



النظام القانوني لمباريات التوظيف

محمد البشير وحمان

ماستر القضاء الإداري

جامعة محمد الخامس

كلية الحقوق سلا

تاريخ النشر 18 سبتمبر 2012

المقدمة:

تعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يمارسها شخص مختص من الأشخاص الذين يقومون بالعمل وتتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام وخدمة المرافق العامة، أو هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين في الدولة .

ومن هنا نعرف الموظف على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وقد أورد المشرع المغربي في الفصل الثاني من القانون الأساسي للوظيفة العمومية أنه: >> يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة << .

فالعناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا هي :

- التعيين في وظيفة يشغلها بصفة قارة .

- الترسم في إحدى درجات التسلسل الإداري .

وتتحدد ملامح تنظيم مباريات ولوج الوظائف العامة بالمغرب انطلاقا من الفصل الأول من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الذي ينص على أن " لكل مغربي جنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه المساواة، ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الأساسي ما عدا المقترضات التي ينص عليها أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصية"

من خلال النص يمكننا تحديد مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها التوظيف:

- مبدأ توفر الكفاءة المطلوبة لتقلد الوظائف العمومية
- مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية

أما فيما يخص شروط التوظيف فتتقسم إلى عامة وخاصة تمتلك الإدارة بعضاً من الصلاحية في تحديد الشروط الخاصة ، في حين يمكن تلمس الشروط العامة المطلوبة لنيل الوظائف العمومية انطلاقاً من الفصل 21 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والتوظيف هو مجموعة عمليات وإجراءات تتخذها الإدارة لإدماج الموارد البشرية اللازمة التي يتوفر فيها شروط الكفاءة والقدرة اللازمة لتولي منصب شاغر. وهناك طريقتين لولوج أسلاك الوظيفة العمومية عادية واستثنائية :

❖ الطريقة العادية : يمكن أن تتحقق عن طريق المشاركة في المباريات التي تنظمها الإدارة العمومية طبقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها في مجال التوظيف على أن يتم التعيين مباشرة بعد الإعلان عن النجاح في المباراة أو بعد نهاية فترة التدريب المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية للإدارات العمومية.

❖ أما الطريقة الاستثنائية : تنحصر في أولاً التوظيف المباشر بناء على الشواهد والدبلومات أو باعتماد بعض المؤهلات الخاصة. وهي مسألة غير ممكنة من الناحية القانونية وهو الشاي الذي دفع الحكومة إلى إلغاء هذا الأخير.

لقد تم تحديد إجراءات التوظيف من خلال ال مرسوم الملكي رقم 401.67 بتاريخ 13 ربيع الأول 1387 (22 يونيو 1967) المتعلق بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية. وقد حاولنا تناول هذه العناصر من خلال التصميم التالي :

المبحث الأول : المبادئ المؤطرة لنظام المباريات .

المطلب الأول :المباراة كآلية لتحقيق المساواة أمام المرفق العام.

المطلب الثاني: مسطرة تنظيم المباريات تتيح اختيار أفضل الكفاءات.

المبحث الثاني : النظام القانوني للمباريات .

المطلب الأول : إجراءات تدبير المباريات.

المطلب الثاني: شروط الترشح للمباريات .

المبحث الأول : المبادئ المؤطرة لنظام المباريات

المطلب الأول :المباراة كآلية لتحقيق المساواة أمام المرفق العام

يجد هذا المبدأ أساسه في المادة 6 من إعلان الحقوق الفرنسي لسنة 1789 فهو يجسد مفهوم الديمقراطية في المرفق العمومي كما تضمنه كل الدساتير فالفصل 31 من الدستور المغربي ينص على أنه " تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة ، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة من الحق في الشغل والدعم من طرف

السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي " وهذا المبدأ تتفرع عنه من خلال الممارسة سلسلة من النتائج نذكر منها¹.

● لا يمكن استبعاد أي مرشح من الوظيفة العمومية بسبب آرائه الدينية خاصة في فرنسا مهد القانون الإداري التي تعتبر دولة لائكية التي تضع شروطا محددة لرجال الدين في الولوج إلى بعض الوظائف، حيث أن قانون 28-3-1886 نادى بحياد قطاع التعليم الأولي وعزله عن عالم الكنيسة، أما في المغرب فان المساءلة لم تطرح حيث نجد أن اليهود المغاربة يتمتعون بنفس الحقوق التي يستفيد منها المسلمون فيما يتعلق بالتوظيف وغيره².

● لا يمكن استبعاد أي مرشح من وظيفة العمومية بسبب قناعاته السياسية والنقابية

● لا يمكن استبعاد أي مرشح من وظيفة العمومية بسبب انتمائه لعرق معين

● لا يمكن استبعاد أي مرشح من وظيفة العمومية بسبب جنسه

وبالتالي تعززي المنظومة القانونية المناهضة للتمييز ومناهضة أي نوع من التمييز بسبب الآراء السياسية أو النقابية أو الفلسفية أو الدينية أو بناء على أصول معينة أو ميول جنسية أو بسبب السن أو الوضع الصحي لسبب الانتماء الحقيقي أو المفترض لأصل أو عرق معين وان شرط السن المطلوب للترشح لوظيفة معينة لا يشكل تمييزا عنصريا .

ويستقي ه ذا المبدأ مضمونه من قاعدة المساواة أمام المرفق العام ومضمونه أنه (لمرفق العام) يؤدي خدماته إلى كل من يطلبها من الجمهور بالشروط نفسها، دون تمييز بين المنتفعين إلا فيما يرجع إلى الشروط المحددة والمقننة للاستفادة منه وكل من يحوز هذه الشروط فهو في حالة مساواة أمام المرفق العام.

¹ Droit de la fonction publique Dalloz 19^e édition 2008 pages 41 ;42 ;43 GUSTAVE PEISER

² خلال الحرب العالمية 2 اصدرت حكومة Vichy قانون 30 اكتوبر 1940 يمنع اليهود من الالتحاق بالوظيفة العمومية واعفائهم منها وقد طبقت هذه المقتضيات في المغرب، غير ان هذا القرار تم اغاؤه من طرف محمد الخامس فيما بعد...

المطلب الثاني : مسطرة تنظيم المباريات تتيح اختيار أفضل الكفاءات³

إذا كان اختيار الموظفين لتقلد المناصب العمومية يعد نشاطا إداريا بالدرجة الأولى فإن هذا الأساس تم تنظيمه بمقتضى نصوص قانونية بهدف اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب فان صعوبة هذه العملية تتجلى في أنها تسعى إلى الكشف عن المواهب الجديدة لتقلد المناصب بشكل دائم طوال مدة التوظيف مع تأمين المساواة في التوظيف دون تمييز بين المرشحين الذين يتوفرون على شروط العامة المفروضة، ومن هذا المنظور تحاول المباراة تحقيق هذا الهدف بشكل أكثر موضوعية وعدالة و دون تمييز.

ولهذه الغاية نجد أن تشريعات عدة دول تعتمد هذه التقنية خاصة فرنسا من هذا القانون الإداري إذ نجد قانون 19-10-1946 الذي يعد بمثابة النظام العام للوظيفة العمومية ينص في تنظيمه 27 و 28 على ضرورة اللجوء إلى أسلوب المباراة في التوظيف، ونفس الأمر بالنسبة لقانون 04/2/1959 الذي يؤكد في فصله 18 ضرورة اللجوء إلى هذا الأسلوب نظرا لكونه يتضمن الجودة في اختيار الموظف ويحقق العدالة والشفافية المرجوة في تقلد الوظائف العمومية وفي المغرب فإن أسلوب المباراة ومن خلال النظام العام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك الإدارات العمومية نجد أنها عملية تقنية تنبئ عن نضج الإدارة وديمقراطية اختيار أفضل الكفاءات لولوج أسلاك الوظيفة حيث قرر (المغرب) بناء على المرسوم الموماً إليه تعميمه في جميع الوزارات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

مرسوم ملكي

³ للمزيد من التوضيح فيما يخص الاجراءات المسطرية يرجى الرجوع الى

رقم 401.67 بتاريخ 13 ربيع الأول 22 (1387 يونيو) 1967 بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج

أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية

ويعتبر هذا المرسوم 1967 الذي تم تغييره وتتميمه بالمرسوم الصادر بتاريخ 8-9-1993 مقتبسا من التشريعات الفرنسية الخاصة بنفس النظام ، والذي لم يكن نظاما أصيلا منبثقا من البيئة المغربية وبالتالي لم يكن يراعي خصوصيات إدارتها بل نقل بالحرف المقتضيات الفرنسية مما نتج عنه صعوبات في التطبيق أدت إلى عدم خدمة المرفق العام وتطويره بالشكل المطلوب.

بينما تحقيق مصلحة مبادئ المرفق تقتضي القطع مع مجموعة من الممارسات في التوظيف هادفا إلى تحقيق أعلى مستويات جودة نشاط الموظف ومردود يته بحيث يضع اختباره في منأى عن كل الظواهر الخارجية.

فنظام المباريات يتميز بمجموعة من العناصر عن نظام الامتحانات كما يقول Jean Marie Auby و Jean -Bernard Auby وآخرون في كتابهم le droit de la fonction publique فهو يتميز عن نظام الامتحانات من حيث عدد المقبولين الذي تحدده حاجيات الإدارة وليس عدد الحاصلين على معدلات معينة، حيث يتم ترتيبهم في لائحة الحقيقة classement par ordre de mérite كما أن هذا الترتيب يتم من طرف لجنة مستقلة عن السلطة التي لها صلاحية التمييز.⁴

المبحث الثاني : النظام القانوني للمباريات

الطلب الأول : إجراءات تدبير المباريات

هناك عدة طرق للتوظيف حيث ويتم استعمالها لولوج كل إطار على حدة وان اقتضى الأمر كل درجة على حدة وفق ما ينص عليه النظام الأساسي للوظيفة

⁴ Jean Marie Auby , Jean -Bernard Auby et autres , Droit de la fonction publique Dalloz 5°édition2005

العمومية وقد جاء المرسوم الملكي الصادر بتاريخ 1967/6/20 بشروط تحدد النظام القانوني للمباريات، التي تستدعي احترام عدد المناصب المتبارى حولها والتي يجب التنصيب عليها في القرار الوزاري ومراكز إجراء المباراة وكذلك تاريخ بداية ونهاية قبول الترشيحات باعتبار أجل لا يجب أن يكون قصيرا جدا كما أن هذا الإعلان يجب أن يكون واضحا كفاية محترما الشكليات المحددة فيما يخص لإعلان المباريات (المنشور رقم 01.8. و.ع)، كما يحدد في القرار المذكور المكان والزمان وعدد المناصب المتبارى بشأنها.⁵

وهذا القرار ينبغي أن يتخذ من طرف الوزير المعني بالأمر بعد أخذ رأي وزير المالية كما أن سحب قرار الإعلان يدخل ضمن اختصاص الوزير المعني :

علاوة على ذلك فإن إيداع ملف الترشيح يجب أن يتم داخل الأجل المحدد متضمنا لجميع الوثائق المطلوبة⁶ تجنباً لرفض الملف من طرف الإدارة المعنية بالأمر.

إلا أنه رغم تقديم كافة الوثائق المطلوبة فهذا لا يعني قبول المرشح لاجتياز المباراة ذلك أن الإدارة لها سلطة تقديرية واسعة في قول الملف أو رفضه، وهذا ما ورد في حكم السيد lingeois حيث أن مجلس الدولة الفرنسي اعترف للإدارة بسلطة تقديرية تمكنها من رفض ملف الترشيح نظراً لكونه لا يتوفر على الضمانات الأساسية التي تؤهله لممارسة الوظيفة التباري عليها (حكم بتاريخ 1953/09/29 مجموعة أحكام مجلس الدولة الفرنسي 1953) إلا أن هذه السلطة التقديرية لا ينبغي أن يشوبها عيب من عيوب الشرعية إذ أنه لا ينبغي أن يستبعد مرشح ما لاعتبارات دينية أو سياسية⁷ أو جنسية إلا كان مأل قرارها الإلغاء والتعويض.

⁵ عبد الرحمان البكريوي الوجيز في القانون الداري المغربي الطبعة الاولى 1995

⁶ الفصل 8 من المرسوم الملكي لسنة 67 ينص على ضرورة تقديم الوثائق التالية

⁷ حكم السيد CEF Brele مجموعة أحكام 1954

كما أن المرسوم الملكي 1967 ينص على الشروط المتعلقة بتشكيل لجنة المباراة بحيث يجب أن تكون مركبة من ثلاث أعضاء على الأقل يتولى أحدهم مهمة الرئيس تقوم بكل العمليات المنوطة بها، من عملية مراقبة اجتياز المباراة مستعينة في ذلك بمن يقوم بمهمة الحراسة، و وضع أسئلة المباراة وإن كان هذا الأمر يطرح عدة إشكالات تمثل المعيار الذي يحدد من خلاله الأسئلة والمواضيع محل الاختبار والأسس التي يتم الاختبار بناءا عليها فتركيز المباراة على اختبار مدى جودة المعلومات التي اكتسبها المرشح أثناء مرحلة التمدرس وكميته عوض البحث عن مدى قدرته السيكولوجية والإنسانية لمواجهة الصعوبات التي يمكن أن يطرحها العمل الإداري في صيرورته مستقبلا، فالعمل الإداري في الأساس هو عبارة عن عمليات تقنية يجب الإلمام بها اما حصر المباراة في اختبار المعلومات المكتسبة في المؤسسات التعليمية ، يجب تجاوزه إلى البحث عن كوامن شخصية المترشح ومدى قدرته على التصرف والتجاوب مع المحيط الإداري والمهني.

إلا أنه ولتبسيط للمساطر الإدارية المتعلقة بتدبير الموارد البشرية صدر منشور السيد الوزير الأول رقم 6/2007 بهذا الشأن فقد تقرر فتح مباريات التوظيف وامتحانات الكفاءة المهنية لولوج أطر ودرجات الإدارات العمومية، والاستغناء على تأشيرة وزارة تحديث القطاعات العامة على القرارات المتعلقة بفتحها والاكتفاء بإشهار المباريات والامتحانات المذكورة في صحيفتين وطنيتين على الأقل، وفي المواقع الإلكترونية للإدارة المعنية مع ضرورة نشرها بالموقع الإلكتروني لوزارة تحديث القطاعات العامة أو موافاة هذه الوزارة بنسخ من قرارات فتح المباريات والامتحانات عند الاقتضاء كما تقرر بالاكتفاء بنشر نتائج الامتحانات والمباريات بمقرات الإدارات ومواقعها الإلكترونية دون ضرورة نشرها بالجريدة الرسمية.

وفي هذا الصدد يمكن لكل مترشح أن يقوم بالطعن ضد كل قرار يرى فيه شططا في استعمال السلطة أو عدم المشروعية وذلك أمام المحكمة الإدارية للدفاع عن حقوقه، ويمكن أن يؤدي هذا الطعن القضائي إلى إلغاء المباراة، وإن كان هذا الأمر يثير عدة إشكالات أهمها ما يتعلق بالحقوق المكتسبة بالنسبة للغير.

المطلب الثاني : شروط الترشح للمباريات

لما كانت الوظيفة العمومية هي مساهمة في تسيير مرفق عام تمنح شاغليها سلطات واسعة بالنسبة لغيره من المواطنين وحقوقا وامتيازات فإنها ليست متاحة لأي مواطن بل استلزمت شروطا وصفات خاصة فيمن يرغب في الانتماء إليها ليتولى وظائفها بناء على الجدارة وإخضاعا لمبدأ المساواة، فمن حق أي مواطن يجد نفسه مناسبا لشغل الوظيفة العمومية ان يرشح نفسه إذا توفرت فيه الشروط المعلن عنها، وهذه الشروط إما عامة وضعها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وإما شروط خاصة تفرضها القوانين الأساسية الخاصة.

فينص الدستور على أنه يمكن لجميع المواطنين أن يتقلدوا الوظائف والمناصب العمومية وهم سواء فيها يرجح للشروط المطلوبة لديها، وقد أكد ذلك النظام الأساسي في الفصل الأول "لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه المساواة ... ولا يتنافى "ذلك" مع اشتراط توفير بعض الشروط التي يأتي بها اختيار أصلح العناصر للوظيفة العمومية. وهذه الشروط ترتبط بالجنسية وبالتمتع بالحقوق والمروءة وتوفر شرط الخدمة العسكرية وشروط القدرة البدنية.

شرط الجنسية المغربية هذا الشرط ماخوذ من النظام الفرنسي كما اشترط أيضا **التمتع بالحقوق الوطنية والمروءة**، والسؤال المطروح في ه ذا الشأن هو حول المعيار المعتمد لمعرفة ما إذا كان الشخص المرشح يتمتع بأخلاق عالية وذا

مروءة، ومن هي السلطة المختصة في التقدير في الوقت الذي يتم القبول لإجراء المباريات بناء على شواهد ووثائق وهل شهادة حسن السيرة التي تسلمها مديرية الأمن الوطني تبرهن على حسن السلوك؟

شرط القدرة البدنية رغم أن المصابين بالأمراض المعدية والعاهات الجسدية والعقلية بناء على الشواهد الطبية لا يمكن قبولهم في سلك الوظيفة العمومية إلا أنه وضماناً لمبدأ المساواة أمام المرفق العام الدين تتوفر فيهم باقي الشروط الأخرى فإن المشرع حجز بعض المناصب لدوي العاهات تتناسب وقدراتهم الحركية حيث جاء في المادة 17 من القانون رقم 07-92 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين⁸ لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توفرت لديه إلا لمؤهلات اللازمة للقيام به ولم تكن إعاقته سبباً في أحداث ضرر أو تعطيل في السير العادي للمصلحة المرشح للعمل فيها. كما أن قرار الوزير الأول عدد 3-130-00 (بتاريخ 10 يوليوز 2000) جاء لتحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية وكذا النسب المئوية لهذه المناصب بإدارة الدولة والهيئات التابعة لها⁹

شرط الخدمة العسكرية يتعين على كل شخص أراد أن يتولى منصباً من مناصب الدولة أن يكون في وضعية تتفق ومقتضيات قانون الخدمة العسكرية، فالمرسوم الملكي الصادر في 9 يناير 1966 والمعدل بظهير شريف الصادر 1974/05/16 بنص على أنه لا يسمح لأي كان أن يرشح نفسه ليتولى منصباً عاماً للإدارة أو تقلد وظيفة عمومية ما لم يوجد في وضعية قانونية إزاء الخدمة

⁸ وبناء على المرسوم رقم 2.64.389 الصادر في 10 ربيع الثاني 1384 (19 غشت 1964) بتحديد النظام المتعلق بولوج مناصب الإدارات العمومية المحتفظ بها للمقاومين

⁹ الجريدة الرسمية عدد 4828 بتاريخ 8 جمادى الآخرة 1421 (7 سبتمبر 2000) ص 2345-2346

العسكرية"، وهي مفروضة على جميع المواطنين المغاربة الذكور البالغين 18 سنة ويمكن تمديدها إلى سنة كما أن المرسوم منح إعفاءات وتأجيلات لاعتبارات إنسانية واجتماعية ...

كما يحدد كل نظام الشروط الخاصة الواجب توفرها في المرشح لشغل الوظائف الخاصة بكل إدارة على حدة ومن بينها، الشرط المتعلق بالسن وتحدد هذه القوانين الحد الأقصى للسن المفروضة عند التعيين بحيث لا يقل الفرق بين التوظيف وسن التقاعد عن 15 سنة، ان بعض الأنظمة تتطلب شرط التجربة المهنية، كما تتطلب بعض الأنظمة مستوى دراسي معين أو شهادات معينة، وتقنياً ذلك صدر المنشور رقم 01-8 و.ع. الصادر في 4 ذي الحجة 1421 (2001/2/28) المتعلق بتدبير المباريات والامتحانات المهنية للسيد وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري يشرى في فقرته "ج" بعنوان القطع مع كل الممارسات التي لا تستند إلى أسس قانونية صريحة إذ يمنع إقصاء أي ترشيح من الترشيحات بناء على شروط غير مقننة مسبقاً في أنظمة المباراة كالتوفر على الشهادات بامتياز أو أن تكون الشهادات المطلوبة مسلمة حديثاً أو إخضاع المرشحين لانتقاءات قبلية .

بعض القوانين يمكن الرجوع اليها للاستئناس في الموضوع

- الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛
- المرسوم رقم 2-04-403 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بتحديد شروط ترقى موظفي الدولة في الدرجة أو الإطار ؛
- المرسوم الملكي رقم 67-401 الصادر في 13 من ربيع الأول 1387 (22 يونيو 1967) بسن نظام عام للمباريات والامتحانات الخاصة بولوج أسلاك ودرجات ومناصب الإدارات العمومية ، كما وقع تغييره وتتميمه
- على المرسوم رقم 2.64.389 الصادر في 10 ربيع الثاني 1384 (19 غشت 1964) بتحديد النظام المتعلق بولوج مناصب الإدارات العمومية المحتفظ بها للمقاومين؛
- ظهير شريف رقم 1.58.060 المؤرخ في 25 يونيو 1958 المتعلق بشأن زجر الخداع في الامتحانات و المباريات العمومية
- قرار الوزير الأول رقم 3.130.00 الصادر في 7 ربيع الآخر 1421 (10 يوليو 2000) بتحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية وكذا النسبة المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة و الهيآت التابعة لها.
- منشور رقم 9/و الصادر في 5 أبريل 1993 حول النشر أو الإعلان عن القرارات بإجراء المباريات والإمتحانات.
- رسالة رقم 79-14-و ع بتاريخ 26 جمادى الثانية 1399 (23 ماي 1979) بشأن تاريخ التوظيف والتعيين على اثر إجراء مباراة أو امتحان

- وعلى المرسوم رقم 231 . 92 . 2 الصادر في 7 ذي القعدة 1413 (29 أبريل 1993) بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب نظاميا لتوظيفهم في إطار جديد من الدولة.
- وعلى المرسوم رقم 23 . 04 . 2 الصادر في 14 من ربيع الأول 1425 (4 ماي 2004) يتعلق بكيفيات تحديد الشهادات المطلوبة لولوج مختلف درجات وأطر الإدارات العمومية؛
- و على المرسوم رقم 349 . 02 . 2 الصادر في 27 من جمادى الأولى 1423 (7 أغسطس 2002) بتحديد السن الأقصى للتوظيف ببعض أسلاك ودرجات الإدارات العمومية والجماعات المحلية
- فالمرسوم الملكي الصادر في 9 يناير 1966 والمعدل بظهير شريف الصادر 1974/05/16

التصميم

المبحث الأول : المبادئ المؤطرة لنظام المباريات

المطلب الأول :المباراة كآلية لتحقيق المساواة امام المرفق العام.

المطلب الثاني: مسطرة تنظيم المباريات تتيح اختيار أفضل

الكفاءات.

المبحث الثاني : النظام القانوني للمباريات .

الطلب الأول : إجراءات تدبير المباريات.

المطلب الثاني: شروط الترشح للمباريات .

marocdroit.com

لائحة المراجع

- GUSTAVE PEISER, Droit de la fonction publique Dalloz, 19^e édition 2008

- Jean Marie Auby , Jean -Bernard Auby et autres , Droit de la fonction publique Dalloz 5^e édition 2005

➤ الدكتور بوعلام البكريوي قانون الوظيفة العمومية سلسلة الادارة والتشريع البيضاء 2010

➤ ادريس قاسمي خالد المير ، ترسيم الموظف و ترقيته سلسلة التكوين الإداري العدد 4

➤ - عبد الرحمان البكريوي الوجيز في القانون الداري المغربي الطبعة الاولى 1995

marocdroit.com