



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ المساعد الدكتور مهروليت بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر لـ:

الطالب (ة): جمهورية بنو رقم التسجيل: 2400248616

الطالب (ة): بنو نوري أحمد رقم التسجيل: 202033081621

تخصص: ماستر قانون إ. د. كيب دفعة 2025 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة بـ:

دور مفتوحة المؤهلات المهنية في الرقابة على عمليات التوفير

في الجزائر

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في:/...../.....

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:



دكتور اشقر مهروليت :

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف في الجزائر

مذكرة مُقدّمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي حقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف الدكتور:

د/ خان أنور

إعداد الطالبتين:

- بن نوي أحلام

- حمتوتي نسرين

نوقشت بتاريخ: بتاريخ: 2025/06/04م

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
لشقر مبروك	أستاذ محاضر.أ.	غرداية	رئيسا
خان أنور	أستاذ محاضر.أ.	غرداية	مشرفا ومقررا
عبد العالي بشير	أستاذ محاضر.أ.	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025م

الاهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم "يرفع الله الذين ءامنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما

تعملون خبير" صدق الله العظيم

الحمد لله حبا وشكرا وامتننا على البدء والختام ها أنا اليوم أتوج لحظات أخيرة في ذلك الطريق كان يحمل في بطنه العثرات الى من كلل العرق جبينه ومن علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار الى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيس ومستمدين منه قوتي واعتزازي بذاتي والذي العزيز

الى من جعل الجنة تحت أقدامها وسهلت الى الشدائد انسانية العظيمة التي لطالما تمننت تقرر عينها في يوم كهذا أُمي العزيزة

الى من شددت عضدي بهم فكانوا ينابيع ارتوي منها الى خيرة أيامي وصفوتها الى قرّة عني وسندي بدنيا الى اخوتي فضيل وتوأمي سيد أحمد وأختي فاطمة الزهراء

لكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق الأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد والأزمات الى رفيقة دربي طول 17 سنة نور الى من أحاطني بمشاعره ونصائحه المخلصة اليكم عائلتي أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيتها أنا اليوم أكملت وقطفت أول ثماره بفضل الله سبحانه وتعالى فمن قال انا لها نالها وأنالها وأن أبت رغما عنها أتين بها فالحمد لله شكرا وحبا وأمتنانا على البدء والختام

" وآخر دعواهم أن حمد الله رب العالمين "

بن نوي أحلام

الاهداء

قال الله تعالى: «قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون»
الاهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات
الا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك الله جل جلاله
الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة إلى نبينا وحبينا ونور قلوبنا سيدنا
محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى من كلفه الله بالطيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار والذي
العزير عبد الرزاق
إلى معنى الحب والعطاء..... وسر الوجود وبسمة الحياة أُمي الغالية نصيرة
إلى رفيق دربي إلى سندي في الحياة زوجي الغالي عبد الرحمن
إلى عزتي وافتخاري وسبب استمرارى ونجاحي إخوتي فؤاد ... مهدية زكريا
إلى من حبهم يجري في عروقي وفؤادي اطفالي الاعزاء: وائل -أمير -ريناد
و إلى صديقة دربي الغاليةكريمة
وأخيرا كل من ساعدني، وكان لا دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة
سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة

حمتوتي نسرين

شكر وعرفان

نتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذ المشرف، الدكتور/ خان أنور
على نصائحه وتوجيهاته ورحابة صدره وتحمله مشقة الإشراف على هذا العمل
والشكر موصول إلى لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة عملنا هذا.
كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة كلية الحقوق جامعة غرداية خاصة
أساتذة الفوج 03 و كل الطاقم الإداري
لكم كل التقدير والامتنان.
وأخيرا لا يفوتنا أن نعبر عن بالغ تحياتنا
إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث.

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾

صدق الله العظيم (النحل: 90)

﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾

صدق الله العظيم (يوسف: 55)

قائمة المختصرات

الاختصار	العبرة
ج . ر . ج . ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية
ق . إ . ج . ج	قانون الإجراءات الجزائية الجزائري
ق . ع . ج	قانون العقوبات الجزائري
ج	الجزء
ص	الصفحة
ع	العدد
مج	المجلد



مقدمة



تعد الوظيفة العمومية العمود الفقري للإدارة العمومية إذ تمثل الاداة الرئيسية لتجسيد السياسات العمومية وتحقيق أهداف الدولة في مختلف المجالات، لذا أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لهذا القطاع سواء من خلال تطوير الإطار التشريعي والتنظيمي الذي يؤطره سعيا لتعزيز كفاءة القطاع العام وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

وقد شهد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال إصلاحات متعاقبة، هدفت أساسا إلى تحسين الأداء الإداري وضمان مبدأ الكفاءة والشفافية في تسيير الموظف العمومي حيث تعتبر من المبادئ الأساسية في التوظيف والتسيير داخل الوظيفة العمومية، وقد كرس المشرع الجزائري هذا ضمنا في الدستور حيث يتم اختيار الموظفين بناء على الكفاءة والجدارة مع خضوعهم لنظام المتابعة والتقييم الدوري لأدائهم ومع إتساع حجم الإدارة وتزايد عدد الموظفين برزت الحاجة إلى إنشاء أجهزة رقابية قادرة على مواكبة هذا التطور وضمان إحترام القوانين والأنظمة المعمول بها، والتي تعرف بمديرية التوظيف العمومي والإصلاح الإداري، وهي هيئة مركزية تعد من أهم الهيئات التنظيمية في الجزائر على المستوى الوطني تعنى بتسيير وتنظيم الوظيفة العمومية وضمان تطبيق التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية خاصة فيما يتعلق برقمنة الإدارة وتحديث طرق تسيير الموارد البشرية وترشيد المناصب المالية، ولتنفيذ رقابة ميدانية أكثر نجاعة على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية، تم تأسيس مفتشية الوظيفة العمومية، والتي تعد ركيزة أساسية في نظام التوظيف بالجزائر، حيث تلعب دورا محوريا في ضمان النزاهة والشفافية في عمليات التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، فهي مكلفة بالسهر على شرعية القرارات الإدارية المتعلقة بالمسار المهني للموظف بدءا من التوظيف إلى غاية إنتهاء العلاقة الوظيفية طبقا للمعايير التنظيمية والقانونية المعمول بها.

تكمن أهمية هذه الدراسة في سياق الوطني والذي يعرف تحولات متسارعة نحو ترسيخ الشفافية داخل الإدارة العمومية خاصة في إطار تطبيق إستراتيجية الإدارة الإلكترونية لتحسين أداء المؤسسات العمومية وذلك من خلال جانبين:

الجانب النظري: حيث أن موضوع مفتشيات الوظيفة العمومية من أهم المواضيع المطروحة في مجال التوظيف العمومي.

الجانب العلمي: يبرز لنا فعالية ونجاعة مفتشيات الوظيفة العمومية في المنظومة الإدارية الجزائية من خلال آليات الرقابة التي تمارسها.

ولقد تم إختيار الموضوع لاسباب موضوعية بسبب مكانة المفتشية العامة للوظيفة العمومية في مجال التوظيف و ذلك من خلال التفصيل في مهامها وصلاحياتها وفقا للرؤية الجديدة التي تلزم باحترام مبدأ المشروعية من جهة، وضمان مسؤولية الإدارة في تلبية احتياجات المواد البشرية ذات الكفاءات ، اما فيما يخص الاسباب الذاتية من أجل توضيح الرؤية للأفراد والمجتمع من خلال تكوين إطار معرفي حول دور مفتشية الوظيفة في مجال التوظيف خاصة اننا ننتمي إلى قطاع التوظيف العمومي.

أما فيما يخص أهداف إختيارنا هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

- التعريف بأجهزة الرقابة غير المركزية في مجال الوظيفة العمومية.

- إبراز التنظيم الهيكلي والبشري لمفتشية الوظيفة العمومية.

-توضيح الرقابي لمفتشية على قرارات التوظيف والترقية كل مراحل المسار المهني للموظفين.

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطار النظري مروراً بمنهج الدراسة، وقوفاً عند أهم ومختلف العصبية التي واجهتنا والتي تمكن الباحث من الاستفادة منها، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون كمنطلقات حقيقية لدراسات أخرى.

الدراسة الأولى:

دراسة محمد شينون، بعنوان: " دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة البليدة 2، المجلد 11 العدد 02، سبتمبر 2020.

والذي تناول كفاءات تنظيم وإجراء مسابقات الدخول إلى الوظيفة العامة في الجزائر وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293 ومهام الرقابة الموكلة لمفتشيات الوظيفة العمومية في هذا نشاط.

الدراسة الثانية:

دراسة معيزة رشيد، بعنوان: "مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز رقابة في القانون الجزائري" مذكرة تخرج لنيل شهادة النظام القانوني للمفتشية العامة للوظيفة العمومية.

حيث تطرق إلى مهام الموكلة لمسيرى المفتشية العامة للوظيفة العمومية، حيث تطرق إلى المهام الموكلة لمسيرى المفتشية العامة للوظيفة العمومية مع التطرق إلى الإصلاح الإداري دون التعمق في هاته المهام.

الدراسة الثالثة:

دراسة بحاج سعيح عبد المولى وسدات ثانيى منصف عماد، بعنوان: دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية في الرقابة على مفتشية الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر لنيل شهادة الماستر في العلوم التسيير، جامعة عين تيموشنت، الموسم الجامعي 2020-2021.

وقد تم دراسة الدور الرقابي في ميدان الوظيفة العمومية وذلك من خلال تكريس مبدأ المساواة والجدارة في الإلتحاق بالوظائف العمومية من جهة والمحافظة على سمعة والمصادقية من جهة أخرى.

أما في موضوع بحثنا تعمقنا في جانب المهام الموكلة لمسيري مفتشية الوظيفة العمومية الرقابية التي تمارس دورا محوريا في مراقبة مدى التزام الإدارة بالأنظمة والقوانين المعمول بها خاصة في مجال التوظيف والإلمام بجميع عناصر الإجابة على إشكالية الموضوع، إرتأينا إعتداد خطة عمل قسمت إلى فصلين، يتعلق الفصل الأول بالإطار المفاهيمي لمفتشية الوظيفة العمومية حيث درسنا في المبحث الأول ماهية مفتشية الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية.

أما بخصوص الفصل الثاني إعتدنا فيه بمبحثين، تناولنا في المبحث الأول آليات الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية، أما في المبحث الثاني تناولنا تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية.

والإلمام بجميع عناصر الإجابة على إشكالية الموضوع، إرتأينا إعتداد خطة عمل قسمت إلى فصلين، يتعلق الفصل الأول بالإطار المفاهيمي لمفتشية الوظيفة العمومية حيث درسنا في المبحث الأول ماهية مفتشية الوظيفة العمومية، وفي المبحث الثاني الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية.

أما بخصوص الفصل الثاني إعتمدنا فيه مبحثين، تناولنا في المبحث الأول آليات الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية، أما في المبحث الثاني تناولنا تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لمفتشية الوظيفة

العمومية

تمهيد:

أنشأت مفتشية الوظيفة العمومي على مستوى كل ولاية من أجل تخفيف العبء عن مديرية الوظيفة العمومية وتحقيقا للامركزية الإدارية ولمتابعة السير الحسن لأعمال الإدارة فيما يخص القرارات المتخذة في شأن موظفيها ومراقبة مشروعية هذه القرارات حيث تلعب مفتشية الوظيفة العمومية دورا أساسيا في ضمان احترام القوانين والتنظيمات التي تحكم الوظيفة العمومية، حيث تعمل على مراقبة مدى التزام الإدارات العمومية بالقوانين، والتحقق من تطبيقها على النحو الصحيح. ومنذ استقلال الجزائر، عرفت هذه المفتشية تطورات هامة سواء على المستوى التنظيمي أو من حيث المهام المسندة إليها، ما جعلها أحد الركائز الأساسية في ضبط وتنظيم الوظيفة العمومية.

إن تحقيق الاستقرار الإداري وتطوير الأداء الحكومي يستدعي وجود جهاز رقابي فعال قادر على التصدي للمخالفات وضمان احترام مبادئ النزاهة والشفافية داخل الوظيفة العمومية. وقد ساهمت الإصلاحات القانونية المتعاقبة في تعزيز مكانة مفتشية الوظيفة العمومية وتوسيع اختصاصاتها بما يسمح لها بتأدية دورها الرقابي بكفاءة أكبر.

يتناول هذا الفصل الإطار المفاهيمي لمفتشية الوظيفة العمومية، حيث سيتم التطرق إلى ماهية المفتشية من خلال تعريفها، نشأتها وتطورها، بالإضافة إلى توضيح الهيكل التنظيمي لها، وذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية مفتشية الوظيفة العمومية، والذي يتضمن دراسة مفهومها وتطورها عبر المراحل المختلفة.

المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية، من خلال التعرف على الأجهزة المكونة لها، ومهامها الأساسية في الرقابة والتسيير الإداري.

ومن خلال دراسة هذه الجوانب، سيتم تسليط الضوء على مدى فعالية المفتشية في تحقيق أهدافها، مع تقديم تحليل نقدي للآليات التي تعتمد عليها في أداء مهامها الرقابية.

المبحث الأول: ماهية مفتشية الوظيفة العمومية

تُعد مفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر من بين أبرز الهيئات الرقابية التي ظهرت كضرورة حتمية لمراقبة الإدارة العمومية في مسار التحول والتحديث الذي عرفته منذ بداية الألفية الثالثة، خاصة بعد سلسلة الإصلاحات التي مست هياكل الدولة وأدوات تسيير الموارد البشرية. وقد أنشئت هذه الهيئة استجابة لحاجة ملحة إلى إرساء قواعد الشفافية، الانضباط الإداري، والمساواة في تسيير شؤون الموظفين، كركائز أساسية لتحقيق حكومة فعالة.¹

تُعرف مفتشية الوظيفة العمومية بأنها جهاز رقابي إداري يتولى مراقبة مدى التزام مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية بالقوانين والتنظيمات التي تحكم تسيير الوظيفة العامة، وعلى رأسها الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006²، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ويمثل هذا النص القانوني المرجع الأساسي الذي ينظم العلاقة التعاقدية والقانونية بين الموظف والإدارة، ويحدد بدقة الحقوق والواجبات، بالإضافة إلى إجراءات التوظيف، الترقية، التقييم، والتأديب.³

وتعرف المفتشية بأنها هيئة رقابية وإدارية تعمل على ضمان تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية داخل المؤسسات العمومية. تشمل مهامها الرقابة التقييم، والتحقيق في مختلف التجاوزات الإدارية التي قد تحدث.

وكمفهوم إداري: تمثل المفتشية جزءاً من النظام الإداري الهادف إلى تحسين جودة الخدمات العامة.

تؤدي المفتشية دوراً حاسماً في مراقبة شرعية الإجراءات الإدارية الخاصة بتوظيف الموظفين العموميين وتسيير مسارهم المهني، وذلك من خلال متابعة دقيقة للملفات الإدارية،

¹ نادية زموري، الرقابة الإدارية في الجزائر، دار الهدى، الجزائر، ط 2020، ص 44.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ جميلة قندود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان-الجزائر، ط 2021، ص 21.

والتأكد من مدى احترام المعايير القانونية في التعيينات والترقيات والعقوبات، وهو ما يضمن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين. كما تسهر على أن تُمارس السلطة التقديرية للإدارة في حدود ما يسمح به القانون، دون تعسف أو تمييز.¹

من جهة أخرى، تلعب مفتشية الوظيفة العمومية دوراً توجيهياً إلى جانب دورها الرقابي، حيث تقوم بإعداد تقارير دورية تتضمن ملاحظاتها ومقترحاتها، وتقدم توصيات تهدف إلى تحسين تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسات العمومية. كما تعمل على مرافقة الإدارة في التكيف مع التحولات القانونية والتنظيمية المتسارعة، مما يُكسبها بعداً استراتيجياً في بناء إدارة حديثة، تتماشى مع متطلبات التنمية الوطنية.²

إن الطابع المزدوج الذي يميز هذه الهيئة - من خلال الجمع بين الرقابة والتوجيه - يجعل منها أداة فعالة لضمان الشفافية، وضبط الانحرافات المحتملة، وتعزيز ثقافة المساءلة داخل الجهاز الإداري. وبذلك، لا تقتصر وظيفة المفتشية على مجرد المعاينة والمحاسبة، بل تمتد إلى إرساء أسس ثقافة إدارية قائمة على احترام القانون، وترقية الكفاءة، وتحقيق جودة الخدمة العمومية.³

وعليه، فإن أهمية مفتشية الوظيفة العمومية تتجاوز الجانب الإجرائي البحت لتتلمس البُعد القيمي والمؤسسي في مسار تحديث الإدارة الجزائرية، باعتبارها فاعلاً أساسياً في ضبط العلاقة بين الإدارة والمواطن، وتحقيق التوازن بين سلطة الدولة وحقوق الأفراد في الالتحاق بوظائفها.

¹ عبد القادر بوشناق، مبادئ الرقابة الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019، ص 68.

² جميلة قدودو، المرجع السابق، ص 25.

³ نادية زموري، المرجع السابق، ص 48.

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مفتشية الوظيفة العمومية

سنتناول في هذا المطلب التعريف بمفتشية الوظيفة العمومية وكذا التطور التشريعي لها من خلال استعراض لنشأتها والمراسيم المنشأة والمنظمة لها ولكن قبل الخوض في تعريف مفتشية الوظيفة العمومية لابد من التعرّيج على الهيكل الرئيس أو الهيئة المركزية المتمثلة في مديرية الوظيفة العمومية .

لقد جاء في المادة 56 من الأمر رقم 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي العام للموظف العام "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة "وقد أنشئت المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم 526/62 المؤرخ في 18/09/1962.²

وشهدت منذ نشأتها تذبذبا من حيث سلطة الوصاية التابعة لها وهي حاليا³ تحت سلطه الوزير الأول بموجب المرسوم التنفيذي رقم 193/14⁴ المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

تتشكل المديرية العامة للوظيفة العمومية من:

❖ **المفتشية العامة للمديرية :** والتي تعد جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق الخاصة بتنظيم هياكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارات العمومية وسيرها، وكذا عمل السلطات العمومية في مجال الإصلاح رقم الإداري، ولقد نص المرسوم التنفيذي 21/15 المؤرخ في 01/02/2015⁵ على صلاحياتها.

¹ تتعلق المادة 56 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، بالهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

² المرسوم رقم 526-62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، المتعلق بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³ جميلة قدود، المرجع السابق، ص 21.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 يوليو 2014 يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في الجزائر.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 15-21 المؤرخ في 1 فبراير 2015 يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها.

❖ المديريات: وهي سبع "07" مديريات:

1. مديرية التطبيق والتدقيق.

2. مديرية ضبط تعداد المستخدمين وتثمين الموارد البشرية.

3. مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية.

4. مديرية تنظيم الهياكل الإدارية.

5. مديرية العصرية والتطوير الإداري.

6. مديرية الإعلام الآلي.

7. مديرية إدارة الوسائل.¹

أولاً: دور مفتشية الوظيفة العمومية:

تضطلع مفتشية الوظيفة العمومية بدور أساسي في الرقابة والتفتيش الإداري، حيث تعمل على متابعة عمليات التوظيف داخل الإدارات العمومية، لضمان احترام القوانين النازمة للمسار المهني للموظفين العموميين. كما تقوم بمراقبة مدى الالتزام بمعايير الاستحقاق، الشفافية، والكفاءة في عمليات التوظيف والترقية، وذلك للحفاظ على مبدأ المساواة بين جميع المتقدمين لشغل الوظائف العامة.

إضافةً إلى ذلك، تساهم المفتشية في مكافحة التجاوزات الإدارية من خلال التدقيق المستمر في ممارسات المؤسسات العمومية ومدى توافقها مع الإطار القانوني المنظم للوظيفة العامة. كما تقوم المفتشية بإعداد تقارير دورية حول سير الموارد البشرية، وتقديم اقتراحات للإصلاحات التي تهدف إلى تحسين فعالية الأداء الوظيفي وضمان الامتثال الصارم للقوانين.²

¹ الأمر رقم 06-03 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 يوليو 2006.

² فاطمة بن عيسى، "النظام القانوني المفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجزائر، 2022، ص35.

ثانيا: الأسس القانونية لمفتشية الوظيفة العمومية:

تستند مفتشية الوظيفة العمومية في ممارسة صلاحياتها إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، الذي يحدد القواعد العامة التي تنظم علاقة الموظف بالدولة، وآليات التوظيف، الترقية، التأديب، وإنهاء الخدمة.

كما تدعمها عدة مراسيم تنفيذية تحدد تفاصيل مهامها، طرق عملها، وصلاحياتها في المراقبة والتفتيش داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

وقد جاءت هذه الأحكام القانونية استجابةً للحاجة إلى تعزيز الرقابة الإدارية وتحقيق الانضباط الوظيفي، لا سيما في ظل الإصلاحات التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية خلال العقود الأخيرة. حيث تم تعزيز أدوار المفتشية لمواكبة التطورات الحديثة في التسيير الإداري وتحقيق جودة الأداء داخل الإدارات العمومية.²

ثالثا: التطور التاريخي لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر:

شهدت مفتشية الوظيفة العمومية عدة تطورات منذ الاستقلال، حيث كانت في البداية تقتصر على الرقابة الشكلية، ثم تطورت لتشمل تحليل الأداء الإداري واقتراح الإصلاحات اللازمة. ومن خلال التعديلات التشريعية المتعاقبة، تم تعزيز سلطتها لضمان رقابة أكثر فعالية على تسيير الموارد البشرية في القطاع العمومي.

بعد استقلال الجزائر، تميز النظام الإداري بمركزية مطلقة نتيجة لعدم الاستقرار في البلاد في ذلك الوقت. وكان الوضع مماثلا في قطاع الوظيفة العمومية.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2006). الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، ص 30-4.

² مراد بوطبة، "نظام الموظفين في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2018. ص 75.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية وأفاقها في الجزائر في ظل العولمة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، بحث للحصول على درجة الدكتوراه تخصص الإدارة والمالية العامة، 2005، ص 85.

ولكن بعد الإصلاح الهام الذي شهده قطاع الوظيفة العمومية في مبادئه وأسسها، والذي تجسد في القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 133/66 في 02 جوان 1966¹، ثم تحقيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية. وهذا أدى إلى فتح أبواب التوظيف لجميع المواطنين، مما أدى بدوره إلى زيادة عدد الموظفين والأعوان العموميين، وأصبح من الصعب، إن لم نقل مستحيلاً، التحكم الفعال في قطاع الوظيفة العمومية على المستوى المركزي².

وعليه وقصد التحكم الأمثل في قطاع الوظيفة العمومية باعتباره كيان يؤثر ويتأثر بالمحيط الذي يعيش فيه، تم بموجب المرسوم رقم 104/76 المؤرخ في 10 جوان 1976 إنشاء مصالح خارجية محليه للتوظيف العمومي سميت بمفتشية الوظيفة العمومية³.

مع الإشارة إلى أنه تم ذكر مفتشية الوظيفة العمومية لأول مرة في المادة الأولى من المرسوم رقم 352/64 المؤرخ في 21 ديسمبر 1964 والمتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية⁴.

إن أول مرسوم استحدث مفتشية الوظيفة العمومية كان المرسوم التنفيذي رقم 76/104 المؤرخ في 15 جوان 1976 الذي وضع حجر الأساس لها حيث نص في مادته الثانية⁵:

"وتحدث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العمومية تكلف بتنفيذ بعض اختصاصات وزارة الداخلية في ميدان الوظيفة العمومية."

¹ الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 2 جوان 1966 هو التشريع الذي وضع أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في الجزائر المستقلة.

² جميلة قندو، المرجع السابق، ص 23.

³ المرسوم رقم 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976 يتعلق بالتفتيشات العامة للوظيفة العمومية في الجزائر.

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 104، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1964.

⁵ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1976.

والذي ألغي بموجب المرسوم رقم 104¹/76 وجاء بفكرة الرقابة السابقة ولكن مع التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية والازدياد المطرد للموظفين وتوسع مجال الإدارة وهو يعتبر أول مرسوم قد فعل وأنشأ صراحة مفتشية للوظيفة العمومية على مستوى كل ولاية رغم أنه ذكرت المفتشية في مراسيم سابقة كالمرسوم رقم 42/71 المؤرخ في 27 جانفي 1971² ولمرونة أكثر وللابتعاد عن العرقلة والبيروقراطية فقد ألغيت هذه الرقابة بموجب المرسوم رقم 125/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995³ فهذا المرسوم يعد بمثابة نقطة التحول من الرقابة السابقة إلى الرقابة اللاحقة حيث نص في مادته 04 على مهام رئيس المفتشية: "يمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة".⁴

ثم جاء بعده المرسوم رقم 112/98 المؤرخ في 06 أفريل 2006⁵ والمتعلق بمفتشية الوظيفة العمومية والذي أدرج مفتشيات الوظيفة العمومية تحت وصاية المديرية العامة للوظيفة العمومية والموضوعة بدورها تحت سلطه الوزير الأول كما نجد أيضا المرسوم التنفيذي رقم 238/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009⁶ المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: من سبتمبر 1962 إلى غاية جويلية 1995

شهدت الجزائر منذ استقلالها عام 1962 عدة إصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تم إنشاء أجهزة رقابية لضمان حسن سير الإدارة العمومية. وفي هذا الإطار، جاءت

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في العدد 48 بتاريخ 15 جوان 1976.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 5 فبراير 1971.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 مايو 1995

⁴ جميلة قودو، المرجع السابق، ص 124.

⁵ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 ماي 1998.

⁶ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، ص 6.

مفتشية الوظيفة العمومية كهيئة رقابية تهدف إلى متابعة تطبيق التشريعات المتعلقة بالتوظيف في المؤسسات العمومية.

منذ نشأتها، ركزت المفتشية على مراقبة مدى احترام القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، حيث كان الهدف الرئيسي هو تنظيم الإدارة وضمان الشفافية في عمليات التوظيف. وقد مر هذا الجهاز بعدة تطورات من حيث الهيكله والاختصاصات وفقاً لمتطلبات المرحلة.¹

كما سعت الدولة الجزائرية خلال هذه الفترة إلى تعزيز الإطار المؤسسي للوظيفة العمومية من خلال إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد مهام وهيكله مفتشية الوظيفة العمومية. وقد تم ذلك تماشياً مع التوجه العام الرامي إلى ترسيخ وتكريس مبادئ المساواة والعدالة في التوظيف.

وبرزت خلال هذه المرحلة الحاجة الملحة إلى وجود جهاز رقابي يتمتع بالاستقلالية والفعالية في أداء مهامه مما أدى إلى توسيع صلاحيات المفتشية تدريجياً، لتشمل الرقابة المسبقة واللاحقة، وكذا تقديم الاستشارات القانونية للإدارات العمومية فيما يخص تسيير الموارد البشرية.

وقد عرفت هذه المرحلة الأولى من تطور مفتشية الوظيفة العمومية تدخلات تنظيمية متكررة، منها صدور مراسيم تنظيمية حددت الإطار العام لعمل المفتشية ومجالات تدخلها، مثل المرسوم رقم 71/42 المؤرخ في 27 جانفي 1971²، الذي جاء لتنظيم عمليات التوظيف على المستوى المركزي والمحلي، مما منح المفتشية دوراً استشارياً وتنظيماً في آن واحد. كما ساهم هذا النص القانوني في تقنين العلاقة بين المفتشية وباقي المؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما سمح بإرساء مبادئ الشفافية والانضباط الإداري.

¹ سميحة لعقابي، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2008-2009، ص 30

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 2 فيفري 1971.

كما شكل صدور المرسوم رقم 76/104 المؤرخ في 15 جوان 1976¹ نقطة تحول بارزة في مسار هذه الهيئة، حيث تم بموجبه إعادة تنظيم المفتشية وتوسيع صلاحياتها بشكل كبير، لا سيما فيما يخص الرقابة على تسيير الموارد البشرية وتطبيق النصوص القانونية ذات الصلة بالوظيفة العمومية. وقد أكدت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن المفتشية تمارس مهام الرقابة البعدية لقانونية قرارات التوظيف والترقية والتأديب، مما ساعد على بسط نوع من الرقابة القانونية المنهجية التي تهدف إلى تحسين أداء الإدارة العمومية وضمان احترام التشريع الساري.

الفرع الثاني: من جويلية 1995 إلى الآن

مع تطور التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، تم تعزيز دور مفتشية الوظيفة العمومية من خلال إصلاحات قانونية، لا سيما مع صدور القانون رقم 95-02 المتعلق بوضعية الموظفين العموميين.²

وقد شملت هذه الإصلاحات تحسين آليات الرقابة على الإدارات العمومية وضبط عمليات التوظيف وفقاً لمبادئ الشفافية والمساواة.

في عام 2006، صدر الأمر رقم 06-03³ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي حدد بشكل دقيق صلاحيات المفتشية العامة للوظيفة العمومية، حيث أصبحت الهيئة المسؤولة عن مراقبة مدى احترام المؤسسات العمومية للأحكام القانونية المتعلقة بالتوظيف وتسيير الموارد البشرية.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1976.

² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006، ص3.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

وقد أفضت هذه الإصلاحات إلى تعزيز الطابع الاستراتيجي لمهام المفتشية، حيث لم يعد دورها يقتصر على الرقابة البعدية أو التحقق من مدى الالتزام بالتشريعات فحسب بل امتد ليشمل أيضاً الوظائف الاستشارية والتوجيهية للإدارات العمومية.

كما ساهم تطور المنظومة القانونية والتنظيمية في تحويل المفتشية إلى أداة فعالة لتقييم الأداء الإداري والوظيفي من خلال عمليات التفتيش والتدقيق والتقييم الدوري للممارسات الإدارية.

وفي ظل السياق الراهن ومع إدماج تكنولوجيا المعلومات والرقمنة أصبحت المفتشية تلعب دوراً محورياً في تحديث الإدارة العمومية والنجاعة في تسيير الموارد البشرية.

وقد تركزت أهمية المفتشية أكثر مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995¹، الذي نظم المفتشية العامة للوظيفة العمومية وأوضح صلاحياتها في مرافقة الإدارات العمومية، ومراقبة مطابقة الإجراءات القانونية في مختلف مراحل تسيير الموظفين، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف، الترقية، الحركة، والعقوبات التأديبية. كما نص على خضوع إدارات الدولة والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لرقابة المفتشية، بما يضمن توحيد المعايير الإدارية وتحقيق التنسيق بين مختلف الهيئات.

وفي السياق نفسه، جاء المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998²، ليكرس مهام المفتشيات المحلية للوظيفة العمومية عبر الولايات، مما سمح بتوسيع شبكة الرقابة وتكثيف المتابعة الإدارية على المستوى المحلي.

وقد نصت المادة الرابعة منه على أن رئيس المفتشية الولائية يمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية، وهو ما ساهم في ترسيخ اللامركزية في العمل الرقابي وتحقيق مزيد من الفعالية والنجاعة في مراقبة تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسات العمومية.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 مايو 1991.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1998.

المطلب الثاني: مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية والجهة الوصية عليها

في سبيل التعرف على مفتشية الوظيفة العمومية أكثر سنتطرق في مطلبنا هذا إلى خصائصها في الفرع الأول وسنتعرف في الفرع الثاني على الجهة الوصية عليها بما أنها هيكل لا مركزيا.

الفرع الأول: مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية

تُعرف مفتشية الوظيفة العمومية بأنها هيئة رقابية إدارية مكلفة بمتابعة تنفيذ التشريعات المنظمة للوظيفة العامة، وضمان احترام القوانين والإجراءات المتعلقة بالتوظيف والتسيير الإداري.¹

كما تلعب دوراً محورياً في تحقيق الحكومة الرشيدة داخل المؤسسات العمومية من خلال متابعة الامتثال للمعايير القانونية والشفافية في الإدارة.

جاءت مفتشيات الوظيفة العمومي لضمان شرعية ومشروعية القرارات المسيرة للحياة المهنية للموظف على الصعيد المحلي فهي تعد أداه لتسيير وإدارة شؤون الموظفين على الوجه المحدد قانونا.

1. توجد على مستوى 58 ولاية مفتشية للوظيفة العمومية للقيام بعمل المناط بها على أكمل وجه.²

2. لا تتمتع بالشخصية المعنوية ولا بالاستقلال المالي فهي هيئات غير مركزية تابعة لمديرية الوظيفة العمومية.

3. هي همزة وصل بين المؤسسات والإدارات العمومية ومديرية الوظيفة العمومية ويتجسد ذلك في مطابقة القرارات الصادرة عن المؤسسات العمومية للقوانين والتنظيمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموضوعة تحت سلطه الوزير.

¹ جميلة قنودو، المرجع السابق، ص 21.

² شفرور لبنى، "النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر"، الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة محمد الشريف مساعدي - سوق أهراس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص 54.

4. هي ملمة بكل القوانين التي تخص الحياة المهنية للموظفين بحيث تقوم بتوزيع البرامج الإعلامية الموجهة لمسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.

5. تعد جزءا وممثلا للإدارة المركزية (المديرية العامة للإصلاح الإداري) على المستوى المحل.¹

6. ليس لها هيكل تنظيمي خاص بها بل يضبط تنظيمها وتحديد قائمة مستخدميها قرار وازري مشترك بين الوزير المكلف بالميزانية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: الجهة الوصية عليها

تخضع مفتشية الوظيفة العمومية لوصاية المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهي الهيئة المسؤولة عن تنفيذ السياسات العامة في مجال التوظيف وإدارة الموارد البشرية في القطاع العمومي. وتعمل المفتشية بتنسيق مع مختلف الهيئات الرقابية الأخرى لضمان تطبيق الأحكام القانونية ذات الصلة.

إن الرقابة هي ضمان لشرعية تصرفات الإدارة من أنها تتم وفق القواعد والأحكام المنصوص عليها في القانون والتنظيم المعمول بهما لذا وجب أن تكون جهة المراقبة مستقلة عن الجهة المراقبة حتى تمارس رقابتها في حيادية تامة.

ولهذا فقد أدرج المشرع الجزائري في المادة الأولى من المرسوم رقم 112/98² مفتشية الوظيفة العمومية تحت وصاية المديرية العامة للوظيفة العمومية هذه الأخيرة التي تعد هيكلًا مركزيًا للوظيفة العمومية وإدارة دائمة للدولة فهي عبارة عن جهاز إداري لتسيير شؤون الدولة ولعل ذلك في رأينا يعود إلى الارتباط الوثيق والمباشر للصلاحيات التي منحتها لها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي بالبرنامج الحكومي المسطر ولحاجة هذه الأخيرة الرجوع إلى ذلك

¹ مداني زينب، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة زيان عاشور - الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2022، ص 41-42.

² المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية.

جهاز كلما دعت الضرورة في العديد من القضايا التي تهم الموظفين كالمفاوضات مع النقابات العمالية التي تدور حول العديد من القضايا نذكر منها كمثال القوانين الأساسية الخاصة بكل القطاع فتشارك فيه ممثلة للقطاع الوظيفي.¹

وتجدر الإشارة هنا أن مفتشيات الوظيفة العمومية كانت سابقا تابعة للأمانة العامة للولاية هذا ما نصت عليه المادة 9 من المرسوم رقم 545/83² المؤرخ في 24/9/1983 المتضمن تشكيل وتنظيم وسير المجالس التنفيذية الولائية في الجريدة الرسمية عدد 40 بنصها: تتكون الكتابة العامة للولاية من المصالح المشتركة الآتية:

1. المصالح المركزية للبريد.
2. مصلحة الأملاك العقارية وحظيرة السيارات التابعة للولاية والمجلس التنفيذي
3. مصلحة الوثائق والمحفوظات³ وتشتمل زيادة على ذلك ما يأتي: " مصلحة المجاهدين، مصلحة المواصلات الوطنية، مصلحة الحماية المدنية، وتلحق مفتشية الوظيفة العمومية بالكتابة العامة أيضا.

¹ رشيد معيزة، مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز للرقابة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2014، ص16.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.

³ رشيد معيزة، المرجع السابق، ص18-19.

المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية

تتكون مفتشية الوظيفة العمومية من عدة هياكل تنظيمية على المستويات المركزية والمحلية، حيث تتوزع بين المديريات العامة والمفتشيات الجهوية لضمان تغطية شاملة لجميع القطاعات الإدارية. وتعمل هذه الهياكل بتنسيق وثيق مع الوزارات المختلفة لضمان تنفيذ السياسات العمومية بفعالية.

طبقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 112/98¹ فإنه يسير مفتشية الوظيفة العمومية رئيس مفتشية يساعده في ممارسة مهامه من واحد إلى ثلاثة رؤساء مفتشيات مساعدين وعملا بأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 28/92² والمؤرخ في 20 جانفي 1922 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية التي تنص على: "تعد أسلاك خاصة بالمديرية العامة للتوظيف العمومية الأسلاك الآتي ذكرها:

■ سلك مفتشي الوظيفة العمومية.

■ سلك مراقبي الوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مفتشية الوظيفة العمومية لا تنقسم إلى تنظيم هيكلي خاص بها على غرار بقيه المصالح غير الممركزة المتواجدة على مستوى الولاية بل يضبط تنظيمها وتحديد قائمه مستخدميها قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالميزانية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولهذا نجد اختلاف بين مفتشيات الوظيفة العمومية على مستوى كل ولاية فالمادة 12³ من نفس المرسوم نصت على " يضبط تنظيم كل مفتشية للوظيفة العمومية

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادر في 12 أبريل 1998.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 28-92 المؤرخ في 9 يناير 1992، والذي يحدد كفايات تنظيم التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين.

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 28-92 المؤرخ في 9 يناير 1992، والمتعلق بكفايات تنظيم التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين.

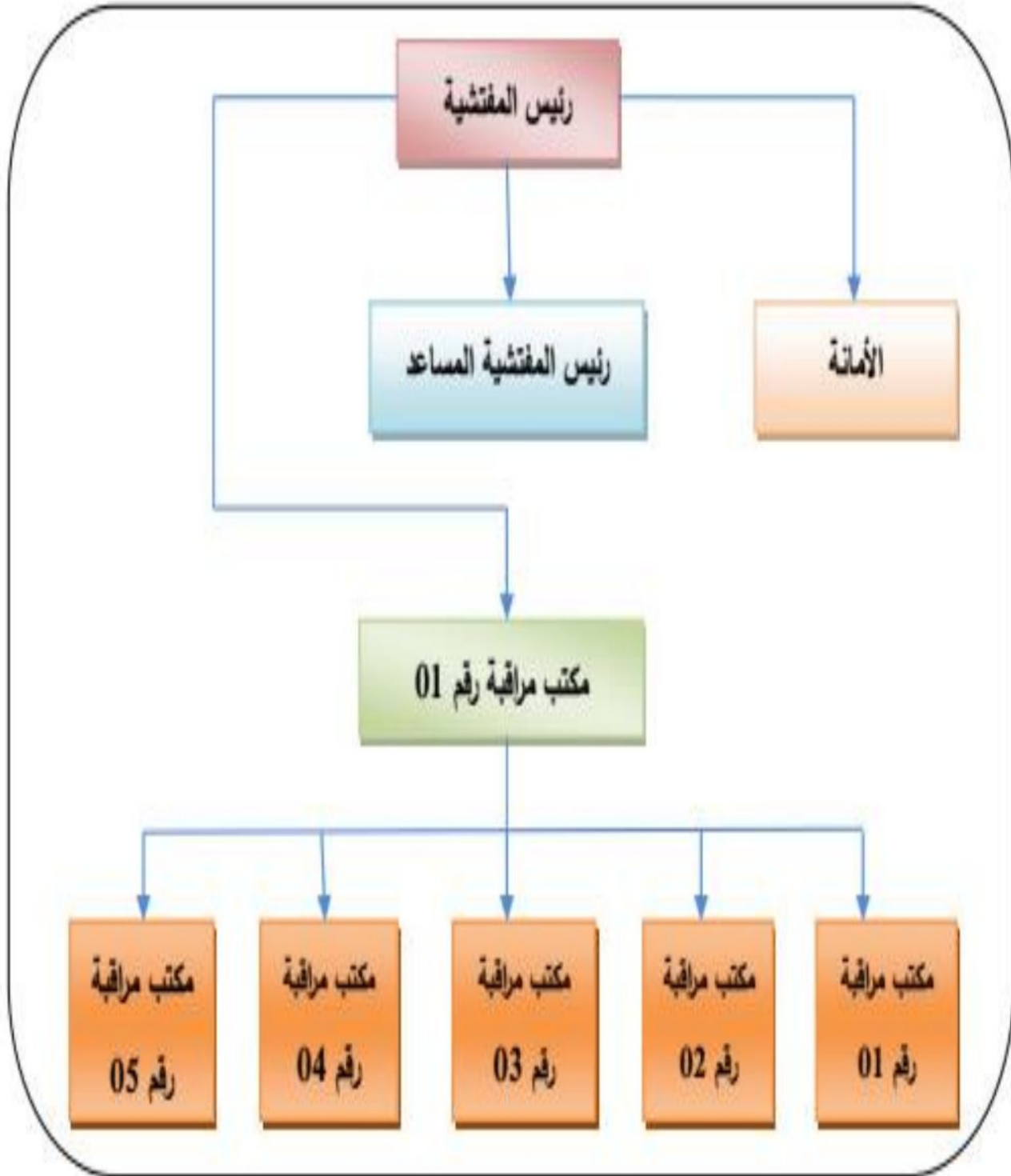
والشكلين المواليين يوضحان ذلك:

```

graph TD
    A[رئيس المفتشية] --> B[رئيس المفتشية المساعد]
    A --> C[الامانة]
    A --> D[مكتب الرقابة 01]
    A --> E[مكتب الرقابة 01]
    B --> F[رئيس قطاع]
    C --> G[الاعلام الي]
  
```

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات مقدمة من المؤسسة

الشكل رقم 02: يوضح الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تمنراست



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مذكرة عقباوي حبسة، مفتشية الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر 1، 2018، ص53.

المطلب الأول: سلك مفتشي الوظيفة العمومية

يضم سلك مفتشي الوظيفة العمومية على المستوى المحلي منصب رئيس مفتشية ورئيس مفتشية مساعد.

الفرع الأول: تعيين مفتشي الوظيفة العمومية

يتم تعيين مفتشي الوظيفة العمومية وفق شروط محددة يحددها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث يشترط في المترشح لهذا المنصب توفر مستوى تعليمي معين وخبرة مهنية ذات صلة.

أولاً: التعيين رئيس المفتشية

عملاً بأحكام المادة 05¹ من المرسوم رقم 112/98 فإنه يعين رئيس المفتشية بقرار من الوزير المكلف بالوظيف العمومي من بين الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على رتبة معادلة والذين لهم خمس 05 سنوات أقدمية بهذه الصفة والحائزين على شهادة التعليم العالي المحصل عليها بعد ثمانية سداسيات من الدراسة على الأقل.

يتلقى رئيس المفتشية تفويضاً بالإمضاء بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية². يعتبر منصب رئيس المفتشية منصباً عالياً حسب نص المادة 8 من المرسوم رقم 112/98. بالإضافة إلى ذلك يُشترط في رئيس مفتشية الوظيفة العمومية التمتع بكفاءة مهنية عالية، وسجل وظيفي يُثبت قدرته على الإشراف والتسيير نظراً لحساسية المهام الموكلة إليه لا سيما في مجال الرقابة الإدارية والتدقيق في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية. ويُعد هذا المنصب من المناصب العليا التي تتطلب مستوى عالٍ من المسؤولية لما له من دور محوري في السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية.

¹ المادة 5 والمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية في الجزائر..

² المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 98/112، المرجع السابق.

كما يُشرف رئيس المفتشية على إعداد تقارير التقييم والمتابعة الخاصة بالمؤسسات التي تخضع لمراقبة المفتشية ويقدم اقتراحات للمديرية العامة للوظيفة العمومية لتحسين آليات التسيير وتطوير أداء الموارد البشرية.

الفرع الثاني: المهام الموكلة لمفتشي الوظيفة العمومية

تتمثل مهام مفتشي الوظيفة العمومية في مراقبة مدى احترام القوانين المنظمة للتوظيف، وإعداد التقارير الدورية حول سير الموارد البشرية في الإدارات العمومية، إضافةً إلى اقتراح التعديلات اللازمة لتحسين الأداء الإداري.

لقد فصلت في مهام رئيس المفتشية المراسيم المتعاقبة للمفتشية بحيث أضافت بعض المراسيم مهام كالمرسوم رقم 104/76 الذي عزز الرقابة السابقة لرئيس المفتشية فيما جاء المرسوم رقم 125/95¹ الذي ألغى الرقابة السابقة وحصرها في الرقابة اللاحقة، فيما فصل المرسوم رقم 112/98² في مهام رئيس المفتشية والتي سنوردها فيما يلي:

أولاً: في مجال تسيير الموارد البشرية:

1. يسهر رئيس المفتشية بالوظيفة العمومية على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية.

2. يسهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية.

3. يضبط بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية طبقاً للتنظيم المعمول به المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسات والإدارات العمومية ويتابع تنفيذها.

4. يمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقاً للإجراءات المقررة.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للوظيفة العمومية.

² المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية في الجزائر.

5. يكلف بمراجعة أي قرار تسيير فردي للحياة المهنية يراه غير مطابق للتنظيم المعمول به.
6. يساعد مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في معالجة القضايا المتنازعة المتعلقة بالوضعية الإدارية للموظفين والأعوان العموميين للدولة.
7. يقوم بأية مراقبة تسيير للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به.
8. يتولى بالاتصال مع المصالح المعنية تقييم التدابير المقررة في مجال تسيير الموارد البشرية.
9. يتابع تطور أعداد الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية ويقترح أي تدبير لضبط الوتيرة المرتبطة بذلك.¹
10. يجمع كل المعلومات ويستغلها لإعداد إحصائيات ترتبط بالتشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية.
11. يساهم في حدود صلاحياته في الوقاية من خلافات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية وفي تسويتها.
12. يقدم كل المساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية في تحضير المسابقات والامتحانات والاختبارات في المؤسسات والإدارات العمومية وفي تنظيمها وإجرائها².
13. يمثل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجالس إدارة المؤسسات العمومية المحلية ذات الطابع الإداري أو في مجالس توجيهها.
14. ينظم وينشط ويوزع أي برنامج إعلامي موجه لمسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.
15. يقدم تقريرا دوريا للسلطة المكلفة بالوظيف العمومي عن أعمال المفتشية ويقيم نتائجها.

¹ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 112/98، المرجع السابق.

² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية.

16. يقترح اي تدبير كفيل بتحسين سير مفتشية الوظيفة العمومية وكيفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.
17. منح شهادات المعادلة وهي وثيقة إدارية يتم طلبها من طرف حامل الشهادة والمؤهل العلمي من المصالح المركزية أو المحلية التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تمكن حامل الشهادة معرفه بدقة الرتب أو المناصب التي يمكنه الالتحاق بها في الوظيفة العمومية تمنح على مستوى المفتشية بعد إيداع ملف من طرف طالب الشهادة المعني¹.

ثالثا: في مجال الإصلاح الإداري:

1. يدرس بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية ويقترح الإجراءات الضرورية للتحسين المستمر لنوعية خدمات المرافق العمومية لتبسيط العلاقات بين الإدارة والمواطنين.
2. تخفيف المساعي والإجراءات الإدارية والتكفل باحتياجات المستعملين
3. دراسة وتقييم بالاشتراك مع المسؤولين المعنيين سير المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية.
4. يقترح على الإدارة المركزية كل الإجراءات التي ترمي إلى تحقيق النجاعة في الإدارة العمومية.
5. يقترح كل إجراء يهدف إلى ضبط المقاييس وتبسيط الإجراءات الإدارية.
6. يتأكد من تطبيق الإجراءات التي تسعى إلى تطوير العلاقة بين الإدارة والمواطن.
7. يسهر على تحسين شروط استقبال المواطنين وإعلامهم وتوجيههم.
8. يقترح كل إجراء يسمح بإقامة مصالح متعددة الصلاحيات في خدمة الجمهور.
9. يجمع كل المعلومات التي تساعد على تجديد وعصرنة الإدارة العمومية.²

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1998.

² عبد الحكيم سواكر، ما يجب أن تعرفه عن مفتشية الوظيفة العمومية، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد 20، 2020، ص 45.

المطلب الثاني: سلك مراقبي الوظيفة العمومية

طبقا للمادة 31 من المرسوم رقم 28/92¹ المؤرخ في 20 جانفي 1992 فإنه: يضم سلك المراقبين رتبتين:

▪ رتبة المراقب.

▪ رتبة عون المراقبة.

كما نصت المادة 17 من المرسوم رقم 238/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة "يضم سلك مراقبي الوظيفة العمومية ثلاثة رتب²:

✓ رتبة عون رقابة للوظيفة العمومية وهي في طريق الزوال.

✓ رتبة مراقب الوظيفة العمومية.

✓ رتبة مراقب رئيسي للوظيفة العمومية.

وطبقا للمادة 7 من ذات المرسوم فإنه يتم التوظيف والترقية في أسلاك المراقبين ومفتشي الوظيفة العمومية من بين المترشحين الحائزين شهادات في الاختصاصات الآتية:

✓ العلوم القانونية والإدارية.

✓ علوم التسيير تخصص: "تسيير الموارد البشرية / مناجمت عمومي".

¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 92-28 المؤرخ في 20 جانفي 1992، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

² المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 22 يوليو 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تعيين مراقبي الوظيفة العمومية¹

يتم تعيين مراقبي الوظيفة العمومية وفقاً لمعايير محددة، حيث يخضع المترشحون لتكوين متخصص يؤهلهم لممارسة مهامهم الرقابية داخل المؤسسات العمومية.

أولاً: يوظف المراقبون:

1. عن طريق الامتحان المهني أعوان الرقابة الذين لهم أقدمية خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2. عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من بين معاونين الإداريين الذين لهم أقدمية خمس سنوات بهذه الصفة.

3. على سبيل الاختيار و في حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها من بين أعوان رقابة الوظيفة العمومية الذين يثبتون أقدمية عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة والمسجلين في قائمه التأهيل. يخضع المترشحون المقبولون طبقاً للحالتين 1 و 2 أعلاه، قبل الترقية إلى متابعة تكوين بنجاح، تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

ثانياً: يوظف أعوان الرقابة.

1. عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين على مستوى السنة الثالثة ثانوي.³

2. عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من بين المترشحين الحائزين شهادة البكالوريا للتعليم الثانوي.

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل تكوين الموظفين والأعوان العموميين، الجزائر، 2021، ص 12.

² المادة 21 من المرسوم رقم 238/09، المرجع السابق.

³ المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للوظيفة العمومية.

3. عن طريق الامتحان المهني وفي حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها من بين أعوان المكاتب والموظفين ذوي رتبة معادلة الذين لهم أقدمية خمس سنوات بهذه الصفة

4. على سبيل الاختيار وفي حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها من بين أعوان المكاتب والموظفين ذوي رتبة معادلة الذين لهم أقدمية عشر سنوات بهذه الصفة. عن طريق التأهيل المهني وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادتين 34¹ و 57² من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المذكور أعلاه من بين أعوان المكاتب والموظفين ذوي رتبة معادلة الذين لهم يستفيدوا بهذا النمط من التوظيف في رتبهم ويثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة وتأهيلا مناسباً للمنصب المطلوب شغله. يخضع المترشحون المذكورون في الفقرتين 1 و 2 لفترة تكوينية تخصصية في إطار الشروط المحددة بالقرار المتضمن فتح المسابقة.³

الفرع الثاني: المهام الموكلة لمراقبي الوظيفة العمومية

يتولى مراقبو الوظيفة العمومية مهام التدقيق والتفتيش داخل الإدارات العمومية، إضافة إلى التحقق من مدى احترام المساطر القانونية المنظمة للتوظيف والترقية والتسيير الإداري.

لقد حدد المرسوم رقم 112/98⁴ مهام المراقبين كما يلي:

1. القيام بمراجعة المطابقة التنظيمية للقرارات المتعلقة بالتسيير الإداري للمسار المهني للموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.

¹ المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالنظام الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.

³ المادة 34 من المرسوم رقم 92/28 المؤرخ في 20/1/1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 6.

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21 الصادر في 12 أبريل 1998.

2. السهر على مشروعية الإجراءات التنظيمية في مجال تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

3. ضمان تطبيق معايير العدالة الإدارية للمؤهلات والشهادات التي تسمح بالالتحاق بالوظائف العمومية.

ويمكن القول إن القسط الأوفر إن لم نقل كله من العمل الرقابي على جميع القرارات والمقررات التي تهم وضعية الموظفين قبل التأشير عليها من طرف رئيس المفتشية يقوم به المراقبون فهم المعنيون بضرورة تفحص تلك القرارات للتأكد من صحتها وذلك حتى يكون أداء مفتشيات الوظيفة العمومي متماشيا مع الأهداف المسطرة.¹

يكلف أعوان الرقابة بـ:

السهر على احترام الإجراءات في مجالات تبليغ القرارات المتعلقة بالتسيير الإداري للموظفين والأعوان العموميين ويكلفون بهذه الصفة على الخصوص بـ:

1. تسجيل نسخ القرارات الفردية المتعلقة بالتسيير الإداري للموظفين والأعوان العموميين المبلغة من المؤسسات والإدارات العمومية.

2. إعداد حوصلة دورية لنسخ القرارات الفردية المرسلة في إطار إجراء رقابة المطابقة التنظيمية.²

¹ عقباوي حبسة، المرجع السابق، ص40.

² المادة 18 من المرسوم رقم 238/09 المؤرخ في 2009/7/22 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

خلاصة الفصل:

كخلاصة لما تم تناوله في هذا الفصل، تم التوصل إلى أن مفتشية الوظيفة العمومية تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز الحكومة الرشيدة داخل الإدارة العمومية، وذلك من خلال ضمان الامتثال للقوانين المنظمة للوظيفة العامة، والرقابة على عمليات التوظيف وتسيير الموارد البشرية.

كما تبين أن التطورات التشريعية التي عرفت الجزائر ساهمت في توسيع مهام المفتشية لتشمل الرقابة السابقة واللاحقة، مما يحد من التجاوزات الإدارية ويعزز مبادئ النزاهة والشفافية. إضافة إلى ذلك، فإن الهيكل التنظيمي للمفتشية يعكس سعي المشرع الجزائري إلى تحقيق رقابة أكثر فعالية عبر توزيع المهام بين المستويات المركزية والمحلية.

ومن خلال تحليل الإطار القانوني المنظم لمهام المفتشية، يتضح أن هذه الأخيرة تعتمد على عدة آليات رقابية تشمل التفتيش الميداني، التدقيق المستندي، والاستماع إلى الشكاوى، وهي كلها وسائل تهدف إلى تحقيق أداء إداري أكثر كفاءة وفعالية، بما يتماشى مع الأهداف العامة للإصلاح الإداري في الجزائر.

الفصل الثاني:

الرقابة كآلية تسير لدي المفتشية العامة
للوظيفة العمومية

تمهيد:

كان لإنشاء مفتشية الوظيفة العمومية الدور الكبير في تحقيق الأهداف المنوطة بها في مجال التوظيف وهذا عن طريق آليات رقابية أحاطها المشرع بالحماية القانونية والفعالية الميدانية وهنا نعني بالرقابة الإدارية أو العمل الرقابي بمفتشية الوظيفة العمومية.

وقد عرفت الجزائر على صعيد الرقابة الإدارية مرحلتين زمنيتين مختلفتين الأولى التي امتدت منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1995 والتي امتازت بنمط الرقابة السابقة على كل القرارات الفردية التي تمس المسار المهني للموظف العام، والثانية بعد تاريخ 01 جويلية 1995 حيث اعتمدت كل مؤسسة أو إدارة عمومية بإعداد مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية، ويوضح جل عمليات التسيير المقررة خلال السنة المالية وذلك عن طريق مصادقة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية، والتي من صلاحيتها الرقابة البعدية أو اللاحقة على تنفيذ تلك المخططات ومدى قانونية وشرعية تلك القرارات المتخذة من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية، وهذا ما سنوضحه في هذا لفصل الرقابة كألية تسير لدى المفتشية العامة للوظيفة العمومية، وذلك من خلال المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: اليات الرقابة التي تمارسها المفتشية.
- المبحث الثاني: تقييم نظام الرقابة لمفتشية التوظيف العمومية.

المبحث الأول: آليات الرقابة التي تمارسها المفتشية

تعتبر المفتشية العامة من الأجهزة الرقابية الهامة التي تتولى متابعة سير الأعمال والإجراءات داخل المؤسسات الحكومية، بما في ذلك متابعة تسيير الموارد البشرية في مختلف الأجهزة والقطاعات. وفيما يخص تسيير الموارد البشرية، تتعدد آليات الرقابة التي تعتمد عليها المفتشية، وذلك لضمان تطبيق القانون وحسن سير العمل الإداري.¹

المطلب الأول: آليات الرقابة في تسيير الموارد البشرية

تسعى المفتشية العامة إلى ضمان تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية بشكل سليم، وتهدف من خلال الرقابة إلى الحفاظ على الشفافية، الكفاءة، والمساواة في عمليات التوظيف، الترقية، والعقوبات التأديبية، إضافة إلى تأكيد التزام الإدارة بنصوص المخطط السنوي.

تتمثل أبرز آليات الرقابة في:²

1. مراقبة التوظيف والترقية:

- فتح المناصب وتحديد معايير التوظيف.
- التحقق من نزاهة وشفافية المسابقات والترقيات.

2. مراجعة المخطط السنوي للموارد البشرية:

- التأكد من تطابق المخطط السنوي مع الحاجيات الفعلية.
- التحقق من آليات تنفيذ التوظيفات والترقيات.

¹ الزبيدي عبد القادر، الرقابة الإدارية: المفاهيم، الأساليب، والتطبيقات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص101.

² نفسه، ص96.

3. التفتيش الدوري على سير العمل:

- إجراء زيارات ميدانية للمؤسسات والإدارات لمتابعة تنفيذ السياسات المتعلقة بالموارد البشرية.

- الاستماع إلى شكاوى الموظفين حول وجود تجاوزات أو إخلالات.

4. مراقبة تطبيق الإجراءات التأديبية:

- التأكد من مدى مشروعية القرارات التأديبية المتخذة ضد الموظفين، وضمان تطابقها مع القوانين المعمول بها.¹

الفرع الأول: كفايات المراسلة والمصادقة على المخطط السنوي

- إن المخطط السنوي يُعدّ أداة أساسية في تسيير الموارد البشرية في جميع مؤسسات الدولة. وهو يحدد احتياجات المؤسسات من الموظفين ويشمل توجيهات وإجراءات لعمليات التوظيف والترقية والتدريب، إضافة إلى تنظيم استراتيجيات إنهاء علاقة العمل.

1. كفايات المراسلة:

- تتمثل المراسلات المتعلقة بالمخطط السنوي في مجموعة من الإجراءات التي تضمن التواصل بين الهيئات المختلفة، مثل:²

- إرسال النسخ الأولية للمخطط إلى المفتشية العامة: حيث تقوم الإدارات المركزية بإعداد المخطط السنوي بناءً على تحليل الاحتياجات الخاصة بكل قطاع أو إدارة، ثم يتم إرسال المسودات الأولية للمخطط إلى المفتشية العامة للمراجعة.

¹ عبد المجيد مرسل، القرارات الإدارية - دراسة نظرية وتطبيقية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2018، ص52.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.

- التقارير والبيانات الإيضاحية: تقدم الإدارات تقارير تشرح فيها البيانات المقدمة، وتبرير الاحتياجات المتوقعة من الموظفين، بما في ذلك التوظيفات والترقيات.¹

2. مراجعة المفتشية للمخطط السنوي:

تُمارس المفتشية العامة رقابة دقيقة على المخطط السنوي لضمان توافقه مع المعايير القانونية، بما في ذلك:

- مراجعة المخطط: تتأكد المفتشية من أن المخطط يعكس احتياجات حقيقية، وأنه يتماشى مع الإمكانيات المالية المتاحة.
- التحقق من شفافية العمليات: يُراجع المخطط لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين الموظفين في التوظيف والترقية، وعدم التمييز أو المحاباة.

3. المصادقة على المخطط السنوي:

بعد المراجعة، تقوم المفتشية العامة بالمصادقة على المخطط السنوي، الذي قد يتضمن عدة تعديلات أو اقتراحات لتحسين تنفيذ السياسة العامة للموارد البشرية. وتتم المصادقة على المخطط على النحو التالي:²

- المصادقة الداخلية: بعد التأكد من مشروعية كل بند في المخطط، يتم تقديمه للمصادقة داخل الهيئات العليا المختصة مثل اللجنة الوطنية للموارد البشرية أو مجلس الوزراء.
- إصدار قرار المصادقة: بعد المراجعة النهائية، يتم إصدار قرار بالمصادقة على المخطط السنوي، ليتم تطبيقه في الإدارات المعنية.

¹ القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² عبد الكريم بوعشبة، القانون الإداري - التنظيم الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2020، ص72.

4. متابعة تنفيذ المخطط السنوي:

بعد المصادقة على المخطط، تُواصل المفتشية العامة دورها الرقابي، حيث تقوم بالمتابعة المستمرة للتأكد من:

- **التزام الإدارات بتنفيذ المخطط:** تشمل هذه المتابعة التحقق من تنفيذ التوظيفات والانتدابات، والتأكد من مواكبة الميزانيات المخصصة لكل إدارة.
- **إعداد تقارير دورية:** حيث ترفع المفتشية تقارير عن سير العمل إلى الجهات المختصة، لاقتراح حلول في حال وجود أي تجاوزات.¹

الفرع الثاني: مجال تطبيق المخطط السنوي

يُعد المخطط السنوي من الأدوات التنظيمية الأساسية في الإدارة العمومية، إذ يعكس التوجهات العامة للدولة في مجال تسيير الموارد البشرية، من خلال تحديد حاجيات الإدارات من التوظيف، التكوين، الترقية، وإنهاء العلاقة الوظيفية. ويتم إعداد هذا المخطط وفقاً لمتطلبات الخدمة العامة ومبادئ الكفاءة، الموضوعية، والمساواة.

ويتجلى مجال تطبيق المخطط السنوي في عدة مستويات، أهمها: ²

- **تخطيط التوظيف:** حيث يحدد عدد المناصب المفتوحة للتوظيف حسب كل قطاع أو إدارة، بناءً على الاحتياجات الميدانية.
- **تحديد برامج التكوين:** سواء تعلق الأمر بالتكوين القاعدي أو المستمر، لضمان تحسين كفاءة الموظفين.
- **برمجة الترقية المهنية:** من خلال تنظيم مسابقات أو تقييمات داخلية لترقية الموظفين الذين يستوفون الشروط.

¹ بن عبد الله محمد، الوظيفة العمومية في القانون الإداري الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 92.

² عماد صالح، الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والممارسات، دار المعرفة، الجزائر، 2012، ص 35.

- **التحكم في تدفقات الموظفين:** من خلال رصد عمليات الإحالة على التقاعد أو إنهاء العلاقة الوظيفية، والتكفل ببرامج الإحلال الوظيفي.¹

وبالتالي، يُسهم المخطط السنوي في تحقيق نوع من الانسجام بين حاجيات الإدارة ومتطلبات التسيير العقلاني للموارد البشرية، مما يجعله أداة ذات طابع استراتيجي في التنظيم الإداري.

المطلب الثاني: مجال الرقابة على مشروعية القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني موظف.

تُعد الرقابة على مشروعية القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف من أهم الضمانات التي تكفل حقوق الموظف وتحميه من تعسف الإدارة. وتشمل هذه الرقابة التأكد من مدى احترام الإدارة للقانون والإجراءات التنظيمية المعتمدة في كل مرحلة من مراحل الحياة المهنية للموظف، سواء عند التوظيف، الترقية، أو عند إنهاء العلاقة الوظيفية.² وتتخذ هذه الرقابة شكلين رئيسيين:

- **رقابة إدارية داخلية:** تُمارس من قبل أجهزة الرقابة والتفتيش داخل الإدارة نفسها (مثل المفتشيات العامة)، وتُعنى بالتحقيق في مدى قانونية الإجراءات والقرارات المتخذة.
- **رقابة قضائية:** حيث يلجأ الموظف المتضرر إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات التي يرى أنها غير مشروعة، سواء من حيث الشكل أو المضمون.

¹ محمد سويلم، "التسيير الإداري للمسار المهني للموظف في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 3، المجلد 8، 2021، ص 179.

² زهرة بن قمجة، "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية - حالة الجزائر"، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 4، العدد 1، 2010، ص 134.

في هذا السياق، تبرز أهمية الرقابة كألية لضمان التوازن بين السلطة التقديرية للإدارة والحقوق الفردية للموظف، وهو ما سيتضح أكثر من خلال دراسة حالتين رئيسيتين: مراقبة عمليات التوظيف والترقية، ثم مراقبة مقررات حالات انتهاء علاقة العمل.¹

الفرع الأول: مراقبة عمليات التوظيف والترقية

تخضع عمليات التوظيف والترقية إلى جملة من المبادئ القانونية، كالمساواة في الولوج إلى الوظائف العمومية، الشفافية، والجدارة. وأي إخلال بهذه المبادئ قد يُعرض القرارات ذات الصلة للبطلان عند الطعن فيها.²

1. مراقبة التوظيف:

تشمل الرقابة على عملية التوظيف مراقبة مدى احترام الشروط القانونية المتعلقة بالإعلان عن المناصب، شروط الترشح، شفافية المسابقات، ونزاهة نتائجها. فالمخالفات كإقصاء غير مبرر لمترشح، أو عدم احترام آجال الإشهار، أو تلاعب في نتائج الامتحانات، تعتبر قرارات غير مشروعة قابلة للإلغاء.

2. مراقبة الترقية:

تشمل الترقية المعنية بالتقييم المهني أو بالمسابقات الداخلية، وتخضع لرقابة تضمن احترام معايير الكفاءة والاستحقاق، دون محاباة أو تمييز. ويتم الطعن في هذه القرارات أمام القضاء الإداري إذا ما تبين وجود تجاوز للسلطة أو خرق للمساواة بين الموظفين.

ويمكن القول إن هذه الرقابة تسهم في تحقيق العدالة داخل الإدارة، وتعزز من مصداقية القرارات الإدارية تجاه الموظفين.

¹ محمود عادل، الرقابة الإدارية على مشروعية القرارات الإدارية في التوظيف والترقية، 2015، ص 26.

² نفسه، ص 34.

الفرع الثاني: مراقبة مقررات حالات انتهاء علاقة العمل

تُعد قرارات إنهاء العلاقة الوظيفية من أخطر القرارات التي تتخذها الإدارة، لما لها من تأثير مباشر على الوضع المهني والاجتماعي للموظف. لذلك، فهي تخضع لرقابة صارمة من الناحية القانونية.¹

1. أنواع قرارات انتهاء العلاقة الوظيفية²:

- الإحالة على التقاعد (العادي أو المسبق).
- العزل أو التسريح التأديبي.
- الاستقالة المقبولة.
- الإنهاء بسبب عدم الكفاءة المهنية أو لأسباب اقتصادية.

2. مجال الرقابة:

تتمثل الرقابة في التحقق من مدى احترام الإدارة للشروط والإجراءات القانونية المنصوص عليها، مثل حق الدفاع، سماع الموظف قبل اتخاذ القرار، تعليل القرار الإداري، واحترام الآجال القانونية.

3. رقابة القضاء الإداري:

يُعد القضاء الإداري الضامن الأخير لحقوق الموظف في حال تعسف الإدارة. إذ يملك سلطة إلغاء القرارات غير المشروعة وتعويض الموظف عن الأضرار الناتجة عنها. وتبرز هنا أهمية وجود قضاء إداري قوي ومستقل، قادر على إرساء مبدأ المشروعية وحماية التوازن بين صلاحيات الإدارة وحقوق الأفراد.

¹ عبد القادر بن عاشور، الوظيفة العمومية في الجزائر: تنظيم، تسير، رقابة، 2014، ص 31.

² قوي بوحنية، تحديث الإدارة العمومية في الجزائر، 2013، ص 26.

الفرع الثاني: الرقابة على تعيين المناصب العليا والوظائف النوعية في الدولة

يتناول هذا الفرع النظام القانوني وآليات الرقابة على تعيين المناصب العليا والوظائف النوعية في الدولة، مع التركيز على المملكة الجزائرية كنموذج، حيث تخضع هذه التعيينات لإجراءات وإشراف دقيقين لضمان اختيار الأكفأ والأصلح لشغل هذه المناصب الحساسة.¹ النظام القانوني لحق التعيين في المناصب العليا والوظائف النوعية.

-التعيين في المناصب العليا والوظائف النوعية ليس حقاً مكتسباً أو امتيازاً للمترشح، بل هو تكليف وخدمة للمرفق العام، وتتم وفق شروط محددة ومن خلال السلطة التنفيذية التي تتمتع بصلاحيات التعيين في هذه المناصب.

-الوظائف العليا أو المناصب النوعية تُعد مهاماً قيادية تُسند إلى مواطنين جزائريين أكفاء يتمتعون بسيرة حسنة، ونزاهة، وانتماء سياسي متوافق مع السلطة الحاكمة، إضافة إلى كفاءتهم العلمية والإدارية.

-التعيين في هذه المناصب يتم بمرسوم رئاسي أو بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول، مع مراعاة الصلاحيات الدستورية الممنوحة له، ويُعتبر التعيين إجراءً إدارياً يخضع للسلطة التنفيذية دون تدخل جهات أخرى، بما في ذلك السلطة التشريعية.

-ينص الدستور الجزائري على أن رئيس الجمهورية هو صاحب السلطة في تعيين الموظفين المدنيين والعسكريين في الوظائف العليا، مع بعض الصلاحيات المحدودة التي يمكن أن يمارسها الوزير الأول بعد استشارة رئيس الجمهورية.²

الجهات المختصة بالرقابة على قرارات التعيين وحدود هذه الرقابة.

*الرقابة الإدارية: تقوم بها الجهة الإدارية التي تصدر قرار التعيين والجهة الإدارية الأعلى منها، حيث تتم مراجعة القرارات إدارياً لضمان مطابقتها للقوانين والأنظمة.

¹ أحسن غربي، قراءة في تشكيلة المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري، الجزائر، 2020، ص 121.

² أحسن غربي، المرجع السابق، ص 123.

***الرقابة القضائية:** يمارسها القضاء الإداري، ممثلاً بديوان المظالم، الذي يعد أفضل أنواع الرقابة لما يتميز به من نزاهة وحياد، ويهدف إلى حماية الأفراد من تعسف الإدارة في قرارات التعيين.

- قبل صدور القرار النهائي بالتعيين، يُحال مشروع القرار مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة (الوظيفة العمومية والمراقبة المالية) للتأشير عليه، حيث تقوم هذه المصالح بمراقبة مدى مطابقة القرار للمعايير القانونية والتنظيمية.

- مصالح الوظيفة العمومية لها صلاحية إجراء المراقبة على الوثائق المرفقة بالملف في مكان العمل، سواء بشكل دوري أو فجائي، مما يعزز الرقابة الذاتية ويحد من التجاوزات. حدود الرقابة.

- الرقابة الإدارية تظل ضمن نطاق السلطة التنفيذية، حيث لا تتعدى مراجعة القرارات الإدارية والتأكد من سلامتها القانونية والإجرائية.¹

- الرقابة القضائية تتيح للأفراد الطعن في قرارات التعيين إذا ما شابها تعسف أو مخالفة للقانون، وهي رقابة خارجية على قرارات الإدارة تضمن حماية الحقوق.

- مع ذلك، تبقى السلطة التقديرية لرئيس الجمهورية في التعيين في المناصب العليا واسعة، ولا توجد شروط عامة صارمة سوى الوطنية والكفاءة والنزاهة، مما يترك هامشاً للسلطة التنفيذية في اختيار المرشحين.²

¹ عبد اللطيف رزاقية، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، 2014، ص 8.

² صبرينة زغيدة، السلطة التقديرية للإدارة في مجال التعيين في الوظائف العامة، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2022، ص 42.

المبحث الثاني: تقييم نظام الرقابة لمفتشية الموظف العمومية

المطلب الأول: تقسيم النظام الرقابة السابقة

بعد تطرقنا في المبحث الأول إلى اليات الرقابة التي تمارسها المفتشية سوف نتطرق في المبحث الثاني إلى تقييم نظام الرقابة لمفتشية الموظف العمومية من تقسيم النظام الرقابة السابقة ومزايا وعيوب وهذا سنوضحه في هذا المطلب.

الفرع الأول: مزايا نظام الرقابة السابقة

تعتبر مرحلة الرقابة السابقة مرحلة جوهريّة قبل أن يستوفي القرار الإداري الخاص بالموظف القوة القانونية وقابليته للتنفيذ كان من الضروري مراقبته واستكمال له لكل الوسائل والضروريات قبل إصداره وغير معيب شكلاً ومضموناً، حيث كان لهذه المرحلة الأثر الواضح والكبير في إضفاء مبدأ المشروعية والرقابة المشروعية التي تقوم بها المصالح المركزية ومتفشيات الوظيفة العمومية المحلية وذلك من خلال التأشير المسبقة التي تصنعها مفتشية الوظيفة العمومية، على كل القرارات التي تخص المسار المهني للموظف العام.¹

يتضمن نظام الرقابة السابقة مجموعة من المزايا ونذكر منها ما يلي:

أولاً: يكرس نظام الرقابة السابقة لمبدأ المشروعية في القرارات ومنه ترسيخ دولة القانون بحيث لا ينفذ القرار الإداري إلا إذا كان مشروع سواء كان متضمن لتعيين أو تثبيت أو انتداب أو تحويل إلى غير ذلك من العمليات الإدارية.

¹هادفي جمال، حديد نور الدين، الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والممارسات، دار المعرفة، الجزائر، 2012، ص78.

ثانيا: يكفل نظام الرقابة السابقة للموظف حماية خاصة ويكسبه مركزا قانونيا مشروعا وهذا عن طريق مشروعية التأشيرة المسبقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية وهذا عكس الرقابة اللاحقة.¹

ثالثا: يحمي نظام الرقابة السابقة الأمر بالصرف سواء كان وزيرا أو والياً أو مدير مؤسسة إدارية على أساس أن الملف المتعلق بالمسار المهني للموظف العام خضع في عملية فردية للرقابة المسبقة وتوقيع الأمر بالصرف على وثيقة التعيين أو ترقية أو غيرها تكون لاحقة لتأشيرة مفتشية الوظيفة العمومية وليست سابقة لها.²

رابعا: توحيد كافة الأحكام المتعلقة بالوظيفة العمومية في جل الإدارات عن طريق نظام الرقابة السابقة لمفتشية الوظيفة العمومية كونها جهازا رقابيا واحدا. كما تظهر بعض الايجابيات لنظام الرقابة السابقة في جانبين الأول على مستوى المصالح المسيرة وأجهزة الرقابة والثاني على مستوى الموظف.

أ) على مستوى المصالح المسيرة وأجهزة الرقابة:³

1. احترام وتطبيق المبادئ الجوهرية التي تحكم الوظيفة العمومية.
2. إضفاء الشفافية في عمل تسيير المستخدمين.
3. فحص ومتابعة مدى تطور المسار المهني للموظفين وتعداده.

ب) على مستوى الموظف:

1. حماية الموظف من جميع أشكال التعسف التي تصادفه من طرف إدارته.

¹ عبد اللطيف رزايقية، المرجع السابق، ص 31.

² مداني زينب، المرجع السابق، ص 70.

³ عبد اللطيف رزايقية، المرجع السابق، ص 64.

2. ضمان حماية حقوق وواجبات الموظف من كل الجوانب (ترقية، عطل، عقوبات تأديبية...)

الفرع الثاني: عيوب نظام الرقابة السابقة

بالرغم من المزايا والإيجابيات لنظام الرقابة السابقة إلا أنه لوحظ عنها بعض السلبيات والعيوب والتي تعتبر عبء ثقيل في تسيير المسار المهني للموظف العام ومن بين السلبيات والعيوب نذكر ما يلي :

أولاً: ينتج عن تطبيق الرقابة السابقة انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي و ذلك أمام كثرة الملفات الفردية المحالة لمفتشية الوظيفة العمومية من تثبيت أو تعيين أو ترقية أو تحويل عليها وغيرها من الوضعيات القانونية للموظف وهذا ما يستغرق وقتاً أطول في إضفاء التأشير أو رفضها أو نقص بعض الوثائق إلخ حيث يعتبر عنصر الزمن والوقت من أكثر العناصر أهمية وذلك للاعتبارات التالية:

ثانياً: تعدد الجهات الخاضعة للرقابة من إدارة التربية إلى الإدارة المحلية إلى إدارة الصحة إلى إدارة التكوين المهني وغير ذلك من القطاعات.¹

ثالثاً: تشمل عمليات الرقابة كل القرارات الإدارية التي تمس المسار المهني للموظف العام.

رابعاً: قلة المراقبين لدى جهات مفتشية الوظيفة العمومية ما يجعل وضعية الموظف معلقة إلى حين استيفاء كافة الإجراءات الرقابية وهذا على حساب الوقت في المسار المهني للموظف العام.

خامساً: إن الرقابة السابقة لا تقوم على التنبؤ والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بحيث هو أهم آليات التسيير والتحكم،² زيادة على أن إجراءات الرقابة السابقة أصبحت عملية روتينية لإتمام إجراءات التوظيف من تثبيت أو تحويل أو غيرها من وضعيات.

¹ شراف بن دكن، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية، جامعة غرداية، 2006، ص77.

² مداني زينب، المرجع السابق، ص16.

سادسا: حلول أجهزة الرقابة للوظيفة العمومية محل المصالح المسيرة في تسيير الحياة المهنية للموظف وهذا ما خلف انعدام المسؤولية لدى هذه الأخيرة واعتمادها الكلي على مصالح الوظيفة العمومية الأمر الذي نتج عنه عدم التحكم في آليات التسيير من قبل المسيرين.

سابعا: العبء الكبير على مصالح الوظيفة العمومية بالتأشير في الآجال المحددة للكم الهائل من القرارات والمقررات المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام.

ثامنا: تداخل وتضارب في الصلاحيات بين مسيري الإدارات ومصالح الوظيفة العمومية.
 تاسعا: تعطيل مصالح الموظفين برفض أو إلغاء مصالح الوظيفة العمومية لأي قرار غير مطابق للتنظيم أو لعدم احترام آجال الإجراءات القانونية المعمول بها، (كعدم إشعار عمليات التوظيف مثلاً، وعدم احترام الآجال....)¹.

عاشرا: عدم متابعة تطور تعداد الموظفين في حال عدم إرسال الإدارات للقرارات والمقررات غير مؤشرة.

¹ بودياف نزار، إصلاح الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والآفاق، الطبعة الأولى، 2019، ص45.

المطلب الثاني: تقسيم نظام الرقابة اللاحقة

الفرع الأول: مزايا نظام الرقابة اللاحقة

أولاً: عدم خضوع العمليات الإدارية الفردية من تعيين أو تثبيت أو ترقية أو تحويل أو غيره لتأشيرة مسبقة لجهاز الوظيفة العمومية وهذا ما خفف العبء على مصالح الوظيفة العمومية، كما منح المستخدم قدار من الوقت وبسط في الجوانب الإجرائية وهذا ما أكسب المؤسسات والإدارات العمومية الحصول على قرار التوظيف أو التثبيت أو غيرها من القرارات في أقل وقت ممكن.

ثانياً: تكريس وتثبيت نظام التسيير التوقعي والتقديري للموارد البشرية.

ثالثاً: عقلنة تعداد المستخدمين وهذا يتوافق مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة من حيث العدد والنوع في إطار التشاور والتنسيق بين مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الميزانية في التوزيع العقلاني للمناصب المالية الممنوحة خلال السنة للمؤسسات العمومية.

رابعاً: استحداث مهمة التدقيق وتخفيف العبء عن مصالح الوظيفة العمومية والوصول إلى فعالية ونجاعة أكبر في تسيير الموارد البشرية، وهذا ما أتى به الإصلاح الإداري الجديد في فكرة التنبؤ والتنظيم وسد الثغرات¹.

خامساً: منح مصالح الوظيفة العمومية إجراءات تقييم موضوعية لتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية وتحسين فعاليتها.

سادساً: رد الاعتبار للمسيرين في ممارسة اختصاصاتهم وصلاحياتهم في عملية تسيير المسار المهني للموظف العام.

¹ محمد سويلم، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: المفاهيم والتطبيقات، الطبعة الثانية، 2021، ص 112-130.

الفرع الثاني: عيوب نظام الرقابة اللاحقة

على الرغم من إيجابيات ومزايا الرقابة اللاحقة والإصلاح الإداري الجديد إلا أنه نتج عنها بعض العيوب والسلبيات والتي نذكر منها ما يلي:

أولاً: فتح نظام الرقابة اللاحقة المجال للقطاع المستخدم لارتكاب العديد من الأخطاء فيما يخص وضعيات الموظفين، وهذا ما يجعل وضع الموظف قابل لإعادة النظر فيه ولو بعد مدة وهذا خلافا لنظام الرقابة السابقة والتي تضي على القرار المشروعية وهذا ما ينتج عنه وضعية قانونية غير مطمئنة للموظف.

ثانياً: التأخير في إيداع مشاريع المخططات لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها أو تعديلها من طرف مصالح الوظيفة العمومية.¹

فبالرغم من كل هذه العيوب والسلبيات المسجلة لنظام الرقابة اللاحقة إلا أنه يبقى لها الأثر الواضع في إضفاء الحماية القانونية للجانب الوظيفي داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

أ) أسباب التحول من الرقابة الإدارية السابقة إلى الرقابة الإدارية اللاحقة:

من جملة الأسباب التي أدت إلى التحول من الرقابة الإدارية السابقة إلى الرقابة الإدارية اللاحقة نذكر ما يلي:

1. صدور دستور 23 فيفري 1989 والذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات.
2. الإصلاحات العميقة التي عرفت البلاد في العديد من المجالات بما ذلك قطاع الوظيف العمومي واعتمادها لنظام الرقابة اللاحقة وهذا أجل حل المشاكل والعراقيل التي تخلفها إجراءات التأشيرة المسبقة.²
3. اعتماد لامركزية في نظام التسيير الإداري في الجزائر.

¹ مداني زينب، المرجع السابق، ص 81.

² الشيخ طواهرية، أبا علل خالد، رحموني محمد، مستجدات تطور الرقابة على دستورية القوانين في الجزائر، جامعة أحمد دراية - أدرار، 2019.

4. إقرار وتطبيق التعددية الحزبية والنقابية.

5. الممارسة الميدانية لأجهزة الوظيف العمومي على مستوى الولايات أظهرت الصعوبة في مراقبة المشروعية،¹ فعلى الرغم من هذه الجدية والصرامة إلى أن بعض المسيرين أصبحوا يلجؤون إلى طرق احتيالية في تسييرهم لمستخدميهم. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه جملة من الأسباب التي أدت إلى التحول من الرقابة السابقة إلى الرقابة اللاحقة مما جعل المديرية العامة للوظيفة العمومية بتطبيق وتنفيذ قرار الرقابة البعدية لعمليات التوظيف، وهذا نقاديا للتأخر الحاصل في مصادقة مفتشية القطاع على مخططات التسيير للموارد البشرية وهذا ما تعانيه جل المؤسسات والإدارات العمومية عند القيام بعمليات التوظيف

ب) المرحلة الانتقالية لدخول الرقابة الإدارية اللاحقة حيز التنفيذ:

تم العمل بالرقابة اللاحقة حيز التنفيذ في 1995/07/01 لكن هذه مرحلة انتقالية دامت "05" أشهر وهذا إلى غاية تاريخ 1995/12/31 حيث كانت هذه الفترة كفترة تمهيدية لتطبيق تم هذه الرقابة على جل المؤسسات والإدارات التي يحكمها قانون الوظيف العمومي، حيث العمل بالرقابة اللاحقة في كل ما يخص القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظفين والأعوان العموميين في الدولة ابتداء من تاريخ 1995/07/07 كما ترسل نسخة من كل مخطط سنوي للتسيير إلى المديرية العامة للوظيفة العمومي مرفقا بالمحضر الذي يتضمن قرار المصادقة عليه نهائيا. ففي هذه المرحلة الانتقالية التي تسبق دخول الرقابة اللاحقة حيز التنفيذ نجد أن المشرع الجزائري قد عالج هذه المرحلة بحيث أن المديرية العامة للوظيفة العمومي أعدت كل محاضر الغلق النهائي والخاصة بعمليات التأشير المسبقة للوظيفة العمومي².

خلاصة الفصل:

¹ مداني زينب، المرجع السابق، ص 83.

² حبسة عقباوي، المرجع السابق، ص 85.

تضمن الفصل الثاني من دراستنا العمل الرقابي الذي تقوم به مفتشية الوظيفة العمومية وذلك من خلال المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وكذا المخطط الخماسي باعتبارهما من آليات الرقابة المستحدثة التي تركز عليهما مفتشية الوظيفة العمومية وهذا لبسط رقابتها على المؤسسات والإدارات العمومية من خلال المصادقة أو إبداء تحفظات أو ملاحظات والمطالبة بتصحيحها ومراجعتها إضافة إلى عمليات الرقابة والمتمثلة في الرقابة الإدارية السابقة والرقابة الإدارية اللاحقة وتقييم كل منهما، حيث اتخذت المديرية العامة للوظيفة العمومية قرار يقضي بالمراقبة اللاحقة لعمليات التوظيف وذلك من أجل ربح الوقت للمسيرين للقيام بعمليات التوظيف وتجنب التأخر الحاصل من طرف مفتشية الوظيفة العمومية في عملية المصادقة على مخططات تسيير الموارد البشرية وانتهاج سياسة المراقبة السابقة لملفات التوظيف وهو الأمر الذي يقف في طريق الإدارات العمومية والمؤسسات، وبعد اتخاذ إجراء الرقابة اللاحقة لمفتشية الوظيفة العمومية تكون الإدارة قد تجاوزت بيروقراطية المتقشيات والتي تتدخل بعد الانتهاء من عملية التوظيف أي بعد أن يوظف المعني في منصبه، وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 194/12 والتعليم الوزارية رقم (01) المؤرخة في 2011/04/11 والمتعلقة بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف، وهذا ضمانا لسيرورة العمل وعدم ترك مناصب شاغرة داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

خاتمة



في ختام هذه الدراسة التي سعت إلى إبراز دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف في الجزائر، يتضح أن هذه الهيئة الرقابية تعد عنصراً أساسياً في منظومة الإدارة العمومية فمن خلال استعراض الإطار المفاهيمي للمفتشية تبين أنها جهاز لا مركزي يهدف إلى ضمان تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية، وتحقيق مبادئ الشفافية والنزاهة والمساواة في تسيير الموارد البشرية، وقد أظهر التحليل التاريخي لتطور المفتشية كيف واكبت الإصلاحات الإدارية والقانونية في الجزائر، وتعزز دورها تدريجياً ليصبح أكثر شمولية وفعالية في مراقبة عمليات التوظيف.

كما أن الهيكل التنظيمي للمفتشية وإن كان يعتمد على قرار وزاري مشترك لتحديد تفاصيله، إلا أنه يسعى لتحقيق تغطية رقابية واسعة على المستوى المحلي أما فيما يتعلق بآليات الرقابة التي تمارسها المفتشية، فقد تبين أنها متنوعة وتشمل مراجعة المخططات المسنودة لتسيير الموارد البشرية والتفتيش الدوري، ومراقبة إجراءات التوظيف والترقية والتأديب وقد أشار التحول من نظام الرقابة السابقة إلى الرقابة اللاحقة إلى سعي المشرع لتحقيق توازن بين ضرورة الرقابة ومرونة الإجراءات الإدارية ومع ذلك فإن تقييم فعالية نظام الرقابة يطرح تساؤلات حول مدى كفاية الموارد المتاحة للمفتشية والتحديات التي تواجهها في ظل اتساع حجم الإدارة وتنوع أساليب التوظيف، كما أن الحاجة إلى تعزيز استقلالية المفتشية وتفعيل دورها في مكافحة الفساد تبقى من التحديات المستمرة وعليه فإن تعزيز دور مفتشية الوظيفة العمومية يتطلب مواصلة تطوير الإطار القانوني المنظم لعملها وتزويدها بالموارد البشرية والمادية اللازمة؛ فضلاً عن تفعيل آليات التنسيق بينها وبين مختلف الهيئات الرقابية الأخرى، حيث إن تحقيق إدارة عمومية تتسم بالشفافية والكفاءة والنزاهة يظل هدفاً استراتيجياً ومفتشية الوظيفة العمومية هي أداة محورية في هذا المسعى.

النتائج:

- ومن خلال ما سبق توصلنا إلى جملة من النتائج وهي:
- تكمن مهمة مفتشيات الوظيف العمومي في الرقابة على المسار الوظيفي للموظف العام وكذا حمايته.
 - استحداث الرقابة اللاحقة بموجب المرسوم التنفيذي 126/95 يعتبر مرحلة تحول حقيقية نحو تكريس نمط الشمولية والفعلية في الإدارة العمومية.
 - يمكن اعتبار مخطط التسيير السنوي للموارد البشرية إجراء فعالا لعملية الرقابة اللاحقة في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، وتطبيقه بدقة و تشجع النظرة التنبئية لتسيير الموارد البشرية.

التوصيات:

- من خلال دراستنا للموضوع يمكننا تقديم بعض التوصيات التي نراها مهمة، وتدعم الإدارة العمومية الجزائرية وذلك في النقاط التالية:
- ينبغي أن تحظى المفتشيات باستقلال وظيفي وإداري أكبر، بعيداً عن التأثيرات السياسية أو الإدارية التي قد تعيق أداءها.
 - إدخال تقنيات الرقمنة في مهام التفتيش مثل استخدام تطبيقات ذكية ونظم معلومات حديثة لتسهيل تتبع الأداء وكشف المخالفات بسرعة وشفافية.
 - تنظيم دورات تكوينية للمفتشين في مجالات القانون، تسيير رد، والتدقيق التوظيف في الجزائر.

* تُختتم هذه المذكرة بتأكيد الدور المحوري لمفتشية الوظيفة العمومية في تعزيز الشفافية والعدالة في عمليات التوظيف بالجزائر من خلال ممارسة الرقابة اللاحقة على المسابقات، تساهم المفتشية في ضمان احترام الإجراءات القانونية مما يساهم في بناء إدارة عمومية أكثر كفاءة ومصادقية.

على الرغم من التحديات التي قد تواجهها المفتشية، فإن تعزيز قدراتها الرقابية وتفعيل آليات المتابعة المستمرة سيسهم في تحسين فعالية الرقابة على عمليات التوظيف يُوصى بتطوير برامج تدريبية للمفتشين وتحديث الأنظمة الرقابية لتواكب التطورات الإدارية والتكنولوجية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أ- المصادر:

- القوانين والمراسيم:

1. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
2. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 هو التشريع الذي وضع أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في الجزائر المستقلة.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في العدد 48 بتاريخ 15 جوان 1976.
4. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13 الصادر في 24 مارس 1985.
5. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1998.
6. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 مايو 1995.
7. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 ماي 1998.
8. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 9 مايو 1991.
9. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.
10. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

11. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1976.
12. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 2 فيفري 1971.
13. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 104، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1964.
14. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 5 فبراير 1971.
15. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1976.
16. المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 92-28 المؤرخ في 9 يناير 1992، والمتعلق بكيفيات تنظيم التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين.
17. المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-238 المؤرخ في 22 يوليو 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.
18. المادة 18 من المرسوم رقم 09/238 المؤرخ في 22/7/2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.
19. المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 92-28 المؤرخ في 9 يناير 1992، والذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين.
20. المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية.
21. المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالنظام الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
22. المادة 34 من المرسوم رقم 92/28 المؤرخ في 20/1/1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 6.

23. المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للوظيفة العمومية.
24. المادة 5 والمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية في الجزائر.
25. المادة 56 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، بالهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
26. المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية.
27. المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 يوليو 2014 يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في الجزائر.
28. المرسوم التنفيذي رقم 15-21 المؤرخ في 1 فبراير 2015 يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها.
29. المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للوظيفة العمومية.
30. المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 6 أبريل 1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية في الجزائر.
31. المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، المتعلق بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.
32. المرسوم رقم 76-104 المؤرخ في 10 جوان 1976 يتعلق بالتفتشيات العامة للوظيفة العمومية في الجزائر.

ب- المراجع:

أولاً: الكتب العامة:

1. بن عبد الله محمد، الوظيفة العمومية في القانون الإداري الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019.
2. بودياف نزار، إصلاح الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والآفاق، الطبعة الأولى، 2019.
3. غربي أحسن، قراءة في تشكيلة المحكمة الدستورية في ظل التعديل الدستوري، الجزائر، 2020.

ثانياً: الأطروحات والرسائل والمذكرات:

1. بن دكن شراف، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية، جامعة غرداية، 2006.
2. بن عاشور عبد القادر، الوظيفة العمومية في الجزائر: تنظيم، تسيير، رقابة، 2014.
3. بن عيسى فاطمة، "النظام القانوني المفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة الجزائر، 2022.
4. بوحنية قوي، تحديث الإدارة العمومية في الجزائر، 2013.
5. بوشناق عبد القادر، مبادئ الرقابة الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019.
6. بوعشبة عبد الكريم، القانون الإداري - التنظيم الإداري والنشاط الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2020.
7. رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الوادي، 2014.

8. الزبيدي عبد القادر، الرقابة الإدارية: المفاهيم، الأساليب، والتطبيقات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
9. زغيدة صبرينة، السلطة التقديرية للإدارة في مجال التعيين في الوظائف العامة، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2022.
10. سويلم محمد، إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: المفاهيم والتطبيقات، الطبعة الثانية، 2021.
11. شفرور لبنى، "النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر"، الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة محمد الشريف مساعدي - سوق أهراس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018.
12. صالح عماد، الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والممارسات، 2012.
13. طواهرية الشيخ، أبا علال خالد، رحموني محمد، مستجدات تطور الرقابة على دستورية القوانين في الجزائر، جامعة أحمد دراية - أدرار، 2019.
14. عقباوي حبسة، مفتشية الوظيفة العمومية. أطروحة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر 1، 2018.
15. عقباوي حبسة، مفتشية الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر 1، 2018.
16. قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان-الجزائر، ط 2021.
17. لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2008-2009.

18. محمود عادل، الرقابة الإدارية على مشروعية القرارات الإدارية في التوظيف والترقية، 2015.
19. مداني زينب، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة زيان عاشور - الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2022.
20. مراد بوطبة، "نظام الموظفين في القانون الجزائري"، دار هومة، الجزائر، 2018.
21. مرسل عبد المجيد، القرارات الإدارية - دراسة نظرية وتطبيقية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2018.
22. معيزة رشيد، مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز للرقابة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2014.
23. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية وأفاقها في الجزائر في ظل العولمة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، بحث للحصول على درجة الدكتوراه تخصص الإدارة والمالية العامة، 2005.
24. نادية زموري، الرقابة الإدارية في الجزائر، دار الهدى، الجزائر، ط 2020.
25. هادفي جمال، حديد نور الدين، الإدارة العمومية في الجزائر: التحديات والممارسات، دار المعرفة، الجزائر، 2012.

-المجلات:

1. بن قمجة زهرة، "السياسات المتبعة في إدارة نظم التكوين، الترقية والتحفيز في الهيئات العمومية - حالة الجزائر"، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 4، العدد 1، 2010.
2. بن مصباح سواكر عبد الحكيم، دليل تكوين الموظفين والأعوان العموميين، الجزائر، 2021.
3. بن مصباح سواكر عبد الحكيم، ما يجب أن تعرفه عن مفتشية الوظيفة العمومية، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد 20، 2020.
4. محمد سويلم، "التسيير الإداري للمسار المهني للموظف في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 3، المجلد 8، 2021.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	شكر وعرفان
	قائمة المختصرات
أ - هـ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمفتشية الوظيفة العمومية	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: ماهية مفتشية الوظيفة العمومية
10	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مفتشية الوظيفة العمومية
14	الفرع الأول: من سبتمبر 1962 إلى غاية جويلية 1995
16	الفرع الثاني: من جويلية 1995 إلى الآن
18	المطلب الثاني: مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية والجهة الوصية عليها
18	الفرع الأول: مفهوم مفتشية الوظيفة العمومية
19	الفرع الثاني: الجهة الوصية عليها
21	المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية
24	المطلب الأول: سلك مفتشي الوظيفة العمومية

24	الفرع الأول: تعيين مفتشي الوظيفة العمومية
25	الفرع الثاني: المهام الموكلة لمفتشي الوظيفة العمومية
28	المطلب الثاني: السلك الرقابي للوظيفة العمومية
29	الفرع الأول: تعيين مراقبي الوظيفة العمومية
30	الفرع الثاني: المهام الموكلة لمراقبي الوظيفة العمومية
32	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: الرقابة كألية تسير لدي المفتشية العامة للوظيفة العمومية	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: آليات الرقابة التي تمارسها المفتشية
35	المطلب الأول: آليات الرقابة في تسير الموارد البشرية
36	الفرع الأول: كفايات المراسلة والمصادقة على المخطط السنوي
38	الفرع الثاني: مجال تطبيق المخطط السنوي
39	المطلب الثاني: مجال الرقابة على مشروعية القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني موظف
40	الفرع الأول: مراقبة عمليات التوظيف والترقية
42	الفرع الثاني: الرقابة على تعيين المناصب العليا والوظائف النوعية في الدولة

44	المبحث الثاني: تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيف العمومية
44	المطلب الأول: تقسيم النظام الرقابة السابقة
44	الفرع الأول: مزايا نظام الرقابة السابقة
46	الفرع الثاني: عيوب نظام الرقابة السابقة
48	المطلب الثاني: تقسيم نظام الرقابة اللاحقة
48	الفرع الأول: مزايا نظام الرقابة اللاحقة
49	الفرع الثاني: عيوب نظام الرقابة اللاحقة
51	خاتمة الفصل
53	خاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
	الفهرس
	ملخص الدراسة

فهرس الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية غرداية	22
02	يوضح الهيكل التنظيمي لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تمنراست	23

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف في الجزائر، باعتبارها هيئة رقابية تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تلعب دورًا محوريًا في ضمان شرعية القرارات الإدارية المتعلقة بالمسار المهني للموظف العمومي.

وقد جاءت هذه الدراسة في سياق وطني يتجه نحو ترسيخ مبادئ الحكامة الرشيدة والشفافية داخل الإدارة العمومية، حيث تزداد الحاجة إلى آليات رقابية فعالة تضمن احترام مبادئ المساواة والجدارة وعدم التمييز في الالتحاق بالوظيفة العامة.

وتخلص الدراسة إلى أن مفتشية الوظيفة العمومية تُعد ركيزة أساسية لضمان احترام قواعد التوظيف في الجزائر، غير أن تعزيز فعاليتها يتطلب دعم استقلاليته، وتطوير أدوات الرقابة، وتكثيف التنسيق مع باقي الهيئات الرقابية، بما يضمن شفافية وعدالة أكبر في تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية.

الكلمات المفتاحية : مفتشية الوظيفة العمومية - الرقابة الإدارية - التوظيف في الجزائر - الشفافية الإدارية - الحوكمة الرشيدة.

Abstract:

This study aims to highlight the role of the Civil Service Inspectorate in overseeing recruitment processes in Algeria, as a supervisory body under the General Directorate of Civil Service and Administrative Reform. It plays a central role in ensuring the legality of administrative decisions related to the career path of public servants.

The study comes within a national context that is increasingly oriented toward consolidating the principles of good governance and transparency within public administration, where the need for effective oversight mechanisms is growing to ensure compliance with the principles of equality, merit, and non-discrimination in access to public employment.

The study concludes that the Civil Service Inspectorate is a fundamental pillar for ensuring adherence to recruitment rules in Algeria. However, enhancing its effectiveness requires strengthening its independence, developing its control tools, and intensifying coordination with other oversight bodies, in order to ensure greater transparency and fairness in the management of human resources in public administration.

Keywords : Civil Service Inspectorate -Administrative Oversight -Recruitment in Algeria Administrative -Transparency Good Governance.



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ المساعد الدكتور مهرول بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): حمادي مسوي رقم التسجيل: 2400248616

الطالب(ة): بن نوري آحلام رقم التسجيل: 202039081621

تخصص: ماستر قانون د. د. كسي دفعة 2025 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة بـ:

دور مفتوحة المؤهلات المهنية في السقاية على عمليات التوفير
في الجزائر

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في:/...../.....

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح :



د/ دكتور اشقر مهرول :

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.