

كلية الحقوق و العلوم السياسية



النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية

مذكر مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
:

:

- د. كحول بوزيد

:

-

:

		الدرجة العلمية		
رئيسا	غرداية	- -		01
	غرداية	- -	بوزيد كحول	02
	غرداية	- -	لعيد	03

السنة الجامعية

2016- 2015/ هـ 1437 هـ 1436

كلية الحقوق و العلوم السياسية



النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية

مذكر مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
:

:

- د. كحول بوزيد

:

-

:

		الدرجة العلمية		
رئيسا	غرداية	- -		01
	غرداية	- -	بوزيد كحول	02
	غرداية	- -	لعيد	03

السنة الجامعية

2016- 2015/ هـ 1437 هـ 1436

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ رَّقِيبًا ۝﴾

الآية 52 من سورة الأحزاب

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝﴾

الآية 105

الله العظيم

إهداء

الحمد لله الذي أنار بالعلم وذم الجمل وحرّم الظلم و الصلاة و السلام على
سيدنا محمد إمام المرسلين و قدوة العلماء العاملين وعلى آله وصحبه
أجمعين.

أهدي ثمار جهدي وعملي المتواضع:

إلى ندى الحنين والدفء والعطاء، إلى من ضحيت الكثير من اجلي،
إلى أمي الغالية

إلى الذي عمل وكافح من أجل إسعادي و توفر كل ما أحتاجه، فكان
خير دليل ونعم السند، إلى أبي الفاضل .

إلى إخوتي و أخواتي وزوجتي، و إلى جميع عائلتي .

إلى جميع زملائي وزميلاتي في الجامعة، إلى أصدقاء دربي.

إلى من وقفو معي في دراستي طيلة هذه السنين، زملائي في العمل
كل باسمه .

إلى كل الأساتذة الأفاضل في كلية الحقوق

و إلى كل من علمني حرفا و أنار لي الطريق نحو الهدف المنشود و

إلى كل من أحب اهدي ثمرة هذا الجهد...

بن دكن شرافه

شكر وعرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله الشطر
أولا و آخراً ظاهراً و باطناً لله الذي وفقني في إتمام هذا العمل " و ما
توفيقني إلا بالله " لكن من لم يشكر الناس لم يشكر الله.

أوجه الشكر و عرفاني و تقديري للدكتور " كيعول بوزيد " الذي
تكرم بالإشراف على إتمام هذا العمل المتواضع. و ما بذله من جهد في
سبيل توجيهي لإنجاز هذا البحث.

و إلى الدكتور " فروحات السعيد " كما أتوجه إليه أيضا بالشكر على
الفضل في اختيار هذا الموضوع و وضع حجر البداية لبناء هذا العمل
و إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين لهم مني فائق التقدير و الاحترام
و الشكر، لما بذلوه من جهد في سبيل تكويننا

و إلى كل عمال المكتبة و خاصة المدير رقابفة أحمد و الأخت عزوي
حليمة

إلى زملائي في العمل في مديرية الدراسات " جامعة غارداية " الذين
لم يبخلوا علي بنصائحهم.

فأرجو من الله التوفيق لنا جميعاً إنه ولي ذلك و القادر عليه.

بن حكن هراخ

قائمة المختصرات

- ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية
- ط: الطبعة
- ص: الصفحة
- ب.ت.ن: بدون تاريخ النشر

ملخص الدراسة:

الكلمات الدالة: مفتشية الوظيفة العمومية، الإصلاح الإداري، الرقابة السابقة، الرقابة اللاحقة

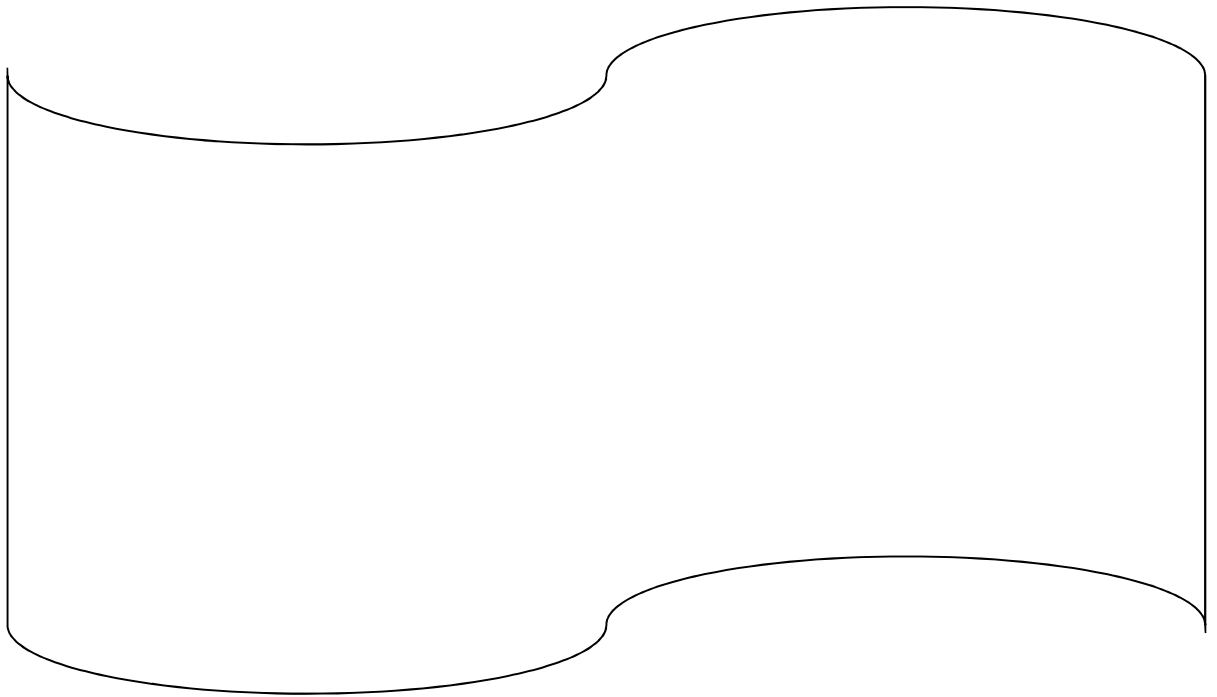
ينصب هذا البحث على مفتشية الوظيفة العمومية المتواجدة على مستوى كل ولاية هيكلًا غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية تناط بها الصلاحيات و المهام المحددة بموجب المرسوم رقم 112/98.

حيث، المهام، هي من المهام المقتبسة من مهام رئيس المفتشية، و أما الصلاحيات فهي صلاحيات الرقابة التي تدخل من حيث الطبقة والنوع في مجال الرقابة الإدارية التي تبلورت بمناسبة الإصلاح الإداري الذي عرفته الجزائر في هذا المجال و المتمثل أساسا في إلغاء نظام الرقابة السابقة على مختلف القرارات الفردية المتعلقة بتنظيم وسير الحياة المهنية للموظفين العموميين، و استبدله بنمط الرقابة اللاحقة الذي يعي بإعفاء جميع القرارات الفردية من التأشيرة القبيلة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والذي استحدث المشرع بموجبها آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية تسمي ب"المخطط السنوي للتسيير"، وهذا بالإضافة إلى عدة مجالات يتسم بها هذا الرقابي لتنمية إصلاح الوظيفة العمومية بالاشتراك مع المؤسسات و الإدارات العمومية الموجودة في الولاية.

Résumé

Cette étude porte sur l'inspection de la fonction publique qui se trouve dans chaque wilaya créés conformément au décret exécutif no 98/112. Chaque inspection prend le rôle d'un représentant de la direction générale de la fonction publique (DGFP) au niveau local, elle veille sur l'application de la législation et de la réglementation relatives à la gestion des ressources humaines des fonctionnaires dans les différentes institutions et administrations publiques de la wilaya de l'inspection. Concernant ses tâches, sont inspirées de celles du président de l'inspection mais les attributions sont celle du contrôle qui appartient au contrôle administratif à l'occasion de la réforme administratif algérienne dans ce domaine. Cette réforme se représente dans l'annulation du système du contrôle préalable des décisions individuelles qui concernent la vie professionnelle des fonctionnaires publiques et de le remplacer par le contrôle rétroactif. Pour la gestion des ressources humaines, on constate que la gestion prévisionnelle des besoins en ressources humaines se matérialise sous forme d'un plan dénommé plan annuel de la gestion. Il s'agit l'un des outils de développement des ressources humaines effectués sur une période donné. Ce système du contrôle participe au développement de la Réforme de la fonction publique en collaboration avec les établissements et les administrations publiques de la même wilaya.

Mots clés : l'inspection de la fonction publique, la Réforme Administratif, le contrôle préalable, le contrôle rétroactif.



تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية

فإلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي و الإداري في النظام المؤسساتي

لا سيما في الدول النامية بالتكيف مع مقتضيات العصرية من خلال إدخال تغييرات جذرية في طريقة تسييرها و تحكمها في مواردها البشرية و في تسخيرها و تعبئتها في خدمة التنمية المستدام .

يعتبر بناء الوظيفة العمومية و تطويرها في الدول المتقدمة مشروعا سياسيا بالدرجة الأولى يحظى بكل

حيث يعتبر مشروع بناء الوظيفة العمومية كأى مشروع اقتصادي

العمومية تتأثر بكل ما يحيط بها من تغييرات

و التي تتطلب درجة من المرونة في التسيير

كما أن الوظيفة العمومية لم تعد تلك الوظيفة السلطوية

تعتمد على إستراتيجية واضحة حيث أن بقاءها مرهون بالدرجة الأولى بالقرارات المركزية المتخذة على

مستوى هياكل التسيير المركزي للوظيفة العمومية باعتبارها المحرك الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر

مطالبة أكثر من أي وقت مضى لاتخاذ قرارات إصلاحية مبنية على إستراتيجية واضحة و المعالم من

و النهوض بالوظيفة العمومية ككل الأنظمة الحديثة و التي لاتزال مستمرة في إدخال

إصلاحات جذرية، و عميقة على إدارتها العمومية من كل الجوانب فرغم النجاحات التي وصلت إليها يبقى

غيرت و هذا ما تعرفه الإدارة الفرنسية في ظل الإصلاح الإداري

حيث لا تتمر مدة من الزمن حتى تدخل طرق تسيير جديدة

العمومية شأنها شأن الوظائف الاقتصادية و المصرفية في حاجة لإصلاحات دائمة تلعب فيه الهيد

المركزية دورا محوريا من خلال وضع السياسات

إن الجزائر باعتبارها جزءا من هذا العالم معنية كغيرها من الدول بمواكبة المتغيرات المتسارعة التي أفرزتها

فهي مطالبة بعصرية وظيفتها العمومية كونها الأداة الأساسية للقضاء على الفساد الإداري

التي يشهدها العالم. و لن يكون هذا إلا بتدخل هياكل تسيير الوظيفة

العمومية و خاصة هياكل التسيير المركزي و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

مقدمة:

في الجزائر منوط بمهمة الإصلاح الإداري بالنظر للصلاحيات القانونية الممنوحة لهما خاصة في مجال بناء و تسيير الوظيفة العمومية في الجزائر .

وقادرة الاستجابة لتطلعاتهم

مسايرة لمخيطها تعمل ضمن مسار شامل لعصرنة الدولة وتسعى إلى تدعيم مصداقيتها و قدرتها على أداء مهامها في كل الظروف.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

إن خوضنا في هذا الموضوع مرتبط بدافع موضوعي أساسه حجية الدراسة المراد التطرق إليها و دافع ذاتي لا بد أن نبرز فيه قناعتنا بسيادة القانون و إنصاف.

أ- الموضوعية:

- مسيرة الإصلاح الإداري في بلادنا بما فيها قطاع الوظيفة العمومية المرتكزة على أسس علمية، الأمر الذي يقتضي منا تقديم هذه الدراسة كإسهام حقيقي لخدمة هذا الإصلاح الإداري حيث أن العنصر البشري النامية يعتبر موردها الرئيسي الذي لا ينضب، كما أن طريقة معاملة الموظفين من وقت دخول الخدمة إلى الخروج منها له أكبر الأثر في رفع الكفاية الإنتاجية للجهاز الحكومي.

- ومية يستند بشكل كبير

ب- الذاتية

- إن التخصص الأكاديمي في مجال القانون الإداري يعتبر سبباً رئيسياً في اختيار موضوع يجمع بين الجانب القانوني و الفني .

- إنا العمل في الوظيفة العمومية يشكل عاملاً قوياً في اختيار الموضوع بحيث يعكس رغبتني في البحث عن إمكانية البحث عن خبايا هذه الرقابة.

- والحادثة في الجزائر، حيث لم يتطرق له الكثير من الباحثين.

- على عينة من الأطروحات و الرسائل الجامعية لدراسات سابقة لها علاقة بموضوع بحثنا فوجدنا أن هناك ندرة في البحوث التي تناولت رقابة مفتشية الوظيفة العمومية.

إن أهم المشاكل التي تواجه الإدارة في عصرنا الحالي هي عدم تطبيق القوانين على الموظفين خلال مسار نم الوظيفة، وهو ما انجر عنه وقوع عدة مظاهر سلبية لحقت بالموظفين، و تتجلى أساسا في هضم حقوقهم، وعلى الأخص ما تعلق منها بتسيير مقرراتهم الوظيفية كالتوظيف والترقية والإحالة على الاستبعاد ... إلخ، وهو ما استدعى وضع آلية لمراقبة مشروعية تلك الأعمال الإدارية التي تصدر في شأن الموظفين.

وأمام هذه الاعتبارات السابقة يجدر بنا طرح :

إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من تنظيم القواعد القانونية المنظمة لمفتشية الوظيفة العمومية؟

ومنه يتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية ، جملة من التساؤلات الفرعية لعل من أبرزها:

- ماهي الرقابة التي تتصف بها المفتشية، وهل تلك الرقابة كافية حقيقة لمراقبة كل القرارات التي تصدر في شأن المسار الوظيفي لموظف العام من التعيين إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية؟
- هل الرقابة الإدارية اللاحقة الممارسة حاليا أنجع من نظيرتها السابقة؟ وإذا

- ما هو نطاق وحدود عمل هذه الهيئة

- ماهي المجالات الأخرى أ

ثانيا: أهمية الموضوع

بحث أهميته في كونه يرتكز على الوظيفة العمومية بحكم حجمه و أهميته و دوره في و البحث عن كيفية تدارك الضعف الإداري المتعلق بتسيير الموارد البشرية في هذا القطاع

و ما يزيد من أهمية الدراسة انه يظهر الوجه الحقيقي للدولة من خلال الموظفون العموميون على اختلاف رتبهم، و مستوياتهم لهذا تعنى الدول كومات بتنظيم مسار حياتهم المهنية و حماية مركزهم القانونية على نحو يضمن لهم الأمن

و المهني لان رفع مستواهم و تحقيق استقرارهم من شأنه أن يعود بالإيجاب على استقرار الدولة ، و الرقي بمستوى المجتمع من جهة أخرى.

والناجح للعمل الوظيفي من جانب الموظف العام يرتبط بطريقة مباشرة وغير مباشرة بعلاقته بالإدارة العامة، من خلال الحفاظ على حقوقه المحددة قانونا، في إطار المسار الوظيفي للموظف

رفع التحديات التي

يوجهها المجتمع وتسيير الإدارات العمومية في بعدها المزدوج كسلطة عمومية

على تسيير المسار الوظيفي لمستخدمي الدولة والإدارات العمومية، و ذلك برقابة مختلف القرارات التي يمكن أن تصدرها الإدارة العامة في مواجهة موظفيها ومستخدميها ابتداء من مرحلة التعيين إلى غاية انتهاء العلاقة والترقية والتأديب وغيرها من المحطات الوظيفية التي

وبالتالي لا بد من وضع آلية تكفل تلك الحقوق من خلال مراقبة كل

القرارات التي تصدر في شأن مسار الموظفين، ومن أجل ذلك أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة للرقابة على المسار الوظيفي للموظف العام من خلال النص على إنشاء أجهزة رقابة في ذلك الشأن، والتي ت

المحلي في مفتشية الوظيفة العمومية لتحقيق غاية مهمة ترتبط باستمرار سيرورة مؤسسات الدولة من جهة

الوظيفة العمومية هذا الدور المهم في الرقابة على مسارات الموظفين، سواء كانت تلك الرقابة التي استحدثها المشرع عن طريق التأشير السابقة قبل سنة 1995 أو بعدها من خلال التأشير اللاحقة.

ومن الأهمية الكبيرة حينما تقوم الدولة بإسناد الوظائف العامة لموظفيها،

لتحقيق الفاعلية، و الفاعلية. لأنهم من يمارسون مهامهم باسم في إطار السلطة الإدارية التي يملكونها يحملون و يبرمون العقود الإدارية تمثيلا عن الشخص المعنوي العام

القرارات و العقود على نحو يتحقق معه بنا الدولة على نحو يتحقق معه بنا الدولة

و ضمان سير المرفق العامة بانتظام

ثالثا: أهداف الدراسة

تتجلى الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة في تقديم صورة واضحة وحقيقية حول دور الرقابة على المسار ارسه مفتشية الوظيفة العمومية، ومدى الإنجازات التي حققتها في إطار

عمليات الإصلاح الإداري التي باشرتها الدولة منذ مدة وتتحقق أهداف الدراسة بالوقوف عند كل مرحلة من مراحل الرقابة، السابقة منها أو اللاحقة، بغرض تقييم هاتين التجربتين، ويمكننا أن نفصل هذه الأهداف في

مقدمة:

- أهداف نظرية تتجلى أساسا في إثراء المكتبة الجامعية التي مازالت في حاجة ماسة إلى الدراسات المتخصصة خاصة في قطاع الوظيف العمومي

:

- إبراز طبيعة الوظيفة العمومية الجزائرية، وأهم الإصلاحات التي شهدتها بالإضافة إلى كيفية تنظيمها و هيكلتها و تسييرها.

- محاولة إجلاء الغموض على مفهوم الرقابة السابقة و اللاحقة.

- إبراز و إدارة الكفاءات في تحقيق أهداف المؤسسات و الإدارات العمومية.

- تعريف بإجراءات تسيير الرقابة في مفتشية الوظيفة العمومية الجزائرية.

رابعاً: الدراسات السابقة

في مجال الوظيفة العمومية باعتبارها فرعاً من فروع القانون الإداري

، إما على الهدف من إصلاح الوظيفة العمومية، أو إدارة الكفاءات و عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر.

الدراسة الأولى كانت لطالب علاوة عبد الحفي، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة

2013 : إصلاح الوظيفة العمومية كأداة لتنمية الإدارية في الجزائر، و التي تناولت في الفصل

أما الفصل الثاني تطرقا إلى أهم متطلبات

عصنة الوظيفة العمومية، و الفصل الثالث و الأخير فكان حول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

و عملية الإصلاح الجديدة، وما يميز مذكرتي عن هذه المذكرة هي أن هذه الأخير أعطت نظرة شاملة عن عملية

الإصلاح أما رسالتي فقد تناولت عنصر واحد من عناصر الإصلاح الرقابة ألا و هو عنصر الرقابة لدى مفتشية

الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وعلاقة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-

2012 : إدارة الكفاءات و دورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث تناولت في

الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و إدارة الكفاءات و أما الفصل الثاني

والفصل الأخير بعنوان تطبيقات إدارة الكفاءات في الوظيفة

وما يميزها عن مذكرتي

وأما الدراسة التي تناولت رقابة مفتشية الوظيفة العمومية . المقدمة لنيل شهادة الماستر،

تخصص قانون إداري، 2014- 2013 :

العمومية كجهاز لرقابة في القانون الجزائري حيث تناول في الفصل الأول ماهية مفتشية الوظيفة العمومي، و في صل الثاني مدلول الرقابة التي تمارسها مفتشيات الوظيفة العمومية و مجاله و إجراءاتها، وما يميز هذه المذكرة عن مذكرتي أيضا هو التركيز هو في طرح الإشكال و خطة المذكرة التي التي تما فيها التركيز على دراسة المتخصصة والتي كان لها باع وسبق في دراسة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية نجد الأستاذ الدكتور عمار بوضياف، غير هذا لم يحظ هذا الموضوع من قبل بهذا الاهتمام من

خامسا: المنهج المتبع:

اتبعنا في دراستنا هذه المنهج التحليلي الوصفي وكذلك المنهج التاريخي الوصفي في هذه الدراسة فإنه يجد تبريره في كونه يتلاءم كثيرا وغايتنا في هذه الدراسة من خلال تناول جملة النصوص القانونية والتي توضح العمل الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية وتفكيكها ووضعها في مجموعة من العناوين التي تفيد غرض الدراسة لأنه لا توجد كتابات كثير في هذا الموضوع إلا القليل منها

اختصاصه الرقابي بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية.

بينما استخدامنا للمنهج التاريخي يجد تبريره في تلاؤمه مع سرد التطور التاريخي لكل من نظام الوظيفة العمومية في الجزائر وكذلك الهياكل الرقابة للوظيفة بالإضافة إلى المفتشية الوظيفة العمومية الإدارية المسندة لها.

سادسا: صعوبات الدراسة

لعل أهم العوائق التي اعترضتنا أثناء إنجاز هذه الدراسة تبرز بشكل أساسي من خلال نقطتين اثنتين هما:

- انعدام المراجع المتمثلة في المؤلفات، والتي تتناول هذا الموضوع على وجه الخصوص ماعدا القوانين والمراسيم المتعلقة بموضوع الدراسة، إلى جانب القلة القليلة من المؤلفات وكذا المقالات.

- وكذا ما تتطلبه هذه الدراسة من توخي الدقة والصبر في الحصول على المعلومة من الميدان

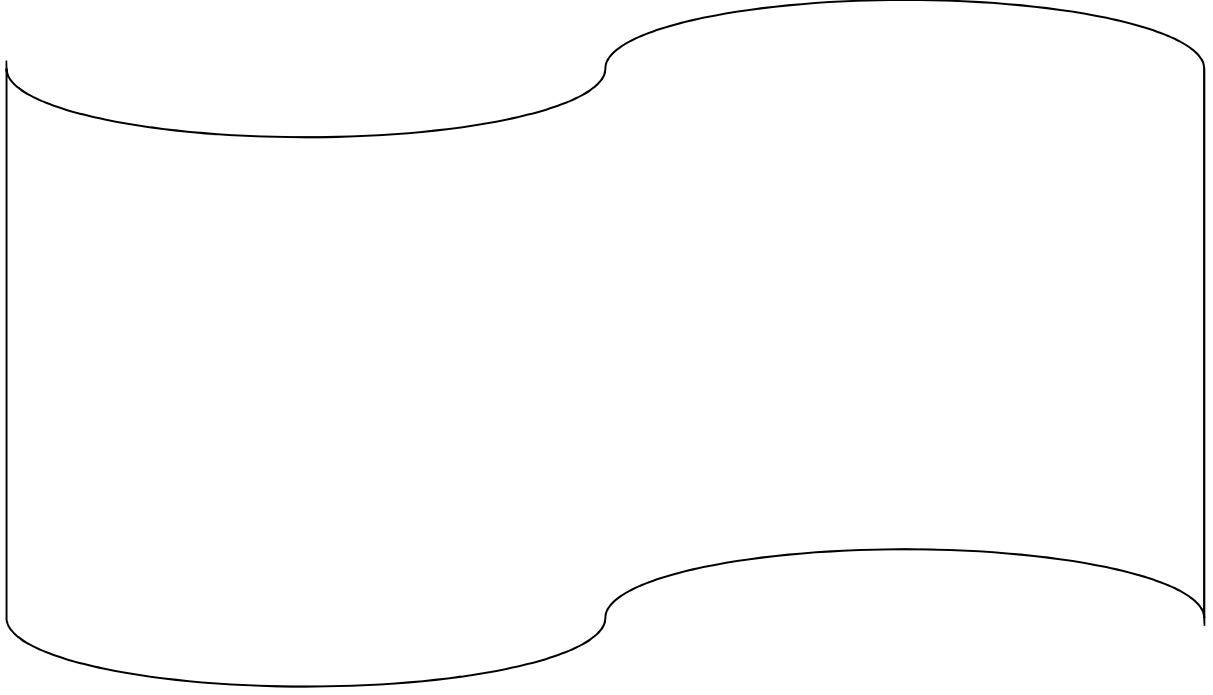
قصد الإمام بحثيات و متطلبات البحث، تم إدراج مضامينه، وعرض محتوياته في فصلين، وقد تما التمهيد و الاستهلال بمقدمة عامة تم من خلالها طرح الاشكالية بجوانبها المعروفة منهجياً، ثم قمنا بتقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول تحت عنوان: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر تضمن مبحثين، المبحث الأول خصصناه لوظيفة العمومية، تطرقنا فيه إلى مفهوم الوظيفة العمومية العام في المطلب الاول وطبيعة ومراحل الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. والمبحث الثاني خصصنا للهيكل الرقابية للوظيفة العمومية في الجزائر تعرضنا فيه إلى مفهوم الهيكل الرقابية المركزية للوظيفة العمومية في المطلب الأول، ثم تطرقنا إلى مفهوم الهيكل المحلية (لا مركزية) للوظيفة العمومية في المطلب الثاني.

أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية، حيث قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى الرقابة الإدارية مناط عمل مفتشية الوظيفة العمومية، الإدارية في تطور رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في المطلب الثاني أما المبحث الثاني خصصناه إلى تقييم الرقابة السابقة واللاحقة و مجال الرقابة الإدارية في إطار المرسوم 112/98

تعرضنا إلى في المطلب الأول، ومجال رقابة المفتشية في المطلب الثاني

مجال الرقابة للمفتشية في إطار المرسوم 112/98.



الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

المبحث الثاني: الهياكل الرقابية للوظيفة العمومية في الجزائر

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

في كافة الميادين

هدد القرن الحالي زيادة واضحة في المسؤوليات و الالتزامات الملقاة

عد أن تغير نشاطها من الدولة الحارسة إلى الدولة

1

تعل الوظيفة العمومية الشريان الحيوي لتحقيق أهداف المجتمع، و النهوض بمستواه في كافة

المجالات الاقتصادية و السياسية من غير تفرقة بين دولة متقدمة و أخرى نامية.

عن مجموعة من الإجراءات التي يجب أن تكون ضمن

إستراتيجية متكاملة من شأن أن تضع الوظيفة العمومية في موقع يجعلها قادرة على مواجهة كافة التحديات، وفي

غير أن هذه الأخيرة لا تتم بمعزل عن وجود جهاز إداري رقابي دائم للدولة،

بسياسة الحكم السائد في الدولة من جهة و نظرا للطابع الإداري و القانوني لعمل الوظيفة العمومية من جهة

في المبحث الأول وهيكلها

الرقابية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية

لقد تطورت الوظيفة العمومية عما كان عليه الحال سابقا، فبعد أن كانت ملكا لشاغلها تباع و تشتري

وتمارس كسلطة عامة، وامتيازات في مواجهة الشعب، أصبحت خدمة عامة،

¹ بن فرحات مولاي لحسن، ادارة الكفاءات و دورها في عصرة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية في

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

، المسؤوليات يمارسها للصلاح العام¹. العالم شهد ارتفاعا كبيرا وزيادة مذهلة في الوظائف العامة ابتداء من

القرن العشرين تبعا للزيادة المعتمدة في المسؤوليات المنوطة

وهكذا ازدادت أهمية الوظيفة العامة التي لا يمكن للمواطن الاستغناء عنها لتلبية حاجياته، وبالتالي فالدولة أصبحت تقاس قوتها ومكانتها بمقياس الأداء الوظيفي.

لذا سنتناول في هذا المبحث العناصر التالية:

طبيعة و مراحل الوظيفة العمومية في الجزائر العام في

في المطلب الثاني

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام

تنبوء الوظيفة العمومية مكانة بالغة الأهمية في البناء المؤسساتي للدولة

و حكومات العالم عليها في إدارة مرافقتها و تنفيذ سياساتها و أهدافها الرامية إلى تحقيق المصلحة العامة في ضوء القواعد القانونية النافذة.

وعليه سوف نبين أهم التعريفات التي وردت بشأن الوظيفة العمومية و الموظفين.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

"la fonction publique"

يمت إليهم بصلة. و يقابل مصطلح الوظيفة العامة السائدة في النظام الفرنسي

." service civil"

2

الوقوف على معنى دقيق لهذا الاصطلاح، فيجب أن نقسم هذه المعاني إلى قسمين:

يتعلق بالمعنى العضوي للوظيفة العمومية و القسم الثاني يتضمن المعنى الموضوعي لها.

¹ جميلة قدور، المشروعية في الوظيفة العامة، - مذكرة ماجستير في القانون العام جامعة سيدي بلعباس، 2005-2006

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

أولاً: المعنى العضوي:

هذا المعنى، " مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف

دخوله للخدمة وحتى خروجه منها"¹ إن هذا التعريف للوظيفة العمومية يرتبط بالنظام القانوني

التي هي من وضع المشرع في الدولة.

ونظراً لأهمية الوظيفة العمومية، تقوم كل دولة بسن تشريعات تنظمها، وتحدد طبيعتها، وصولاً إلى كيفية الالتحاق

بها، وكذا الحقوق و الوجبات المرتبطة بها، إلى غير ذلك من الجوانب الأخرى الذي يقوم بها لتشريع و كذا

التنظيم ببياناتها.

ثانياً: المعنى الموضوعي:

يتسم هذا المعنى بالطابع الفني، عليه فإن الوظيفة العمومية هي "مجموعة من المهام

و الاختصاصات يناط القيام بها الشخص معين إذا توفرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه

2»

و بالرغم من اختلاف المعنيين في تعريفهما للوظيفة العمومية حيث يغلب الأول الجانب القانوني في

حين يغلب الثاني الجانب الفني، فإن هذا لا يعني وجود تعارض بينهما، بل هو مجرد اختلاف في الزاوية التي ينظر

من خلالها للوظيفة العمومية فعلماء الإدارة العامة يركزون على الجانب الفني، في حين يركز القانون الإداري على

الجانب القانوني، وفي الحقيقة أنهما يكملان بعضهما البعض.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي

"fonctionnaire public" في الحقيقة هي أسبق في الظهور من عبارة

"fonction public "

اكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العمومية بتحديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

وإذا أردنا تحديد معنى الموظف العام، فإننا نلجأ أولاً إلى القوانين المنظمة للوظيفة العامة، فإن لم نجد فالأ

أولاً: التعريف الفقهي و القضائي :

تتمحور كل التعريفات التي وردت بشأن الموظف العمومي حول العناصر و الشروط الأساسية اللازمة

والقضاء في القانون المقارن، يجد أن هناك

النظريات إلى القول بأن الموظفين العموميين هم عمال

العامة، معتبرة كل العاملين في المرافق العامة بأنهم موظفين عموميين، بينما تخلص نظرية أخرى إلى كون الموظفين يخضعون في علاقتهم بالدولة لقواعد القانون العام.

في حين انفرد رأي أحد الفقهاء في القانون الإداري والوظيفة العامة وهو الأستاذ والمدير العام للوظيفة

"روجيه جوجوار" في مؤلفه "الوظيفة العامة" معتبرا الموظف العام بأنه: "كل فرد يحصل على

1"

بأنه: " ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط

الإدارة لهم في وظائف محددة

بأنهم: "

2"

:"

ويساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام"3.

عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"4.

دائمة وعادية في تسيير

:"

"دوجي"

مرفق عام، أي كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها" وأضاف مميذا بين الموظف والمستخدم قوله: "العامل هو من

يساهم في أعمال لا تدخل في المهام الإجبارية للدولة"

1982 05.

¹ محمد أنس قاسم جعفر مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري

2003 414.

² علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، 1

1986 13.

³ احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر

667

⁴ مبادئ القانون الإداري 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

محمد حامد الجمل : " كل فرد يلحق بإدارة قانونية بصفة غير عرضية - - في

خدمة مرفق يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"¹.

: "يلزم حتى يعد الشخص موظفا عموميا أن تتوفر فيه حتى

:

-

- أن يكون الشخص في خدمة مرفق عام

-

- أن يكون الموظف في عمل دائم وبصفة غير عرضية"².

ولا يخرج عن هذا التعريف المفهوم الذي أعطاه الدكتور "فؤاد مهنا"

العموميين: "هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر

ه أغلب رجال الفقه يعرف

"³.

الموظف العام على أنه: "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام

، وذلك من خلال شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"، وه

عليه في كثير من الدول، منها مصر ،الجزائر، كون تشريعاتها متقاربة"⁴.

وعلى أساس هذا التعريف الراجح يمكن التحديد بإيجاز الشروط الواجب توافرها لاعتبار الشخص موظفا عاما

يخضع لأحكام الوظيفة العامة كما يلي:

- **الشرط الأول: العمل في مرفق تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر**

¹ محمد 1969 2 163.

² أعوان الدولة وتوظيفهم للإدارة الجزائرية، دراسة نظرية مقارنة بحث للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام

1977 04.

³ محمد فؤاد مهنا، مبادئ القانون الإداري 1973 513.

⁴ محمد أنس 05.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

- الشرط الثاني:

- الشرط الثالث: ¹.

وفيما يخص التعاريف القضائية، فمن المعلوم أن قضاء مجلس الدولة الفرنسي أسهم كثيرا في تطوير قواعد القانون العام عموما، وقواعد القانون الإداري على الأخص، حيث أتيح له المجال كثيرا في تحديد معنى الموظف العام وغيره من أعوان الدولة، كما حرص كل الحرص على التفريق بين عديد الطوائف العاملة بالدولة، وبالأخص الموظف العام، إذ عرفه في مناسبات كثيرة بأنه: "ذلك الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات

2"

واشترط مجلس الدولة

الصناعية التجارية فمستخدموها يخضعون للقانون الخاص، لكنه فرق بين شاغلي الوظائف الإدارية و الوظائف
أهمية فاعتبر العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى
الخاص و أرجع المجلس ذلك إلى انشغالي

3

وبرجعنا إلى التعريف الفقهي للموظف العام في الجزائر، فإن الوضع ما يزال في بدايته كما يرى ذلك
الأستاذ مصطفى الشريف، بحيث لا نكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف ا

4

كما يرى الأستاذ أحمد محيو أن: "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة 06
14"، بمعنى أنه قابل للتعديل بقانون لاحق يسري عليهم تلقائيا، وليس من حقهم الاحتجاج

¹ السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري . . . 1984 34.

² حمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري عكنون، الجزائر، بحث للحصول على درجة

ماجستير، تخصص الإدارة والمالية العامة، 2005 28.

³ 47/75 المؤرخ في 1975/06/17 22 03 الجريدة الرسمية 53.

⁴ AHMED MAHIOU, cours d'institutions administratives, O.P.U, Algérie, 1976, P. 329.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

ثانيا: التعريف التشريعي

في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

:

- :

- الأعوان المتعاقدون: وهم يخضعون للقانون العام.

- :

(الموظفين:

لوظيفة العمومية، على أنه: "يعتبر

03/06

4

موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"¹.

(الأعوان المتعاقدين:

وهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تشبيتهم في المناصب،

إداري يخضع للقانون العام و إجراءات خاصة، ويحق لإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدتها لما لها من امتيازات السلطة

المشروع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الصيانة او الحفظ أو الخدمات في المؤسسات

و الإدارات العمومية إلى نظام التعاقد².

20 03/06، على إمكانية اللجوء و بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في

مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات التالية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف او إنشاء سلك جديد للموظفين.

46

.....

006

03/06، المؤرخ في 15

04

1

2006 .2

16

19

2

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو كما لا يخول شغل هذه المناصب الحق في

23 اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة¹.

الذين يخضعون لنظام التعاقد و يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 يحتفظون بـ².

24

القواعد المتعلقة بسيره و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم يتم تنفيذه³.

(الأعران المؤقتين:

المؤسسة أو الإدارة وقتيا و هذا للاستعانة بخبراته و مهاراته

بمهمة و تنتهي علاقته بالإدارة أو المؤسسة المستخدمة بانتهاء المدة ما لم يجدد تعيينه⁴.

وهم الأشخاص الذين يتم تعيينهم من قبل المؤسسة أو الإدارة وقتيا و هذا للاستعانة بخبراته

ة بانتهاء المدة ما لم يجدد تعيينه⁵.

إلى نص المادة 21 03/06

بصفة استثنائية إلى توظيف أعران متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 20

و ذلك في إطار التكفل بأعم

1	22	03/06
2	23	03/06
3	24	03/06
4	7	
5	25	03/06

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

أجاز المشرع إمكانية إنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في إطار اتفاقي مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب و يتم تطبيق هذه الأخيرة بناء

1

المطلب الثاني: طبيعة و مراحل الوظيفة العمومية في الجزائر

سندرس في هذا المطلب المفهوم الرئيسيان للوظيفة العمومية اللذان يسودان العالم في الوقت الحاضر و هما النظام المغلق أو المفهوم الأوروبي و النظام المفتوح أو المفهوم الأمريكي وكذلك موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائري من النظامين. بالإضافة إلى المراحل المتعددة التي مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر و التي

الفرع الأول: طبيعة الوظيفة العمومية:

إن أنظمة الوظيفة العمومية تنحصر في نوعين أساسيين هما: الوظيفة العمومية ذات البنية

المغلقة *Systeme Fermé*.

المفتوحة *Systeme Ouvert*

فنظام البنية المفتوحة يعتبر الوظيفة العمومية مصلحة، و نجده منتشرا في العديد من الدول

نظام البنية المغلقة فيعتبر الوظيفة العمومية مهنة،

وفي الفقه العربي يطلق البعض على النوع الأول نظام الاحتراف و على الثاني نظام المناصب

التقسيم له مبرراته على ضوء وجود أسس اجتماعية وأخرى اقتصادية وإيديولوجية، والتي بررت وجود كل واحد من هذين النظامين، واللذين تركز عليهما الوظيفة العامة في تحديد خصائصها و مميزاتها، انطلاقا من كون

2

أولا النظام المفتوح للوظيفة العمومية، ثم النظام المغلق للوظيفة العمومية .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

أولاً: نظام الوظيفة العمومية المفتوح:

يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير

المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل محددة سلفاً،

لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال و طبيعة الوظيفة المشغولة. و القول بأنها مفتوحة، يعني قابليتها للتدفق

() كما يعني المرونة في تسيير

المستخدمين و في التبسيط في طبيعة العلاقات، وفي المرودية و الانتقاء الأفضل للكفاءات و في استعمالها¹.

فالأعوان في النظام المفتوح، يوجدون في علاقة حرة مع الإدارة المستخدمة لهم، و إن النظرة الأمريكية

للإدارة تختلف اختلافاً ك

كما أن الإدارة المستخدمة لا تختلف بطبيعتها و لا بامتيازاتها عن المشاريع الخاصة ، فهي خاضعة

Droit Commun فلا يتمتع الموظفون بأي امتياز يميزه عن باقي العمل في قط

ومن محاسن و مساوئ هذا :

- فهو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الإدارة من أعباء خاصة إذ أنه يتطلب إعادة نظر مستمرة في تصنيف
- وكيفا و بالتالي يتلاءم و مقتضيات الإنتاجية
- فهو لا يمكن تطبيقه في كل مكان و زمان. فالإدارة العامة ليست مجال عمل للمتخصصين فقط،
- مناصب عمل لا يمكن شغلها إلا بعد اكتساب خبرة طويلة في ممارسة الوظيفة و المسؤولية الإدارية

¹ الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة 2 . . 2013

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

م يعطي الأولوية للإنتاجية ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى

التي تعمل من اجلها الإدارة و التي تتمثل في تحقيق الصالح العام¹.

- ثانيا: نظام الوظيفة العمومية المغلق:

تعتمد الوظيفة العمومية في النظام المغلق على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بصفة

، حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها، و يظلون يتدرجون في مدا رجها ، ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم. وتعد هذه المهنة ذات طابع مميز و تخضع لقانون

2

كما أن الالتحاق بمهنة أو حياة مهنية قابلة للتنوع، حيث لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى، بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة

. Statutaire et Réglementaire

ويتكون هذا النظام من عنصرين أساسيين هما: القانون الأساسي و الإطار المهني.

بالقانون الأساسي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر الآخرين.

يتطورون لا تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات و تخولهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف الما . وبصفة دقيقة يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية و تنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة

:

- لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني (statut) و لا يستطيع أن يحتج بامتيازات أو حقوق

مكتسبة بمقتضى نصوص تنظيمية معينة إلا في حالة الإبقاء على سريان هذه النصوص

- لا يستطيع الموظف أن يفصم العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة انفرادية. لا يمكن أن يتأتى هذا الافتراض إلا

في حدود ما تسمح به الإجراءات الخ

¹ هاشمي خري، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية

² احمد عبد العالي صبري حلي، المرجع السابق، ص 52.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الإطار المهني فمفاده أن الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معيناً و لمدة معينة و لكن لينخرط في

هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري و ليتمكن انطلاقاً من هذه الهيئة من شغل مناصب
ترقية منتظمة توافق بين مطامحه الشخصية و حاجيات الإدارة¹.

ومن محاسن و مساوئ هذا النظام²:

- فهو يشجع نمو الصالح العام لدى الموظفين غداً يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاصاً بحكم بقائهم مدة طويلة في
خدمتها بروح النزاهة و الإخلاص و التفاني،

- من كفاءة الموظفين بصفة تدريجية و منتظمة و هو بهذا المعنى، يقدر قيمة الشخص أكثر مما هو يقدر المناصب

ومن أكبر المساوئ التي يؤخذ عليها كونه يلزم الإدارة تنظيم إطار مهني دقيق و معقد. كثيراً ما يصعب عليه
التوفيق بين مقتضيات المصالح الإدارية و رغبات الموظفين. وكثيراً أيضاً ما ينجم عنه ظهور
البيروقراطية و الروتين.

ثالثاً: موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائري من النظامين:

آنذاك من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعوان العموميين، الأسس القانونية التنظيمية التي كانت قائمة من

3

إلا أن الموظفين العموميين لا زالوا محتفظين، إلى يومنا هذا، بمركزهم القانوني
المتميز الذي يستمدونهم من طبيعة الوظائف العمومية التي يتولونها بوصفهم ممثلو السلطة العامة، و التي تميزهم

¹ هشامى حربي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية،
² 21.

³ الوظيفة العمومية و ألقها في الجزائر في ظل العولمة، كلية بن عكنون، الجزائر بحث للحصول على دكتوراه تخصص القانون
2006 30.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

1966

إلى غاية صدور الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 2006

باعتباره الرابط المشترك و الإطار الموحد الذي يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر يمكننا القول أن المشرع الجزائري تبنى كأصل عام النظام أو المفهوم الأوروبي للوظيفة العامة مع الأخذ بالنظام التعاقدى للوظيفة العمومية باعتباره

التعاقدى للوظيفة في بعض مناصب الشغل إلا انه لم يتبنى صراحة النظام أو المفهوم الأمريكي الذي يمتاز بخصائص و مميزات لا تنطبق على النظام التعاقدى المنتهج من طرف المشرع¹. ورغم هذا الأساليب المقترحة، يبقى النظام المغلق خياراً نهائياً بالنسبة أ²، و مبررات ذلك تكمن في:

-1

كرس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعلي طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العامة طيلة الفترة الاستعمارية.

الفرع الثاني: تطور الوظيفة الجزائرية في التشريع الجزائري

خلال المسيرة الفتية للوظيفة العمومية الجزائرية التي لم تتجاوز الخمسين سنة، عرفت هذه الأخيرة تطور من حيث محتواها ومضمونها القانوني، فبعد أن كانت على هامش الواقع الوطني، أصبحت الآن تحاول مواكبة

حركة التجديد التي تكبدها للنهوض بالمؤسسات و الإدارات العمومية،³ ويمكن دراسة هذا التطور من خلال خمسة مراحل:

أولاً: مرحلة ما قبل الاستقلال:

إن أول محاولة قامت بها السلطات الفرنسية لتمكين الجزائريين من الدخول يرجع تاريخها إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى، حيث تجسمت الوعود التي التزمت بالوفاء بها هذه السلطات

¹ الوظيفة العمومية في الجزائر 1 2011 45.

² Allocution du Directeur général de la fonction publique, Séminaire sur la fonction publique, Alger, 29 et 30 mai 2000, p13.

³ هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية 3 2013 37.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

مقابل ضريبة الدم التي دفعها الكثير من المواطنين بصدور قانون 4 فبراير 1919 في 14

"إن الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسية"¹.

لكن هذا القانون لم يكتب له التحويل إلى ميدان التنفيذ :

- الأول على الجو السياسي السائد آنذاك في الأوساط الاستعمارية من شأنها أن تقر أدنى حق لصالح من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية
 - و يتمثل السبب الثاني في انعدام قانون أساسي بأتم معنى الكلمة يحدد حقوق الموظفين و واجباتهم إذ كانت كل إدارة تختص بسلطة مستقلة تجاه أعوانها و غدارة شؤونهم².
- وبعد استدراك هذا النقص سنة 1946 أصدرت فرنسا قانونا أساسيا لها للوظيفة العمومية و هذا 10 1949 غيران أحكامه و معايير التوظيف و التكوين التي تبناها كانت لا تتلاءم الجزائريين وهذا إلى غاية 1956 حيث شرعت السلطات الحاكمة في تغيير

ومن أهم النصوص التي صدرت في هذا الإطار:

- 17 1956 الذي ادخل بعض المرونة في الشروط المطلوبة لدخول في الوظائف العمومية من حيث المستوى الثقافي او المهني المطلوب و من حيث الإ
- 27 1958.
- 14 1960 1959

وكذلك أنشئت أثناء هذه الفترة:

➤ إلى الوظائف العمومية

¹ A.merad ,le réformisme musulman algérien de 1919 à 1925,thèse de doctoratéditionsmouton paris.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

➤ ومجلس لجنة خاصة باسم لجنة المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية¹.

ثانيا: المرحلة الانتقالية تمتد من 1962 إلى 1966:

شهدت الجزائر غداة الاستقلال فراغ تشريعي و تنظيميا أرغمها على إصدار قانون رقم 157/62

في هذه المرحلة نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية و عدم توازنها أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية و الإدارية وهذا ما أدى إلى بروز متناقضتين هما²:

- (800)

- قلة عدد الموظفين الجزائريين، ومن انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفها بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين،

الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى انحلال لكثير من المرافق العامة و أمام هذا الوضع المعقد، لم يبق للسلطات العمومية، في هذه الفترة، إلا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تهمل ضرورة إعادة النظر في

وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى مجموعتين من النصوص:

أ) المجموعة الأولى:

استهدفت إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني، و إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية إلى الإطارات الجزائرية. و تشمل هذه المجموعة على ثلاثة نصوص أساسية هي³:

➤ 06/62 المؤرخ في 6 1962

في حرب التحرير حقوقهم المدنية.

.39

¹ هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية

.40 2

.41 3

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

➤ 040/62 المؤرخ في 18 سبتمبر التعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية في الإطارات الجزائرية

➤ 528/62 المؤرخ في 18 سبتمبر المتعلق بتطبيق الأمر السابق.

(ب) المجموعة الثانية:

كانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من "جزارة" المتزايدة في مستويات السلم الإداري و المصالح العمومية .

➤ 502/62 المؤرخ في 19 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف.

➤ 503/62 المؤرخ في 19 1962 الذي يحدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول في

إن التمديد من الفترة الانتقالية، و العجز الذي عانت منه مختلف المصالح العمومية من حيث وسائلها البشرية، أدى إلى خلق نوع من الفوضى في تطبيق النصوص السالفة الذكر، فتعددت نظم التوظيف،

ثالثا: مرحلة التطوير والتكيف:

ومن أجل وضع حد لهذه الممارسات، سعت الجزائر إلى عملية إصلاح شاملة تهدف إلى إقامة هيكل و ضمان تكوين كامل للإطارات المكلفة بتنشيطها، وها ما تجسد في أول تحول عرفته الوظيفة العمومية، و المجلس في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 1966¹ 79 . 1967.

19 مرسوم نشرت كلها في ذات الجريدة الرسمية التي نشر فيها الأمر 33/66. إلى جانب صدور قرار وزاري مشترك و تعليمة في العدد ذاته².

و الذي جاء كوليده لجهود أفرزتها تجارب الماضي، و كانت أولى اهتماماته اختيار نظام قانوني، إذ أكد

تمكين الإدارة الجزائرية الفتية من تلبية احتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، و يكمن مبرر هذا

1 133/66

2 الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الالتحاق بالوظيفة العمومية، و الذي جاء كرد فعل عن حرمان الجزائريين من تولي الوظائف العمومية في الحقبة وذلك بفتح المجال أمام كل الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط الجدارة، ولم يكن سلوكهم مناهضا أثناء حرب التحرير لمصالح الثورة و الوطن للالتحاق بالوظائف العمومية .

ولما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم و تطوير، فإن إصلاح 1966 مما أدى إلى اتخاذ عدة إجراءات أهمها:

1964

للإطارات قبل الالة ENA للإدارة و بما إنشاء مركز للتكوين الدارسين سنة 1968 متخصصة في تكوين أعوان التحكم و التنفيذ في مختلف الأسلاك و الرتب

1974

وطنية عهدت لها مهمة دراسة و اقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور و المرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية

- الاهتمام باستقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين،

طريقة تحديد الأجور و التصدي لبعض الظواهر السلبية للإدارة¹.

وعلى الرغم من محاولات التطوير و التكييف التي كان يهدف القانون الأساسي²:

1966 و الإجراءات المتخذة بعد صدوره، الأخير بقي يتميز

➤ طابعه غير الكامل الذي يبرز خاصة عند توسيعه إلى القطاعات الأخرى.

➤ نحراف في تطبيقه بسبب اتخاذ القوانين الأساسية الخاصة طابعا عام، في حين كان الهدف منها التكفل

بخصوصيات مختلف الإدارات.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

رابعا: مرحلة توحيد عالم الشغل تمتد من 1978 إلى 1990:

12/78 5 1978.

172¹. وجاءت المادة الأولى منه لتعرف العامل بأنه "كل من يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري و لا يستخدم غيره من العامل أثناء ممارسة نشاطه المهني". بما يفهم منه أن المشرع أراد لهذا النص أن يكون بمثابة قانون إطار، ونصا مرجعيا و أساسيا دو طابع توحيدي بين جميع².
إذ نجم عن هذا التوحيد عدم الانسجام القانوني الذي حال دون

الإدماج الكامل للوظيفة العمومية في هذا

في كونه مستوحى من نظام الوظيفة العمومية المغلق، و التصور الثاني يتمثل في تطبيق نظام الأجور المتكيف مع العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأن³.

الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية بمعنى دمجها مع النظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي والثقافي للبلاد، أي الانتقال من مرحلة التكييف و الانسجام إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي لمختلف البنيات ا يجعلها محرك أساسي للتنمية الشاملة للمجتمع،

على ظواهر البيروقراطية التي التي تنسب لنظام الوظيفة⁴. اعتبر كل عامل مستخدم، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شان باقي فروع النشاط الأخرى إلى⁵.

ونظرا لمكانة قطاع الوظيفة العمومية في المجتمع، فقد خصها المشرع بأحكام نوعية، تمثله في صدور

59/85 المؤرخ

في 23 1985 به القانوني ،

¹ 12/78 المؤرخ 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل 32 1978.

² Mohamed Brahimi .le S.G.T et les administrations publiques des fonctionnaires sans fonction publique algérienne des sciences juridiques et économiques.1987 N1.p28

³ هاشمي خري، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، 58.

⁴ إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر

لنيل شهادة الماجستير العلوم القانونية ، 2012 17.

⁵ Taib ESSAID, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma, Alger, 2005, P17.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966؟ و إذا كان الامر كذلك فلماذا لم يتم إلغاؤه نهائيا و استبداله بنص قانوني من نفس الدرجة أو أكثر؟ أم تجاهله نهائيا¹

وظلت هذه الإشكاليات مطروحة في الممارسة العملية، على المسيرين و القضاة على السواء، بخصوص المنازعات الإدارية المطروحة بسبب اختلاط الأحكام التي تخضع لها الإدارة العمومية و أعوانها، بالأحكام التي تشمل باقي قطاعات الشغل الأخرى و عمالها، في إطار توحيد علام الشغل من خلال القانون الأساسي العام

59/95 و ضمن مقتضيات النص بنجده اعتمد على الأمر 133/66

و القانون 12/78 معاً². وعليه فإن المشرع لم يكن واضحاً في سياسته التشريعية بهذا الصدد، مما أدى إلى المزيد من الغموض في النصوص التنظيمية، و السبب في ذلك حسب بعض المختصين في القانون و الإدارة العمدة، إلى كون فكرة توحيد عالم الشغل التي جاء بها إصلاح 1978 لم تكن معاملها قد تبلورت و ترسخت في ذهن المشرع على اعتبار انه لم يبلغ القانون الأساسي للوظيفة العمومي لعام 1966 ولم يحتفظ به كمنهج آخر . ولقد انتقل هذا الغموض إلى القضاة الذين اختلطت عليهم في الكثير من الحالات مع معالم الاختصاص، فالعديد من الأحكام القضائية التي أفرزتها الممارسة العملية المتعلقة بالمنازعات الفردية في قطاع الوظيفة العمومية، غالباً ما كانت تفصل فيها لغرف الاجتماعية بالمحاكم العادية و التي هي أصلاً من اختصاص الغرف الإدارية لدى المجالس القضائية³.

كما عرفت الإدارة خلال هذه الفترة تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعت استقرار هذا القطاع و القضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزتهم ضمن هذا الإطار القانوني⁴.

¹ سعيد مقدم ، دكتوراه سابقة، ص 30.

² . 45

³ واقع مقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة ، العدد 02 العليا للإدارة ، الجزائر، 1993، 10.

⁴ . 11

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

خامسا: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية:

03/06

2006/07/15

و الذي صدر في ظل ظروف تميزت عن المرحلة السابقة ألا
و إعطاء مفهوم جديد لدولة . حيث أن هذه الأخيرة كان لها الأثر
البالغ على الوظيفة العمومية الجزائرية، التي أصبحت ملزمة أكثر من أي وقت مضى بان تسير وفق المقاييس
و المبادئ الجديدة، و أن تحمل في طياتها جميع ما تسعى الدولة اليوم لتحقيقه من أهداف و مهام، فلا تبقى
الإدارة تابعة للسلطة السياسية و خاضعة لإدارة، بل يجب أن تكون إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق

ولقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية الإصلاح، :

1- محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966

التي عاقت التطور التدريجي،

2- عدم التحكم في التوظيف، لغياب نظام صارم في الانتقاء، و هو الوضع الذي فرضه التوسع و التنوع في
مهام الدولة، لاسيما في المجال الاقتصادي،

3- اتسام النظام القانوني المطبق على أعوان الدولة،

عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية، تمت تحت تأثير المقتضيات الآنية أو الأحداث الطرفية مما

1.

و في هـ ا السياق، قامت الجزائر بعدة محاولات لإصلاح منظومتها الإدارية، حيث لجأت السلطات

1987 إلى إنشاء مجموعة عمل وزارية عهدت إليها مه

العامة بخصوص مجال و طرق تدخلها و مهامها. و قد تزامن هـ 01/88 المؤرخ في

12 1988 . و بحلول سنة 1990

11/90 المؤرخ في 21 1990

و القطاع الاقتصادي، محاولا سد الثغرات و تفادي النقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل.

¹ Mohmed Cherif BELMIHOUB, "la réforme administrative en Algérie : innovation proposées tcontrainte de mise en oeuvre", Forum EuroMediterranéen sur les innovations et les bonnes pratiques, Tunis, 15-17 juin 2005, P 10.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

و في إطار مواصلة الإصلاحات المباشرة في مختلف القطاعات الحيوية في البلاد، بادرت و في إطار الإصلاحات المباشرة في مختلف القطاعات الحيوية في البلاد، بادرت السلطات العمومية في شهر ديسمبر من سنة 1991 بتشكيل مجموعة وزارية مشتركة عهدت إليها مهمة إعداد دراسة شاملة لواقع الإدارة

و قد توجت نتائج أعمالها بتقديم تقرير واف للحكومة من مقترحات ذات العلاقة بالتواصل إلى بناء:

➤ إدارة قادرة على ضمان احترافية الموظفين و تعبئتهم

➤ خلال السهر على تنظيم الاتصال المباشر و المحفز بين الحكومة و الإطارات و مختلف الأطراف الفاعلة¹.

➤ إن سياسة الإصلاح المنتهجة أفضت إلى ضرورة إعادة النظر في التشريعات

➤ بالوظيفة العمومية، و التي أثبتت في مجملها عدم قدرتها على مسايرة البيئة الجديدة للموظف
الموكلة له في ظل الدور الجديد².

➤ ومن اجل الحفاظ على مكانة و هيبة الوظيفة العمومية في الدولة، عمل دستور 1996

➤ اانات الممنوحة للموظفين من اختصاص التشريع، و يعتبر هذا حماية للموظف من أي ضغط، ضمانا

➤ لحياده. وبالفعل كانت هناك مبادرة لإعداد مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومي سنة 1998

➤ ، وضع قانون يتميز بالتنوع المطلوبة حاليا على مختلف مستويات الغدارة، و تعزير

➤ علاقات جديدة، بعيدة عن التعسف الإداري، وتبيان الأهداف الجديدة للإدارة في إطار التحولات السياسية

➤ التصور الجديد للدولة و دورها النابعان عن الاختيارات الأساسية التي كرسها الدستور.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

- مهام الإدارة و اختصاصاتها و نشاط المرفق العام التي يجب عليها التكفل بها .
- .
- و هكذا يجب على الوظيفة العمومية ان تنطلق من هذه التصورات باعتبارها تحتل مكانة مرموقة في الحياة الوطنية نتيجة العداد الهائل لمستخدميها و طبيعة عملها.
- ، فالقواعد التي تحكم النشاط الإداري هي مجرد قواعد قانونية تستمد حياتها من تطبيقها واقعيا و بواسطة عناصر بشرية تعمل في إطار هذه القواعد المحددة وعليه يجب:
- تكيف التركيبة الحالية لتعدادات الموظفين مع الأساليب الجديدة لتسيير الموارد البشرية
- الاهتمام بالإطارات باعتبارهم على رأس قائمة الموظفين و دورهم الأساسي في تسيير العمل داخل الإدارة
-
- ضمان و تدعيم التشاور في الو¹.
- ولهذا الغرض تم إنشاء و تنصيب لجنة وطنية لإصلاح هيكل و مؤسسات الدولة في نهاية عام 2000
- ² 70 من بينهم إطارات عليا في المديرية العامة للوظيفة العمومية
- مسؤولين في الإدارات العمومية، الخ..
- تتمتع هذه اللجنة بسلطات واسعة و حرية كاملة في إعداد مشروع الإصلاح و تقديم الاقتراحات بخصوصها. ومن المهام الموكلة لها التي جاء في كلمت التنصيب التي ألقاها رئيس الجمهورية³ . جملة من الأهداف :

¹ Mustapha CHAKER, Administration publique et développement économique, Thèse de doctorat en Droit, Paris , Septembre 1975, p 167.

² 2000-372 المؤرخ في 2000/11/22 المتضمن إنشاء المتضمن إنشاء لجنة إصلاح هيئات و مهام الدولة
71 المؤرخة في 2000/11/26

³ خطاب رئيس الجمهورية بمناسبة حفل التنصيب، (منشور بجريدة الشعب اليومية) الأحد 2000/11/26 04.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

➤ طرح مشاكل تنظيم الدولة و تسييرها طرعا شاملا يتماشى و مقتضيات تطور مجتمعا، تفاديا للترقيعات

التي اتسمت بها الإصلاحات السابقة،

زادت في تفاقم التناقضات و استفحال

تعقيد الدولة و زيادة ثقل سيرها بشكل معتبر

➤ القيام بإصلاح الدولة ضمن مغاير تمام لتلك المحاولات التي سبقته،

و سيرها، أي إعداد تحديد مهام هيكل الدولة على كافة المستويات و صلتها بالمؤسسة العمومية ،

➤

1

03/06

2006/07/15²، و الساري المفعول، و الذي يجوي 224 مادة موزعة على عناوين مختلفة. الذي جاء في

بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية

الاقتصادية، و الاجتماعية التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة،

تضمن مبادئ عصرية متكيفة مع محيطها تكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية و دورها في المجتمع

و ضمان وحدوية قطاع الوظيفة العمومية، و المساواة في الحقوق و الواجبات بين الموظفين، و التشجيع على

قيام إدارة محايدة و ناجعة و قادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين، و التطور مع محيطها، و عمل أيضا على

3

و من المفيد التذكير ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 صدر في ظل ظروف

تميزت عن المرحلة السابقة ألا و هي التعددية السياسية و اقتصاد السوق. و إن أول ما يسترعي الانتباه أن

173 174.

¹ الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة

03/06

2

³ رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 المؤرخ في 15 2006

.11

2012

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

1. المشرع استعمل في تسم "الأساسي العام"

2. وقد جاء بمخاصية التوحيد بين صفوف الموظفين التابعين لسلك الوظيفة العمومية و هذا لضمان احترافية الإدارة .
و استبدل مصطلح العامل السائد في المرحلة الاشتراكية خاصة في ظل القانون
. وهو المصطلح السائد و المستعمل في كثير من النظم الوظيفية في العالم.

2006

3.

المبحث الثاني: الهياكل الرقابية للوظيفة العمومية في الجزائر

المقصود بالهياكل الرقابية للوظيفة العمومية في الجزائر، الهياكل المركزية للوظيفة العمومية، و الهياكل المحلية (المركزية) أو المصالح الخارجية للمدرية العامة للوظيفة العمومية.

و للإحاطة أكثر بهذه الهياكل و غيرها سوف ندرس في هذا المبحث نقطتين هما: الهياكل الرقابية المركزية
في المطلب الأول، و الهياكل المحلية
في المطلب الثاني

المطلب الأول: الهياكل الرقابية المركزية للوظيفة العمومية.

هي الهيئات المر العمومية بالمعنى القانوني و المؤسساتي للكلمة هيئ : المجلس الأعلى

العمومية في الجزائر سنستند إلى النصوص التنظيمية سارية
المفعول وذلك من خلال التطرق في الفرع الأول المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و في الفرع الثاني المديرية العامة

1 نظرة على القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر،

11 2010 07.

2 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في الجزائر ، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة،

.09 2009 37

3 الموظفين و الإصلاحات الإدارية ، مجلة العلوم القانونية و الإدارية جامعة سيدي بلعباس، العدد 5 2009 85

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الفرع الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في النظام الجزائري هيئة إدارية استشارية في مجال الوظيفة العامة وكل ما يرتبط بها، وخاصة الجوانب ذات الصلة بشؤون الموظفين في الإدارات¹.

للوظيفة العمومية الحالي لسنة 2006 ضمن المادة 58 منه على إنشاء هيئة مركزية للتشاور تسمى "المجلس
" محددة وفقا لما يأتي:

- تمكين هذا المجلس من مضاعفة مراكز الإعلام الإدارية والوظيفة.
- وتمكين الحكومة من تنفيذ السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها خاصة ما تعلق منها بالوظيفة
- توحيد السياسة العامة للوظائف و طرح المشاكل و إيجاد الحلول لما له حق في إصدار توصيات و استشارات في كل المسائل التي تهم الوظيفة العمومية.

لهذا الجهاز أو الهيئة و على الرغم من قلة المراجع و النصوص التنظيمية التي تنظمها سوف نقسمها إلى جزئين اثنين نتناول في الجزء الأول تنظيم المجلس و الجزء الثاني الاختصاص.

أول: تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

12 133/66

مجلس أعلى للوظيفة العامة، حيث يعتبر هذا المجلس فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين وممثلي العامة، في دراسة المسائل العامة المتعلقة بالوظيفة العمومية ويرأس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية رئيس الحكومة ويمكن أن تحال على هذه الهيئة كل مسألة ذات طابع عام وتهم الموظفين².

142/66 المؤرخ في 2 1966 تشكيلة المجلس

() 3

14 عضوا يعينون بمرسوم على الوجه التالي:

1998 62.

¹ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية

² أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 264.

³ 142/66، والمتعلق بالمجلس جلس الأعلى للوظيفة العمومية، 1966/06/02، 46.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

➤ سبعة أعضاء يعينون من قبل حزب جبهة التحرير الوطني وفقا لما لهم من مقدرة وكفاءة لازمتين لهذا المنصب.

➤ :

➤

➤

➤ خمسة مديرين للإدارة المركزية، تكون من ضمن اختصاصاتهم تسيير شؤون الموظفين أو دراسة الأوضاع والمسائل التي تتصل بهم باعتبارهم موظفين عموميين.

ونشير إلى أن مدة عضوية هؤلاء الأعضاء محددة بسنتين قابلة للتجديد¹

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بمجرد فقدته للصفة والدرجة الوظيفة التي أهلت له هذه العضوية² بحيث أنه إذا كان موظفا بالإدارة فإنه يفقد عضويته بمجرد تركه للوظيفة أو بإلغاء الوظائف التي عينوا على أساسها

ولم ترتب السلطات المعنية ضرورة تكييف هذه التشكيلة مع التطورات السياسية الناجمة عن دستوري

1989 1996 خاصة منها ما يتعلق بالتعددية الحزبية و النقابية وذلك نتيجة تجميد صلاحيات هذه الهيئة

لم يرد في قانون 12/78 المؤرخ في 5 1978 و لا في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23

1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات ما يفيد إعادة الاعتبار لهذه

الهيئة الأساسية في بناء الوظيفة العمومية.

فإنه يعين عضو جديد في

المجلس

3 5

142/66	02	1
142/66	03	2
.263		3 أحمد بوضياف

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

03/06 تم التنقيص من جديد

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن الإدارات المركزية في الدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/6/02 يات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، كما يمكن للمجلس أن يضم شخصيات و أعضاء يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.

ونصت المادة 60 في فقرتها الأخيرة على أن تحدد التشكيلة المفصلة للمجلس وكذا تنظيمه وسيره عن طريق

ثانياً: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يعتبر المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في النظام الجزائري أعلى هيئة إدارية استشارية في نظام قانون

بحيث يدرس المسائل التي تعني الموظفين المحكومين بقانون الوظيفة العمومية¹

الأساسي للوظيفة العمومية الحالي لسنة 2006 58 منه على إنشاء هيئة مركزية للتشاور تسمى

"المجلس الأعلى للوظيفة العمومية" يكلف بصلاحيات تشاورية محددة وفقاً لما يأتي:

➤ ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية ضمن نظرة شاملة لعالم الشغل

الوظيفة العمومية على نسبة معتبرة منه



➤ دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي و النوعي

➤ السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية و اقتراح كل تدبير من شأنه

➤ يستشار في كل مشروع نص تشريعي

2.

➤ يستشار في كل مشروع نص تشريعي

¹ أحمد بوضيف، المرجع السابق، ص 264.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

كما يرفع المجلس ا

لأخيرة التي تملك الصفة القانونية لاتخاذ القرار النهائي والبت في مجال الوظيفة العامة في بتوصيات المجلس، إلا إذا تبنت هي تلك التوصيات وصاغتها في قوانين وقرارات نهائية باتة وملزمة¹.

وتعتبر استشارة المجلس اختيارية في كل الحالات إلا في حالة ب

ملق بالوظيفة العمومية قد نصت على أن يستشار المجلس وجوبا 133/66

وللإدلاء برأيه وذلك لفائدة الأسلاك

من الوطني والحماية المدنية وكذا التعليم والسلك الدبلوماسي والجماعات المحلية التفسيرية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تقرر في المادة الأخيرة من الصفحة الخامسة والفقرة الأولى من الصفحة السادسة وتؤكد هذه الحقيقة بقولها: «... ويستشار في بعض الحالات لزوماً في مخالفات القوانين...». بالإضافة إلى تجميد صلاحيات هذه الهيئة منذ أوائل

السبعينات يعتبرن الطابع الاختياري للاستشارة أهم عامل برر شل نشاط المجلس مباشرة الأساسية المتعلقة بالأسلاك السالفة الذكر، ويضاف إلى ذلك أن المجلس لم يكن يلعب دور هيئة عليا للطعن بالنسبة لأعمال الهيئات المتساوية الأعضاء التابعة لمختلف الأسلاك والمصالح الإدارية²

, إلى إعادة إحياء دور هذا الجهاز

وتجلى ذلك في عديد الملتقيات والندوات والتي كأن آخرها المنعقد ببلادنا سنة 1994³

سنة 1995 حينما نظم هذا الملتقى من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية مع نظيرتها في تونس حول هذا القطاع، انطلاقا من كون هذا المجلس يقوم بوضع الخطوط العريضة للسياسة الحكومية في هذا المجال، وكذا السهر على احترام أخلاقيات المهنة لا سيما وان العمل في قطاع الوظيفة العمومية قد تعقد وتشعبت المهام والنشاطات ، وتغير محيطه الاقتصادي والسياسي، وهو ما يستلزم إعطاء الاعتبار لقيم جديدة مثل النزاهة والحياد في تطبيق القوانين والتنظيمات وغيرها.

¹ أحمد بوضيف، المرجع السابق، ص 265.

² حربي الهاشمي، الوظيفة العمومية الدراسات بالمعهد الوطني للقضاء، مطبوعة صادرة عن المعهد الوطني للقضاء، 2004 .52

³ تمت التوصية على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لدراسة جميع المسائل الخاصة للمستخدمين وسير مختلف المصالح وذلك في الأيام حول الوظيفة العمومية، التي نظمتها المديرية العامة للوظيفة العمومية، من 08 نوفمبر 1994 . - أنظر مجموعة الأعمال الخاصة بهذه الأيام الدراسية، المطبوعة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، 1994، 125.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الفرع الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية:

¹ الخاص بالحياة الوظيفية لمستخدمي قطاع الوظيفة العمومية في بلادنا التسيير لهذا القطاع، وذلك بغية تحقيق العديد من الغايات والأهداف المتصلة بسياسة الوظيفة العمومية، وعلى رأسها توحيد عملية الرقابة والإشراف الإداريين في يد جهاز إداري واحد المديرية العامة للوظيفة العمومية كقائد إداري، أنيطت به العديد من المهام على المستوى المركزي، والتي سنحددها في ذات الدراسة. أولاً إلى نشأة وتطور المديرية العامة للوظيفة العمومية ثانياً إلى تشكيلة المديرية العامة للوظيفة ثالثاً إلى اختصاصات ا

أولاً: نشأة وتطور المديرية العامة للوظيفة العمومية

لقد حظي الإصلاح الإداري بعد الاستقلال باهتمام بالغ من لدن الدولة وتحملي ذلك في استحداث العديد من الهيئات والأجهزة العامة المركزية وكذا العديد من الوزارات حيث تم بمقتضى الم 526/62، إحداث مديرية عامة للوظيفة العامة²، والتي حددت اختصاصاتها التقنية بموجب المرسوم رقم 304/64 والمؤرخ في 1964/10/15.

وفي إطار نفس الجهود تم إصدار مرسوم آخر يتعلق باستحداث وزارة للوظيفة العمومية سنة 1965³ والتي كلفت بدراسة الكيفيات العامة لتسيير الإدارة وكذا أنجاز إصلاح إداري من أجل الوصول إلى إمكانية تتسم في عملها بالمرونة والسرعة⁴.

197/65 المؤرخ في 1965/07/29 تم إلغاء وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، وبموجب ذات المرسوم تم نقل تلك الاختصاصات المنوطة بوزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية

¹ وهو من ضمن الاختصاصات المنوطة بمفتشات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي، ونظام مراقبة التشريعية هذا سيكون محل دراستنا لاحقاً.

² 04 01 526/62 المؤرخ في 1962/09/18 المتعلق بإنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية 15

³ 04 03 168/65 المؤرخ في 1986/06/01، المحدد لصلاحيات وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية .48

⁴ السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 63 64.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

إلى وزارة الداخلية وبالتالي أصبح للوظيفة العمومية مديرية عامة في وزارة الداخلية
وزارة من الوزارات تشتمل على مجموعة من المديريات تضطلع بالعديد من المهام
للوظيفة العمومية على جميع الجوانب المرتبطة بتسيير حياة موظفي قطاع الوظيفة
الإصلاح تم إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى
134/84¹ وأضاف إلى ذلك مرسوماً آخر حدد بموجبه الأحكام الخاصة والمطبقة على المستخدمين المنتمين إلى
الأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية
الأسلاك، وشروط الالتحاق بها وذلك بالمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 28/92²
الأساسي الخاص للمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية ونظام التعويضات

وفي إطار الاعتبار أكثر للهيئة المركزية للوظيفة العمومية تم إصدار المرسوم 123/95
العامة للوظيفة العمومية، غداً أن تطور هذه الهيئة المركزية يرتبط بالأساس من ناحية اختصاصاتها من جهة،
جهة أخرى من ناحية الهيكلية³ 1998 تم وضعها تحت إشراف الحكومة حتى سنة 2006
ألحقت برئاسة الجمهورية حتى سنة 2013
للوزارة لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية إلى يومنا الحالي⁴.

وقد أطلق المشرع الجزائري تسمية الهيكل المركزي للوظيفة العمومية على المديرية العامة
56 03/06 بقولها: "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة.

1 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها
.03

2 28/92 المؤرخ في 20/01/1992 يتضمن القانون الأساسي الخاص للمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة
بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم 06.

3 123/95 المؤرخ في 29/04/1995 يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية
.26

4 382/13 المؤرخ في 19/11/2013 يحدد تنظيم الإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة
العمومية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

والذي كان معمولاً به في ب
أما على المستوى المحلي (في إطار
(فإنه لم يشرع العمل به إلا ابتداءً من الفصل الثاني من عام 1976
وذلك في إطار تدعيم سياسة اللامركزية في مجال تسيير المستخدمين المسيرين بالقانون
1966.

ثانياً هيكلية المديرية العامة للوظيفة العمومية

أمام تزايد أعبائها بتطور مهامها الإدارية نتيجة النمو المتزايد الذي عرفته بلادنا في السنوات الأخيرة
الموظفين على المستوى الوطني وما واكبه من جهة أخرى في إطار مبدأ وحدة القيادة والإشراف الإداري
وبالتحديد في ميدان الوظيفة العمومية على المستوى الوظيفي
المشروع في المرسوم التنفيذي رقم 213/96 وفي إطار مهام الإصلاح دائماً في المادة الأولى منه على تضمين

العمومية, إضافة إلى ديوان الوزير مجموعة من الهياكل والأجهزة العامة تابعة لهذه الوزارة وعددها ثلاثة
1998 إلى يومنا هذا

وهذه الأجهزة هي:

- المديرية العامة للإصلاح الإداري

-

-

كما يخص المشروع تشكيلة هذا الجهاز بالمرسوم التنفيذي رقم 124/95

191/03 المؤرخ في 28 2003 تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على الهياكل الآتية:

مديرية الإعلام الآلي

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

1

124/95 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للوظيفة

العمومية، فقد حدد المشرع الجزائري تشكيلة المديرية بشكل دقيق و جلي، أي نص في مادته
الأخير تشتمل على:

➤ مديرية التنظيم و ضبط الوتيرة و الإحصائيات،

➤ مديرية التفتيش و رقابة الحسابات ،

:

57

: 194/14 المؤرخ في 2014/07/03 تنظيم المديرية التي

➤ تنظيم الهياكل الإدارية،

➤ مديرية الإعلام الآلي،

2

:

.84

¹ هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط2

194/14 المؤرخ في 2014/07/03 يتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

2

41 المؤرخ في 2015/07/6

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

أ) مفضية العامة

191/03¹ وتعد جهاز للتفتيش و الرقابة و التدقيق و

ب) لجنة وزارية مشتركة للتكوين في المؤسسات و الإدارات العمومية:

146/04² المؤرخ في 19 2004

للتشاور و التنسيق في مجال التكوين و التنسيق في مجال التكوين الإداري، يتأسسها المدير العام للوظيفة العمومية ، يكلف باقتراح عناصر السياسة الوطنية للتكوين في المؤسسات و الإدا

ج) مفتشية الوظيفة العمومية:

48

1128/98

المتعلقين بتسيير

3

ثالثا اختصاصات المديرية العامة للوظيف العمومي:

لقد تطورت اختصاصات المديرية العامة للوظيفة العمومية تبعا للتطور الهيكلي الذي عرفته هذه الأخيرة

خيرة إحدى المؤسسات التي

بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع

والسهر على تنفيذ هذه السياسة من جهة أنيطت بها

¹ 191/03 المؤرخ في 28/04/2003 يتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية.

² 146/04 المؤرخ في 19/05/2004.

³ 112-98 المؤرخ في 6/04/1998 والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، الصادر في 07/04/1998

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

- اتخاذ التي قد تساهم في تحسين تنظيم المرافق العامة وسيرها، وكذا الرفع من قدراتها¹.
- و بالرجوع إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه يمكن حصر أهم صلاحيات العامة للوظيفة العمومية في الاختصاصات التي نصت عليها المادة 56 منه والتي يمكن إجمالها في الآتي:
- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدبير اللازمة لتنفيذها
 -
 - ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين
 - تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية و ضمان ضبط التعدادات،
 -
 - مصالح الدولة بصفتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية².

191/03 المؤرخ في 28 2003 بحيث

تنحصر هذه المهام في محاور أربعة مهمة تكلف بها أربع(04)مديريات و مهام أخرى تتفرع عنها تتكفل بها إلى .

57

الوحيدة في تحديد مهام

هذه الأخيرة³.

ومن المهام والصلاحيات التي التابعة له :

- تكلف المديريات كل فيما يخصها بمهام التصور و التنشيط والرقابة في إطار برنامج عملها بالاتصال الهياكل الفرعية التابعة لها
- كما تقوم بأي عمل أو دراسة أو بحث يهدف إلى تطوير الأعمال التابعة لها واقتراح عناصر ترقيتها و تتابع تطبيق البرامج و المقررات المتخذة

¹ خرفي الهاشمي، المقال السابق، ص 49.

² 03/06 56 .
³ 66 65 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

- بدورها تكلف كل فيما يخصها بإعداد برامج العمل و المقررات والتدبير المكاتب التي تتكون منها

- القاعدية في

إعداد العمل الإداري و جمع هذه العناصر و استغلال و تحليلها و تحضير الملفات و صياغة القرارات و المقررات التابعة لميدان اختصاصاتها . كما تقوم بـ الإدارية و التسييرية و مهامها التي ترتبط بممارسة الصلاحيات المسندة إليه¹ .
وبنا على ذلك و بالرجوع إلى أحكام القانون

في الاختصاصات التي نصت عليها المادة 56 و التي يمكن إجمالها في

الآتي:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية و التدبير اللازمة لتنفيذها.

- بتسيير المسار المهني للموظفين.

- تقييم تسيير المواد البشرية في المؤسسات و

-
2

العام للوظيفة بصلاحيات و مهام محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 193/14

المؤرخ في 03 2014 هذه الصلاحيات و المهام لا تختلف كثيرا عن تلك التي تمارسها المديرية

المطلب الثاني: الهياكل المحلية (لا مركزية) للوظيفة العمومية

معمولا به في

والمتمثل في

1 66 67 .

2 عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص. 67.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

المحلي لم يتم الشروع بالعمل بهذا النظام من خلال جهاز آخر

الفصل الثاني من عام 1976، وذلك في إطار تطبيق سياسة اللامركزية في مجال تسيير الحياة

1

ومن الجدير بالذكر أن الإصلاحات السياسية الجارية في البلاد كأن من شأنها أن تسرع في تكريس مبدأ

أكثر في مختلف المرافق والمؤسسات الإدارية العمومية

تلك التنظيمات والتشريعات التي تخصصها مع هذا الواج

تسيير

بعالم الشغل².

كأن من شأنها أن تضع منهاجا و طريق محدد، تطورت في ظلها من خلال النصوص

صلاح الإداري في مجال الوظيفة

هذه المفتشيات

كبير و ملحوظا،

ومنذ ذلك الوقت إلى يومنا هذا

بجلاء الأهمية لدور الكبير والفعال

الإدارة و التسيير أو من ناحية الهيكله والاختصاصات

أسوة بغيره من المشرعين خاصة في فرنسا

والتي أنتهج

كبيراً³.

:

وثانيا التنظيم القانوني لها

الفرع الاول: تطور مفتشية الوظيفة العمومية و الجهة الوصية عليها

1 . 85

2 . 94

إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة العمومية،

3 حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 350 .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

أولا: تطور وتعريف مفتشية الوظيفة العمومية

تطوير قطاع الوظيفة العمومية في المجال (تسيير حياة المستخدمين

(

42/71 1971/01/28 أين اعتبرت تلك نقط

التحول لها و التي أعقبتها

ة في ذات الشأن،

137/73 المؤرخ في 1973/08/09، حيث كأن له جانب من التأثير

من قبل الجهاز المركزي، وبالتالي قيام حتمية إحداث

اللامركزي المتمثل في مفتشية

1

2

104/76

حيث نص هذا الأخير في فقرته الأولى

الثانية على أن تحدث في كل ولاية متفشية للوظيفة العمومية

وزارة الداخلية في ميدان الوظيفة العمومية.

إلى يومنا

تطورا كبيرا وملحوظا

الإدارة والتسيير أو الهيكله والاختصاصات وهذا ما أبرز بجلاء الأهمية و الدور الكبير

حيث نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 125/95

1995/04/29 بقولها: تشكل مفتشية الوظيفة العمومية، المحدثه فيكل ولاية، هيكله غير مركزي تابعا للمديرية

العامة للوظيفة العمومية، وتناط بها

كما يحددها هذا المرسوم."

إلى نصوص مواد المرسوم التنفيذي

³112/98

08 07

إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة العمومية

1

.48

104/76 المؤرخ في 10/06/1976 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية

2

112/98

3

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

125/95 المؤرخ في 29 1995

13 . المادة الأولى منه مؤكدة بأن تتشكل مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في

هيكل غير مركزي و هي تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، نجد بأن المشرع حدد طبيعتها من كونها

أو جهازا إداريا لا مركزيا تم أنشاؤه على مستوى كل ولاية، وعليه

العمومية سنتناولها بالدراسة باعتبارها جهازا إداريا.

فلقد ذهب كثير من الفقهاء إلى التأكيد على الجهة الإدارية يختلف عن السلطة

تعتبر سلطة جهة إدارية تختص بإصدار

الآخر بأن تعبير والتي انتهجها المشرع الجزائري، اسوة بغيره من المشرعين خاصة في فرنسا، حيث يعرف

هذا الميدان تطورا كبيرا¹. ومن هنا يكون تعريفنا لهذا الجهاز كاتلي:

كل مجموعة من الموظفين لها كيان ذاتي بغض النظر عن إمكانية إصدارها

2 .

فالجهاز الإداري هو مجموعة الوحدات التي تكون ويختص بتنفيذ القانون وفقا

الجزائري من خلال المادة الأولى من المرسوم 125/95

3

76/104 السابق ذكره، إذ أن مفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز إداري يلعب دورا في

الإدارية على قانونية القرارات المتعلقة بحياة الموظفين الوظيفة،

الاختصاصات والصلاحيات المنوطة بهذا الجهاز احترام التشريع والتنظيم المتعلقين

بهذا الميدان القرارات ذات الصلة بحياة الموظف كما سلف البيان فهي تعتبر

أداة لتسيير فالمشرع لم يمنحها

¹ حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 350 .

² . 11

³ " لمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية " في مواد

145/66 المؤرخ في 1966/06/02

التي تم وضعها للموظفين ونشرها

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

بل سماها الهياكل أو المصالح التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجهاز المركزي للدولة في المجال تسيير الوظيفة¹. يعتبر همزة وصل بين النظام السياسي².

إن مفتشية الوظيفة العمومية ليست وليدة العبقريّة الجزائرية، بل كانت نشأتها في إطار القانون المقارن حيث أملت الضرورة إلى : لعوامل سلف تبيانها، فأداء هذا الجهاز المحلي ارتبط بفكرة تنمية المهارة في أداء العمل الإداري، والذي ارتبط بدوره بتطور الفكر³.

وعليه فإن مفتشية الوظيفة العمومية تعتبر وفي إطار عملية اتخاذ القرار أداة اتصال وعاملا مهما في تسيير الوظيفة العمومية وبالتالي يمكن أن نسميها

ومن خلال التسمية التي أعطاها

يضم مجموعة من الموظفين، كما هو محدد بالمرسوم التنفيذي رقم

28/92 المؤرخ في 20/01/1992 وهو المعيار العضوي الذي يحدد طبيعة هذا الجهاز و يضاف إلى الموضوعي المتعلق باختصاصات هذا الجهاز والمتضمنة في المرسوم 125/95 المؤرخ في 1995/04/29

¹ خرفي الهاشمي، المقال السابق، ص49.

² في فرنسا مثلا تم أنشء،" وذلك بالنص عليها في قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم 244/59

1959/02/04 المعدل بالمرسوم الصادر في 21/03/1959 وقسم اللجنة إلى إدارتين:

• الإدارة الأولى: وهي إدارة الميزانية وتتبع وزارة المالية، وتعتبر مسؤولة عن رقابة الشق المالي في الوظيفة العامة.

• الإدارة الثانية: خاصة بالإدارة والوظيفة العامة، وقد عهد القانون لهذه الإدارة عدة اختصاصات .

وقد ألحقت لجنة الخدمة المدنية برئاسة الحكومة كما هو في بلادنا الآن.

-أنظر في هذا الشأن : محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم ، دار المعارف، مصر، 1967 . 241 .

³ بيتر دراكر، الإدارة، الجزء الثالث، الإدارة العليا، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم، . 07 . .

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

الفرع الثاني: التنظيم الإداري لمفتشية الوظيفة العمومية

العمومية يسيرها

تعتبر

مفتشية يساعده في ممارسة صلاحيته من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشية الوظيفة العمومية لا تنقسم إلى تنظيم هيكلي خاص بها على غرار بقية المصالح غير المركزية المتواجدة على مستوى الولاية، بل يضبط تنظيمها وتحديد قائمة مستخدميها قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالميزانية

48

التنظيم القانوني لهذا الجهاز يشمل التشكيلة البشرية، التي تتكون: رئيس المفتشية والمراقبون

أولاً: رئيس المفتشية

ينحصر في

الأخير الذي يسير مفتشية الوظيفة العمومية ويساعده في ممارسة صلاحياته من واحد (1) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين.

المتعلقين بتسيير

ادن فدور الرئيس مهم جدا في هذا الجهاز، وهذا لما له
إلى تعيينه

1) تعيين رئيس مفتشية الوظيفة العمومية:

أو رتبة معادلة، والذين لهم (05) خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة

ة التعليم العالي والحصل عليها بعد إتمام (08) ثمانية سداسيات من الدراسة¹.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

ويعتبر منصب عمل رئيس مفتشية الوظائف العمومي منصب عالي ، ويصنف مرتبه ويحدد وفقا لشروط بقعة على مسؤولي المصالح الخارجية

1.

ويعين رئيس أو رؤساء المفتشيات المساعدين من قبل نفس الجهة التي عينت رئيس المفتشية، وذلك من

2.

لرتبة المفتشين الرئيسيين على الأقل أو رتبة معادلة، والذين لهم خمس (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة، والحائزين على شهادة التعليم العالي بإنهاء ثمانية (08)

1- لرتبة المفتشين الرئيسيين على الأقل أو رتبة معادلة، والذين لهم ثلاث (03) بهذه الصفة، أو عشر (10) سنوات أقدمية بهذه عامة.

ويعتبر منصب رئيس المفتشية المساعد كما هو الحال بالنسبة لمنصب الوجه التالي³:

2- في المادة 07 (الفقرة الأولى) أعلاه، في الصنف

19 01 الرقم الاستدلالي 658.

3- الشروط الواردة في المادة 07 (الفقرة الثانية) أعلاه، في الصنف 19

01 الرقم الاستدلالي 534.

كما يستفيد هؤلاء الموظفون المعينون في

في .وفيما يخص الموظفون المعينون قانونا في المنصبين العالين لرئيس

فيهم الشروط القانونية للالتحاق بهذه المناصب والمنصوص عليها في المرسوم

.	112/98	06	1
.	112/98	07	2
.	112/98	08	3

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

12/98 المؤرخ في 1998/04/06 وعند صدور هذا المرسوم الأخير فإنهم ييقون خاضعين

92/28 المؤرخ في 1992/01/20.

بحيث يمكن أن يكلف رئيس

الوظيفة العمومية في حالة شغور منصبه أو

1.

2.

مشارك بين الوزير المكلف

(2) مهام رئيس مفتشية الوظيفة العمومية:

1- على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بتسيير

2- لقواعد الالتحاق بالوظائف العامة داخل نطاق الولاية التي يمارس في

أن شروط الالتحاق بالوظيفة حدده الأمر 03/06

تحده أيضا

3- شتراك مع المؤسسات و الإدارات داخل الولاية المخططات السنوية لتسيير الموارد

. فمخططات تسيير الموارد البشرية تتضمن من خلال الجداول الواردة فيها معطيات

وبيانات مهمة تتعلق بفترة الموظفين في مجال التوظيف و التكوين و التقاعد وغير ذلك

ينبغي التدقيق في مليء هذه الجداول تفادي لأي تجاوز أو خرق التنظيمات. وهذه العم التي

تحدث سنويا تؤكد أهمية جهاز مفتشية في مرافقة ومساعدة الإدارات و المؤسسات

1 11 98/112

2 12 112/98

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

4- تسيير الموارد البشرية بالنسبة للإدارات و المؤسسات العمومية التي

بالنظر. و هذا أيضا يعطي أهمية و مكانة خاصة لجهاز مفتشية الوظيفة

الذي يحرص على الإبقاء على القرارات المشروعة و تركيتها و دعمها وتأييد وجودها و المتعلقة بالمسار المهني

فهو جهاز يحمي كل

أمر بالصرف و يدفعه للعمل في

5- يقوم بمراجعة أي قرار تسيير فردي يخص المسار المهني للموظف يراه غير

6- يساعد مختلف الإدارات و المؤسسات العمومية التي تعود إليه بالاختصاص في معالجة

المرافق التي

للإدارات و المؤسسات العمومية في فترات صعبة و حرجة قد تمر بها تتعلق بوجود نزاع يحوم حول تطبيق تشريع

7- يتولى مراقبة الموارد البشرية ضمن حدود الولاية و في القطاعات التي تؤول إليه بالاختصاص.

8- يتولى تقويم التدابير المقررة في مجال تسيير الموارد البشرية

9- تطوير إعداد الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية المشمولة

10- يتولى جمع كل تطوير المعلومات المتعلقة بالتوظيف و يساهم في إعداد بنك معلومات محلي

11- و الإدارات في تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية. وهذا دور جد ب

فهو من يرافق الإدارات المعنية و يقدم لها العون و الدعم

المهنية. و الغاية الكبرى طبعاً من هذه العملية

الجدارة، و محاربة في مجال التوظيف

12- يشارك في الوقاية من نزاعات العمل في المؤسسات و الإدارات المشمولة برقابته. هذا

فالوقاية كما يشاع خير من العلاج،

13- العامة للوظيفة العمومية في مجالس التوجيه على المستوى المحلي و

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

1

-14

-15 - تقدير الوسائل الضرورية لسير مفتشية الوظيفة العمومية ،

مع الهياكل المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية

-16 - ضمان تسيير اعتمادات الميزانية الموكلة له ومسك محاسبة بذلك طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما،

-17 - السهر على صيانة الممتلكات ومسك جرود الأملاك

،رئيس المفتشية هو الأمر بالصرف الثانوي للاعتمادات المالية التي توضع تحت تصرفه، قصد تأدية العمليات

المتعلقة بتنفيذ أبواب ميزانية التسيير المخصصة لمفتشية الوظيفة العمومية².

1 55 54

112/98 المؤرخ في 1998/04/06

2 361/06 المؤرخ في 2006/10/19

.6 66

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و هيكلها الرقابية في الجزائر

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي لكل من الوظيفة العمومية وهيكلها الرقابية، فإني وهذا بتحديد مفهوم الوظيفة العمومية من الجانب الفني

حسب علماء الإدارة العامة و من الجانب القانوني حسب

إلى الزاوية التي ينظر من خلالها للوظيفة العمومية، اما الموظف العام " : يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة دائمة في السلم الإداري " مبرزين طبيعة نظامها،

، كما تعرضنا إلى مختلف مراحل تطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، وكيفية تنظيمها.

أما في المبحث الثاني فقد تناولنا الهياكل الرقابية في الهياكل الرقابية

المركزية التي تتمثل أولا في مجلس الأعلى كهيئة للتشاور يكلف بضبط المحاور الكبرى لسياسة

الحكومة في مجال الوظيفة العمومية و اختصاصاتها و ثانيا

كهيكل مركزيا للوظيفة العمومية وإدارة دائمة للدولة يشكل همزة وصل بين النظام

والتطور، والهيكلة، و الاختصاصات، أما في

المطلب الثاني تطرقنا إلى الهياكل المحلية (لا مركزية) للوظيفة العمومية التي تتمثل في

الأساس في دراستنا لأجل إبراز تطورها، ونظامها القانوني التي يتمثل في مهام .

وبناء على هذا سوف نتناول بالتفصيل في الفصل الثاني الإصلاح الإداري الذي عرفته الجزائر الذي

يتمثل في صلاحيات مفتشية الوظيفة العمومية وخاصة في مجال الرقابة و الانتقال من في الرقابة السابقة إلى

الرقابة اللاحقة مع توضيح أكثر لمجالات الرقابة الأخرى حسب مرسوم 112/98.

الثاني

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

المبحث الأول: الرقابة الإدارية مناط عمل مفتشية الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: تقييم الرقابة السابقة واللاحقة و مجال الرقابة الإدارية في

إطار المرسوم 112/98

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

معناه خضوع الإدارة للقانون، كما هو الحال بالنسبة لجميع السلطات الموجودة في الدولة. فللقانون يعتبر بمثابة الحائط الذي تتكسر عليه جميع محاولات الاعتداء على حقوق الأفراد وحرّياتهم، ه الفكرة لقيت جدلاً كبيراً بين فقهاء القانون بصفة عامة،

. وفي خضم هذا الجدل الشائك تظهر الحاجة الماسة إلى وجود جهاز إداري و قانوني منوط به الرقابة على احترام الإدارة للقانون. المجتمع ليست ثابتة بل متطورة وفق التطور المستمر للحياة، التي لا تعرف الاستقرار على نمط معين، فإن ذلك يؤدي بصورة حتمية و منطقية إلى تطور

لك لا يجب أن يجرد عن الهدف الأساسي و الأسمى لهذه الرقابة، وهي حماية حقوق الأفراد و حرّياتهم و تكريس مبدأ خضوع أعمال الإدارة إلى القانون،

وبما أن رقابة المفتشية من حيث الطبيعة والنوع يدخل في مجال الرقابة الإدارية فإن معالجة موضوع رقابة وكذلك دواعي الانتقال من نظام الرقابة السابقة إلى الرقبة اللاحقة يتم التعرض إليه من خلال

نتناول في الأول إلى الرقابة أما المبحث الثاني فسيخصص

إلى تقييم تلك الرقابة و مجالاتها الأخرى في إطار المرسوم 112/98.

المبحث الأول: الرقابة الإدارية مناط عمل مفتشية الوظيفة العمومية

لقد أجمع المهتمون بعلم الإدارة العامة بأن كلمة الإدارة ليس لها معنى واحد له صفة القبول العامة تعريفها، بعبارات مختلفة الإدارة العامة لها، فيرى هنري فايول "بأن معنى الإدارة هو أن تدير أي أن تتنبأ وتخطط وتنظم وتصدر الأوامر وتنسق وتراقب" وللإدارة العامة¹:

- المعنى الأول: يطلق عادة في المجال الحكومي، ويعني تنسيق جهود الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف الموضوعية، والإبلاغ والتمويل والرقابة.

- المعنى الثاني:

- المعنى الثالث: مجال الإدارة الذي يختص بتفسير السياسة وترجمتها إلى عمل تنفيذي فعال.

¹ طارق المجذوب، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص 116.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

وهكذا فإن مفهوم الإدارة يتضمن التسيير والقيادة، أو يعني على حد قول فايول

. والعمل الإداري يتضمن مجموعة من الأنشطة المتميزة وهذه الأنشطة هي التخطيط، التنسيق، التنظيم

ه الأخيرة عمل من الأعمال المنوطة بالإدارة و هي وظيفة من الوظائف

حيث الطبيعة و النوع تدخل في مجال الرقابة الإدارية.

يفرض إعطاء تعريف لهذه الأخيرة.

المطلب الأول مفهوم الرقابة الإدارية

المقياس و الميزان الذي تزن به الإدارة جهود العاملين و بناء على نتائج الرقابة يحكم على

...

و سنتناول هذا المطلب في فرعين اثنتين، الأولى بعنوان تعريف الرقابة الإدارية ومقوماتها والثانية بعنوان أنواع الرقابة

الفرع الأول: تعريف الرقابة الإدارية ومقوماتها

أولاً: تعريف الرقابة الإدارية

حتى تقوم بتصحيح العملية

تأتي الرقابة

وكثيرا ما تحيد العملية الإدارية وممارستها عما هو مخطط لها

وتأتي الرقابة كوظيفة

1.

. فلا يخرجون عن المسار

:

¹ محمد الصغير باعلي، دروس في لمؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري، الإدارة العامة الجزائرية، منشورات جامعة باجي مختار،

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

تعريف الدكتور محمد الصغير بعلي على أنها " تتجلى الرقابة الإدارية في العلاقة القائمة بين الأجهزة والهيئات الإدارية فيما بينها، كالرقابة الإدارية والمركزية (الوزارة) على الإدارة المحلية (الولاية) مثلا والتي هي رقابة

1

العتار بأنها عبارة عن "وظيفة تقوم بها السلطة المختصة

العمل يسير وفقا للأهداف المرسومة بكفاية وفي الوقت المحدد لها"².

كما عرفها الدكتور إبراهيم عبد العزيز شيحا بأنها: "

والكشف عن معوقات تحقيقها والعمل على تذليلها في أقصر وقت ممكن"³.

زاوية علم الإدارة العامة في مؤلفه "أصول الإدارة" بقوله بأنها "أسلوب وطريق هام للتأثير على سلوك الأفراد وذلك إما باستخدامها كأداة لإثارة حوافزهم الذاتية واقتناعهم بالأهداف والمعايير المطلوب منهم لاستمالتهم نحو التعاون مع الإدارة لا كأداة لتصيد الأخطاء وتوقيع الجزاءات أو لمضاعفة الأعباء دون

"

"h. fayol" بأنها: "التأكد من مدى ما يحدث في العمل مع الخطة

الموضوعة والتعليمات الصادرة في ضوءها ومن ثمة التعرف على نقاط الضعف والأخطاء لتصحيحها ومنع تكرار

"4

الإدارية فإن هناك عناصر رئيسية لابد من توفرها فيها، وهي:

(أ) الرقابة تسعى إلى قياس الأداء وفقا لمعايير محددة سلفا لضمان سيرها نحو تحقيق الأهداف المنشودة

(ب)

(ت) لانحرافات و تسعى إلى تصحيحها و تفاديها مستقبلا⁵.

1 2002 22 .

179 1974 .

416 1994 .

2013 2 23 .

¹ محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية

² مبادئ علم الإدارة العامة، دار النهضة العربية

³ أصول الإدارة العامة

⁴ ، 75 .

⁵ محمد عبد الفاتح ياغي، الرقابة في الإدارة العامة

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

وكلمة أخيرة في هذا المجال يجب التركيز عليها ذلك بأن الرقابة لا تقتصر على مجرد التحقيق من أن الأعمال تسير ضمن اللوائح و الأنظمة و الإجراءات المقررة،

الانحرافا وإنما البحث عن الأسباب التي أدت إلى وجود هذه الأخطاء و الانحرافات ومن ثم إيجاد الوسائل التي يمكن تجديدها لحل هذه المشكلات قبل استفحالها.

من تعريفات نخلص إلى كون الرقابة هي: "بأنها وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقيق من أن العمل يسير وفقا للقوانين و الأنظمة وضمن أطر الأهداف المحددة"¹.

الضعف وحصص الأخطاء فكأنما الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ مشروعية الأعمال الإدارية تنقسم إلى انفرادية تتجسد في القرارات الإدارية و أعمال تعاقدية تتجلى في العقود المختلفة و الصفقات كان لزاما وحماية لمبدأ المشروعية أن تخضع كل هذه الأعمال لضرب من الرقابة من

وفي إطار فهمنا العام لمفهوم الرقابة الإدارية على النحو الذي أشرنا إليه في السابق،
التالي:

- (1) الوقوف على المشكلات و العقوبات التي تعترض انسياب العمل التنفيذي بقصد تذليلها.
- (2) أو وهي في أي تعالج فورا أو يتخذ ما يلزم لمنع حدوثها.
- (3) التأكد من أن العمليات الفنية تؤدي وفقا للأصول المقررة ثم تقوم المعوج منها.
- (4) التثبت من أن القواعد المقررة مطبقة على وجهها الصحيح وبخاصة في المسائل المالية و حدود التصرف فيها انحرافات من جانب الأمناء على الأموال لأي إسراف في النفقات التي لا مبرر لها.
- (5) التأكد من أن القوانين منفذة و أن قرارات السلطة التشريعية و السلطة القضائية محترمة، يسير في إطار القانون.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

(6) م بما يتم من أعمال في المستويات التي تشرف عليها

المختلفة تصلها المعلومات الضرورية بوضوح و سهولة حتى تتم عمليات التنسيق و التوجيه و اتخاذ القرارات الضرورية.

(7) التأكد من الحقوق و المزايا المقررة للأفراد و العاملين محترمة، وانه لا يوجد تعسف في استعمال السلطة و أن

(8) تقييم المديرين للتأكد من كفاءتهم في كافة المستويات و حسن سلوكهم .

(9) الحد من تكاليف العمل الحكومي و إيقاف الإسراف الزائد وضغط الإنفاق في مجالات الغير حيوية وتحقيق

(10) التأكد من سير المسائل الفنية على الوجه المطلوب وفقا للقواعد و

(11)

وأن الموظفين لا يسيئون استعمال سلطتهم ولا يستغلون هذه السلطات.

(12) وصول إلى معلومات واقعية عن سير العمل من اجل ترشيد عملية اتخاذ القرارات و خاصة ما يختص منها

(13) التأكد من ارتباط أفراد الجهاز الحكومي بالأهداف العامة للدولة و من ولائهم لهذه الأهداف¹.

ثانيا: مقومات الرقابة الإدارية:

نضع نصب أعيننا أن كل نوع من الرقابة حتى يكون فعالا و ناجعا و جب يتصف بما يلي:

(1)

(2) أن تكون الرقابة قليلة التكاليف فلا فعالية في رقابة ينتج عنها نفقات كثيرة تثقل كاهل الخزينة العمومية.

(3) ينبغي أن نوفر لهذه الرقابة الوسائل اللازمة و الكافية بما يجعلها ذات فعالية وأداء.

(4) ممارسة الرقابة في الوقت المناسب لما للزمن من أهمية بالغة في علم التسيير. وفي علم الإدارة.

(5) ينبغي أن يكون الهدف من الرقابة هو إصلاح موطن الضعف و التصدي للأخطاء،

الهدف.

¹ محمد عبد الفاتح ياغي، المرجع السابق، ص ص 26 27.

المالية يختلف عن الرقابة على شؤون الموظفين¹ وعليه فرقابة مفتشية الوظيفة العمومية يختلف عن رقابة مجلس المحاسبة والذي يعني أساسا بالرقابة على الشق المالي².

الفرع الثاني: أنواع الرقابة الإدارية

لقد كأن من مستلزمات ونتائج تدخل الدولة في كافة أوجه النشاط فرض مزيد من الرقابة, وعليه فقد عرفت نظم الإدارة العامة أنواعا وأنماطا من الرقابة لم تكن موجودة من قبل ظهورها في علم الإدارة العامة وذلك لما³.

ومنه لكل نوع مزاياه و سلبياته، ويستخدم في مواقف مختلفة، أسس مختلفة نوجزها فيما يلي⁴:

- :
- ثانياً: من حيث مصدر الرقابة
- : حيث النشاطات التي يتم مراقبتها (أو الرقابة حسب التخصص)

أولاً: أنواع الرقابة من حيث توقيت تطبيق و ممارسة الرقابة

وتصنف أنواع الرقابة على هذا الأساس إلى ثلاثة أنواع هي:

(1) رقابة وقائية/سابقة (Pre control/pre action):

وتهدف ،⁵(Per liminary) إلى ضمان حسم الأداء أو التأكد من الالتزام بنصوص القوانين و التعليمات في إصدار القرارات أو تنفيذ الإجراءات، كما تهدف إلى ترشيد القرارات و تنفيذها⁶. ولعل الميزة الأساسية التي تتميز هذا

¹ عبد الغني بيسيوني عبد الله ، القضاء الإداري 1996 409.

² 59 60.

³ حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 101

⁴ حسين حریم، مبادئ الإدارة الحديثة 2010 310 .

⁵ حسين حریم، المرجع السابق، ص 311.

⁶ محمد محمود مصطفى، الرقابة الإدارية، خبراء الكتاب الأكاديمي، الأردن، ط 1 2012 100.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

لنوع من الرقابة أنها تمكن من تجنب الأخطاء قبل وقوعها وفي الأعم نجد بأن فكرة الرقابة السابقة ترتبط وهذا الترابط يبدو فيه الرقيب كمثل لسلطة الوصاية لذا فهي تعتبر بمثابة مشاركة للإدارة في تصرفاتها ويكون إجازة التصرف بمثابة التصديق عليه ويعاب على هذا النوع من الرقابة أنها تؤدي بتدخل جهة الرقابة إلى بطئ الإجراءات وإصابة الوحدة بالجمود، كما أنها تؤدي إلى المساس بفكرة الاعتراف للمؤسسات والهيئات العامة بالشخصية المعنوية بحيث تحيل هذه العملية إلى هيئة فنية لا تملك إلا الاقتراح دون التنفيذ غير أن الرد على كل ذلك يتمثل في أن الوقاية خير من العلاج¹.

2) الرقابة اللاحقة (post action):

corrective² (feedback)

وفي هذا النوع من الرقابة لا يتم تقويم تصرفات و قرارات

بالفعل يجعل

3

وما يعاب على هذا النوع من الرقابة أنها تتم بعد أن يكون التصرف الذي قامت به الإدارة العامة محل الرقابة اللاحقة قد اكتملت جميع أسباب وجوده واستقرت بالتالي تلك التصرفات وهو الأمر الذي يجعل من المستحيل معه إجراء إصلاحات في بعض

4

¹ عماري أحمد، النظام القانوني للوحدات الاقتصادية في الجزائر، بحث للحصول على ماجستير الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، معهد الحقوق

1982 119.

² حسين حريم، المرجع السابق، ص 312

³ محمد محمود مصطفى، المرجع السابق، ص 100.

⁴ حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 149.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

3) الرقابة المستمرة:

وهي الرقابة التي تتم على مدار العام ويلاءم هذا النوع من الرقابة تلك الوحدات والمنظمات كبيرة الحجم، حيث من المتعذر أن تتم عملية الرقابة وتقدم تقرير عنها في المواعيد المقررة ابتداء من طرح العملية أو المشروع حتى إتمام التنفيذ¹.

ثانياً: أنواع الرقابة من حيث مصدر الرقابة

تصنف أنواع الرقابة على أساس الجهة التي تتولى أعمال الرقابة إلى نوعين و هما:

1) الرقابة الإدارية الداخلية:

وتتم من داخل الوحدة الإدارية وطرفي الرقابة هنا من ذات الهيئة الإدارية أو الوحدة أو المنظمة الإدارية وقد تطورت الرقابة الإدارية لتتجاوز مجرد إحكام الضبط على عمال وموظفي الإدارة العامة إلى تقييم أعمالهم أيضاً حيث تقام في الرقابة الذاتية آليات وقواعد داخل الجهاز الإداري من أجل تحسس مواطن الخلل وإصلاحها في الوقت المناسب مثل سجل الاقتراحات التقييمي جماعات المنتظمة لهيئات الجهاز الإداري... الخ².

وللرقابة الداخلية صور مختلفة يمكن أن نجملها في صورتين اثنتين بحيث أنه وأيا كان التنظيم الإداري للهيئات فإن جميع هذه التنظيمات تخضع لرقابة إما وصائية وإما رئاسية. حيث سنتناول مفهوم كل منهما بالإيجاز.

(الرقابة الرئاسية:

يطلق على الرقابة التي () : كبار الموظفين)على رؤوسه

ئيس في قمة الهرم الإداري و انتهاء بالمستويات الإدارية

³. وهي الرقابة التي تخول فيها القوانين والأنظمة للرئيس الإداري حق التدخل للتعقيب على أعمال

¹ محمد الصغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، المرجع السابق، ص 149.

² 22.

³ محمد عبد الفاتح ياغي، المرجع السابق، ص 116.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

مرؤوسيه

1

ب) الرقابة الوصائية:

الرقابة الوصائية هي التي تمارسها السلطات المركزية على الهيئات اللامركزية الإقليمية أو المرفقية(مثل: البلديات و المؤسسات العامة) والتي تتمتع بالاستقلال المالي و الإداري. وعلى الرغم من أمها تتمتع بهذه الاستقلالية إلا أنها تخضع لنوع من الرقابة تمارسها عليها الإدارة المركزية¹ أو الرقابة الوصائية². ولقد عرفها الفقيه "فالين"، بأنها مجموع الرقابات التي تمارس في مواجهة شخص معنوي بواسطة شخصية لا مركزية أحيانا على أن تكون هذه الشخصية

3

وتشمل الرقابة الوصائية حق السلطة المركزية في تصديق قرارات الهيئة اللامركزية و الحلول محلها استثناء و حلها أو إيقافها عن العمل و غيرها من الصلاحيات المحددة بصورة دقيقة في القوانين و الأنظمة النافذة⁴.

1) الرقابة الإدارية الخارجية:

يعتبر

فإنه ليس ثمة داع عندئذ إلى رقابة أخرى خارجية ،

الخارجية في العادة تكون شاملة أي غير تفصيلية كما أنها تمارس بوا

الاطمئنان إلى الجهاز الإداري للمنظمة أو المنشأة لا يخالف القواعد و الإجراءات⁵.

يمكنها من حرية العمل و بعدها عن تدخل الأجهزة التنفيذية في أعمالها أو محاولة التأثير في اتجاهاتها.

وفي رأينا فأن الرقابة الإدارية التي تمارسها هذه الأخيرة في باب

الرقابة الإدارية الخارجية, وذلك للمبررات التالية:

2002 77 .

1 محمد الصغير بعلي، القانون الإداري

2 محمد عبد الفاتح ياغي، المرجع السابق، ص 120 .

3 حسين عبد العال محمد، الم 135 .

4 فوزي حبيش، مبادئ الإدارة العامة، مطبعة لطيف، بيروت، 1980، 75 76 .

5 محمد محمود مصطفى، المرجع السابق، ص 101 .

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

دورها على الفحص الفني المحايد بغرض التحقق من سلامة العمليات الإدارية التي تقوم بها مختلف

() .

1. () .

ينطوي دورها على الفحص الفني المحايد بغرض التحقق من سلامة العمليات الإدارية التي تقوم بها مختلف

() .

جهاز الرقابة الإدارية والمتمثل في مفتشيات الوظيفة العمومية عن الهيئات الخاضعة

استقلال لا يمس حقيقة بشخصيتها المعنوية واستغلالها المالي رغم تبعيتها للدولة لأن غرضها هو الصالح العام
المبني على الحياد في وسوف تتضح لنا هذه النقاط في المطلب الثاني والمبحث الثاني من الفصل
الثاني.

ثالثا: أنواع الرقابة من حيث النشاطات التي يتم مراقبتها (أو الرقابة حسب التخصص)

هناك عدة أنواع من الرقابة حسب ما هو قانوني ومنها ما هو مالي

تلخيصها كالآتي:

- رقابة الأعمال المادية للإدارة.

1) رقابة التصرفات القانونية للإدارة:

وفي هذه النقطة نتناول القانونية التي تمارسها الإدارة

إدارية, وما تبرمه من عقود , وسوف نخصص في هذا الشأن الدراسة للعقود للقرارات الإدارية كما يلي:

¹ تتجلى الوظيفة الأساسية الأولى من وظائف إدارة الأفراد في الحصول على الموارد البشرية اللازمة لإدارة المنظمات والهيئات, وهو ما
طريق ثلاث وظائف نوعية تقوم بها أية إدارة عامة متمثلة في: تصنيف الوظائف, تخطيط الموارد البشرية, والاستقطاب والاختيار والتعيين.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

(رقابة العقود الإدارية:

لقد استقر القضاء الإداري في فرنسا ومصر "ذلك العقد الذي يبرمه
بقصد تسيير مرفق عام وتظهر فيه نية الإدارة في الأخذ بأحكام القانون العام
شروطا استثنائية وغير مألوفة في القانون الخاص"¹.
إداريا يجب أن يكون صادر عن تقابل إرادتين إرادة الإدارة من
عام باعتباره

تسييره أو تنظيمه تتضمنه هذه
². وما يلاحظ على مبررات إنشاء مفتشية الوظيفة
الجزائري استثنى العقود الإدارية من مجال الرقابة الممارسة من قبل
الوظيفي للموظف العام دون غيرها من المجالات الأخرى كالعقود التي
تمارسها مختلف مؤسسات الدولة.

(ب) رقابة الجوانب القانونية للقرارات الإدارية :

لقد استقر الفقه والقضاء على تعريف القرار الإداري بأنه: "إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من
بقصد إنشاء مركز قانوني يكون جائزا وممكنا قانونا
³. والمتبع لهذا النوع من الرقابة يجده قد امتد ما تصدره
وبغض النظر عن طبيعتها كاشفة أو منشئة, صدرت بناء

4

للإدارة

5

06 1991 182.

¹ سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية

77

182

⁴ حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 105

105.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

بحسب العيب الذي يشوبه

يرا ولا يصل إلى الحد الذي يمس صحة القرار وقد يكون العيب جسيما بحيث

يكون مصير القرار إلى زوال . الأثر المترتب عن

تخلف أيا منها لكون ذلك له أثره في الرقابة الانحسار فلو أدى تخلف ركن من

الأركان إلى البطلان القرار الإداري فأن ذلك سيؤدي إلى انحسار

من تحسن القرار واسترداد عافيته واكتمال مقومات وجوده بعد فترة معينة، ما لم تكن الرقابة بالسرعة الكافية

في ما يلي:

رقابة ركن السبب:

السبب في القرار الإداري القانونية أو الواقعية التي تتيح تدخل الإدارة،

التي تحدث و تقوم خارجا وبعيدا عن ذهنية و إرادة السلطة فتحركها و تدفعها إلى

اتخاذ قرار إداري معين في مواجهة هذه

رقابة ركن الشكل:

يقصد بركن الشكل و الإجراءات مجمعة الشكليات و الإجراءات التي

الخارجي ،الذي يظهر و يبرز إرادة السلطة الإدارية في اتخاذ قرار إداري معين، في مظهر معلوم حتى

يحتج به إزاء المخاطبين به¹ .

➤ رقابة ركن الاختصاص:

في القرارات الصفة أو القدرة القانونية التي تعطيها القواعد

للاختصاص في الدولة لشخص معين ليتصرف و يتخذ قرارات إدارية باسم

الإدارية في الدولة ، على نحو يعتد به قانونا.

➤ رقابة ركن الغاية:

النهائية التي يسعى رجل الإدارة إلى تحقيقها

إصدار القرار، كما يعرف ركن الهدف في بأنه الأثر البعيد و النهائي وغير المباشر الذي يستهدفه

في قراره.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

➤ رقابة ركن المحل:

كن المحل في القرارات ذلك الأثر القانوني المباشر و الحال المترتب عن صدور القرار

(2) رقابة المخالفات المالية:

: "كل تصرف يترتب عليه ضياع حق مالي عام مباشر أو يكون من شأنه أن يؤدي

" 1

إلى ذلك بطريق غير مباشر

سواء كان إهمالا أو تقصيرا أو عمدا هي محل

إلى ضياع حق مالي عام مباشرة أو من شأنه أن يؤدي إلى ذلك وهي تختلف عن المخالفة الإدارية، ويقاس

الخطأ في المخالفة الإدارية بمعيار الرجل العادي بينما المخالفة المالية تقاس بمعيار الرجل اليقظ والفظن

لموجبات الحيطة التي تتطلبها² فئات يحتاج إلى رقابة متخصصة

إذ تنصب على ما تصدره الإدارة من قرارات تأديبية على عمالها بسبب خروجهم عن مقتضى الواجب

أما ما تعلق بالجانب المالي فيجب أن تكون الإدارة في رقابتها أكثر جدية في تنفيذ الجزاءات كمخالفة

³ في إطار دراستنا لهذا النوع من الرقابة لا يدخل

في اختصاص مفتشية الوظيفة العمومية مثله مثل الرقابة على العقود

(3) رقابة الأعمال المادية للإدارة:

للإدارة حقوق وامتيازات تتمتع بها في سبيل قيامها بوظائفها وأداء واجباتها

نشاطها فقد أتاح لها القانون القيام بكافة التصرفات والأعمال التي تمكنها من أداء تلك الوظائف⁴ وفي سبيل

التمييز بين العمل المادي للإدارة وبين أعمال الإدارة الأخرى يتردد الفقه والقضاء بين معيارين⁵:

- المعيار موضوعي: ويبحث في موضوع العمل ذاته.

1 . 114

2 . 119

3 . 119 118

4 . 62

5 . 63 62

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

- المعيار الشكلي: ويبحث في الشكل الذي صدر فيه العمل أو الهيئة التي أصدرته أو الإجراءات التي اتبعت في إصداره.

والأعمال المادية للإدارة يمكن أن تكون مستقلة بذاتها كالهدم والبناء وقد تكون إثر قيامها بتصرف من ، وتكون مصحوبة بالتنفيذ أو قابلة بذاتها للتنفيذ
تعريف العمل المادي للإدارة العامة على أنه العمل الذي تخرج فيها الإدارة عن حدود وظيفتها ولا يترتب أثرا ورقابة مفتشية الوظيفة العمومية تخرج عن مجال الأعمال المادية للإدارة وتدخل في اختصاصات عملها كما سنراه لاحقا.

الأعمال القانونية التي تصدر عن الإدارة فهي إما أن تكون صادرة من طرف واحد أي جانب الإدارة فقط وهي

المطلب الثاني: تطور رقابة مفتشية الوظيفة العمومية

إن الدارس لأطر و مجال الرقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية يلاحظ تغير نمط الرقابة بين مرحلة فمن الرقابة السابقة المقررة منذ الاستقلال إلى غاية جويلية 1995 إلى مجال الرقابة اللاحقة المقررة 1995 إلى اليوم. ولا شك أن تغيير مجال الرقابة يطرح عديد الأسئلة لماذا غير المشرع نمط الرقابة الإدارية لهذا الجهاز المهم و ما هي دواعي الإصلاح الإداري و أبعاده. وإلى أي مدى يمكن المفاضلة بين نظام و آخر في ظل ما نلاحظه من تطور في مجال علم الإدارة و علم التسيير؟
وهذا ما سنتولى الإجابة عنه فيما يلي:

- مرحلة الرقابة السابقة (سبتمبر 1962 إلى غاية جويلية 1995)

- (1995 إلى الآن)

الفرع الأول: مرحلة الرقابة السابقة (سبتمبر 1962 إلى غاية جويلية 1995)

هي الرقابة التي تمارس حيال مقررات تسيير حياة الموظفين قبل أن يستكمل القرار لمقوماته ووجوده النهائي، وبالتالي فهي مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذا.

أي عدم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية¹.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

هذه المراقبة في التأكد من مطابقة مختلف قرارات التسيير الخاصة بالحياة المهنية للمستخدمين مع

العمومية في شكل التأشيرة المسبقة (visa préalable) 168/65 المؤرخ في

1965/06/01, حيث تضعها مصالح الوظيفة العمومية على مختلف مشاريع المقررات والقرارات الإدارية

الصلة بالمسار المهني للمستخدمين المسييرين بأحكام القانون السياس

بإستثناء بعض الفئات
لجيش الوطني الشعبي والقائمين بالشعائر الدينية¹.

فالأمر بالصرف سواء كان وزيراً أو والياً أو رئيس مجلس شعبي أو مدير مؤسسة لا يستطيع توقيع قرار

تعيين أو ترقية أو أي قرار آخر يمس المسار الوظيفي للموظف العام ما لم يؤشر هذا القرار مسبقاً من قبل مفتشية

30 133/66 المؤرخ في 2 1966

العام للوظيفة العمومية لتكريس مبدأ خضوع القرارات الفردية للموظف العام لرقابة مسبقة و حصولها على

التأشيرات القانونية.

وتطبيقاً للمادة 30 أعلاه صدر بهذا الخصوص المرسد 145/66 المؤرخ في 20 1966

يتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها للموظفين.

6 منه لتؤكد مبدأ الرقابة السابقة على مقررات التعيين أو الترسيم أو الترقية أو الإيقاف وفرضت خضوعها

2

جميعاً للتأشيرة

وقد فرض السعي لتحقيق الرقابة الناجعة على مشروعية القرارات والمقررات الوظيفية على السلطة اتخاذ

إجراءات لتكييف النظام الإداري القائم على مركزية التسيير إلى انتهاج سياسة عدم التركيز لاسيما بعد المرسوم

137/73 المؤرخ في 1973/08/09 مما كان له تأثير على ممارسة نظام مراقبة المشروعية من قبل الجهاز

الذي سارع في سنة 1976 إلى تدعيم هيكله بإنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية

1 1995 . 07

2 . 61

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

104/76 المؤرخ في 1976/06/10

المسيرين وضمناً مبدأين¹:

- ضمان مبدأ التأشير المسبقة.

-

1981/06/06 تم إصدار المرسوم رقم 114/81 والنشور في الجريدة الرسمية رقم 46

1966 وتم تعديل المادة 6 145/66 المذكور. وضيق المرسوم الجديد من مجال الرقابة السابقة

ارت تشمل فقط التعيين و الانتداب خارج القطاع وإنما المهام . وألزمت المادة 2 114/81

إرسال نسخة من القرارات المعفاة من التأشير المسبقة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو ممثلا

. وفي هذه الحالة تتولى هذه السلطة ممارسة الرقابة اللاحقة على القرارات المتخذة خلال الشهرين

المواليين لتسليم القرار. ويحل القرار الأول بما يعني إمكانية تصويب الخطأ في وجوده و بعد كشفه من قبل مفتشية

ة الرقابة اللاحقة لجهاز الوظيفة العامة تم في مرحلة مبكرة و هو ما حمله

.114/81

غير أن هذه المرحلة لم تدم طويلا إذ سرعان ما بسط نظام الرقابة السابقة نفوذه بعد صدور المرسوم

1985 59/85

في الجريدة الرسمية رقم 13. 39 الفقرة الأخيرة أو جبت المرسوم الجديد إخضاع مقررات التعيين

لتأشير الرقابة القانونية. كما أوجبت المادة 49 2 59/85

صدوره أو توقعه من قبل الأمر بال .

الفرع الثاني: مرحلة الرقابة اللاحقة (مند جويلية 1995 إلى الآن)

1995 01 تبنى المشرع

ولهذه الرقابة

صورا عديدة مختلفة باختلاف وقت وأسلوب ممارستها فيمكن أن تتم بأسلوب التفتيش الذي يتناول الفحص

على الطبيعة وإعادة دراسة الأوضاع للوقوف على ما شابها من أخطاء أو تقصير

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

المراجعة لمستندات الهيئة الخاضعة للرقابة اللاحقة ترد على ما تم أنجازه فعلا من أعمال

في ظل هذا النوع من الرقابة أن يظل جهاز الإدارة في تلك المؤسسة أو الإدارة العامة المشمولة بالرقابة محتفظا باستقلاله، حيث أن قراراته غير موقوفة ولا مشروطة كما هو الحال في الرقابة السابقة للإدارة أن تتصرف بكامل حريتها لما فيها من فصل بين جهة الإدارة وجهة الرقابة¹.

بموجب الإصلاح الإداري الجديد وثيقة سميت بـ "مخطط التسيير" حملها

145/66 126/95 المؤرخ في 29 1995
و الذي تما نشره في الجريدة الرسمية رقم 26 1995.

123/95 المؤرخ في 29 1995 يحدد صلاحيات
124/95 المؤرخ في 29 1995
المركزية في المديرية العامة للوظيفة العمومية. 125/95 المؤرخ في 29 أبريل في 1995

2

6 126/25 "تعفى من التأشيرة القبيلة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
جميع القرارات الفردية التي تتعلق بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين في الدولة..."³.

وبذلك حدث التحول النوعي في مجال الرقابة. وتم تغيير نخطها من نظام الرقابة السابقة،

اعلاه

جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بـ "المخطط السنوي للتسيير". 6 مكرر " في

يبر مسار الحياة للموظفين و الأعوان العموميين في الدولة المنصوص عليهم في المادة 6 أعلاه

المؤسسات و الإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا
للأحكام القانونية الأساسية و التنظيمية المعمول بها"⁴.

نتناول هذه المرحلة من حياة الرقابة الإدارية لمفتشية الوظيفة العمومية في نقطتين كما

: الهدف من الرقابة الإدارية اللاحقة

¹ حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 148 149 .

² 65 .

³ 6 126/25 .

⁴ 6 126/25 .

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

أولاً: الهدف من الرقابة الإدارية اللاحقة

2 6 أعلاه في ضبط العمليات الإدارية المختلفة وخاصة من جانب التوظيف و الترقية و التكوين و تحسين المستوى و الإحالة على التقاعد. ويتم إعداد مخطط التسيير بالنسبة للقطاعات الخاضعة للوظيفة العمومية بتنسيق مشترك بين المؤسسة المعنية أو رة مع مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهذا بعد تحديد المناصب المالية¹. وطبقاً للمادة 6 مكرر تمارس المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية في إطار صلاحياتها الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير و على قانونية القرارات الفردية المتخذة من جانب القطاعات

لتسييري للموارد البشرية المعد من قبلهم رفقة الميسرين (الجدول من 10 إلى 13).
أبـة البعدية بشكل مفاجئ و مباغت. وتتولى مصالح الوظيفة العمومية إرسال تقريرها إلى كل الأطراف المعنية
لاسيما السلطة التي لها صلاحية التعيين و المصالح المختصة لدى الوزير المكلف بالميزانية. وألزمت المادة 6
3 إرسال المقررات المتعلقة بتسيير المسار الوظيفي للـ 10

وبوصول هذه المقررات بين يدي المراقبين، تتم دراسة مدى قانونيتها وذلك في شكلها ومضمونها بحيث
الجانب الشكلي من الرقابة الإدارية في معاينة النقاط التالية :

- أهلية الجهة التي أمضت هذه
 - ه المقررات مع الذة لهذا الغرض من لـ
- الجانب الموضوعي فيخص مضمون هذا القرار ومدى تطابق إجراء التسيير هذا مع التشريع
وفي هذا الإطار نشير إلى أن عملية الرقابة المذكورة تؤدي إلى إحدى الوضعيتين التاليتين:
- غ وفي هذه الحالة لا يتعرض إلى أيـة (بالتأشير البعدي) .

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

- في هذه الحالة تقوم مصالح الوظيفة العمومية بإخطار سلطة التعيين والتسيير (الهيئة المستخدمة) قصد مراجعة أو إلغاء هذا المقرر المعيب، مع إعلام في آن واحد مصالح المالية بهذا الإجراء.

وبذلك تصبح المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وبعد أن يبلغ لها قرار الرفض أو بمراجعة المقرر أو إلغائه حسب الحالة، كما أنها تقوم وجوبا بإرسال نسخة من المقرر الجديد إلى مفتشية الوظيفة والذي يحل محل المقرر الأول في جميع الحقوق المرتبطة به ويكون الأثر المالي ساريا ابتداء من التاريخ الذي تخطر فيه مفتشية الوظيفة العمومية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية الاتصال مع المراقب المالي أو المحاسب العمومي في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد كشف عن مدى تنفيذ طلبات المراجعة لكل المقررات المخالفة للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

كذلك يجب أن يبلغ المحاسب المالي بنسخة من مقرر أو قرار الرفض وذلك بغية إيقاف الأثر المالي له تنفيذًا لما جاء في مقرر الرفض كما ترسل نسخة أخرى من مقرر الرفض إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية. ونشير في هذا الصدد إلى الاستثناء الذي تعرفه قرارات تسيير المستخدمين التابعين للإدارة البلدية والتي تبقى بموجبه خاضعة للتأشير القبلية لرقابة قانونية المقررات من قبل مفتشيات الوظيفة العمومية إلى غاية تاريخ 1996/12/31 لكنه إلى اليوم ما زال ساري المفعول وتعمل به مفتشيات الوظيفة العمومية وفي رأينا أن هذا التطبيق لا يجد مبرره الكافي ليستمر بفترة انتقالية إلى اليوم¹.

ومن الأسئلة الجوهرية التي تطرح قصد رفع البس على بعض الغموض:

(1) ترتب عن القرارات والمقررات التي تصدر في شأن حياة الموظف بالرفض (مقرر الرفض) بعد

أن يكون قد رتب أثره المالي؟ وللإجابة على هذا السؤال نقدم المثال التالي:

إذا تم تعيين المستخدم في أول جانفي وتم إرسال مقرر الرفض من قبل مفتشية الوظيفة العمومية في الـ 30 فما الذي يترتب عن

¹ المراقبة التي تقوم بها مفتشيات الوظيفة العمومية لا تخص الموظفين الرسميين فقط، بل تشمل كل ما يمس الحياة الوظيفية للموظفين وأعوامهم، وذلك وفقا للقوانين والتنظيمات التي تحكم هذا المسار الوظيفي.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

في هذه الحالة العون شغل المنصب لمدة تتجاوز الشهرين وتقاضى عن ذلك أجره

يعتبر حقا مكتسبا له نتيجة تلقيه للأجرة في حالة كان فيها شاغلا للوظيفة

المراقب المالي وقابض الضرائب بعد وصول المقرر إليهما.

(2) ماذا لو لم تلتزم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بقرارات مفتشية الوظيفة العمومية (حالة المقررات غير . (

مسؤولية السلطة التي لها

في هذه الحالة وطبقا للمادة 06 04

وتلزم بكل مقرر غير قانوني وتحمل المسؤولية في ذلك وقد تتعرض لمتابعات

جزائية تترتب عن هذه المقررات في حالة ما إذا شكلت خرق ينص عليه قانون العقوبات أو حتى عقوبات تأديبية في هذا الشأن.

من الرقابة أن التوظيف قد يتم دون الرجوع إلى مفتشيات

، أو بالأحرى دون حاجة إلى تأشيرتها اللاحقة، والتي تتم بعد أن يلتحق الموظف بوظيفته وهذا طبقا لـ

126/95 وهذا المرسوم الذي لم يتم تطبيق بنوده فور 1995/04/29

.1995

صدوره

1995¹

1995/07/01 إلى 1995/12/31 حيث تعتبر هذه الفترة بمثابة

1996 من كل المؤسسات والإدارات العمومية المسيرة بأحكام قانون الوظيفة العمومية

والمتمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإدارية، وذلك بغرض تهيئة هذه الهيئات والمؤسسات الإدارية نظام الجديد للتأشير.

وعليه في إطار وضع إجراء جديد للمراقبة في الوظيفة العمومية ابتداء من 1995/07/01

من الإجراءات السابقة للمراقبة إلى الإجراءات الجديدة وهذا الإجراء الجديد يحتم القيام بمراجعة قبل

1995/06/28 محل الحالات المرتبطة بالموظفين العموميين الخاضعين للتأشير القبلية لمفتشية

الوظيفة العمومية، والملفات التي لم تكن محلا لتأشير أو لمعادلة نهائية لأسباب مطابقة للأحكام القانونية المعمول

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

بما فمن اللازم أن تودع في المحضر المعد من طرف مصالح الوظيفة العمومية لكل مؤسسة أو إدارة معنية هذا المحضر إلى المسير المعني مع نسخه إلى المديرية العامة للتوظيف العمومي¹.

العموميين في الدولة

1995/07/01 وترسل أيضا نسخة من كل مح

للتسيير إلى المديرية العامة للتوظيف العمومي، مرفقا للمحضر الذي يتضمن قرار المصادقة عليها نهائيا.

وبالنظر إلى تاريخ تطبيق الإجراء الجديد للتأشير يجب أن تدعم المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية

1995 من خلال العمليات التي محلا للتطبيق والمتمثلة في:

- مجمل التسويات التي أنجزت في 1995 1994.

- مجمل عمليات التسيير (التوظيف الترقية ..) والتي أنجزت

1995 1995/06/28.

وفي الحالات التي لا يتم فيها إعداد وتنظيم المسابقات أو

وبالتالي فأن قرارات توظيف المترشحين الناجحين والملتحقين في هذه

تدخل في إطار الإجراء الجديد للرقابة تطهير مجمل العمليات

يجب أن تؤجل اجتماعات التقنية للاختبار حتى

1995/12/31

المبرمجة سابقا.

ونشير هنا إلى أنه من اللازم أن تلفت مفتشيات الوظيفة العمومية انتباه المصالح المسيرة حو

القانونية الملقاة على عاتقهم، بإرسال نسخة من القرارات الفردية لتسيير المسار الوظيفي للموظفين أو

وذلك لمفتشيات الوظيفة العمومية في الآجال المطلوبة (تعليمية المديرية العامة للوظيفة العمومية

إلى مفتشياتها المحلية² لي مختلف الإدارات العامة: التعليم رقم 240 305).

¹ 240 المؤرخة في 1995/05/27 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في

. 1665/04/29

² تعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المفتشيات رقم: 240 305.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: تقييم الرقابة السابقة واللاحقة و مجال الرقابة الإدارية في إطار المرسوم 112/98

-

- مجال الرقابة الإدارية في إطار المرسوم 112/98

المطلب الأول: تقدير نظام رقابة المفتشية

إن اعتماد نظام الرقابة السابقة ومن بعد الرقابة اللاحقة ينجم عنه تحقيق جملة من المزايا التي لا يمكن . وكذلك يخلف بعض العيوب بحسب ما سنبينه فيما يلي:

الفرع الأول: مزايا و عيوب الرقابة السابقة

إن نظام التأشيرة السابقة وإن خلف مزايا سبقت الإشارة
انه اتصف بالحمود ولم يعد يتماشى و مقتضيات التنمية الإدارية.

أدى بعض الشيء إلى انحراف أجهزة الوظيف العمومي و محاولة تدخلها في التسيير بفرض بعض الإجراءات¹.

أولاً: المزايا

يحقق نظام الرقابة جملة من المزايا يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية وبالتالي المساهمة في إرساء دولة القانون.
النور إلا القرار المشروع سواء حمل في مضمونه تعييننا أو تثبيتنا أو انتدابا أو تحويلا وغيرها من العمليات الإدارية.
- 2- يضمن نظام الرقابة السابقة للموظف العام حماية خاصة و مركزا قانونيا سليما و مشروعاً. دل على هذه المشروعية التأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية و هذا غير مكفول في نظام الرقابة اللاحقة .
- 3- يحمي نظام الرقابة السابقة الأمر بالصرف وزيراً كان أم والياً أو رئيس مجلس شعبي أو مدير مؤسسة على أساس أن الملف المتعلق بالمسار الوظيفي للموظف العام خضع في كل عملية فردية لرقابة مسبقة. و توقيع الأمر بالصرف على وثيقة التعيين أو الترقية وغيرها تكون لاحقة لتأشيرة جهاز الوظيفة العمومية و ليست سابقة لها.

¹ إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة العمومي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية،

2 34 1996 .340

2 62

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

4- يكفل نظام الرقبة السابقة توحيد تطبيق سائر الأحكام المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية في مختلف الإدارات

ثانيا: العيوب

2.

1- السابقة ينتج عنها انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية من ملفات التعيين و التثبيت و الترقية و الانتداب و التحويل و غيرها . مما يستغرق زمنا طويلا لدراسة هذه الملفات و إضفاء التأشيرة عليه . وما يجعل عنصر الزمن يطول أكثر هي الاعتبارات التالية:

أ) تعدد الجهات الخاضعة للرقابة من إدارة التربية إلى الإدارة المحلية إلى التعليم العالي إلى الصحة إلى التكوين المهني وغيره ذلك من القطاعات.

ب)

ج)

البشري المتمثل في قلة المراقبين. بما يجعل في النهاية وضعية الموظف معلقة إلى حين استيفاء إجراءات ال .
يجعل في النهاية وضعية الموظف معلقة إلى حين استيفا

2- إن الرقابة السابقة على لا تقوم على التنبؤ و التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وهو من أهم آليات التسيير و التحكيم.
التحويل وغيرها.

الفرع الثاني : مزايا و عيوب الرقابة اللاحقة

إن نظام التأشيرة ال

:

أولاً: المزياء:

يحقق نظام الرقابة جملة من المزايا يمكن تلخيصها فيما يلي¹:

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

1- لم يعد منذ ذلك التاريخ و إلى اليوم من اللزوم خضوع العمليات الإدارية الفردية من تعيين وتثبيت و ترقية و تحويل وانتداب وغيرها لتأشيرة مسبقة لجهاز الوظيفة العمومية.

القطاع المستخدم قدرا كبيرا من الوقت. إلى جانب أنه بسط في الجوانب الإجرائية. و بات في ظل الإصلاح الجديد من السهل الحصول على قرار توظيف أو تثبيت وغيره من القرارات في زمن معقول.

2-

ذلك أن مخطط التسيير عبارة عن جداول تدرج فيها البيانات الخاصة بكل إدارة خاضعة لقطاع الوظيفة العمومية و تشمل هذه الجداول عمليات مختلفة.

3- مصالح الوظيفة العمومية من تطوير مهمة المحاسبة، لجعلها قادرة على إجراءات تقييم موضوعي لتسيير الموارد رية في الإدارة العمومية، وتحسين فعاليتها.

ثانيا: العيوب:

1:

1- أن يظل النظام مجسد لظاهرة البيروقراطية. غير أنه بدل قناعة،

تستبدل بالرقابة المسلطة على مخطط التسيير أي الرقابة على الحالات الجماعية. وما يكرس من درجة هذا العيب ما لاحظناه من طول مدة تطلبها مفتشية الوظيفة العمومية للتأشيرة على مخطط التسيير خاصة في المرحلة الأولى

2- إن نظام الرقابة اللاحقة يفتح مجالا للقطاع المستخدم لارتكاب أخطاء في

مما يعرضه للإلغاء الإداري بعد كشف الخطأ من قبل مفتشية

وهو ما يجعل في النهاية وضع الموظف قابل لإعادة النظر فيه و لو بعد مدة. ولا يمكنه أن يحتج

. وهذا خلافا لنظام الرقابة السابقة الذي لا يظهر القرار في ظله إلا

مشروعا بما يجعل المعني في وضعية طمأنينة¹.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

الفرع الثالث: نتائج الرقابة السابقة واللاحقة

أولاً: نتائج الرقابة السابقة:

من نتائج الرقابة السابقة خاصيتين إحداهما إيجابية و
و الثانية في تفشي البيروقراطية .

وعليه ستكون هاتين الخاصيتين محلاً للدراسة :

الحفاظ على مبدأ المشروعية و تكريس البيروقراطية.

1) الحفاظ على المشروعية:

أن السلطة الإدارية في بلادنا وعلى غرار الدول المعاصرة تقوم بنشاط واسع وهام بقصد تحقيق الصالح العام, وذلك عن طريق إدارة المرافق العامة التي تهدف إلى إشباع الحاجات العامة

التي تعتبر امتيازاً هاماً للإدارة العامة إلى ما تتمتع به من

أخرى ولهذا يجب أن تصدر هذه القرارات في الشكل الذي رسمه لها القانون

لها لكي تكون صحيحة ومشروعة أي لا بد أن تحترم مبدأ المشروعية, وتحقيقاً لهذا المبدأ لا بد من وجود رقابة فاعلة تلزم مختلف الإدارات والمؤسسات العامة في الدولة الجزائرية أن تحترم سيادة القانون¹.

مفهوم هذا المبدأ (مبدأ المشروعية).

- مفهوم المشروعية:

(le principe de la légalité)

ومحكومين في الدولة لسيادة القانون، أو هو خضوع جميع الأشخاص بما فيها السلطة العامة بكل هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية السارية المفعول بالدولة, وذلك في معناه العام والواسع².

08 07

¹عبد الغني بسيوني عبد الله

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

صرفات الصادرة عن الإدارة العامة للنظام القانوني

السائد بالدولة في مختلف قواعده¹.

مبدأ الشرعية في الوظيفة العامة أو القانون الإداري بصفة عامة يرتبط بشكل جوهري بمبدأ شرعية فالسلطة الرئاسية هي مظهر من مظاهر امتيازات السلطة العامة التي تمارسها السلطة الإدارية، ومصادر النظام القانوني للوظيفة العامة تنطوي في جوهرها وحيثياتها مصدرا لمبدأ الشرعية في حد ذاته وتتألف مصادر النظام القانوني للوظيفة العامة من مصادر القانون بصفة عا حيث تتجلى مصادر النظام القانوني للوظيفة العامة في الموائيق الوطنية والداستير والمبادئ العامة للقانون².

لدستور كمصدر للنظام القانوني للوظيفة العامة يتمثل في نصه على المبادئ الدستورية التي تحكم شؤون كمنه مثلا على الحق في العمل وكذلك المساواة بين كل المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة³ أما القانون باعتباره كمصدر للنظام القانوني للوظيفة العمومية

وتعتبر 133/66

كذلك القرارات الإدارية وخصوصا اللوائح التنظيمية والتنفيذية العامة مصادرا من مصادر النظام القانوني للوظيفة التي تصدر من خلال المراسيم التنفيذية.

(2) تكريس البيروقراطية.

البيروقراطية هي ظاهرة اجتماعية قديمة العهد وعرفت أيضا مجتمعاتنا الحديثة حيث ارتبطت البيروقراطية بظاهرة التنظيم ومنه التنظيم الإداري في علم الإدارة العامة، فما هو المفهوم الذي يأخذه مصطلح البيروقراطية في هذا المجال؟

يعود أصل كلمة البيروقراطية إلى بيرو (bureau)، أي مكتب، المستخدمة في بداية القرن الثامن عشر ليس للتعبير عن كلمة مكتب للكتابة فقط بل للتعبير عن الشركة، وأماكن العمل. وكلمة قراطية وهي مشتقة من

¹ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 07.

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص ص 522 523.

³ 69 01/16 مؤرخ في 6 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الصادرة في 07

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

كراتس (cracy) السلطة والكلمة في مجموعها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب فقد استخدمت كلمة البيروقراطية للدلالة على الرجال الذين يجلسون خلف المكاتب الحكومية ويمسكون بأيديهم بالسلطة، ولكن توسع هذا المفهوم ليشمل المؤسسات غير الحكومية كالمدارس والمستشفيات والمصانع مات وغيرها.

ماكس فيبر رائد في تقديمه للنموذج البيروقراطي، وهو الذي يشير إلى حالة الوصول إلى مدرسة مسبقاً بأسلوب علمي، ومقررة كتعليمات رسمية ملزمة للجميع، ويعمل الكل على تنفيذ هذه التعليمات، مما يحقق الاستقرار والثبات لهذه المؤسسة حتى لو تغير أفرادها جميعهم. وكان فيبر يهدف إلى تحقيق تنظيم على أعلى قدر ممكن من الكفاءة وهو ما، البيروقراطية بأنها النموذج المثالي للتنظيمات الإدارية الضخمة.

ويقوم مفهوم البيروقراطية في جوهره على فكرة توزيع الـ وأساليب محددة للعمل بما يؤدي إلى سرعة الأداء في الأعمال وإنجازها بأقل جهد ووقت وتكلفة. ولكن مرور الزمن، تحولت البيروقراطية في تطبيقاتها على يد العديد من الموظفين في العديد من المؤسسات العامة من هذا المفهوم الإيجابي الرائع إلى مفهوم سلبي مقيت وللإجراءات المعقدة، ومرادفا لتعدد اللجان وتفرعاتها من لجان رئيسية إلى لجان فرعية وابنا ، ومرادفا للبحث في تفاصيل شكلية دون الوصول مباشرة إلى الجوهر، ومرادفا للأوراق والأختام الكثيرة التي لا حصر لها، ومرادفا لتعدد الخطابات والمراسلات بين الإدارات والدواوين الحكومية بشأن صغار الأمور، د كبير في مستويات الإدارة من رئيس قسم إلى مدير إدارة إلى نائب مدير عام إلى مدير عام إلى وكيل وزارة مساعد إلى وكيل وزارة إلى وكيل أول وزارة إلى نائب وزير.

ولقد اتسمت الرقابة السابقة على المسار الوظيفي للموظفين العاميين بالبيروقراطية ومظاهر البيروقراطية التي اتسم بها هذا النظام تجلت أساسا في الفترة الطويلة التي تنتظرها قرارات ومقررات تسيير حياة الموظفين حتى تتم التأشير عليها من قبل مفتشية الوظيفة العمومية إلا أنه لم يكن من الممكن التأشير على هذه الترسانة من القرارات والمقررات في حينها لتصبح مشروعة

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

ولم يعد يماشى مقتضيات ديناميكية التنمية

الإدارية وما تحتاج إليه من وسائل بشرية وميكانيزمات أكثر حيوية في تسيير حياة مسة

العمومية، الذي كان في هذه المرحلة يضم أزيد من مليون موظف

البيروقراطية حيث يعتبر المسيرين لمختلف الإدارات والهيئات

العامة تصدي المراقب الإداري لأعمال التسيير المشابة بعب في شكلها أو إجراءاتها المخالفة لنص تنظيمي

على أنه خطأ في المراقبة أو حتى تعسف في ممارسة وظيفة المراقبة بل هو إجراء بيروقراطي كاف كسبب

للإدارة لتصب جم غضبها على أجهزة المراقبة وكمثال على ذلك ما تشترطه مصالح مراقبة الوظيفة العمومية

على المسيرين بمثابة تقديم مشاريع أعمال التسيير الخاضعة لمراقبة الوظيفة العمومية المسبقة

قبل مصالح المراقبة المالية

المفتوحة بالنسب المئوية المقررة في قانون سلك الاستقبال¹.

ثانيا: نتائج الرقابة اللاحقة:

من الإصلاحات العميقة التي انطلق بها المشرع الجزائري، ومست جنوب تسيير وتقييم الموارد البشرية

. وتمثلت هذه التغيرات في إنشاء المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية،

126/95 المؤرخ في 1995/04/29². و الذي نص في (06)

1 على انه "في إطار تسيير مسار الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين في الدولة،

في المادة 06 أعلاه ، يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا بتسيير الموارد البرية، تبعا

لمناصب المالية المتوفرة، ووفقا للأحكام القانونية الأساسية و التنظيمية المعمول بها.

1-المخطط السنوي للموارد البشرية

يعتبر المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من أهم التغيرات التي شهدتها سياسات الموارد البشرية في

يهدف إلى وضع خطة تنبؤية لتسيير الموارد البشرية ويعرف بأنه:"

الترقية، التحويل، الإحالة على الاستيداع، التقاعد

1 . 21

1966 2 145/66 المؤرخ في 2

1995 29 125/95 المؤرخ في 29

القرارات ذات الطابع التنظيمي و الفردي التي تم وضعها للموظفين ونشرها ، ج.ر.ج.ج، العدد 26 .

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

اللاحقة من طرف هيئات المديرية العامة

1

في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين و الأعوان

في الدولة بصفة عامة، و في

و عليه تقوم مفتشية الوظيفة العمومية برقابة العمليات التي ترتبط بها المخطط رقابة بعدية

على تنفيذ ذلك المخطط ألتسييري،

:

الترقية،

إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية سيتم التطرق إلى كيفية إعداد هذا

المخطط أولاً، ثم أجال إعداد المخطط ثانياً،

أولاً: كيفية إعداد هذا المخطط

126/95 المؤرخ في 29 1995

3

يتم إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية،

، وفقاً لأحكام القوانين الأساسية و التنظيمية المعمول بها. لذلك و بغية تفادي التأخر في تسيير الموارد البشرية وما قد ينجر عنها فيما يخص الوظيفة الإدارية للموظفين و الأعوان العموميين، ينب². غي على المسؤولين عن

تسيير الموارد البشرية، الشروع في إعداد مخطط سنوي للتسيير بمجرد تبلغهم دفتر الميزانية

ن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يجب إعداده من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية

و المصادقة عليها بالمشاركة مع المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية.

¹ لواج منير، جبلي حسبية، المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية: أساس للموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 27 28 2013 7 .

² حمادو دحمان، الوسائل الغير قاضائية للرقابة على أعمال الإدارة المحلية في الجزائر كلية الحقوق و العلوم السياسية، ابي بكر بلق مذكورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، 2010-2011 .

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

وفي هذا الصدد فإن التعليم الوزاري المشتركة رقم 1273 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995.

كيفية إعداد و المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، و التي ينبغي ان تكتمل و تصبح عملية

15

وفي انتظار المصادقة على مخطط التسيير للمؤسسات و الإدارات العمومية و في حدود اجل الشهر ، تستطيع هذه الأخيرة حسب الإجراءات المقررة، و أن تتخذ بصفة استثنائية قرارات التسيير الخاصة بالمستخدمين العاملين، و المدرجين في بيان المستخدمين للسنة الماضية باستثناء قرارات التسيير المتعلقة بالترقيات في الرتبة كما يمكن التسيير المتعلقة بالتعيين في المناصب العليا، وكذا قرارات توظيف المستخدمين صصين القادمين من مؤسسات التكوين و المخصصين للوظيفة العمومية، و يبلغ مخطط التسيير إجباريا ية إلى المراقب المالي و إلى المحاسب

و منه فإن مخطط تسيير الموارد البشرية هذا، 13 جدولاً التي تقسم إلى 03

2:

- الجزء الأول يتضمن الجداول الحاملة للأرقام من 1 إلى 3 المتعلقة بحالة التعدادات في الإدارات المح هذا الجزء التنظيم الهيكلي والإطار القانوني وهناك حالات الاستثناء بإضافة جدولين:

- (1) 02 01: تدون فيه وضعية الحالات التأديبية التي تمت خلال السنة المالية المعتمدة.
- (2) 02 02:

06 المؤرخ في المنشور السنوية لتسيير الموارد البشرية.

06 المؤرخ في 10 2004

- الجزء الثاني يرفق الجداول الحاملة للأرقام من 4 إلى 7 يشكل مخطط التسيير التوقعي للموارد و يضم هذا الجزء مختلف عمليات تسيير الموارد البشرية و كذا إنجازها المخططة وفقاً للسنة المالية. وهناك أيضاً حالت استثناء بإضافة جدول:

1 1278 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 تتعلق بالإعداد والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في إطار السنة

2 مخطط تسيير الموارد البشرية، الدورة التكوينية لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني و التمهين في مجال تسيير 2008/04/05 إلى 2006/06/25.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

(1) 04 01: ...

03 المؤرخ في 2006/04/05 المتضمن الاعوان المؤقتين في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

إضافة الجدول المتضمن مجمل الأعوان المؤقتين و المتعاقد إلى غاية 12/31/.... ()

20 المؤرخ في 23 2005.

(2) 02 01: يتضمن البيانات المتعلقة بالمستخدمين المتقاعدين الذين تم استدعائهم لمزاولة

(3) 06 02: يتضمن هذا الجدول البيانات المتعلقة بالمستخدمين المؤهلين للتقاعد وتم

الاحتفاظ بعنوان السنة المعنية.

أن كل تأجيل في تاريخ الإحالة على التقاعد او كل استدعاء لتوظيف محل على التقاعد لا يمكن أن يتم

- الجزء الثالث يشمل مجمل الجداول الحاملة للأرقام من 8 13

درجة إنجاز مخطط التسيير التوعوي للموارد التي تقوم بها مصالح الوظيفة العمومية، على المستوى المحلي في مفتشية

مستوى الولاية. و يجسد هذا الجزء درجة إنجاز عمليات التسيير التي قام بها المسير،

هيئات المراقبة للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثانيا: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

بعد أن تم تصميم وإنجاز المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية تأتي مرحلة المصادقة على تلك

¹ والتي تم إعدادها من قبل الهيئة المستخدمة تبعا للمناصب المالية المتوفرة خلال السنة المعنية

2

15

انحراف كان كما أن هذه المخططات تظل

البشرية كونها تعتبر أداة تسيير وتوقع وتقييم

:

¹ أنظر التعليمية الوزارية المشتركة رقم 253/م.ع.و.ع المؤرخة في 1999/07/27 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح الوظيفة العمومية ومصالح

الميزانية في مجال المصادقة على مخططات التكوين.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

1) وضع حوصلة دقيقة لحالة تنفيذ المخططات التسيير للسنة الماضية¹ فإنها يقع لزاما على

مسئولي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية تبرير ما يلي:

أ- كل تأخير يلاحظ في تنفيذ عمليات تسيير

إعداد محضر بشأن ذلك.

ب- عدم تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بالمنح المتعلقة بالقرارات الفردية لتسيير المسار المهني للموظف².

ج- عدم مراجعة قرارات التسيير غير المطابقة، والتي كانت محل طلب مراجعة من طرف مصالح

3

2) التصفية المسبقة لكل الوضعيات غير المطابقة وغير قانونية محل النزاع أو التأخير والتي ظهرت خلال السنة

وذلك بالتخلي عن المخططات السنوية التي أعدت في إطار السنة المالية الجديدة، وكذا كل

الوضعيات غير المطابقة أو غير القانونية والتي فصلت فيها مصالح الوظيفة العمومية

المثال القرارات الفردية التي طلبت مراجعتها

لمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، بتقديم مسئول المؤسسة

م.ع.و.ع / 240 المؤرخة في

: 1995/05/27

- دفتر الميزانية لسنة المالية الجديدة.

- القائمة الاسمية للمستخدمين في حالة الخدمة بتاريخ 31 ديسمبر من السنة المعتبرة⁴.

حيث يعتبر المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في مرحلته الأولى عبارة عن مشروع، يجب مراجعة

و استشارة مصالح الوظيفة العامة المختصة التي تقوم بدراسته و تعديله عند الضرورة من خلال عقد حصص

126/95

¹ هذه الشروط ثم النص عليها من خلال المادة 6

126/95

4 06

²

126/95

6 06

³

⁴ يقصد بكون وضعية الموظف في الخدمة بمعنى أنه شاغل حقيقة وفعليا لذلك المنصب، وهي الوضعية العادية والمميزة لحياة الموظف الوظيفة والتي تتوافق

.59/85

87

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

بين المؤسسة المسيرة و مصالح الوظيفة العامة، التي تتأكد من خلال هذا أن المؤسسة قد و احترام النصوص التنظيمية المعمول بها و المذكورة سالفًا و في الأخير يؤشر مخطط التسيير التقديري من قبل

و ينبغي التنبيه إلى أن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن أن يعدل خلال السنة المالية المعنية
جاءات التي تمت فيها المصادقة الأولية عليه،

2503 / م و د / م ع م / المؤرخة في 09-06-1993 المتعلقة بتسيير التعدادات

2603 المؤرخة في 04 1994

1993 لا يمكن إجراؤه إلا

وفي حالة التعديل، فإن المناصب الجديدة يجب تساوي في كل الحالات

ولا يجب بأي حال من الأحوال

و نظرا للآجال المحددة لإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، يحدث أي تعديل بعد الفصل

بعد المصادقة على المخطط السنوي للتسيير يحرر محضر من طرف مصلح الوظيفة العمومية يتضمن نتائج الاجتماع و لاسيما قرار المصادقة على المخطط السنوي للتسيير أو عند الاقتضاء الملاحظات و التحفظات لمعرب عنها في هذا الموضوع، يجب في هذه الحالة على المؤسسة المعنية أو الإدارة المعنية أن تغير مخطط التسيير آخذة بعين الاعتبار الملاحظات المعرب عنها في هذا الشأن. بعد تعديل المخطط السنوي للتسيير بنفس الأشكال المنصوص عليها أعلاه.

ثالثا: مراقبة تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية:

ويبقى أن نبين أن المصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية حق مراقبة تنفيذ المخطط السنوي لتسيير

حيث يتم التقديم المستمر لمستوى إنجاز المخطط خلال السنة،

القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخ

النقائص في تسيير الموارد البشرية و التعرف على الصعوبات التي حالت دون إنجاز مخطط التسيير في الآجال

المحددة و اقتراح الإجراءات الضرورية لمعالجتها.

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

المطلب الثاني : مجال الرقابة للمفتشية في إطار المرسوم 112/98

إلى جانب ميادين التدخل كمهام منوط بمفتشية الوظيفة العمومية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 والمتمثلة في:

- الإعداد والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.

- مراقبة مشروعية قرارات تسيير المستخدمين.

توجد هناك مجالات وميادين أخرى تعتبر حقلا خصبا لتمارس فيه مفتشيات الوظيفة العمومية مهامها وتمثيل في:

رقابة المفتشية في مجال تنظيم و إجراء المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية بالإضافة إلى مجالات عبر كامل مراحلها قبل أثناء وحتى قبيل

الفرع الأول: رقابة المفتشية في مجال تنظيم و إجراء المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية:

إلى تحقيق كفاءة و فعالية المؤسسات و الإدارات العمومية بشكل

في حالة ارتكاب الإدارة لأخطاء في . لذلك وجدت مجموعة من

الأجهزة داخل الوظيفة العامة هدفها الأول الحفاظ على الوظيفة العامة و ممارسة رقابة المشروعية فيها،

أولى احترام مبدأ المساواة في التوظيف¹.

، بشكل يعطي هذه الأخيرة الشفافية و الموضوعية.

الواجب أن يكون الأفراد الملتحقين بالوظيفة العامة في مستوى الكفاءة المطلوبة

قصد إعطاء مرد ودية في المستوى، وبذلك الابتعاد عن جميع مظاهر المحاباة و المحسوبية في مجال

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

أعمال الإدارة في مجال

ما سبق ذكره سيتم التطرق أولاً إلى الرقابة في مجال تنظيم المسابقات والامتحانات. ثم ثانياً إلى تبليغ قرارات

أولاً: الرقابة في مجال تنظيم المسابقات والامتحانات

ينبغي على كل إدارة أن تحترم الأحكام التنظيمية المنصوص عليها في مجال تنظيم المسابقات و الامتحانات. وعلى ذلك يجب تحديد إطار تنظيم المسابقات، والامتحانات المهنية التي تمكن من الالتحاق بالأسلاك، و الرتب في المؤسسات، والإدارات العمومية بناء على قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالوظائف الخاصة بالأسلاك المشتركة بين المؤسسات و الإدارات العمومية، أو بناء على قرار مشترك بين الوزير المعني و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالوظائف الخاصة بالأسلاك النوعية في مختلف الوزارات. ¹ وبالتالي فإن هذه القرارات تشكل إذنا مسبقاً يمنح للإدارة، فهو الإطار القانوني

الذي يجب على الإدارة احترامه. بالإضافة إلى ما سبق، فإن تنظيم إجراء المسابقات على أساس الامتحانات يسهل إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص و التي تعد قائمتها من طرف السلطتين

:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك و الرتب المشتركة بين المؤسسات و الإدارات

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و السلطة الوصية في المجال الالتحاق بالأسلاك و الرتب الخاصة بالإدارة

²

كما أن هذه الإدارة ملزمة بأن تعد برامج هذه المسابقات و الاختبارات المهنية لتمكين المترشحين من الاستعداد الجيد للمسابقات و الاختبارات المهنية. لكن هذه البرامج تبقى مرهونة بقرار الموافقة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك و الرتب المشتركة بين المؤسسات و الإدارات العمومية أو قرار مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك و الرتب الخاصة بالقطاع المعني.

¹ 10 194/12 المؤرخ في 25 /04/ 2012، الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات و

الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، 26 .

² 110 293/95

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن تنظيم المسابقا

المخول لها صلاحيات التعين، أو السلطة الوصية عند الاقتضاء. وفي حالة ما إذا كان عدد المناصب المالية ضئيلا ، يمكن للسلطة الوصية أن تحل محل الإدارة التابعة لها، أن تجمع هذه المسابقات و الامتحانات و الاختب المهنية، وتشرف على تنظيمها. ويجب أن تبين قرارات فتح المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان كل إدارة عمومية معنية بعملية التجميع يشترط أن يكون هذا الإجراء قد خضع للموافقة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية، أي تعتبر بمثابة رقابة سابقة على الإدارة في هذه الحالة.

ثانيا: تبليغ قرارات أو مقررات فتح المسابقات أو الامتحانات و الاختبارات المهنية:

11 194/12¹ يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية تبليغ

المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، للمصالح المركزية أو المحلية

حسب الحالة في أجل اقصاه خمسة (5)

يتم تبليغ نسخة من القر أعلاه عن طريق الإبداع لدى المصالح

ويتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ان تبدي رأيها في مطابقة القر

، للتنظيم المعمول به، في أجل اقصاه سبعة (7)

يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

بهذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن الهدف من رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية هو التأكد من مدى

:

- للأحكام القانونية الأساسية المتعلقة بالشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية(الشهادات و المؤهلات المطلوبة للتوظيف، الأقدمية المهنية...الخ)؛

- للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في القرارات المحددة لإطار تنظيم المسابقات و الامتحانات

(ير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات...الخ)؛

¹ 194/12 المؤرخ في 25 2012، يحدد كيفية تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

- لمقرر توزيع المناصب المالية المذكور في النقطة 2 أعلاه¹.

و بالتالي فإن عدم تبليغ هذه الوثائق في الآجال المحددة، يجعل من الإجراءات المتخذة من قبل الإدارة في مجال فتح المسابقات و الامتحانات غير ملزمة للمصالح العمومية، و بالتالي فهي باطلة في نظر القانون. أما في الحالة العكسية فيجب أن يحدد القرار أو إجراء هذه العمليات مأتي:

- الأسلاك أو الرتب التي فتحت من أجلها المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني؛

- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو

مهني)؛

- الشروط القانونية للمشاركة في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية؛

- عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها، وعند الاقتضاء، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول و

النجاح النهائي في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية؛

- توزيع فتح التسجيلات و انتهائها؛

- تشكيلات لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات كما هو منصوص عليه في المادة 18

194/12 المؤرخ في 25 2012 المشار إليه أعلاه؛

- / هي محددة في المواد 24 26 27 من المرسوم المذكور اعلاه.

- الزيادات في النقاط يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتنظيم المعمول به².

-

مكان إيداع ملفات الترشيح و عنوانه.

- المحتمل تقديمه من طرف المرشحين المحرومين من المشاركة في المسابقات

194 /12 المؤرخ في 2012/04/25

01/ م ع و ع، مؤرخة في 2013/02/20

لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.

06/ 82 المؤرخ في 27 فبراير 1982

21

03 من القرار المؤرخ في 15 1999

2

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

يجب ان يبين القرار او المقرر المتضمن إجراء المسابقة على أساس الشهادات،

للمشاركة في المسابقة،¹ المنصوص عليها في المادة 7

194/12 المعدل و المتمم و المذكور سابقا و يجب على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ان

تبدي رأيها في هذه القرارات أو المقررات خلال اجل أقصاه 7².

الفرع الثاني: المجالات الأخرى لرقابة للمفتشية

المعادلات الإدارية، التدقيق وتقييم تسيير الموارد البشرية، حل المنازعات الجماعية للعمل، إعداد الحصيلة

وسوف تتناول في خلايا هذه النقاط وبشيء من الإيجاز المفيد.

أولا: المعادلات الإدارية

إنه وبغرض تسهيل وتيسر الإجراءات الإدارية وبهدف تقريب مصالح الوظيفة العمومية من المستخدمين

292 المؤرخة في 1998/06/02

الراغبين في الالتحاق بالوظائف العامة إذ يتم منح هؤلاء معادلات إدارية تشتمل

¹ وهي تتمثل في: ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة :

- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة .

- الخبرة المهنية -

194/12

11

²

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

الأسلاك أو الرتب¹ وكذا الطرق وأنماط الالتحاق بما وفقا

ثانيا :التدقيق و تقييم تسيير الموارد البشرية

فيما تعلق بمهمة مراقبة مشروعية قرارات تسيير الحياة المهنية لأعوان الدولة ،

الوظيفية العمومية مهمة التدقيق و تقييم تسيير الموارد البشرية ،ففي هذا
هذه المهمة وذلك انطلاقا من احد الطريقتين²:

الطريقة الاولى :تتمثل في

- المشاركة في إعداد الحصيلة السنوية لشغل المؤسسات و الإ
- متابعة تقييم تسيير الموارد البشرية عن طريق المشاركة في إعداد حصيلة تقييم تنفيذ المخطط السنوي لتسيير

الطريق الثانية:

- النظر في مدى مطابقة الإجراءات التنظيمية.
- التأكد من تنفيذ عمليات التسيير.
- دراسة و تحليل الفوارق الناتجة عن تنفيذ العمليات المبرمجة في المخططات السنوية لتسيير

1 07 133/66

07 59/85 على أن تصاغ في السلك الوظائف التي تتحدد في طبيعة العمل الواحد، ومفاد ذلك أن السلك
سيخصص لاستقبال كل الموظفين الخاضعين لقانون أساسي واحد، والفارق بين التعريفين يتجلى في كون السلك في صياغته هذه من الممكن أن يت
أكثر من رتبة واحدة، وبالتالي فلكل سلك قواعده الخاصة التي تميزه عن غيره من الأسلاك. و الأسلاك نوعين :

- أسلاك مشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية، مثل سلك المتصرفين الإداريين (المادة 62 59/85).

- الأسلاك الخاصة، وهي أسلاك نوعية

أما الرتبة يقترن مفهومها بمفهوم الوظيفة أو السلك، وهي تشمل مناصب () أنظر في شأن ذلك كله: أ. حرف

76 75 الهاشمي

2 04 مؤرخ في 1996/01/03، المتضمن دليل منهجي للتدقيق وتسيير الموارد البشرية.

تمت أيضا دراسة هذه المسألة في الملتقى الذي نظمته المديرية العامة للوظيفة العمومية بمشاركة نظيرتها الفرنسية، حول عصنة قطاع الوظيفة العمومية،
المنعقد بالجزائر في تاريخ 2005/10/03

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

وتبلغ نتائج هذه العمليات دوريا عن طريق تقرير تقييمي يبرز نوعية وكيفية تسيير الموارد البشرية في ويحتوي على التوجيهات اللازمة والضرورية لضمان تدارك نوعي لتسيير جيد يرسل إلى مسؤولي

إن تدقيق حسابات التسيير للموارد البشرية قد تم ربط مفهومه بمفهوم الرقابة يختلفان تماما من حيث المنهج والهدف. فتدقيق الحسابات لتسيير الموارد البشرية معناه في الحقيقة الرقابة على وعلى هذا الأساس تكمن أهدافه أساسا في¹:

- تقويم فعالية الرقابة الداخلية والخارجية.
 - التأكد من مطابقة تسيير الموارد البشرية مع السياسات والمخططات والإجراءات المعمول بها.
 - اقتراح كل ما من شأنه أن يحسن التسيير.
- ويرتكز هذا التقويم على مناهج ووسائل ومعايير صارمة وفعالة وينقسم تدقيق الحسابات إلى ث
- تمثل في تدقيق الحسابات الخاصة بالتنظيم

ثالثا: حل المنازعات الجماعية للعمال

02/90

لمفتشيات الوظيفة العمومية العضوية بقوة القانون في لجان المصالحة. وبهذه الصفة فإن تشارك العمومية في هذه اللجان في مجال منازعات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية². وبهذا الصدد فإن جميع مفتشيات الوظيفة العمومية :

¹ إن عملية التدقيق للحسابات لها دليل منهجي، حددته المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتضمن الإحاطة التقييمية، لكل ما يتعلق بتسيير الموارد () (04).

² 05 المؤرخ في 2004/04/12 الذي يحدد كفاءات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، وذلك في شأن تأديب الموظفين، لأن هاتين المادتين غالبا ما تكونان محل تطبيقات مخ التأديبية، حيث أرفقت بالمنشور نماذج تنظم مجموع تلك الإجراء

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

- طلب مراجعة الوضعيات الإدارية للموظفين على ضوء القرارات المتخذة في إطار لجان الطعن التأديبية.

- الإرشاد والنصح وكيفية تولي قضايا منازعات العمل للحد من اللجوء إلى المنازعات القضائية ().

ونشير إلى أن مفتشيات الوظيفة العمومية تعد بهذا الشأن حصيلة لنشاطها إثر المتابعة والمشاركة التي تقوم بها، وترسل تقريرا دوريا إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية، صاحبة اختصاص للنظر فيه على المستويات

ربعا: إعداد الحصيلة السنوية:

05 123/95 المؤرخ في 1995/04/29 الذي يحدد

وتقدم تقرير سنوي إلى الحكومة - ور التشغيل في المؤسسات و ويقترح أي تدبير يندرج

في إطار سياسة التشغيل للإحصائيات المتع

في المؤسسات والإدارات العمومية الرجوع إلى المادة 04 124/95 المؤرخ في

1995/04/29 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للوظيفة العمومية، في فقرتها الثالثة على

تكليف المديرية الفرعية للإحصائيات والوثائق ()

التشغيل من خلال إعداد حصيلة الشغل السنوية في المؤسسات والإدارات العمومية

عن وضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية وتضمنه أي مقترح أو تدبير يندرج في إطار سياسة

غير أن إنج ة للإحصائيات والوظائف بالمديرية العامة للوظيفة العمومية

السنوية و إرسالها إلى الحكومة، لن يتأتى أبدا من دون الحصائل السنوية التي تعدها مفتشيات الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

إن هذه المساهم العمومية في إعداد الحصيلة الوطنية السنوية للشغل

خلالها العمل على جمع والتأكد والتدقيق في المعلومات المتعلقة بوضعية الشغل في المؤسسات والإدارات العمومية المحلية في نطاق الاختصاص الإقليمي لها قبل إرسالها إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية التي تتولى بذلك تقديم

1

خامسا: الضمان الاجتماعي

في إطار الاضطلاع بمهامها تشارك مفتشيات الوظيفة العمومية بصفتها ممثلا للإدارة العمومية

في لجان الاتصال للصندوق الوطني للتقاعد لدى مستوى الولايات في إطار تطبيق المرسوم رقم 07/92

المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وهذه اللجان التي هي بمثابة الامتداد المحلي

للصندوق الوطني للتقاعد تسهر على ضمان تحسين تسيير الخدمات لفائدة الأعوان المتقاعدين في هذا

الإطار فإن المفتشيات الوظيفة العمومية وفي ظل تطبيق أحكام التعلية رقم 61/م.ع.و.ع المؤرخة في

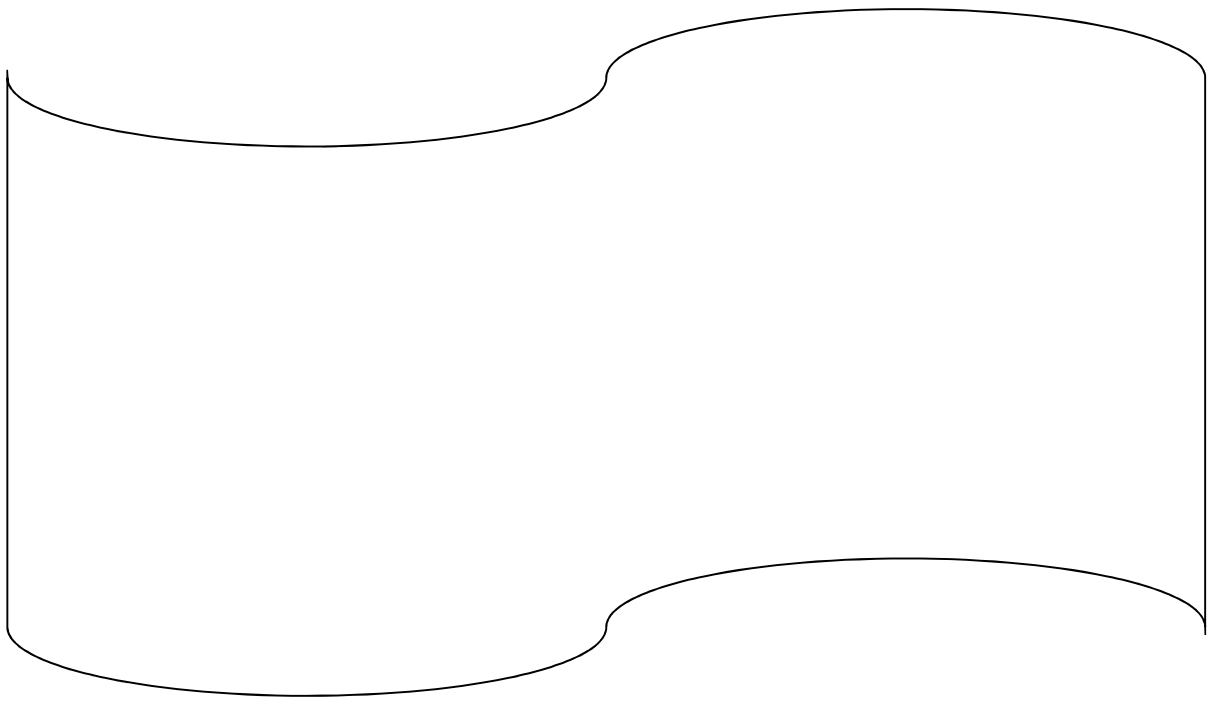
، كما تراقب التنظيم المتعلق بها .

1996/12/08

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

خلاصة الفصل:

إلى صلاحيات الرقابة لدى ، في المبحث
ت، بتحديد تعريفها ومقوماتها و أنواعها، مبرزين موقف رقابة المفتشية من ذلك
كما تعرضنا إلى سابقة إلى مرحلة الرقابة اللاحقة إلى
لهدف من هذه الأخيرة مع تبيان أزمة المرحلة الانتقالية وكيفية الانتقال إلى .
أما في المبحث الثاني فقد تناولنا في المطلب الأول إلى تقدير نظام رقابة المفتشية من خلال إبراز مزايا
الرابة وصولاً إلى النتائج من ذلك و التي تتمثل في الحفاظ على المشروعية
البيروقراطية بالنسبة لرقابة الأولى و المخطط السنوي للموارد البشرية بالنسبة لرقابة الحالية، وفي المطلب الثاني
و الأخير مجال رقابة المفتشية في إطار المرسوم 126/95 والتي تتمثل أولاً في ر فتشية في مجال
وهذا من خلال، كيفية التنظيم، و أجال تبليغ
قرارات و المقرات بالنسبة لهذه الأخيرة. و ثانيا المجالات الأخرى لرقابة المفتشية والتي تتمثل في المعادلات
التدقيق و تقييم تسيير الم



الخاتمة:

قد يعتقد الكثير بأن التقدم الذي تعرفه المؤسسات والإدارات العمومية, وحتى الدول بصفة
أمر مرهون بالقدرات المادية لها, إلا أن ذلك الاعتقاد إنما ينطوي على بعض الحقيقة لا كلها, ذلك أن القدرات
المادية وحدها لا تعني الشيء الكثير
واستغلالها الاستغلال الأمثل
علمية حديثة نوع ما في ميدان الإدارة العامة

ومن هذا المنطلق نجد إن علم الإدارة العامة يحتل أهمية خاصة لما له من ارتباط وثيق الصلة بكيفية
الإعداد للإدارة الفاعلة والقادرة على تسيير مواردها البشرية بكفاءة وإتقان, وذلك بالعناية بالوظائف الحديثة
للإدارة العصرية, المتمثلة في التخطيط والتنظيم, التوجيه والرقابة, وهذه العناصر تعتبر في غاية الأهمية بالنسبة
لكافة المؤسسات والإدارات العمومية في ميدان تسيير الموارد البشرية.

لم تبقى
لم تتعاس عن محاولة

والدليل على ذلك الإرادة السياسية البادية عبر مختلف مراحل تطور هذه الأخيرة منذ الاستقلال إلى

يومنا هذا، والتي ترجمتها النصوص القانونية الصادرة بهذا الشأن،

133/66 مؤرخ في 02

1966 إلى غاية صدور الامر 03/06 المؤرخ في 15 2006

العمومية. هذا بالإضافة إلى مختلف البرامج الحكومية التي سعت و ما زالت تسعى إلى تحسين نوعية الخدمات التي

الإدارية، وكذا عصنة الهياكل الإدارية و تزويدها بمختلف الأجهزة التكنولوجية الحديثة.

وحتى يمكن للوظيفة العمومية الاستجابة لجميع التطلعات لأبدى ان تكن متوفرة على الطاقات

في ظل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي

ومن جملة تلك الإصلاحات نجد تلك المتعلقة بالرقابة على تسيير

في هذا الميدان.

وهو الموضوع الذي استعرضناه بالدراسة والتحليل في جوانبه الإدارية والقانونية والتنظيمية. خلاصنا في هذه الدراسة التي تناولناها في فصلين إلى جملة من النتائج أهمها:

أساسا في وضع التأشيرة على القرارات والمقررات الخاصة بمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية

لكن الاختلاف يكمن في طريقة ممارستها

بين التأشيرة السابقة والتأشيرة اللاحقة.

للرقابة السابقة هي أسلوب للتأشيرة الإدارية لا تشكل أية صعوبة سواء بالنسبة للمصالح المركزية

وتخضع في هذا الإطار إلى

التأشيرة القانونية المسبقة كل من قرارات التعيين

بالنسبة للرقابة اللاحقة 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 يعتبر

حقيقة بمثابة مرحلة تحول حقيقية نحو تكريس نمط الشمولية والفعالية.

يمكننا أن نورد أهم النتائج المتوصل إليها فيما يخص نمط الرقابة

:

بالنسبة للرقابة السابقة:

وتحويلها إلى نمط شكلي وبيروقراطي.

- اعتبار التأشيرة المسبقة المتمثلة في مراقبة مدى تطابق قرارات التسيير والنصوص القانونية والتنظيمية التي

إجراء شكليا لمصالح المراقبة لضمان مشروعية أعمال تسيير الموظفين حسب ما هو محدد قانونا

- تدخل مفتشيات الوظيفة العمومية في ميدان تسيير المستخدمين لدى المؤسسات والإدارات العموم

النقائص التي لوحظت على أداء المسيرين في هذا المجال

حساب المهام المنوطة بها (التصور (وهو ما انعكس سلبا على تسيير الحياة الوظيفية

وذلك بظهور نقائص تجلت في:

- الاتكالية لدى المسيرين وتصلهم من مسؤولياتهم.
 - عدم التحكم في التسيير.
 - ازدحام مصالح الوظيف العمومي واضطرابها للقيام بنشاطات تسيير روتينية.
 - الغموض في تحديد مسؤوليات المسيرين ومصالح الوظيف العمومي.
 - عدم وجود سياسة تسيير تقديرية عقلانية لدى الإدارة العمومية.
 - غياب تصور استراتيجي لتطوير مستوى الحياة الوظيفية للموظف العام.
- وعلى الرغم من هذه السلبيات العديدة التي تطبع أسلوب التأشير السابقة فإن أهم الإيجابيات التي يمكن التنويه بها تتمثل في الحفاظ على مبدأ المشروعية.

- الوظيف العمومي في مجال التسيير إلى نوع من الوصاية على المؤسسات والإدارات العمومية، نتيجة عدم قدرتها على تسيير مواردها البشرية بفاعلية وصاحب ذلك انتقاد لهذا النوع من الرقابة على بعضها يتسم بالعجز وعدم احترام القواعد القانونية
- سواء لعدم تلقي المسيرين لتكوين متخصص في مجال تسيير الموارد البشرية
- العلاقات بين المراقب والمسير فيحل المراقب في كثير من الحالات محل المسير بطريقة تكاد تكون مباشرة.
- تكييف المسيرين لتدخل مراقبي مفتشيات الوظيفة العمومية في أعمال التسيير المشابهة لعب شكلي أو إجرائي على أنه خطأ في المراقبة أو حتى تعسف في ممارسة وظيفة الرقابة.

بالنسبة للرقابة اللاحقة: هذا الإجراء الجديد تكرر فعليا في صدور المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في

145/66 مؤرخ في 1966/06/02

1995/04/29

في مصالح الوظيفة العمومية نفسا جديدا في تناولها لنظام الرقابة لكل ما يتصل بتسيير الموارد البشرية، واضعة حيز التطبيق أساليب قانونية وتنظيمية جديدة، ترمي إلى تأسيس وإقامة تسيير توعوي للموارد البشرية، وهذا الأمر مفتقد في نظام التأشير .

إن هذه الإجراءات الجديدة، بوضعها أفرزت تغييرا في الجهاز التنظيمي والعملي لمفتشيات الوظيفة العمومية، وهو ما سمح لها بالتكفل الحقيقي بمهام المراقبة اللاحقة كما يمنح نظام الرقابة اللاحقة وبصفة محسوسة حرية المبادرة للمسيرين في الذهاب قدما للاضطلاع بتسيير الموارد البشرية، من خلال إرساء خطة تسيير جديدة.

وبالنسبة لمصالح المالية، فإن هذا الإجراء الجديد قد سمح لها بتأطير تدخلها في تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وتوضيح أحسن لعلاقتها الوظيفية الواجب إقامتها مع مصالح الوظيفة العمومية في إطار مهامهم الرقابية، حسب التعليمات الوزارية المشتركة رقم 305.

وتتجلى عوامل فعالية نظام الرقابة الجديد في مجموعة من العوامل أهمها:

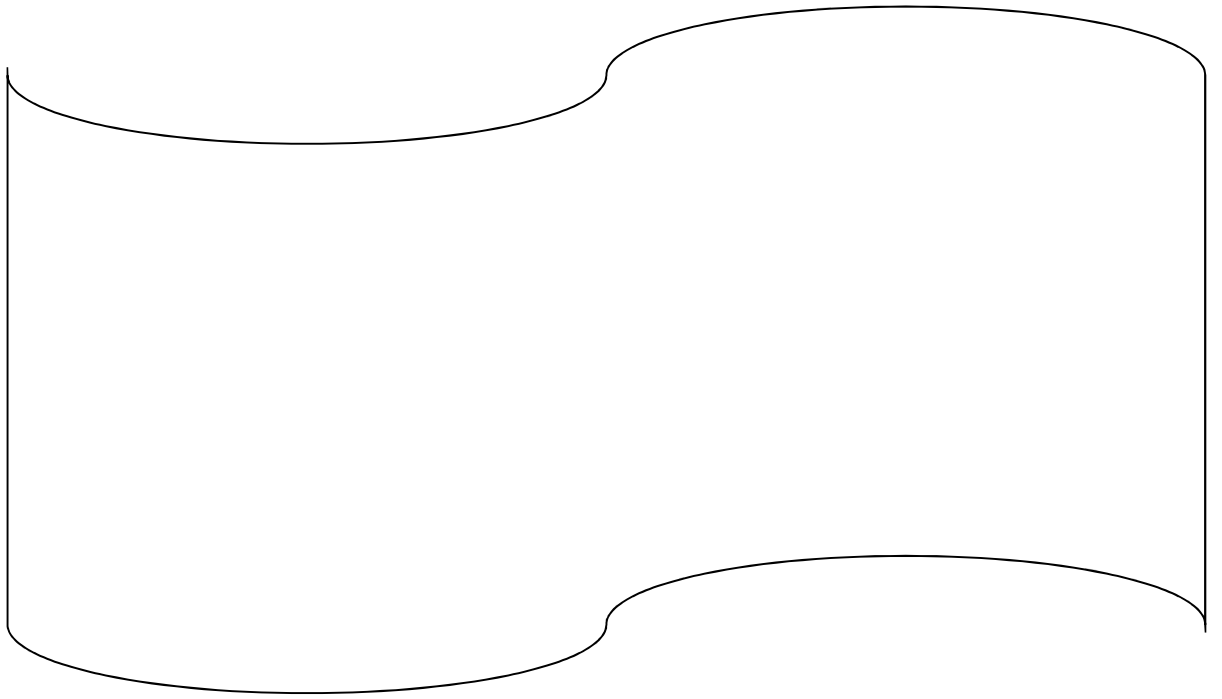
- دقة ووضوح الإطار الذي يحكم نظام رقابة مصالح الوظيفة العمومية ومرونة الآليات التي تعتمد عليها، ويبرز ذلك من خلال سرعة وتيرة إعداد المخططات السنوية للتسيير واعتمادها.
- خبرة موظفي مفتشية الوظيفة العمومية، الجهاز الذي بدأ يعرف الاستقرار، واستعداد عناصره وعزمها الدائم على مساعدة المسيرين في تطبيق الآليات الجديدة للرقابة وإزالة الصعوبات التي تعترضهم، فضلا عن روح الموضوعية التي تطبع أعمالهم، والتي تتجلى بالأخص في ابتعادهم عن أي تدخل في تسيير الإدارات والامتناع عن كل تدخل يمكن أن يعرقل صلاحيات المسيرين، عكس ما كان سائدا بالنسبة للرقابة السابقة.
- يمكن هذا النظام الجديد من تقديم أدق التفاصيل فيما يخص عالم الشغل، بما يدعم البرنامج الحكومي في هذا المجال.

ورغما كل هذا يمكن أن توجه إلى هذه الرقابة الانتقادات التالية:

- على ظاهرة البيروقراطية الممارسة على مخطط التسيير والمتمثلة في طول المدة لدى المفتشية وخاصة في الاعوام الاولى من التطبيق.
- كثرة ارتكاب الاخطاء من طرف المستخدم مما يجعل في النهاية إلى إعادة النظر ولو بعد مدة.
- عدم كفاية مخطط التسيير في تحقيق الفعالية اللازمة، كونه لا يترك مكانا كافيا لمنطق الكفاءة بصفة دقيقة، وبقي يعتمد على معطيات عديدة بحتة.

للموظفين نتيجة غياب تقييم هذه الأخيرة مع تحديد الأهداف الواجب تحقيقها، رغم ما بذلته الدولة في مجال تنظيمية وحتى المؤسساتية، لم يجعل من التكوين عملية استثمارية يمكن من خلالها التكيف مع مقتضيات و متطلبات عصرنة الوظيفة العمومية.

- في الأخير وتدعيما لما سبق يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التي نراها مهمة، وتدعم تطوير الإدارة العمومية الجزائرية في مجال تحديث وظيفة الموارد البشرية، وذلك في النقاط التالية:
- ضرورة وحثمية الإشارك والتدخل المباشر لجميع الأطراف، في إطار تنظيم ممارسة الرقابة اللاحقة وتسيير حياة
 - على مفتشيات الوظيفة العمومية أن تضع نفسها كعضو حقيقي في ميادين التوجيه والمساعدة والرشاد
 - الاهتمام بمجال المراقبة عن طريق التفتيش والتدقيق في الميدان، تدعيما لحركية أكثر لمفتشيات الوظيفة
 - ضرورة تكوين المسيرين في مجال تسيير وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية .
 - وفي ميدان الوظيفة العمومية، وتسهيلا لعمل المفتشيات، لابد من توحيد النصوص القانونية التي تحكم قطاع وذلك في قانون جديد للوظيفة العمومية.
- معالجة موضوع الدراسة في حدود الإشكالية المطروحة،
ومنه لا يمكن اعتبار ان البحث أحاط بكل جوانب الموضوع وبكل أبعاده .
- نسأل الله تعالى التوفيق و السداد، إنه سميع قريب مجيب.



أولاً: مخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية:

1- محضر اجتماع المصادقة على المخطط:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول
المديرية العامة للتوظيف العمومية
و الإصلاح الإداري
مفتشية التوظيف العمومية لولاية غرداية

محضر اجتماع يوم 11/12 / متعلق بالمصادقة على المخطط السنوي
لتسيير الموارد البشرية لجامعة غرداية بعنوان السنة المالية

في اليوم الثاني عشر من شهر نوفمبر ألفين و أربعة عشر و على الساعة العاشرة صباحا تم عقد بمقر مفتشية
التوظيف العمومية اجتماع مخصص للمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لجامعة غرداية

كان حاضرا :

رئيس مفتشية التوظيف العمومية

1- السيد :

ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين

2- السيد :

لقد تم التوصل من خلال دراسة الجداول المشكلة للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المقدم بعنوان السنة
المالية و المرفق بالوثائق التالية:

- دفتر التعدادات المالية

- القائمة الاسمية للمستخدمين إلى غاية 31 ديسمبر

وعليه تم تحرير هذا المحضر على ضوء كل ما سبق ذكره وبعد الاطلاع على محضر الاجتماع المنعقد بتاريخ
11/12 / و يقبل أطرافه و تمت المصادقة النهائية على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والذي
سيدخل حيز التنفيذ من تاريخ إمضائه من قبل الأطراف المعنية.

ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين

رئيس مفتشية التوظيف العمومية

التعويضات

الجامعة



2- جدول يتعلق بهيكله المناصب العليا:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية

جدول يتعلق بهيكله المناصب العليا إلى غاية 31 ديسمبر /12/31

الملاحظات	الفوارق	التعداد التمثيلي إلى غاية 31 ديسمبر		التعداد المادي	المرتبة
		النساء	بالبقية		
مناصب عليا هيكلية					
مديرية الجامعة					
	1	0	0	1	مدير الجامعة
	4	0	0	4	نائب مدير الجامعة
	0	0	1	1	الأمين العام للجامعة
	1	0	0	1	مدير المكتبة المركزية
	1	0	3	4	مدير فرعي بمديرية الجامعة
	1	0	0	1	مسؤول مركز الطبع و السععي البصري
	1	0	0	1	مسؤول معهد الكونولوجي
	1	0	0	1	مسؤول مركز المكثف للغات
	0	0	1	1	مسؤول مركز الأنظمة و شبكات الإعلام و الإتصال و التعلم المنقور و التعلم عن بعد
	12	5	10	22	رئيس مصلحة مديرية الجامعة
	1	0	0	1	مسؤول مكتب التنظيم بالجامعة
	0	0	1	1	مسؤول مكتب الأمن الداخلي بالجامعة
	0	0	0	4	رئيس مصلحة المكتبة المركزية
	7	0	0	7	رئيس فرع المصالح المشتركة
الكلية					
	6	0	0	6	عميد
	12	0	0	12	نائب عميد
	15	0	0	15	رئيس قسم
	6	0	0	6	الأمين العام للكلية
	30	0	0	30	نائب رئيس القسم
	5	0	1	6	مسؤول مكتبة بالكلية
	57	0	3	60	رئيس مصلحة بالكلية
	6	0	0	6	رئيس المكتب الأمن الداخلي بالكلية
	0	0	0	0	رئيس فرع بالكلية
	12	0	0	12	رئيس مصلحة مكتبة الكلية
	36	0	0	36	رئيس فرع بالكلية
	30	0	0	30	رئيس مصلحة بالقسم
	249	5	5	269	الاجموع الفرعي -1-

3- جدول يتعلق بهيكله التعدادات (جدول رقم 01):

31/12/ جامعة غرداية
جدول يتعلق بهيكله التعدادات إلى غاية

جدول رقم 01

ملاحظات	التعاقدين				عقد غير محدد المدة				الموظفين				القانون الأساسي
	عقد محدد المدة		عقد غير محدد المدة		التعداد الحقيقي إلى غاية 31 ديسمبر		التعداد المالي للسنة الماضية (1)		الموظفون	السلوك أو الرتبة	الإسنادة بالاحتين		
	من بينهم ساء	التوقيت الجزئي	من بينهم ساء	التوقيت الجزئي	من بينهم ساء (2)	التاريخ (1)	الموظفون	الموظفون					
						0	0	5	0	5	5	130-08	
						2	3	20	0	20	22	130-08	
						0	2	17	0	17	17	130-08	
						1	33	132	0	132	133	130-08	
						29	24	115	73	42	144	130-08	
						32	62	289	73	216	321	130-08	
						1	0	0	0	0	1	241-09	
						0	1	1	0	1	1	241-09	
						0	1	1	0	1	1	241-11	
						0	1	2	0	2	2	241-11	
						1	3	4	0	4	5	241-11	
						0	0	3	0	3	3	04-08	
						2	2	4	0	4	6	04-08	
						0	0	1	0	1	1	04-08	
						0	7	14	6	8	14	04-08	
						3	11	28	1	27	31	04-08	
						0	0	1	0	1	1	04-08	
						0	1	2	1	1	2	04-08	
						0	5	6	1	5	6	04-08	
						1	9	22	1	21	23	04-08	
						0	0	1	0	1	1	04-08	
						0	1	2	1	1	2	04-08	
						1	5	7	1	6	8	04-08	
						0	0	4	0	4	4	04-08	
						1	8	15	4	11	16	04-08	
						0	0	2	0	2	2	04-08	
						1	1	1	0	1	1	04-08	
						0	2	2	0	2	2	04-08	
						2	3	3	0	3	5	04-08	

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية

الأجهزة الاستشارية الداخلية
* لجان المستخدمين * لجان الطعن

جدول رقم 02

الملاحظات	لجنة الطعن		المرجع	لجنة المستخدمين		السلوك أو الرتبة	
	التمديد			الحدود	المرجع		الحدود
	الحدود	المرجع					
	/	/	قرار رقم 02 مؤرخ في 17/01/2017	/	من 30/12/2017 إلى 30/12/2017	الأستاذ الباحث	
	/	/	قرار رقم 01 مؤرخ في 17/01/2017	/	من 30/12/2017 إلى 30/12/2017	الأسلاك : 1) المشتركة 2) الخاصة 3) العمال المهين	
	/	/	/	/	من 02/04/2017 إلى 02/04/2017	الأعوان المتعاقدين	



الأستاذة م. التطاهر حليلات
مديرة الجامعة

08-جدول يتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين في إطار المادة 21 من ق.و.ع(جدول رقم 04 :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية

جدول يتعلق بتوظيف الأعوان المتعاقدين في إطار المادة 21 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الجدول رقم 04 مكرر

الملاحظات	عقد محدد المدة						التصنيف		تحديد منصب الشغل
	مناصب شاغرة		التعداد الحقيقي (مناصب مشغولة)		التعداد المالي		الرقم الاستدلالي	الصف	
	التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل	التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل	التوقيت الجزئي	التوقيت الكامل			

الأستاذة م. الطاهر حليلات
مديرة الجامعة

مديرة الجامعة

الأستاذة م. الطاهر حليلات
مديرة الجامعة

الأستاذة م. الطاهر حليلات
مديرة الجامعة

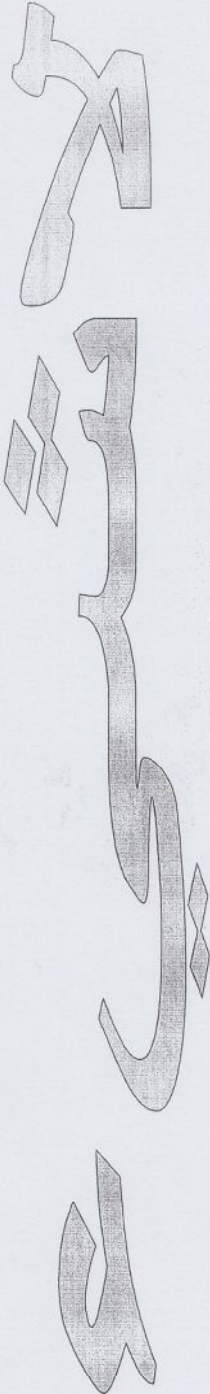
09 - قائمة المتقاعدين المحفوظ بهم للخدمة (جدول رقم 06 مكرر 02 :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية

قائمة الموظفين المتقاعدين المحفوظ بهم للخدمة

بعضوان

جدول رقم 06 مكرر 02

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ الايراد	السلوك أو الرتبة الأصلية	تاريخ الإحالة على التقاعد	تاريخ استئناف العمل	الملاحظات
						

الأستاذ : م. الصلح حليلات

4

الجامعة

فوق

مفتحة أو خلية

مفتحة أو خلية



- طلب خطي للمشاركة في المسابقة يجب أن يحتوي على البيانات التالية :

- رتبة الترشيح،

- رقم الهاتف،

- عنوان البريد الإلكتروني إن وجد.

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من بطاقة التعريف الوطنية ،

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من المؤهل أو الشهادة المطلوبة .

- إستمارة (بطاقة) معلومات تملئ من طرف المترشح (نموذج متوفر للتحميل على الموقع الإلكتروني لجامعة غرداية

www.univ-ghardaia.dz .

المادة 6: تحدد قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الاختبارات لجنة تتشكل من :

- ممثلين عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

- ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية

المادة 7: يمكن للمترشح غير المقبول للمشاركة في المسابقة المذكورة سالفاً أن يقدم طعنا في أجل أقصاه 05 خمسة أيام قبل التاريخ المقرر لإجراء الاختبارات الكتابية .

المادة 8: تشمل المسابقة على الاختبارات التالية :

- اختبار في الثقافة العامة ، المدة ثلاث ساعات (03)، المعامل : 02

- إختبار في الخوارزمية و أنظمة التشغيل ، المدة ثلاث ساعات(03) ، المعامل 03

- اختبار في المبادئ القاعدية لأنظمة المعلومات و البطاقية ، المدة ساعتان(02) ، المعامل 02 .

- كل علامة تقل عن 20/05 يقضى صاحبها بالنسبة لجميع الاختبارات الكتابية.

المادة 9: تحدد قائمة المترشحين الناجحين في المسابقة على أساس الاختبارات حسب درجة الاستحقاق ، لجنة تتشكل من

- السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها المؤهل قانونا (رئيسا).

- مسؤول المؤسسة ،مركز الامتحان ، (عضوا).

- مصححين (02) للاختبارات ،عضوين

المادة 10: يعين المترشحون الناجحون في المسابقة بصفتهم متربصين و يعينون حسب احتياجات المصلحة أو يتابعون تكويننا

متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك أو الرتب المعنية

المادة 11: كل مترشح لم يلتحق بالمنصب الذي استفاد منه، في أجل شهر، ابتداء من تاريخ تليغه بقرار التعيين يفقد المنصب الذي استفاد منه.

المادة 13: يسري مفعول هذا المقرر ابتداء من تاريخ التوقيع عليه وينشر في النشرة الرسمية لجامعة غرداية.

غرداية في.....

المدير

ثالثا: مقرر ترقية عن طريق الامتحان المهني:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الرقم:/ 2012

مقرر ترقية عن طريق الإمتحان المهني

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي.
بمقتضى الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27-03-90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعاون الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04/06/2012 المتضمن إنشاء جامعة غرداية،
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساس الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية لاسيما المادة 20 منه
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 يحدد بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية و إجراءاتها.
بناء على التعليم رقم 38 مؤرخة في 02 أوت 2008 تحدد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية
بناء على المقرر رقم،408 المؤرخ في 01/10/2012 المتضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك المتصرفين رتبة متصرف رئيسي
بناء على المقرر الجماعي رقم 27 المؤرخ في 19/03/2008 المتضمن إدماج وترسيم وإعادة ترتيب ***** في رتبة متصرف ابتداء من 01/01/2008
وبناء على المقرر رقم 567 المؤرخ في 31/12/2011 المتضمن ترقية المعنية إلى الدرجة الثالثة الرقم الإستدلالي 618 للسنف 12 ابتداء من 30/05/2011
بناء على المحضر المؤرخ في 31/12/2012 المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية لامتحان المهني للالتحاق برتبة متصرف رئيسي
بناء على المحضر المؤرخ في 31/12/2012 المتضمن تنصيب المعنية ابتداء من 31/12/2012 وباقتراح من الأمر بالصرف لجامعة غرداية

بـ يـ ر

المادة الأولى: ترقى السيدة) **** وترسم في سلك المتصرفين رتبة متصرف رئيسي ابتداء من 31/12/2012

تاريخ تنصيبها

المادة 2: يعاد ترتيب المعنية عند نفس التاريخ في الصنف 14 الدرجة 03 الرقم الإستدلالي 714
المادة 3 : يكلف الأمر بالصرف لجامعة غرداية و أمين الخزينة بتنفيذ هذا المقرر.

حرر في :

رابعاً: مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعلیم العالی والبحث العلمی
المركز الجامعی بغرداية
الرقم: 033/ 2011



عن طریق المسابقة على أساس الاختبارات

VISA du C.F.

إن مديسر المركز الجامعی غرداية،
بمقتضى الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27-03-90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعاون الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 302-05 المؤرخ في 16/08/2005 والمتضمن إنشاء المركز الجامعی بغرداية الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية لاسيما المادة 121 منه

بنسباء على التعلیم رقم 38 مؤرخة في 02 أوت 2008 تحدد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية

بناء على المقرر رقم 127 المؤرخ في 2010/07/11 المتعلق بفتح المسابقة على أساس الاختبار في سلك التقنيين رتبة تقني سام في الاعلام الآلي

بناء على المحضر المؤرخ في 2010/12/15 المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الاختبار للإلتحاق برتبة تقني سام في الاعلام الآلي

بناء على الشهادة رقم : 126703 المؤرخة في : تقني سامي (صيانة أجهزة ميكرواعلام آلي) والمسلمة للسيد من طرف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني النومرات

نظرا لوثيقة الإثبات اتجاه الخدمة الوطنية رقم : 00179 المؤرخة في
بناء على المحضر المؤرخ في المتضمن تنصيب السيد(ة) : ابتداء من :

وباقتراح من الأمين العام للمركز الجامعی

.....

المادة الأولى: يعين السيد(ة): بصفة متربص في سلك التقنيين رتبة : تقني سام في الاعلام الآلي الصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 ابتداء من تاريخ تنصيب المعني.

المسادة 02 : يكلف مدير المركز الجامعی بغرداية و أمين الخزينة بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في سجل المقررات الإدارية .

غرداية في : 05 03 2011

المدير

و. ك. ح. ح. ح.



خامسا: مقررات الوضعيات القانونية:

1- الإحالة على الاستيداع:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

الرقم:/ 2015

مقرر الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

إن مدير جامعة غرداية ،

- و بمقتضى الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 148 منه،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27-03-90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين وأعاون الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04/06/2012 المتضمن إنشاء جامعة غرداية،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ،
- و بناء على القرار رقم 623 المؤرخ في 30/12/2013 المتضمن ترقية وترسيم السيد: ***** في رتبة متصرف رئيسي الدرجة 02 الرقم الاستدلالي 683 للصف 14 ابتداء من 26/11/2013 ،
- بناء على المقرر رقم 340 المؤرخ في 14/07/2013 المتضمن ترقية المعنية إلى الدرجة الثانية الرقم الاستدلالي 591 ابتداء من 18/06/2012.
- وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني بتاريخ 11/01/2015 ،
- و بناء على المحضر المؤرخ في 22/01/2015 للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،
- و باقتراح من السيد الأمين العام لجامعة غرداية ،

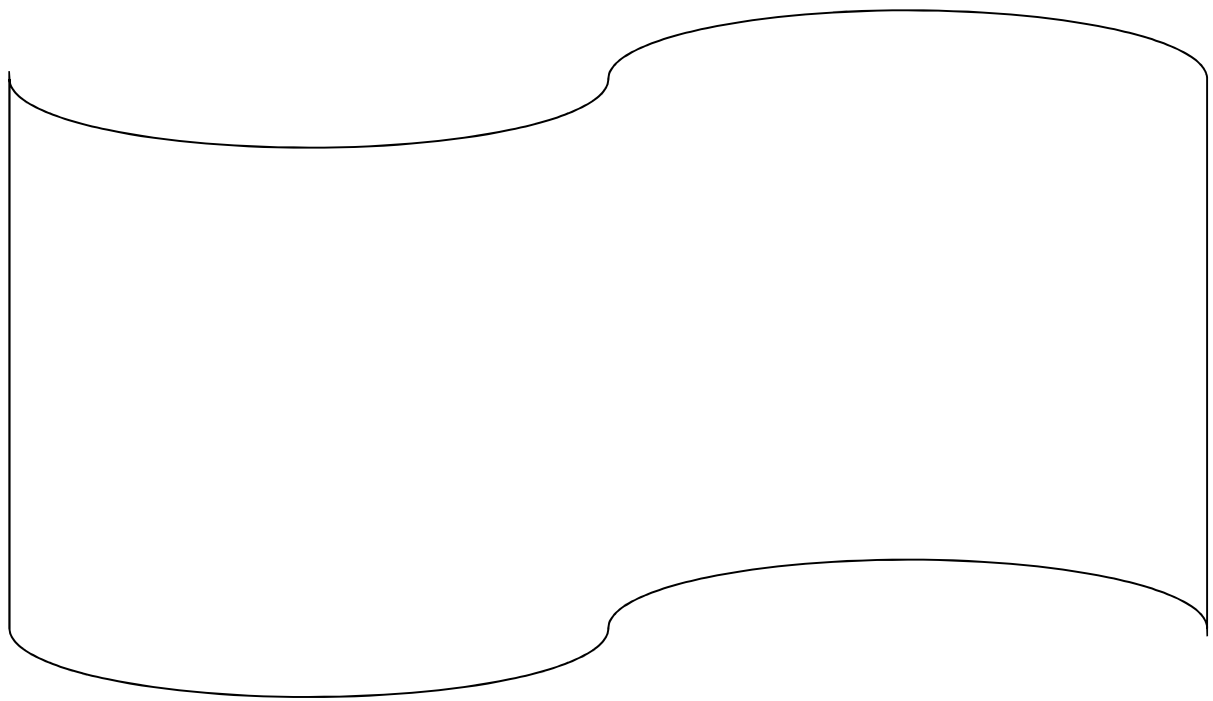
* يقرر *

المادة الأولى : بحال السيد ***** على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة ستة (06) اشهر ابتداء من 01/02/2015 ،

المادة 02 : يكلف الأمين العام لجامعة غرداية و أمين الخزينة بتنفيذ هذا المقرر.

غرداية في :

المدير



قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر القانونية

أ- النصوص التشريعية:

1- القوانين:

- 01- 12/78 المؤرخ 1978/08/05 32
- 02- 01/16 مؤرخ في 6 2016 14 مؤرخ في 07 /03/ 2016.

2 - الأوامر:

- 03- 133/66، المؤرخ في 2 1966 46 .1966/06/07
- 04- 06/62 المؤرخ في 06 /07/ 1962
مشاركتهم في حرب التحرير حقوقهم المدنية
- 05- 040/62 المؤرخ في 18 /09/ 1962 تعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية
و المغربية و التونسية في الإطارات الجزائرية
- 06- 47/75 المؤرخ في 17/06/1975 الجريدة الرسمية .53
- 07- 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 46 .2006 /07/16

3 - النصوص التنظيمية:

أ- المراسيم الرئاسية:

- 01- 372-2000 المؤرخ في 22/11/2000
إصلاح هيئات و مهام الدولة، 71 المؤرخة في 26/11/2000.

ب - المراسيم و المراسيم التنفيذية:

- 01- 526/62 المؤرخ في 18/09/1962
.15
- 02- 503/62 المؤرخ في 19 /07/ 1962 الذي يحدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول
في الوظيفة العمومية.
03- : 168/65 المؤرخ في 01/06/1986
.48
- 04- 142/66 ، والمتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية،
1966/06/02
.46
- 05- 104/76 المؤرخ في 10/06/1976
.48
- 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء
03
- 06- 59/85 المؤرخ في 23/03/1985
.13
- 07- 28/92 المؤرخ في 20/01/1992
للمستخدمين المنتميين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية
.06
- 08- 193/95 المؤرخ في 30 /09/ 1995
148/04
المؤرخ في 19 /05/ 2004 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية في
.57
- 09- 125/95 المؤرخ في 29 /04/ 1995
145/66
المؤرخ في 2 يونيو 1966 و المتعلق بتحرير القرارات ذات الطابع التنظيمي و الفردي التي تهم وضعية الموظفين
.26

- 10- 112-98 المؤرخ في 6 1998
- 11- 191/03 المؤرخ في 28/04/2003
- 12- 382/13 المؤرخ في 19/11/2013 يحدد تنظيم الإدارة
- 13- 112-98 المؤرخ في 06/04/1998
- 14- 146/04 المؤرخ في 19/05/2004.
- 15- 361/06 المؤرخ في 19/10/2006 112/98
- المؤرخ في 06/04/1998 66.
- 16- 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 يحدد كيفية تنظيم المسابقات و
الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها.
- 17- 194/14 المؤرخ في 03/07/2014
41 المؤرخ في 06/07/2014

ج- التعليمات و المناشير:

- 01- 253 م/ و د/ م ع م / المؤرخة في 09-06-1993 المتعلقة بتسيير التعدادات
2603 المؤرخة في 04/07/1994
- 02- التعليمية الوزارية المشتركة رقم 253 م.ع.و.ع المؤرخة في 27/07/1999
بين مصالح الوظيف العمومي ومصالح الميزانية في مجال المصادقة على مخططات التكوين.
- 03- 240 / . . . المؤرخة في 27/05/1995
126/95 المؤرخ في 29/04/1665 .
- 04- 1278 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995
لتسيير الموارد البشرية في إطار السنة المالية الجديدة، م.ع.و.ع.
- 05- 04 مؤرخ في 03/01/1996
منهجي للتدقيق وتسيير الموارد البشرية.

- 06- 05 المؤرخ في 2004/04/12، الذي يحدد كفاءات تطبيق المادتين 130 131
59/85 في شأن تأديب الموظفين، لأن هاتين المادتين غالبا ما تكونان محل
تطبيقات مختلفة، لتكون بذلك مصدر عيوب شكلية
بالمشور نماذج تنظم مجموع تلك الإجراءات الإدارية.
- 07- 01 / م ع و ع ، مؤرخة في 2013/02/20
12 / 194 المؤرخ في 2012/04/25
ات و الفحوص المهنية في

د- القرارات:

- 01- 1999
02- القرار المؤرخ في 15 1999 21 06/82 المؤرخ في
1982 / 04 / 27

ثانيا: المراجع العامة

- 01- ، مبادئ القانون الإداري ، 02 ، دار الفكر العربي، القاهرة ، مصر، 1966 .
02- محمد 06 1991 .
03- مبادئ علم الإدارة العامة 1974 .
04- بسيوني عبد الله عبد الغاني، 1996 .
05- بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية 2002 .
06- بعلي محمد الصغير 2002 .
07- بعلي محمد الصغير دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري، الإدارة العامة الجزائرية
عة باجي مختار، . . .
08- بوضياف أحمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1998 .
09- حريم حسين، مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد للنشر، 2 2010 .

- 10- حبيش فوزي، مبادئ الإدارة العامة، مطبعة لطيف، بيروت، 1980.
- 11- 1994.
- 12- علي، الوجيز في القانون الإداري، 01، 2003.
- 13-
- 2003.
- 14- محمد محمود، الرقابة الإدارية، خبراء الكتاب الأكاديمي، 1، 2012.
- 15- وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر بجامعة قلمة، 2004.
- 16- محمد فؤاد، مبادئ القانون الإداري، مؤسسة شباب الجامعة، 1973.
- 17- محمد عبد الرقابة في الإدارة العامة، 02، 2013.

ثالثا: المراجع المتخصصة:

- 01- محمد حامد، 2، 1969.
- 02- لحدوب، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت . . .
- 03- السيد محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د.م.ج 1984.
- 04- حمد، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
- 05- عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، 1، 2015.
- 06- حمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1998.
- 07- جلبي احمد عبد العال صبري، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة، دار الجامعة الجديد 2008.
- 08- جعفر محمد أنس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافتلي 1982.

- 03/06 المؤرخ في
2012.
- 09- حبابي رشيد
15 2006
- 10- حلبي أحمد عبد العال صبري، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر
2008.
- 11- حملي حمود المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل
2000.
- 12- خرفي
2013.
- 13- خرفي هاشمي ، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية، دار الأمل
...
- 14- بيتر، الإدارة، الجزء الثالث، الإدارة العليا، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم،
...
- 15- عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، 01
2011.
- 16- ، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981.
- 17- علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي و في النظم الحديثة، مطبعة السعادة
1983.
- 18- سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة،
02 .. .
- 19- مهنا محمد فؤاد، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ .
1967.

رابعاً: المراجع بالفرنسية

01- Mohamed Brahimi .le S.G.T et les administrations publiques des fonctionnaires sans fonction publique algérienne des sciences juridiquesptiques et économiques.1987 N1.

- 02- Mohmed Cherif BELMIHOUB, "la réforme administrative en Algérie : innovation proposées tcontrainte de mise en oeuvre", Forum EuroMéditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques,Tunis, 15-17 juin2005.
- 03- MAHIOU AHMED, cours d'institutions administratives, O.P.U, Algérie, 1976,
- 03-Taib ESSAID, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma, Alger, 2005.
- 04-Mustapha CHAKER, Administration publique et développement économique, Thèse de doctorat en Droit, Paris , Septembre 1975.
- 05-Henri Fayol, administration industrielles et générale, ENAG, ANIS, Algérie, 1990.
- 06-A.merad ,le réformisme musulman algérien de 1919 à 1925,thèse de docto-rateditionsmouton paris.
- 07-Allocution du Directeur général de la fonction publique. Séminaire sur la fonction publique, Alger,29 et 30 mai 2000.
- 08-mohamed Brahim .le S.G.T et les administrations publiques des fonctionnaires sans fonction publique algérienne des sciences juridiques pltiques et économiques.1987 N1.

خامسا:المجلات

- 01- مجلة العلوم القانونية و الإدارية جامعة سيدي
2009 5
- 02- بوزيان مكلكل، القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الجديد كآلية قانونية لإصلاح الإدارة في
الجزائر، مجلة إدارة المدرسة الوطنية للإدارة، العدد37 2009.
- 03- مجلة العلوم القانونية و الإدارية جامعة
2009 5

- 04- حربي الهاشمي، الوظيفة العمومية، مديرية الدراسات بالمعهد الوطني للقضاء الوطني للقضاء، 2004.
- 05- سعيد مقدم، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعات في قطاع الوظيفة العمومي، المجلة الجزائرية للعلوم 34 2 1996.
- 06- سعيد مقدم، واقع مقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة، العدد 02، المدرسة العليا للإدارة 1993.
- 07- عبد الجليل، نظرة على القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق 07 2010.

سادسا: الأطروحات و المذكرات:

أ- الأطروحات:

- 01- الوظيفة العمومية و آفاقها في الجزائر في ظل العولمة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون، الجزائر ، بحث للحصول على درجة دكتوراه، تخصص القانون العام، 2006 .

ب- المذكرات:

- 01- أعوان الدولة وتوظيفهم للإدارة الجزائرية دراسة نظرية مقارنة، بحث للحصول على دبلوم الدراسات العليا في القانون العام، 1977.

- 02- جميلة قدور، المشروعات في الوظيفة العامة، - مذكرة ماجستير في القانون العام جامعة 2006-2005.

- 03- أحمد النظام القانوني للوحدات الاقتصادية في الجزائر بحث للحصول على ماجستير الإدارة 1982.

- 04- دهمان حمادو، الوسائل الغير للرقابة على أعمال الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، 2010.

- 05- حمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، الجزائر، بحث للحصول على درجة ماجستير، تخصص الإدارة والمالية العامة، 2005.

06- فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، جامعة الحاج
، الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير العلوم القانونية، 2012 .

سابعا: المداخلات

بمناسبة حفل التنصيب، (منشور بجريدة الشعب اليومية) الأحد 2000/11/26.

2005/09/12 الملتقى الذي نظمته المديرية العامة للوظيفة العمومية مع نظيرتها في تونس
تسيير الموارد البشرية.

ثامنا: الملتقيات:

01- . . . ع.و.م، مخطط تسيير الموارد

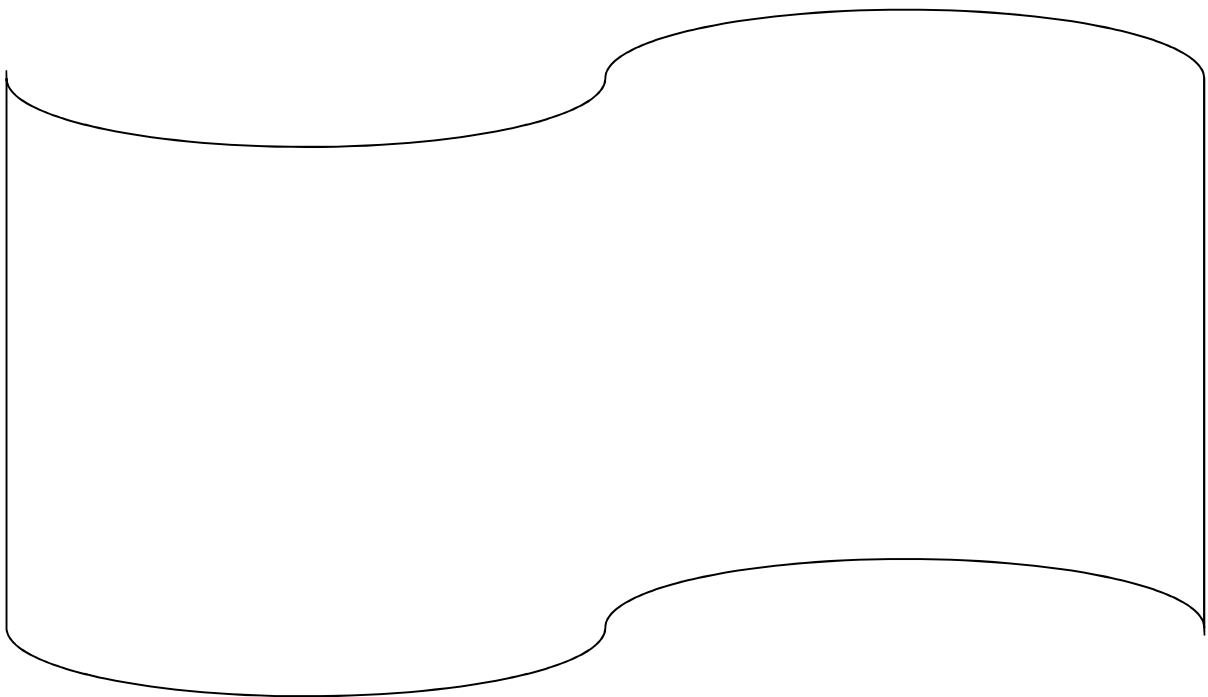
التكوين المهني و التمهين في مجال تسيير الموارد البشرية، 2008/04/05 إلى 2006/06/25.

02- منير لواج، جبلي حسبية، المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية: أساس للموارد البشرية في المؤسسات و
ملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية و
مخطط الحفاظ على مناصب العمل، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر
28 27 2013.

03- الملتقى الذي نظمته المديرية العامة للوظيفة العمومية بمشاركة نظيرتها الفرنسية، حول عصنة قطاع الوظيفة
العمومية، المنعقد بالجزائر في تاريخ 2005/10/03 .

تاسعا: المواقع الإلكترونية:

- www.IsLammemo.cc



المطلب الثاني: الهياكل المحلية (لا مركزية) للوظيفة العمومية.....43

44..... :

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية الوظيف.....48

53.....:

الفصل الثاني: صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية

55..... :

56..... :

56.....، تعريف الرقابة الإدارية ومقوماتها.....

الفرع الثاني:.....60

المطلب الثاني: تطور رقابة مفتشية الوظيفة العمومية.....68

الفرع الأول: مرحلة الرقابة السابقة (سبتمبر 1962 إلى غاية جويلية 1995).....68

الفرع الثاني: (1995 إلى الآن).....70

المبحث الثاني:.....76..... 112/98 و مجالاتها في إطار المرسوم

76..... :

76..... :

الفرع الثاني:.....77

79..... :

المطلب الثاني: مجالا الرقابة في إطار المرسوم 112/98.....88

88. في مجال تنظيم و إجراء المسابقات و الامتحانات :

92.....الفرع الثاني: المجالات الأخرى لرقابة للمفتشية.

97.....خلاصة الفصل الثاني:

99.....:

105.....:

120.....:

128.....: