين مساوية لعدد المناصب الشاغرة ، مرتبين حسب النقاط المحصل عليها من أعلى علامة إلى أدناها مصادقا عليها من طرف لجنة القبول النهائي ، تضاف قائمة أخرى احتياطية مكملة للتسلسل الترتيبى الذي توقفت عنده قائمة المقبولين ،

ج. **المؤسسة:** هي الأمانة المانحة مباشرة لمصدر العيش ، والمتفق معها على الوفاء لها لتحقيق أهدافها توقيع الطرفين عقد العمل ، مقابل ما قبله في ذات اللحظة من عمل وأجر.

د. **المفوض:** إن كان صادقا فهو المؤتمن الأول من الله والوطن والمؤسسة والمنتظر منه أن يمنح المؤسسة البقاء والنماء والتطور ومواجهة ما قد تمر به من صعاب والصبر على الأزمات ؛ بالتضحيه أحيانا ولو بجزء مما حصل عليه منها مع مقاومة المغريات التي قد تُعرض من طرف المناؤين والمنافسين.

4. **المستثنون بمقتضيات التنظيم الإداري:** الإدارة قد تتطلب عوامل قوية معينة ، منها: القدرات الخاصة _ بدنية وعقلية _ وفضيل جنس على آخر... الخ. لذلك قبل الأجنبي واختلف الأجر وقدم الشرط الموضوعي على الشكلي وروعيت خصوصية الوظيفة:

أ. **توظيف الأجنبي:** المقصود به غير حامل الجنسية الجزائرية. قد يوظف من لا يحمل الجنسية الجزائرية أو حتى المكتسبة. بسبب تخصصات دقيقة تتطلبها وظيفة ما مازال الجزائريون لا يمتلكونها أو لتقنية جديدة عالية متحفظا على أسرارها من طرف مخترعها أو مكتشفها.

ب. **اختلاف الأجر:** المساواة في الوظائف العمومية لا تعني المساواة المادية دائمًا بين أصحاب المؤهل الواحد؛ لاختلاف متطلبات كل وظيفة من مسؤوليات وسلطات ، رغم ما قد يكون بين الموظفين من فوارق فرص الترقية ، ولعل المقوله التي جاء بها النظام الاشتراكي وذكرها الميثاق الوطني الجزائري لسنة 1976 تصلح لتلخيص المعنى الذي أقصده في هذا السياق "من كل حسب قدرته، ولكل حسب عمله".⁴⁶

ج. **تقديم الشرط الموضوعي على الشكلي:** قد يقع تنافي بين القدرة الموضوعية والشكلية ، فيرجح ما يثبت الموضوعي. مثل المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب صحية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بالأسلاك والرتب التي تتطلب الأهلية البدنية كالشرطة والجمارك وحراس الغابات والسجون ... الخ⁴⁷. رغم قبولهم في وظائف أخرى.

المشرع الجزائري رأى أن المساواة تتحقق بالمسابقة المبنية على المادة 26 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما شاكلها⁴⁹ من قوانين تخص الوظيفة العمومية الجزائرية، التي انطلقت من أن آليات المساواة في التوظيف هي: الفرص المتكافئة، والجدارة، والاستحقاق.

وحددت **الفرص المتكافئة** بإعطاء جميع المواطنين قيماً متماثلة من الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قبل تحديد الجدارة. وحددت **الجدارة** بالشهادة والامتحان قبل تحديد الاستحقاق. وحددت **الاستحقاق** بالفرز والجدولة والتربية.

ورأى المشرع الجزائري أن المساواة ليست حقاً مطلقاً؛ لما للإدارة من حق على المواطن، ولما للمواطن من حق على الإدارة، ولما للوطن من حق على الإدارة والمواطن. للإدارة حق تقدير مدى صلاحية المترشحين لشغل الوظائف العمومية، استجابة لمتطلبات كل منصب ومقتضيات القانون، وللمواطن حق على الإدارة أن تقدر الصلاحية وتنتقي بمساواة بناء على الكفاءة والجدارة والاستحقاق.

ولل الوطن حق الاستثناء في المساواة؛ بتوجيه المواطن على الأجنبي، ورد الجميل لمن خدموه، وردع من خانوه، وتفضيل ذكر أو أنثى، وتقديم الشرط الموضعي على الشكلي، بحجة مقتضيات المواطنة، والضرورات السياسية والتاريخية، والقدرات الشخصية، وطبعه المنصب.

مهما كانت القوانين واضحة ودقيقة وعامة ومجردة فإن اختلاف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمترشحين، وزنوات القائمين على التوظيف قد تكون سبباً في عدم المساواة.

بهدف تعويض المقبولين المختلفين عن تسلم الوظيفة، بحسب الترتيب أيضاً.

2. الحق في الطعن: رغم أن الوصاية رفضت الطعون في نتيجة الامتحانات الرسمية المعلنة، بسبب توقع الطاعنين احتمال **الخطأ** في الامتحانات المهنية والمسابقات. وبُرر الرفض بكثرة الطعون ولمجرد الطعن وتلقائيته وعدم تأسيسه غالباً، مما يؤدي إلى تأخير إعلان النتائج النهائية. التبرير المقدم من الجهة الوصاية يالغاء حق الطعن، رغم ما فيه من صدق بعض الحجج المقدمة، هو إلغاء لـ "**مبدأ**" مكرس لدى جميع فقهاء القانون؛ لأن المصححين والقائمين على الامتحانات والمسابقات غير معصومين من **الخطأ** على الأقل، إن لم نقل غير ذلك كأفعال متعمدة.

3. استمرار الحق في المساواة: لا يتوقف مبدأ المساواة أمام باب الدخول للوظيفة العمومية، بل يمتد أثره مع المسار المهني للموظف، وما يتربّ عليه من مراكز قانونية وحقوق والتزامات متبادلة. مثل الحق في التكوين والترقية والضمان الاجتماعي والتقاعد... الخ

الخلاصة

الوظيفة حق المواطن على دولته فرضته المواطن وجعلته بمساواة، انطلاقاً من التكافؤ في الفرص والجدارة، خدمة للمواطن والوطن، ومبعداً الكفاءة والجدارة متكاملين وصولاً للمساواة، والمساواة حائلة دون احتكار أي طبقة أو فئة للوظيفة العمومية، إن وضع المشرع آليات تحقيقها.

الاجابة على سؤال الإشكال المطروح في بداية المقال إيجابية، والمتمثل في "هل توجد آليات مشرعة لتحقيق مبدأ المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية؟"؛ لأن الاستقراء توصل إلى أن مبدأ المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية مؤسس على التشريع الإسلامي والإعلانات والمواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان، ومكرس في كل الدساتير والتشريع الجزائري، منذ استرجاع السيادة الوطنية إلى الآن.

الهوماشر

1. أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1986. ص 137.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. دستور الجزائر 1976. المادة 41.
3. استعملت "المفاضلة" بدل الاختيار؛ لأن المفاضلة تعني: تقديم متزوج على غيره بما يتمتع به من مواصفات شخصية متصلة بمتطلبات الوظيفة. أما الاختيار فقد يكون خاضعاً لدowافع شخصية أو ضغوط خارجية على الشخصية القائم بالتوظيف.
4. حبيب الصحاف. معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين. مكتبة لبنان. ناشرون. ط 1. 1997. ص 63.
5. أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1986. ص 265.
6. إبراهيم عباس الحلبي. تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تحفيظها. دار الفكر العربي. ط 1. 2013. ص 70/71.
7. أحمد مختار عمر. الكنز الكبير. مطبعة سطورة. ط 1. 2000. ص 326. (اكتفيت بالأكثر شيوعاً في عصرنا).
10. بزة رابح. واقع تسيير الموارد البشرية في المجتمعات المحلية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. جامعة باتنة. الجزائر. غير منشورة. ص 150.
11. عبد الغفار يونس. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. دار الجامعة للنشر. مصر 2001.
12. راجع. إبراهيم عباس الحلبي. تنمية الموارد البشرية واستراتيجيات تحفيظها. دار الفكر العربي. ط 1. 2013. ص 79.
13. سليمان محمد الطماوي. مبادئ القانون الإداري. ص 356.
14. أحمد زكي بدوي . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مرجع سابق. ص 136.
15. عبد الهادي الجوهري. قاموس علم الاجتماع. المكتب الجامعي الحديث. 1988. ص 218.
16. محمد عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية. 1995. ص 161.
17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 1/2. من الأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975. المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم.
18. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. دستور 1996. المادة 132. "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية. حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمى على القانون".
19. سورة الحجرات الآية 10.
20. نفس السورة الآية 13.
21. المادة 6. إعلان "حقوق الإنسان والمواطن للثورة الفرنسية" سنة 1789.
22. المادة 2/2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948. الأمم المتحدة.
23. المادة 2. الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة. منظمة العمل الدولية. اعتمدت يوم 25 جوان 1958.
24. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 10/5. دستور 1963.
25. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. دستور 1963. أنظر الفقرات الأخيرة من المقدمة.
26. أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1986. ص 136.
27. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الميثاق الوطني. الجريدة الرسمية. رقم 61. المؤرخ في 30 جويلية 1976. ص 901.
28. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الأمر رقم 66/133. المؤرخ في 2 جوان 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية. الديباجة. ص 545.
29. طلعت حرب محفوظ محمد. مبدأ المساواة في الوظيفة العامة. ص 182.
30. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 26 "وسيلة تحقيق المساواة" من الأمر رقم 66/133. المؤرخ في 2 جوان 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
31. راجع القوانين الأساسية العامة التالية.
 - أ. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 26 من الأمر رقم 66/133 مرجع سابق.
 - ب. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادتين 55 و 54 من القانون رقم 12/78 مرجع سابق.
 - ج. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 34 من المرسوم رقم 85/59. مرجع سابق .
 - د. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادتين 79/80 من الأمر رقم 06/03. مرجع سابق.
32. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 27 من المرسوم رقم 10/286 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010. المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة ي إدارة الجمارك.
33. المادة 51. نفس المرجع.
34. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08/129. المؤرخ في 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الاستشفائي الجامعي.
35. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 5 من القانون رقم 99/07 المؤرخ في 5 أبريل 1999. المتعلق بالمجاهد والشهيد.
36. المادتين 13/14 نفس المرجع.
37. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المواد 1/7 من المرسوم 66/146 المؤرخ في 2 جوان 1966. المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني.

38. عمار عماري مقال بعنوان "بعض الملاحظات عن واقع الادارة العمومية الجزائرية وسبل اصلاحها للاندماج ايجابيا في الحركة العمالية". كلية الاقتصاد وعلوم التسيير. جامعة فرحت عباس سطيف. الشبكة العنكبوتية.
39. عبد الحميد قرقى .الادارة الجزائرية. مقاربة سوسيولوجية ،دار الفجر للنشر والتوزيع ،القاهرة. 2008. ص 59.
40. منظمة العمل الدولية. الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.المادة 4.اعتمدت يوم 25 حزيران 1958.
41. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الأمر رقم 66/133. المؤرخ في 2 جوان 1966. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية. الدبياجة ص 545.
42. أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. 1986. ص 136.
43. ر. بودو وف. بوريكو. ترجمة سليم حداد. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ديوان المطبوعات الجامعية. 2007 ص 607.
44. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي .الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية. عربي انجليزي. www.kotobarabia.com ص 413.
45. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الميثاق الوطني. مرجع سابق .91
46. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. منشور رقم 16 لـ /م /ع /2006 المتعلق بشروط الأهلية البدنية. المؤرخ في 29 أبريل 2006.
47. منظمة العمل الدولية. المادة 3 من اتفاقيات.أرقام 41 و 89. بدأ نفاذ الاتفاقية الأولى بتاريخ: جوان 1921. استثنى نفس المادة بجواز عمل النساء ليلا في "المنشأة التي لا يعمل فيها الأفراد من نفس الأسرة " و" حالة القوة القاهرة ، والخوف من تلف المواد عند انقطاع العمل ."
- وأستثنى أيضاً بالمادة 4 من خلال اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقمي 41 و 89. وكذلك المادة رقم 29 من قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل .يمنع المستخدم من تشغيل النساء ليلا". غير أنه أجاز لمفتش العمل المختص إقليماً أن يمنح رخصة خاصة. عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل في مثل المستشفيات والسجون ودور الطفولة. مع الاشارة أنه يعتبر عملاً ليلا في الجزائر: من بداية الساعة 9 ليلا إلى نهاية الساعة 5 صباحا .
48. اتفاقية منظمة العمل الدولية. رقم 45. المادة 2. بدأ نفادها سنة 1937 .
49. راجع القوانين الأساسية العامة التالية :
- أ. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 26 من الأمر رقم 66/133 مرجع سابق
 - ب. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادتين 54 و 55 من القانون رقم 78/12 مرجع سابق
 - ج. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادة 34 من المرسوم رقم 59/85 . مرجع سابق
 - د. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المادتين 79 و 80 من الأمر رقم 06/03. مرجع سابق.