

الإجابة النموذجية في مقياس الوظيفة العامة لطلبة ليسانس تخصص قانون عام لسنة 2018:

1). لم تقدم المعاهدات الأوروبية للمحافظة على حقوق الإنسان أية مساعدة بهذا الصدد ، و لذلك ظل شرط الجنسية في فرنسا منذ قيام الجمهورية الأولى قائما ، و الى يومنا هذا ، حيث جسدت المادة الخامسة من قانون 1983/07/13 هذا الموقف بنصها على أنه : لا يمكن لأحد اكتساب صفة الموظف ما لم يكن يتمتع بالجنسية الفرنسية ، و بالتالي فمن البديهي أن يتم إقصاء غير المواطنين مبدئيا من الالتحاق بالوظيفة العمومية ، وهو الموقف الذي أكدته أيضا القانون الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006، حيث إكتفى بالنص على شرط الجنسية في المادة 75 منه، وقد سمحت القيمة التشريعية لهذا المبدأ للمشرع بال لجوء إلى ترتيب أو النص على بعض الاستثناءات ، كما هو الحال بالنسبة للأساتذة الباحثين و الأطباء و عليه فإن هذا لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني و العلمي و الثقافي ، أو في إطار ما يعرف بعقود القانون العام ، و هو الشرط الذي أكدته مجلس الدولة الفرنسي في رأي له صادر بتاريخ 17 ماي 1973 مؤاده أنه لا يوجد أي حكم تشريعي و لا أي مبدأ للقانون العام بصفة عامة توظيف أجنبي كعون للدولة بصفة متعاقد أو مؤقت : "Auxiliaire" . (05)ن

2- التمييز الايجابي كإستثناء عن مبدأ المساواة:

كونه يستجيب لبعض الانشغالات النوعية و المبررة بمقتضيات المصلحة العامة ، فهو يعتمد على تسجيل ه ذه الفئة من المعنيين في قائمة ترتيبية تكسبهم الحق في التعيين في حدود النسب المئوية للمناصب المخصصة ، و تلتزم الإدارات و المؤسسات العمومية بمنحهم الأولوية في شغلها حسب الترتيب فهو نظام يمنح امتيازاً لبعض الأشخاص كال من ويلات الحروب معطوي الحرب و الأرمال اليتامي .

أ. التكوين المتخصص الكفاءة و الجدارة أو ما يعرف بالطريق الثالث في التوظيف كخريجي

المدرسة العليا للإدارة مثلا أو الأساتذة . و قد عمل به المشرع الجزائري منذ صدور الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 وصولاً إلى أحكام المادة 80 من القانون الوظيفة العامة لعام 2006 الذي أكد على هذا الاستثناء .

ب. التوظيف لصالح بعض الفئات فخص ذوي الإحتياجات الخاصة مثلا بنسبة 3 بالمئة من

تعداد المناصب المفتوحة المخصصة لهم و قد ارتفعت إلى 6 بالمئة .

ج . كما خص المشرع الجزائري أعضاء جيش التحرير الوطني و منظمة جبهة التحرير

الوطني وفق أحكام المرسوم رقم 146/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 قائمة الوظائف

المخصصة .

ت. كما خص المرأة ببعض الوظائف في إطار ترقية المرأة العاملة من خلال إدراج مبدأ المناصفة

05.

3- إن هذا البعد الأخير أخذ بعدا معتبرا ، بفعل تأثيرات نموج المنافسة الدولية ، و

ظهور أنماط أخرى جديدة فالفعالية بواسطة قياس نظام التنقيط كانت مهيمنة في

سنوات الثمانينات كنموذج قائم على اكتساب نوعية الموارد البشرية ، الفردية منها و

الجماعية ، و تطوير كفاءتها و تنميتها و تعبئتها ، كعامل حاسم للأداء الجيد.

E.Locke و مؤداها

لم تعد مقبولة ، إلى أن جاءت نظرية الأهداف التي قال بها لوك

أن السلوك يبرر على الخصوص بالأهداف و التحكم في إدارة تسييرها و تحقيقها ،

فالموظف يعتبر منتجا أكثر و يعمل أفضل إذا ما قامت الإدارة المستخدمة برفع أهداف

مردوديتها .05

4) لمصطلح المشاركة في مجال تسيير الحياة الإدارية دلالات عديدة منها المشاركة من

خلال صفة التمثيل ضمن اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية و

هذا على هامش الصلاحيات الممنوحة لها كاتخاذ بعض القرارات ذات الطابع العام أو

الفردية كالنظر في المسائل التأديبية و الترقيات في الدرجات الخ و هو ما لا

يتعارض مع دور المنظمات النقابية في المشاركة في التسيير من خلال ممارسة الحق النقابي

في الدفاع عن حقوق و مصالح الموظفين من خلا آلية التفاوض في شكل تقدير للنظام

القائم و آفاقه و لكل دوره و آلياته القانونية في تحقيق مبدأ التشاركية من خلال

الصلاحيات الممنوحة لكليهما.05