

الفصل الثالث: المسار المهني للموظف

يخضع التوظيف إلى مبدأ عام وهو مبدأ المساواة أي جميع المواطنين متساوون في تقلد الوظائف وهو مبدأ دستوري، تنص المادة 67 من الدستور على مايلي: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين. يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم."

ولكن يقع على هذه المادة استثناء آخر متعلق بالشروط العامة والخاصة التي يجب توافرها في الفرد من أجل ظفر بالوظيفة.

وهي: _ شرط التمتع بالحقوق المدنية بالإضافة الى حالته الذهنية أي ليس به عته أو سفه أو جنون، كذلك شرط خلو سجله من السوابق العدالية، بالإضافة إلى الشهادة المطلوبة، والسن المطلوب، وشهادة تثبت أدائه للخدمة العسكرية أو شهادة إعفاء من الخدمة العسكرية.

المبحث الأول: شروط التوظيف

أن يكون جزائري الجنسية: من خلال نص المادة 75 من الأمر 03/06 يتضح أن من شروط التوظيف لا بد أن يكون جزائري الجنسية وبمفهوم المخالف يتضح أن المشرع الجزائري قد استبعد الأجنبي من التوظيف في القطاع العمومي ومع ذلك وبصفة استثنائية الأجانب حائزين على رخصة من الوزارة في إطار إتفاقية التبادل الثقافي بين البلدين يستطيعوا التوظيف.

أن يكون يتمتع بحقوقه المدنية:

وتنص المادة 9 مكرر 1 من القانون 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل لقانون العقوبات على مايلي: "بتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

1_ العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.

2_ الحرمان من حق الإنتخاب أو الترشح ومن حمل أي وسام.

3_ عدم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد، أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الإستدلال.

4_ الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة التعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا.

5_ عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيما

6_ سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها

في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر 10 سنوات، تسري من يوم إنقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

أن لاتحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية: هذه الوضعية القانونية تتمثل في إما شهادة تثبت الإعفاء من الخدمة الوطنية، أو شهادة تثبت أداء الخدمة الوطنية

أن تتوفر فيه شروط السن وقد نصت المادة 78 من الأمر 03/06 على مايلي: "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانى عشر (18) سنة كاملة "

هذا بالنسبة للقانون الأساسي للوظيفة العامة وتبقى بعض الوظائف يختلف الحد الأدنى حسب القانون الخاص بكل وظيفة.

القدرة الذهنية والبدنية: إذ عادة من شروط التوظيف الشهادة الطبية العقلية والصدريّة ، الأولى تثبت رجاحة عقله، وأنه ليس به جنون أو عته أو سفه أما الشهادة الثانية تثبت أن ليس به مرض معدي وأنه قادر بدنيا على أداء مهامه على أكمل وجه (خصوصا الوظائف التي تتطلب جهد بدني كسائق أو الحارس).

وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها: المشرع الجزائري اعتمد على مبدأ المساواة على أساس تماثل المراكز القانونية أي أن جميع المترشحين لهم نفس الشهادة المطلوبة للمنصب المراد شغله.

المبحث الثاني: طرق التوظيف:

لقد نص المشرع الجزائري على طرق عديدة للتوظيف في نص المادة 80 من الأمر 03/06

جاء فيها مايلي: " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

_المسابقة على أساس الاختبارات

_ المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين

_ الفحص المهني

_ التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

1_ **المسابقة:** على أساس الاختبار تخضع المسابقة إلى اختيار أفضل الموظفين بعد إجراء اختبار كتابي أو شفوي لشغل وظيفة ما حيث يتم انتقاء أحسن العناصر، من أجل حسن سير المرفق العام.

2_ **على أساس الشهادة:** تركز عملية اختيار المترشح على أساس سيرته الذاتية ومحصلاته العلمية (الشهادة المتحصل عليها)

3_ **الفحص المهني:**

حيث يخضع المترشح لامتحان عملي للكشف عن مدى مهارته لشغل وظيفة العمومية، وغالباً تصنف هذه المهن في المجموعة ب، ج، د أي بمعنى من يخضع للفحص المهني غير مصنف ضمن صنف أ، أي لا يشتغل في وظائف عليا.

فهذه الوظائف لاتحتاج إلى مؤهلات علمية عالية.

4_ **التوظيف المباشر:**

كل من استفاد من تكوين متخصص، أو منحة للخارج في اطار التكوين ، يوظف مباشرة مثال: المدرسة العليا للإدارة، المدرسة العليا للأساتذة.

وهذا التكوين المتخصص لا ينتهك بمبدأ المساواة في التوظيف لأن إلتحاق بالمدرسة العليا أو ماشابه ذلك أتى بعد مسابقة وبعد انتقاء أحسن العناصر.

المبحث الثالث: التربص والترسيم

المطلب الأول: التربص

هو المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدأ لفترة تدريبية وقد جاء في نص المادة 83 الفقرة 2 من الامر 03/06 على أن هناك بعض الوظائف يتم الترسيم فيها مباشرة دون فترة تربص.

وخلال فترة التربص فإن المتربص يتمتع بتقس الحقوق والتزامات الموظف ماعدا في النقل والانتداب، الاستداع والترشح للجان.

وتؤخذ في عين الاعتبار فترة التربص عند احتساب الأقدمية، الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي التقاعد(المادة 90 من الامر 03/06)

المطلب الثاني: الترسيم

يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة. تضاف مدة إضافية لفترة الترسيم في حال إذا كان تقرير المتربص سلبى ، أما في حالة إذا كان التقرير سلبى للمرة الثانية فإنه يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض.

المطلب الثالث: التسيير الإداري للمسار المهني للموظف

يجب على الإدارة تكوين الملف الإداري لكل موظف يعمل لديها يتكون هذا الملف من:

_ مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات الحالة المدنية والوضعية الإدارية لدى الموظف وتمنح الإدارة للموظف بطاقة مهنية تحدد خصائص وشروط استعمالها عن طريق التنظيم، وحسب نص المادة 96 من الامر 03/06 فإنه يجب الموظف بكل القرارات المتعلقة بالوضعية الإدارية وتنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن التعيين والترسيم والترقية وانهاء المهام في النشرة الرسمية للمؤسسة.