



قسم الحقوق

النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات

إشراف الأستاذ:
-د. بن الاخضر محمد

إعداد الطالب :
- مداني زينب
-

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

-د/أ. غربي علي
-د/أ. بن الاخضر محمد
-د/أ. ميهوبي حبيب

الموسم الجامعي 2021/2020

الإهداء

إليك يا من عجز قلبي عن وصف حرقته على فراقك, اليكي يا من استغنيتني عن كل ما في الدنيا من اجل سعادتي و سلامتي اليكي يا من يستحيل نسيانك

رحمكي الله غاليتي **جدتي**

إلى من جرع الكأس فارغة ليستقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة إلى من حصد الأشواك عن دربي
ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير " أبي " **المكي مداني**

إلى من أرضعتني الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء إلى القلب الناصع بالبياض " أمي " **فريحة**

لعجال

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي (**إخوتي**)

تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة

البعيدة إلى الذين أحببتهم وأحبوني (**أصدقائي**)

كلمة شكر

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة تعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد ... وقبل أن نمضي تقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ...

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.....

"كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ،

فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص بالتقدير والشكر:

الدكتور . بن الاخضر محمد

مقدمة

مقدمة:

يتميز هذا القرن بزيادة حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الدولة بحيث لم يعد نشاطها كما كان في الماضي مقصورا على الدفاع الخارجي و الامن الداخلي والقضاء .بل توسع ليشمل جميع مجالات الحياة اليومية للمواطنين التي ازدادت مطالبه خاصة في ظل النظريات الايديولوجية ذات المضمون الاشتراكي والاقتصاد الموجه وهو ما كان له الاثر في تغيير وظائف الدولة في ظل المطالب المتزايدة يوما بعد يوم وادى الى خلق وظائف جديدة لتلبية رغبات مواطنيها الذين اصبحت الوظيفة العمومية جزء من حياتهم اليومية .واصبح الموظف لا غنى عنه بداية من تاريخ مولده وتسجيله في سجلات الحالة المدنية من قبل الموظف العمومي ,وانتهاء بوفاته أي ان دخوله معتك الحياة وخروجه منها وما بينهما من تعاملات مع الادارة طوال حياته يؤدها شخص بصفة رسمية حيث يترتب عليها الاثار القانونية ,وهذا الشخص هو الموظف .

بحيث تعتبر الوظيفة العمومية من اهم موضوعات القانون الاداري فهي تطلق على النشاط الذي تؤديه السلطات والمرافق العمومية في الدولة وهو المعنى المادي الموضوعي للاصلاح والوظيفة تعرف ايضا بالمركز القانوني الذي يشغله الموظف العام المرتبط بمجموعة من الحقوق والواجبات التي يسميها البعض على انها مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص ودائم في الادارة متوخيا الصالح العام والوظيفة العمومية اهداف وابعاد تختلف من دولة الى دولة اخرى ومن محيط اجتماعي واقتصادي الى اخر ففي كل دولة في العالم لا تخرج عن نظامين اثنين هما الموضوعي والذي يرى ان مبدا الوظيفة العمومية هو العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات لازمة لادائه .فخو يركز على الوظيفة بصرف النظر على شاغل الوظيفة وهو ما يعرف بالنظام المفتوح «يربط مفهوم الوظيفة ذات البنية

المفتوحة بمضمون الوظيفة الادارية ذاتها, فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة, ويمكن ان يكون مستقلا خاص¹»

وفي المقابل نجد النظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يقوم على الاساس الشخصي والذي ان الوظيفة العمومية تعتبر مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها ويثبت للموظف حقوق وتترتب عليه الواجبات .

وتمارس المهنة في ظل هذا النظام لصالح المصلحة العامة ولفائدة المواطنين وعليه يشترط على شاغلها قدرات معنوية ومهنية تمنح الوظيفة المكانة التي تميزها عن باقي المهن والحرف الاخرى والوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تعمل على ديمومة الوظيفة ما تجعل الموظف ذاته يتفرغ لخدمة الدولة ولا تسمح لها بالانخراط لباقي المهن².

لكن الملاحظ ان المشرع استمر في تبني النظام المغلق بموجب الامر 06-03 وذلك نظرا للسلبيات التي ظهرت اثر تطبيق الامر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية حيث صدر القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل والذي جا بهدف توحيد عالم الشغل والعمل على اعادة تنظيمه وتطويره, اذ تعتبر بموجب المادة 02 منه بمثابة الشريعة العامة لجميع العاملين في جميع القطاعات ويكون بذلك خضع اليه جميع والموظفين على مستوى المؤسسات والادارات العمومية .

وايماننا من المشرع الجزائري بضرورة اعطاء العناية اللازمة والكافية لضرورة وجود اجهزة رقابية متخصصة ومزودة بفعالية اكبر يمتد نشاطها الى كافة المجالات . فقد قام المشرع

¹ عبد الله طلبة ، الوظيفة في دول عالمنا المعاصر ، مطابع مؤسسة الوحدة ، 1981 ، ص 31.

² سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ، ص 63.

الجزائري بانشاء هيئات تشارك في حدود صلاحياتها في مهمة تسير وتنظيم شؤون الوظيفة العمومية والتي تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الاداري .

ومن اجل دراسة مما سبق ارتايت ان اتناول موضوع بحثي تحت عنوان :**النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر**

تكمن اهمية الموضوع المختار في جانبين :

- الجانب النظري :في كون مفتشيات الوظيفة العمومية يعد من اهم المواضيع المتداولة والمطروحة في مفهوم ومصطلح الادارة المعاصرة ,وهو ما يحتم البحث في محاولة اثناء المكتبة الجامعية ببحث يتناول هذه المسالة .

_ الجانب العلمي :يكمن في الكشف عن مدى فعالية و نجاعة مفتشيات الوظيفة العمومية في تادية مهام المنوطة بها مع تطوير التكامل في العلاقات الوظيفية بين الاجهزة وما مدى ملائمة اساليب الرقابة على ضوء الاحكام التنظيمية الجديدة .

ولقد تم اختيار الموضوع بالدرجة الاولى الى مكانة التي تحتلها الوظيفة العمومية داخل المجتمع بصفة عامة و حياة الموظفين بصفة خاصة ,ومكانة مفتشية الوظيفة العمومية ودورها الرقابي في متابعة المسار المهني للموظف ,وبالدرجة الثانية تخصصي العلمي في مجال العلوم القانونية والادارية .

والدوافع الموضوعية لاختيار هذا البحث هو كون ان الموضوع له علاقة وثيقة بتخصص الوظيفة العمومية ,ومع تسليط الضوء على مفتشية الوظيفة العمومية لانه يعد من اهم المواضيع المطروحة في الادارة المعاصرة.

ومن خلال هذا سنحاول الاجابة عن الاشكال المطروح :

فيما يتمثل النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر!

يتناول في مضمونه عدة نقاط اهمها :

-ماذا نعني بالوظيفة العمومية !وفيما تتمثل هياكلها الرقابية !

-فيما تكمن صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية !

- منهج البحث :

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي حيث حاولنا ابراز الموضوعات المتعلقة بالوظيفة العمومية والرقابة لدى مفتشية الرقابة الوظيفة العمومية بحيث توصلنا الى مختلف الرقابات المتعلقة بالمفتشية سواء السابقة او اللاحقة

-صعوبات البحث:

لا يخلو أي بحث نقوم به من صعوبات وعواقب ومن بين اهم الصعوبات والعواقب التي واجهتها نذكر مايلي :

-نقص المواضيع المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

-عدم امكانية الاعتماد على المراجع الاجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بيها موضوع دراستنا.

-نقص كبير للعديد من المؤلفين الجزائريين لعدم ذكر اهم النظم القانونية في الجزائر .

- عدم وفرة المراجع في المكتبات.

-تقسيمات البحث:

حتى نتمكن من الاجابة على الاشكالية المطروحة والوصول الى كافة المتعلقة ببحثنا فقد اعتمدنا في بحثنا على خطة و قمنا بتقسيمها الى فصلين :

الفصل الاول :الوظيفة العمومية وهيكلها الرقابية في الجزائر.

بحيث يتناول هذا الفصل من البحث على مطلبين حيث يتضمن الاول ماهية الوظيفة العمومية والموظف وفي المطلب الثاني تناولت طبيعة ومراحل الوظيفة في الجزائر .

اما بالنسبة للمبحث الثاني تطرقت الى اهم هياكل الرقابية بحيث في المطلب الاول ذكرنا الهياكل المركزية للوظيفة العمومية واما المطلب الثاني تناولنا الهياكل الرقابية المحلية.

الفصل الثاني :صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية حيث سيتم التصرف في هذا الفصل الى ذكر الرقابة الادارية لمفتشية الوظيفة العمومية وما يجب عليها من تطور وتقييم للرقابات.

الفصل الاول : ماهية الوظيفة

العمومية وهيكلها الرقابية في

الجزائر

✓المبحث الأول مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر

✓المبحث الثاني : الهياكل الرقابية للوظيفة العمومية في الجزائر

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية العصب الحيوي لكل دولة فمن خلالها تستقطب اليد الخاصة تلك المعروفة باليد العاملة المؤهلة فيها يجد الموظف مصدر رزقه واساس مستقبله في تحقيق ثروته ويتجدد مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الوظيفة العمومية وعلى نظراتها للقائمين بهذه الخدمة سنتناول في هذا المبحث مطلبين حيث يشما المطلب الاول تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام في حين سنتطرق في المبحث الثاني الى طبيعة ومراحل الوظيفة العمومية في الجزائر .

المطلب الاول : تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام

في هذا المطلب نقسمه الى فرعين بحيث سنتناول في الفرع الاول الى تعريف الوظيفة العمومية وفي الفرع الثاني سنتطرق الى اعطاء تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

الفرع الاول : تعريف الوظيفة العمومية

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في ادبيات الادارة العمومية باللغة في اللغة civil service في اللغة الفرنسية fonction publique العربية تقابله عبارة: الانجليزية ولقد اعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها ما يلي: " الوظيفة العمومية ما هي الا مجموعة من الاختصاصات القانونية والانشطة التي يجب ان يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الادارة مستهدفا الصالح العام و من ثم فهي تبقى من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة التي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته"¹

¹ - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، طبعة ثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، 1989 ،

"الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية التي تربطهم بها شروط قانونية أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بها إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى القانون الوظيفة العمومية أي الموظفين العموميين".¹

أولاً : المفهوم الموضوعي

"الوظيفة العمومية بالمعنى الموضوعي هي مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يقوم بها الموظف مختص في الإدارة متوخي الصالح العام".²

فيقصد به بالنشاط الذي يطلع به الموظفين سواء تعلق الأمر بتنظيم هذا النشاط من تحليل الوظائف وتوصيفها وتقسيمها أو من حيث الهدف المسطر من طرف الدولة وهو الحصول على أفضل النتائج في أقرب وقت وباقل التكاليف وبانتظام واضطراد³ فالوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام وفقا لمشيئته ومن مؤيدي هذا المعنى الأستاذ الكبير الفقيه اندريه دي لالير حيث يقول وبالحرص الواحد معرفا الوظيفة العمومية وباختصار فإن المعنى الموضوعي يركز على ما تقوم به الإدارة من

¹ - محمد أنس مرجع سابق ، ص ، ص 18-19 .

² - محمد صالح فنيش ، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة ، كلية بن عكنون ، جامعة الجزائر ، الموسم 2012-2013 ، ص 11 .

³ - بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، ص 16 .

اعمال ومهام بواسطة موظفيها دون البحث في احوال الموظفين ومراكزهم القانونية الى غير ذلك من مسائل جوهرية.¹

لا يعرف هذا المفهوم فطرة التدرج الوظيفي لا توجد فيه ترقية الموظف من رتبة الى رتبة اخرى فكل تغيير في الوظيفة يعتبر تعيينا جديدا يتطلب استثناء المتطلبات الضرورية.

يطلق على المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية اسم المفهوم الامريكي لظهوره في الولايات المتحدة الامريكية الا انه انتشر فيما بعد في الكثير من الدول منها البرازيل وسويسرا وكندا.²

ثانيا: التعريف العضوي

يقصد بالمعيار العضوي او الشكلي للوظيفة العامة النظام القانوني الخاص الذي يحكم كافة اعوان الدولة في مختلف الادارات العمومية ، وعلى هذا النحو فالوظيفة العامة عبارة عن مجموعة القواعد القانونية للحياة الوظيفية للموظف العمومي منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها.³

"تعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الادارة من القيام بما اوكل اليها من مهام و اختصاصات".⁴

من خلال ما سبق ما ذكرناه من تعاريف الوظيفة العمومية يمكن القول بان الوظيفة هي مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين هذه التنظيمات قد تتعلق بناحية

¹ - محمد ، أنس قادم ، مرجع سابق ، ص 19.

² - محمد أنس مرجع نفسه ، ص ، ص 20-21 .

³ - أحمد عبد العالي صبريجلي ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة ، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2008 ، ص 23.

⁴ - تشبات سلوى أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمانت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية : نيوزلندا ، فرنسا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، ص 07.

قانونية تظهر كيفية توظيف الموظف العمومي بعمله وقد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالادارة العمومية والاهتمام بمشاكله وحياته الفنية.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام

كقاعدة عامة نلاحظ بان المفهوم الموظف العمومي يختلف من دولة الى اخرى كما يختلف داخل الدولة الواحدة من فترة الى اخرى وذلك راجع الى تغيير واختلاف النظام السياسي للدولة وما نلاحظ ان المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للموظف العمومي لان وضع تعريف محدد هو مهمة الفقه وليس مهمة التشريع وقد قرأ التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي انتصر على بياننا لاشخاص الذين تنطبق عليهم احكام النظام العام للموظفين وهذا ما جعل الفقه يبذل قصارى جهده لاستخلاص عناصر يمكن بواسطتها اعطاء تعريف محدد للموظف العام.

1- تعريف الفقه الفرنسي للموظف العام

هناك العديد من الفقهاء الفرنسيين الذين اجتهدوا من اجل ايجاد تعريف للموظف العمومي وفيما سنتناول بعض التعاريف التي جاء بها هؤلاء الفقهاء :

تعريف Duguít : الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في ادارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الاعمال التي يقوم بها

تعريف Mouoíou : الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخله في الكادارات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة او الادارة العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة.

2-تعريف المجلس الدولة الفرنسي :

" الموظف هو كل شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة وتكون في خدمة مرفق عام " .

واشترط المجلس الفرنسي ان يكون المرفق اداريا اما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الادارية والوظائف الاقل اهمية واعتبر العاملين في النوع الاول موظفين عموميين اما الوظائف الاخرى فاخضعها للقانون الخاص.¹

وهناك تعريفين للموظف هناك تعريف واسع وتعريف ضيق :

1-تعريف الموظف بالمعنى الواسع :

ان اسقراء بعض القوانين التي تعرضت لمعنى الموظف او لبعض الاحكام القانونية المتعلقة به الى اخذها بالمفهوم الواسع الذي مفاده ان الموظف هو كل شخص يتولى وظيفة او مهمة تابعة للدولة بغض النظر على كون الوظيفة او المهمة دائمة .²

فالقانون المدني اشار الى الموظف دون وضع تعريف له حيث جاء في المادة رقم 129 لا يكون الموظفين والعمال العامون مسؤولين عن اعمالهم التي اضررت بالغير اذ قاموا بها تنفيذاً لاوامر صدرت اليهم من الرئيس متى كانت طاعة الاوامر واجبة عليهم .³

وبالرجوع الى قانون العقوبات لوحظ انه استعمل مصطلح الموظف وأشار في المادة رقم 119 الى الاخذ بالمفهوم الذي تبناه 01/06 المتعلق بالفساد ومكفاحته حيث جاء فيها "يعاقب بالحبس من ستة (6 أشهر) إلى ثلاثة سنوات (3 سنوات) وبغرامة مالية 50.00 إلى

¹ -جمعة محارب التأديبي الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2004 ، ص 85-86.

² -محمد الصالح حنيش مرجع السابق ، ص 05.

³ -الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المعدل والمتمم ، ص 78.

200.00 موظف عمومي في مفهوم المادة رقم 02 من قانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006....."

وبتصفح القانون 01/06 المتعلق بالفساد ومكافحته لوحظ انه وضع تعريفا للموظف بالمفهوم الواسع حيث نصت المادة رقم 04 ان المقصود بالموظف العمومي " كل شخص يشغل منصبا تشريعيا او تنفيذيا في احد المجالس المحلية المنتخبة سواء اكان معيننا او منتخبا دائما او مؤقتا مدفوع الاجر او غير مدفوع الاجر بصرف النظر على رتيته او اقدميته ."

كل شخص اخر يتولى واو مؤقتا وظيفة او وكالة باجر او بدون اجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية او مؤسسة اخرى تلك الدولة او بعض راسمالها او أي مؤسسة اخرى تقدم خدمة عمومية كل شخص اخر معروف بانه موظف عمومي ام من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .¹

2-تعريف الموظف بالمعنى الضيق:

اعطى قانون الوظيفة العمومية ساري المفعول تعريفا ضيقا للموظف يميزه عن سائر أعمال الدولة فلقد جاء في المادة 04 "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الاداري " وحدد الاشخاص الذين يسري عليهم في المادة 02 يطبق هذا القانون الاساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والادارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والادارات العمومية المؤسسات العمومية والادارات المركزية في الدولة غير ممرزة التابعة لها والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري

¹ - القانون 01/06 المؤرخ 20 فيفري 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ، مكافحته المعدل والمتمتع ، ص 14 .

والمؤسسات الادارية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة يمكن ان يخضع مستخدموها لاحكام هذا القانون الاساسي ومن خلال المادتين يمكن استخلاص تعريف الموظف بالمفهوم الضيق " كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة وتابعة لمؤسسة او ادارة عمومية تسري عليها احكام القانون الوظيفة العمومية ورسم في رتبة من رتب السلم الاداري" .¹

المطلب الثاني : طبيعة ومراحل الوظيفة العمومية في الجزائر:

الفرع الأول: طبيعة الوظيفة العمومية في الجزائر

إن تنظيم الوظيفة العامة في أي دولة في العالم يستدعي في البداية التعرف على سياسة الوظائف العامة في هذه الدولة حتى يمكن تنظيمها وفقا لتلك السياسة المنتهجة التي تقوم على أسس محددة تختلف باختلاف النظام المطبق و المتمثل في نظام الوظيفة (الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة) أو نظام السلك الوظيفي الدائم (الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة). و تعتبر الجزائر كغيرها من الدول التي شهدت مراحل طبعت تطور مسار الوظيفة العمومية بها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، متبينة إحدى أنظمة الوظيفة العمومية التي بررت الأخذ بها عوامل معينة.

وللمزيد من التوضيح، تناولنا النقطتين التاليين:

- 1- تطور الوظيفة العامة في الجزائر .
- 2- نظام الوظيفة العامة المطبق في الجزائر .

¹ - جامعة عبد العالي الأليات القانونية لمكافحة العند الإداري في الجزائر ، أطروحة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر ، بسكرة السنة الجامعية 2012/2013 ، ص 67.

وسوف تقوم بتحليلها :

1-تطور الوظيفة العامة في الجزائر:

لقد قامت السلطات الفرنسية باول محاولة لتمكين الجزائريين من التمتع بحق الالتحاق بالوظائف العمومية مثل المواطنين الفرنسيين بموجب قانون 04 فبراير 1919، هذا القانون الذي لم يدخل حيز التنفيذ بسبب مناهضة آنذاك كل مبادرة تقر أدنى حق لمصلحة من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية، فضلا على انعدام قانون اساسي واضح يحدد حقوق وواجبات الموظفين، حيث كانت كل إدارة تستقل بالسلطة تجاه أعوانها.

و بصدر قانون 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بفرنسا امتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم 10 جوان 1949، و الذي تضمن أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف و التكوين هذه الأخيرة التي أدخلت عليها تعديلات ابتداء من سنة 1956، حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم 17 مارس 1956 الذي حاول تسهيل التحاق الجزائريين بالوظيفة العامة من خلال إضفاء بعض المرونة على شروط التوظيف من حيث المستوى الثقافي أو المهني من حيث الإجراءات المطلوبة . كما أنشأت خلال هذه الفترة لجنة دخول المسلمين الفرنسيين إلى الوظائف العمومية، مجلس أعلى للوظيفة العمومية بالجزائر و مؤسسات للتكوين في الجزائر العاصمة وهران و قسنطينة، و استمر هذا الوضع إلى غاية صدور قانون أساسي عام جديد للوظيفة العمومية بفرنسا بموجب أمر 04 فبراير 1959 و الذي امتد تطبيقه إلى الجزائر بموجب مرسوم 12 أوت 1960 و استمر العمل إلى غاية الاستقلال.¹

و بعد الاستقلال مباشرة عرفت الجزائر فراغا كبيرا في مختلف الوظائف العامة بعد رحيل الموظفين الأوروبيين و صعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين، و هذا ما دفع بالحكومة المؤقتة باتخاذ إجراءات مستعجلة لسد هذا الفراغ و ضمان الحد الأدنى للسير الحسن للخدمة العمومية،

1- محاضرة ، الوجيز في الوظيفة العمومية، للدكتورة : بن عائشة نبيلة ، جامعة خميس مليانة ، ص 19.

حيث فتحت باب التوظيف أمام كل من يحسن القراءة و الكتابة دون انتقاء بموجب الأمر 62/503 المحدد لإجراءات تسهيل الالتحاق بالوظيفة العامة، كما أصدرت الأمر رقم 62/01 المتعلق بإدماج الموظفين الذين عزلوا من مناصبهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني، و الأمر رقم 62/40 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية.

إلى جانب هذه الأحكام الخاصة لضمان استمرارية نشاط المرافق العامة اضطرت الجزائر إلى إصدار القانون رقم 62/157 الذي أمد العمل بالقوانين السارية المفعول قبل الاستقلال باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية، و بذلك ظلت الوظيفة العامة في الجزائر تخضع لأحكام قانون الوظيفة العامة الفرنسي المؤرخ في 04 فبراير 1959 السالف الذكر.

وقد عانت الوظيفة العامة خلال هذه المرحلة الانتقالية من عدة نقائص أهمها: انعدام التوازن و الانسجام في هياكل الوظيفة العمومية الموروثة، كثرة النصوص القانونية الموروثة و الجديدة التي خلفت فوضى في تطبيقها بسبب تعذر التحكم فيها من طرف الموظفين المكلفين بتطبيقها و نقص التأهيل لديهم، ندرة التأطير و قلة تعداد الموظفين، فضلا على صعوبة الوقوف على الأحكام التي تتعارض مع السيادة الوطنية نظرا لقيام قانون 04 فبراير 1959 على النزعة التمييزية و الاستعمارية في مجال الوظيفة العمومية، و بناء على ذلك ظهرت الحاجة إلى إصلاح جذري و تنظيم شامل للوظيفة العمومية، حيث صدر أول قانون جزائري للوظيفة العامة في 02 جوان 1966 بموجب الأمر رقم 66/ 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المستمد في معظم أحكامه من القانون الفرنسي للوظيفة العمومية و الذي ارتكز على ثلاثة مبادئ أساسية:

أ/ مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية: و الذي يتحقق من خلال مبدأ مساواة المواطنين في تولي الوظيفة العامة، أي حق الجميع في ممارسة الوظيفة العمومية مادام يتوفر فيهم شروط الجدارة و لم يكن سلوكهم مخالفا لمصالح الثورة و الوطن من خلال الحرب التحريرية. و يتجسد هذا المبدأ على المستوى الداخلي في حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة اللجان

المتساوية الأعضاء ، و على المستوى الخارجي في تبني طرق للتوظيف في المسابقة و الامتحان المهني) و ضمان تكوين المترشحين وتحسين معارفهم من خلال إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة سنة 1964 مهمتها إعداد وتأهيل الإطارات العليا و مراكز للتكوين الإداري سنة 1968 بهدف تكوين إطارات التحكم و التنفيذ.

2/ مبدأ التزام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية: من خلال مطالبة الموظف باتخاذ موقف واضح تجاه الأهداف السياسية للدولة لذلك هو ملزم باحترام سلطة الدولة و فرض احترامها ، و من النتائج المترتبة على هذا المبدأ ترك التعيين في الوظائف العليا للسلطة السياسية و تدخل حزب جبهة التحرير الوطني في إعداد قائمة ممثلي الموظفين في مختلف الأجهزة الإدارية.

3/ مبدأ استقرار الوظيفة العمومية و الذي يعد أهم شرط يربط الموظف بالإضافة ارتباطا وثيقا يجعله يكرس حياته المهنية في خدمتها.

و لقد عرفت الإدارة الجزائرية خلال هذه الفترة نوع من التباعد و الانفصال بين قطاعين تابعين للدولة (قطاع الوظيف العمومي و القطاع الاقتصادي) لاسيما ما يتعلق بعدم وجود انسجام في الأجور و المرئيات، مما أدى إلى عزوف العديد من الكفاءات على طلب الالتحاق بالوظيفة العمومية و هجرة أحسن الإطارات المكونة من قبل الدولة إلى القطاع الاقتصادي، و هذا ما دفع بالسلطات العمومية إلى إعادة تنظيم و توحيد عالم الشغل بإصدار القانون رقم 78/12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي مزج القطاع الاقتصادي و القطاع الإداري في قالب واحد، مما أفقد الوظيفة العمومية هويتها و أدى إلى انحرافها تدريجيا على المبادئ التي أنشأت من أجلها نظرا لتناقض مضمونه و فلسفته مع خصوصية المرفق العام و مقتضيات التسيير الاقتصادي، حيث يعتمد هذا القانون على تصورين متناقضين لعلاقات العمل أولهما في الاعتراف لجميع العمال بضمانات للعمل مستمدة من نظام المسار المهني مع تجاهل التسيير الاقتصادي، أما ثانيهما فيتجسد في تطبيق نظام الأجور على الموظفين وفقا لحاجيات النشاط الاقتصادي متجاهلا اختلاف مهام النشاط الإداري عن مهام النشاط الاقتصادي.

الفرع الثاني: مراحل الوظيفة العمومية في الجزائر

مراحل الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر .

فالشهادات والخبرة والأعمال المنجزة إذن هي المعيار في المفاضلة والاختيار بين المترشحين المتنافسين.

الجدير بالتنبيه أن المادة 80 من الأمر رقم 06/03 جعلت من المسابقة على أساس الشهادات طريقا ثانويا للتوظيف بخص بعض الأسلاك، حيث ورد فيها: (المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك)، غير أن المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 السابق الذكر أوجبه على المؤسسات والإدارات العمومية إذا كانت تشغل أعوانا متعاقدين أو أعوانا في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وهذا بلا شك انتهاك وضح لمبدأ تدرج القواعد القانونية.

إن الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات يخضع لعدة معايير هي¹:

- ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء .

¹ - المادة 9 من المرسوم نفسه .

1- بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية:

تمر المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية بعدة مراحل: 1-1

1-1- فتح المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحص المهني:

في هذه المرحلة هناك عدة إجراءات لا بد من القيام بها، وهي¹:

- التأكد أن مناصب الشغل التي سيتم الإعلان عنها مندرجة ضمن المخطط الخماسي للموارد البشرية للإدارة المعنية.

- تحديد إطار المسابقات والفحوص المهنية بقرار من الوزير الذي تتبع الإدارة المعنية القطاعه، أو من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة.

- إصدار قرار فتح المسابقة أو الفحص المهني من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من الوزير المعني، يحدد الرتب والأسلاك المراد الالتحاق بها، عدد المناصب المفتوحة، الشروط الأساسية، عدد الاختبارات وطبيعتها ومعاملاتها، وتاريخ فتح التسجيلات ونهايتها.

- تبليغ نسخة من هذا القرار إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه خمسة أيام، وعلى هذه الأخيرة إرسال الرأي المطابق في ظرف 07 أيام.

- الإعلان عن المسابقة في ظرف 07 أيام من تاريخ الحصول على الرأي المطابق، ويتم ذلك على موقع الإلكتروني للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعلى الصحف المكتوبة الوطنية منها أو الجهوية، وفي أماكن العمل بالنسبة للامتحانات المهنية، وبكل وسيلة ملائمة.

¹ - المواد: 2، 18، 09، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، مرجع سابق. وكذا التعليم رقم 01 المتعلقة بكيفية تنفيذ المرسوم التنفيذي رقم 12/194 .

- تلقي ملفات المترشحين في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 30 يوما، وتسجل الملفات في سجل خاص حسب تسلسلها الزمني، ويبلغ المترشحين غير المقبولين ولهم حق الطعن.
- إسناد مهمة إجراء المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحص المهني لمؤسسة عمومية مختصة التي تضمن تكويننا يعادل على الأقل الشهادة المطلوبة للالتحاق بالمناصب المفتوحة.

2-1 - إجراء المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحص المهني:

تتلخص إجراءات هذه المرحلة فيما يلي¹:

- يقوم مسؤول المؤسسة العمومية التي تجرى فيها المسابقة أو الفحص المهني بتعيين لجنة اختيار مواضيع الاختبارات، لجنة الحراسة، لجنة التصحيح، ولجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء - بعد الامتحان تصحيح الأوراق، تقوم لجنة بإعداد قائمة الناجحين بحسب درجة الاستحقاق، حيث يعد كل مترشح حصل على معدل 10/20 ، دون حصوله على نقطة إقصائية (لا تقل عن 05 ناجحا).
- في حالة وجود الامتحان الشفهي يبلغ الناجحون في الاختبارات الكتابية قل إجراء الامتحان الشفهي بعشرة (10) أيام على الأقل، وتحدد النتائج النهائية بعد إجراء الامتحان الشفهي لجنة مختصة، حيث تضع قائمة ترتيبية للناجحين، ثم يعلن عن نجاح عدد منهم يوافق المناصب المالية المفتوحة.

¹ - المواد: 20، 23، 24، 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، مرجع سابق، والتعليم رقم 01 المتعلقة بتنفيذه، مرجع سابق.

- تعد لجان النجاح النهائية المذكورة سابقا قوائم احتياطية حسب درجة الاستحقاق للتمكين من استبدال المترشحين الناجحين المتخلفين، أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحصين مهنيين.

3-1- الإعلان عن النتائج والتعيين في الوظيفة العمومية:

تتلخص إجراءات هذه المرحلة فيما يلي¹:

- نشر قائمة الناجحين وقائمة الاحتياطيين بأي وسيلة ملائمة، وتبلغها للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه سبعة أيام من تاريخ توقيعها.

- يعين المترشحين المقبولين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتبلغ هذه القرارات إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- إعطاء الناجحين مهلة ثلاثين (30) يوما من تاريخ تبليغ مقرر التعيين أو القبول في التكوين للالتحاق بمناصبهم ، وبمرور هذه المهلة يستبدل المترشح المتخلف بالمترشح التالي في القائمة الاحتياطية .

2- بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات:

لا تختلف المسابقات على أساس الشهادات عن المسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية إلا في بعض الإجراءات المتعلقة أساس بتقييم الشهادة والخبرة بدل الاختبارات، وما عدا ذلك فكل الإجراءات في المراحل التي رأيناها سابقا تنطبق على المسابقات على أساس الشهادات.

وأهم الإجراءات الخاصة بالمسابقات على أساس الشهادات تتمثل فيما يلي¹:

¹ - المواد: 28، 29، 30، 31 من المرسوم نفسه.

- تشكيل لجنة الانتقاء تقوم بإجراء مقابلة مع المترشحين، تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين وعضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.
- بعد تقييم مؤهلات المترشح وفق المعايير المذكورة، يعلن عن قائمة الناجحين وقائمة الناجحين الاحتياطيين وفق الإجراءات المذكورة في العنصر السابق.

3- بالنسبة للتوظيف المباشر:

يمكن تقسيم كيفية توظيف المتخرجين من مؤسسات التكوين المؤهلة إلى طريقتين:

1-3- الطريقة الأولى: يتم التوظيف فيها على أساس الشهادة، حيث ترتب الملفات طبقا للمعايير حددها المنشور رقم 25²، وهي لا تختلف على معايير المسابقة على أساس الشهادات، وتطبق هذه الطريقة على خريجي المدرسة الوطنية للإدارة، حيث نصت المادة 18 من القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة مثلا على أن التوظيف في رتبة متصرف يكون على أساس الشهادة بالنسبة لخريجي المدرسة الوطنية.³

2-3 - الطريقة الثانية: يتم التوظيف فيها عن طريق توزيع المناصب الشاغرة على المتكويين الناجحين دون الخضوع لمعايير انتقاء، ومثال ذلك توظيف خريجي المدرسة الوطنية لكتابة الضبط الذين تابعوا تكويننا متخصصا مدته سنة في رتبة أمين قسم ضبط من

¹ - د- المادتان: 18، 27 من المرسوم نفسه.

² - المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003، يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .

³ - من المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19/01/2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج، ع03، المال والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16/280 المؤرخ في 12 نوفمبر 2016، ج، ع66 .

خلال توزيعهم على مختلف المحاكم والمجالس عبر الوطن حسب المناصب المالية الشاغرة.¹

نموذج لقرار أو مقرر توظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات:

- إن.....(تذكر السلطة المخولة صلاحية التحيين)
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التحيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الإقتضاء .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الإنتماء) لا سيما المادة..... منه.
- وبناء على القرار الوزاري المشترك (تعليمية ، عند الإقتضاء) المؤرخ في الذي يحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات و الاختبارات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها للائتحاق بمختلف أسلاك
- وبناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات للائتحاق بسلك رتبة
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الاختبارات للائتحاق برتبة
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر إختصاص الشهادة)، و المسلمة ل..... (بيان الاسم واللقب) من طرف
- وبناء على وثيقة الإثبات تجاء الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن تصويب المعنى (ة) ابتداء من
- وبإقتراح من

بقر

المادة الأولى: يعين (بيان الاسم واللقب) بصفة مقربص في سلك رتبة السلف الرقم الاستدلالي، ابتداء من تاريخ تصببه

المادة الثانية: يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

اتجه المشرع الجزائري في مجال تسيير الوظيفة العمومية الى انشاء هياكل مركزية واخرى محلية . حيث اسند التركيز المركزي الى هيئة تحافظ على وحدة الهياكل التنظيمية والوظيفية للوظيفة العمومية وتساهم في تسيير الحياة الوظيفية على مستوى المؤسسات والادارات العمومية وهذا ما سنتطرق في مبحثنا هذا الذي سنتم تقسيمه الى مطلبين بحيث الاول تناولت فيه الهياكل المركزية وكل ما عليها من المجلس الاعلى والمديرية العامة للوظيفة العمومية اما بالنسبة للمطلب الثاني تكلمت عن اهم جزء الا وهو الهياكل المحلية والمتمثلة في مفتشية الوظيفة العمومية.

المطلب الاول :الهياكل المركزية للوظيفة العمومية

لقد عمد المشرع الجزائري الى انشاء اجهزة مركزية تعهد اليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر خاصة ,مع ازدياد حجم الجهاز الاداري نتيجة لاتساع نشاط الدولة وتنوعه ,فقد قام المشرع بانشاء الهيئات التي تشارك في حدود صلاحياتها في تسيير الوظيفة العمومية والتي تعتبر همزة وصل بين النظام الساسي والنظام الاداري وهذه الهيئات متمثلة في المجلس الاعلى والمديرية العامة للوظيفة العمومية¹.

¹ - تشيات سلوى ، مرجع سابق ، ص 228.

الفرع الأول :المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في الجزائر

ان للوظيفة العمومية مكانة عالية في الدولة ,حيث يعتبر القطاع الاداري للدولة على مدى تطورها,فمنها من اعتبرها همزة وصل بين الطبقة السياسية والنظام الاداري ومنهم من راي انها تنظم العلاقات بين الموظفين والادارة ,وبهذا فقد المشرع الجزائري على تنصيب هيئة عليا للوظيفة العمومية .الا وهي المجلس الاعلى للوظيفة العمومية لذا سنتناول في هذا الجزء كل ما يتعلق بالمجلس الاعلى بحيث قسمناه الى ثلاث نقاط :

اولا :الاساس القانوني للمجلس الاعلى للوظيفة العمومية

مع صدور قانون جديد في الجزائر بعد الاستقلال تم تشكيل المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وبموجب الامر رقم 66_133حيث تضمن المادة 12على انشاء المجلس الاعلى كما يلي " ينشأ مجلس اعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة او الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ,ويمكن ان تحال على المجلس الاعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهتم الموظفين.... " ¹ اضافة الى المادة 58من الامر 06_03 متضمنة على ضرورة انشاء هيئة من اجل التفاوض والتشاور " تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الاعلى للوظيفة العمومية".

¹ - الأمر 66- 133 الممضي في 02 يونيو 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 المؤرخ في 08 يونيو 1996 ، ص 144.

ثانيا: تشكيل المجلس الاعلى للوظيفة العمومية :

حسب المرسوم التنفيذي رقم 17_319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 فقد حددت تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ,حيث يتشكل من الرئيس المتمثل في شخص السيد الوزير الاول بالاضافة الى خمسة وعشرون (25) عضوا مثلا¹:

1/ رئيس الادارات المركزية للدولة :

وهو المكلف بالداخلية والجماعات المحلية وايضا مكلف بالعدل ,وزير مكلف بالمالية ,وزير مكلف بالتربية الوطنية ,وزير مكلف بالتكوين

وزير مكلف بالتكنولوجيات الاعلام والاتصال ,الوزير المكلف بالتضامن الوطني ,الوزير المكلف بالصحة اصلاح المستشفيات ,وزير مكلف بالعدل ,المدير العام للميزانية بوزارة المالية.

2/رئيس عن المؤسسات العمومية :

مدير جامعة بناءا على اقتراح الوزير المكلف بالتعليم العالي ,مدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي بناءا على اقتراح الوزير المكلف بالبحث العلمي والمدير العام للمدرسة الوطنية للادارة

3/رئيس عن الجماعات الاقليمية بناءا على اقتراح الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية :

_ وال (1)

_رئيس مجلس شعبي ولائي (1)

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 17- 319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لتشكيل المجلة الأعلى للوظيفة العمومية وشنظيمة وسيره الجريدة الرسمية العدد 66 ، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ص 08 .

_ رئيس (2) مجلس شعبيين بلدين

4/رئيس عن المنظمات النقابية تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والادارات العمومية :

اربعة 04 اعضاء يعينون بناء على اقتراح الوزير المكلف بالعمل ويضم فضلا عن ذلك شخصين اثنين (02)تختاران لكفاءتهما في ميدان الوظيفة العمومية بعينها الوزير الاول .

وحسب المادة 04 من مرسوم 319_17 "يمكن رئيس الاعلى للوظيفة العمومية الاستعانة بكل شخص يختار لكفاءته الاكيدة ذات الصلة بالمسائل المدرجة في جدول اعمال المجلس¹ ويعين اعضاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الاقليمية والمنظمات النقابية ,بموجب مرسوم تنفيذي لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد".

وتنتهي عضوية اعضاء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ، الذين عينوا بسبب صفتهم او وظائفهم بمجرد فقدان الصفة او انتهاء مهامهم² وفي حالة انقطاع تمثيل عضو ,اما بسبب الاسباب المذكورة سالفا واما بسبب الوفاة او الاستقالة او لاي سبب اخر ,يتم تعيين عضو جديد من قبل الوزير الاول ,للمدة المتبقية من العهدة وفق الاشكال نفسها المنصوص عليها في المادة 03من المرسوم 319_17 السالف ذكره .

ويجدر التذكير ان المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في ندورة عادية مرة اخرى كل سنة ويمكن ان يجتمع ندورة غير عادية بناء على استدعاء رئيسه .

¹ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي 17-319 المرسوم السابق ، ص 09

² - المادة 06 المرسوم نفسه ، ص 09.

وتتم عملية تداول المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في المسائل المتعلقة بمهامه المحددة بموجب المادة 59 من الامر 03_06 وتدون قرارات واء وتوجيهات المجلس في سجل المداولات.¹

كما يمكن انشاء لجان خاصة حسب مجالات الاختصاص بهدف تعميق دراسة كل مسألة تتعلق بجدول اعمال اجتماعات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية.²

ثالثا: صلاحيات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية

حسب ما هو منصوص عليه في المادة 59 من الامر 03-06 السالف ذكره فان المجلس الاعلى للوظيفة العمومية يمارس صلاحيات استشارية³ في كل المسائل المتعلقة بالموظفين, والتمثلة في المجالات التالية :

-ضبط لسانة الحكومة في المجال الوظيفة العمومية

-تحديد سياسة الموظف وتحسين مستواهم

-السهر على احترام قواعد اخلاقيات الوظيفة العمومية

-اقتراح كل التدابير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام

-كما يستشار في كل مشروع تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية

¹ - المادة 08 المرسوم نفسه ، ص 09.

² - المادة 09 المرسوم التنفيذي 17 - 319 المرسوم السابق ، ص 09.

³ - بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر مذكرة شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة بسكرة موسم جامعي : 2013-2014 ، ص 27.

-يرفع المجلس الاعلى للوظيفة العمومية الى رئيس الجمهورية تقريرا سنويا عن وضعية التشغيل في قطاع الوظيفة العمومية وعن المسائل ذات الصلة بمهامه ,طبقا لاحكام المادة 61 من الامر 03-06¹ ، ويتولى الهيكل المركزي للوظيفة العمومية امانة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وبهذه الصفة يكلف الامانة بما ياتي² :

-تحضير الملفات المتعلقة بالمسائل المدبرة في جدول اعمال اجتماعات المجلس بالتنسيق مع المؤسسات والادارات العمومية المعنية.

-اعداد محاضر اجتماعات المجلس وتوزيعها

-ضمان حفظ الوثائق والمحفوظات المتعلقة بنشاطات المجلس

-اعداد مشروع التقرير السنوي المتعلق بحالة الوظيفة العمومية وعرضه على المجلس ولا يتقاضى اعضاء المجلس الاعلى أي راتب مقابل عضويتهم ,ويستفدون من تعويض نفقات تنقلهم وايوائهم واطعامهم عند الاقتضاء ,وفقا للشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.³

الفرع الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية

ساهم المشرع الجزائري باعطاء مكانة عالية للوظيفة العمومية في الدولة والنهوض بالادارة العامة وباطرها القانونية يعبر عن معرفته لمكانة الوظيفة العمومية ,حيث يعتبر تطور القطاع الاداري للدولة على مدى تطورها .فالمشرع الجزائري عمل منذ الاستقلال على وضع هيكل رقابية والتي لعبت دورا كبيرا في وضع سياسات وطرق لتسيير الوظيفة العامة

¹-المادة 10 من المرسوم التنفيذي 17-319 المرسوم نفسه ، ص 9 .

²- المادة 11 المرسوم نفسه ، ص 09.

³- المادة 12 المرسوم السابق، ص 09.

، منها المجلس الاعلى السابق ذكره بالاضافة الى هيكل متمثل في المديرية العامة . وهذا الاخير ما سوف ندرسه في هذا الفرع لهذا قسمناه الى ثلاث نقاط مهمة :

اولا :الاساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية

ان المديرية العامة للوظيفة العمومية احدى المؤسسات التي حظيت اهتمام السلطات العمومية منذ الاستقلال الى يومنا هذا .حيث انشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي -526/62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962¹ حيث كلفت تحت اشراف هذه السلطة بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع العناصر بسياسة الوظيفة العمومية والسهر على تنفيذ هذه السياسة ومن جهة اخرى تساهم في تحسين وتنظيم المرافق العامة وسيرها والرفع من قدراتها.

فعلى اثر ادماجها في وزارة الوظيفة العمومية والاصلاح الاداري في 02 ديسمبر 1964 والحاقتها بوزارة الداخلية في والحاقتها بوزارة الداخلية في 29 جويلية 1962 تم ادماجها من جديد في كتابة الدولة للوظيفة العمومية في 05 جوان 1962 باعتبارها من صلاحياتها وابتعدت بالتالي عن المنطق التكاملي الذي كانت تستمد من قوتها ومصداقيتها ويتعلق الامر بالمهام المرتبطة بالاصلاح الاداري والتكوين التي اسندت الى جهة مستقلة عن الهيئة المركزية بوظيفة العمومية ورغم المبادرة التصحيحية التي جاء به المرسوم رقم 95-123 المؤرخ في 29 افريل 1995 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والذي قام ب²:

-تعزيز المركز القانوني للمدير العام للوظيفة العمومية عن طريق السلطة التنظيمية التي يضطلع بما في حدود صلاحياته واستقلالية الوسائل التي اصبح يتمتع بها.

¹ - هاشي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ، بعض التجارب بالأجنبية دار الهومة ، الجزائر 2010 ، ص 79 .

² - المرسوم التنفيذي في رقم 95-123 المؤرخ في 29 أفريل 1955 المحدد الصلاحيات لمدير الوظيفة ، العمومية الجريدة الرسمية ، العدد 26 ، المؤرخة في 09 ماي 1955 ، ص 18.

-فتح صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية للوظيفة العمومية على الفضاءات الجديدة الناجمة عن التحولات التي طرأت على مهام الادارة ومحيطها.

-استرجاع كل الصلاحيات التي كانت تختص بها المديرية العامة للوظيفة العمومية عند نشاتها ولا سيما في ميدان الاصلاح الاداري والتكوين.

- الا ان التعديلات الحكومية التي حدثت ابتداء من سنة 1996 اعادت الامور الا ما كانت عليه من قبل هذه المحاولة اذ زرعت من جديد صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية بين هيئتين مستقلتين تحت اشراف وزير منتدب من سنة 1996 الى 1998 ثم رئيس حكومة الى غاية 31 ماي 2006 ثم وضعت تحت اشراف رئاسة الجمهورية بموجب المرسوم الرئاسي قبل 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 .

وللاشارة فان اللجنة الوطنية للاصلاح هيكل الادارة اقدمت من ضمن الاقتراحات التي خلصت اليها في ميدان الوظيفة العمومية تصورا جديدا بقتضي¹ :

-باعتبار المديرية العامة للوظيفة العمومية قطبا مستقرا لا ينبغي ان يتاثر بالتحولات الحكومية المختلفة انطلاقا من الطابع الاستمراري للمهام المسندة لهذه الهيئة .

-ضرورة استرجاعها لكل المهام والوسائل التي يفترضها الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في الجهاز الاداري والرفع من مدى مواكبه للتطورات والسياسية والاجتماعية الوطنية .

ومن بين اهم النصوص القانونية التي الحقت المديرية العامة للوظيفية العمومية بمختلف مؤسسات الدولة متمثلة في :

1/المرسوم 62-526 في 18 سبتمبر 1962 والقاضي بانشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.

¹- بن فرحات مولاي حسن ، المرجع السابق ، ص 28-29.

2/ المرسوم 64-344 المؤرخ في 02 ديسمبر 1964 المتعلق بصلاحيات وزير الاصلاح الاداري والوظيف العمومي .

3/ المرسوم 64-362 المؤرخ في 21 ديسمبر 1964 المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الاصلاح الاداري والوظيف العمومي .

4/ المرسوم 65-197 المؤرخ في 29 جويلية 1965 المتعلق باختصاصات وزير الداخلية في مجال الوظيف العمومي .

5/ المرسوم 65_168 المؤرخ في 01 جوان 1965 المحدد لصلاحيات وزير الاصلاح الاداري والوظيف العمومي.

6/ المرسوم 65-201 المؤرخ في 11 اوت 1965 المتضمن الادارة والمركزية لوزارة داخلية.

7/ المرسوم 66-238 المؤرخ في 05 اوت 1966 المتضمن اعادة تنظيم الادارة المركزية لوزارة داخلية .

8/ المرسوم 76-39 المؤرخ في فيفري 1976 المتضمن اعادة تنظيم الادارة المركزية لوزارة داخلية .

9/ المرسوم 82-42 المؤرخ في 23 جانفي 1982 المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للوظيف العمومي والاصلاحات الادارية .

10/ المرسوم 82-199 المؤرخ في 05 جوان 1982 المتضمن تنظيم الادارة المركزية لكتابة الدولة للوظيف العمومي والاصلاحات الادارية.

ثانيا :التنظيم الهيكلي للمديرية العامة للوظيفة العمومية

حسب المرسوم 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية في الجزائر تشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية الموضوعة تحت سلطة المدير العام ,ما يلي :

1/المفتشية العامة :

وتعد الجهاز الدائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق الخاصة بتنظيم هيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية وسيرها وكذا عمل السلطات العامة في مجال الاصلاح الاداري .وتم تحديد صلاحياتها بموجب مرسوم تنفيذي رقم 15-21 المؤرخ في 01 فيراير 2015.¹

2/المديريات:وتشمل :

ا-مديرية التنظيم والقوانين الاساسية للوظائف العمومية

:تشمل ثلاث مديريات فرعية :

ا-1-المديرية الفرعية للقوانين الاساسية للوظائف العمومية الاعوان العموميين :

ا-2-المديرية الفرعية للمرتبات والنظام الاجتماعي :

ا-3-المديرية الفرعية للتوجيه والنزاعات

ب- مديرية الضبط تعددات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية :

ب-1-المديرية الفرعية لضبط تعددات المستخدمين القانوني للمستخدمين

¹ - المرسوم التنفيذي 15-21 المؤرخ في 01 فيراير 2015 ، المتضمن تحديد صلاحيات المفتشية العامة ، ص 17.

ب-2- المديرية الفرعية للتكوين

ب-3- المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية -

ج-مديرية التطبيق والتدقيق

ج-1-المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة

ج-2-المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات

ج-3-المديرية الفرعية لتسيير الاطارات

هـ-مديرية تنظيم الهياكل الادارية :تشمل ثلاث (03)مديريات¹ :

هـ-1-المديرية الفرعية للهياكل الادارية والهيئات والمؤسسات الاستشارية :

هـ-2-المديرية الفرعية للهيئات والمؤسسات العمومية (02)

ز-مديرية العصرية والتطوير الاداري : يشمل مديريتين :

ز-1-المديرية الفرعية لتنظيم العمل الاداري

ز-2-المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الاداري:

ح-مديرية الاعلام الالي

ح-1-المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية

ح-2-المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات

ح-3-المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الاعلام الالي

¹ -المادة 05 القرار المورخ في 5 فبراير 2018 القرار السابق ص 24.

ح-4-المديرية الفرعية للوثائق والارشيف

ط-مديرية ادارة الوسائل:تشمل ثلاث مديريات¹:

ط-1-المديرية الفرعية للمستخدمين

ط-2-المديرية الفرعية للميزانية والمحاسب

ثالثا :مهام المديرية العامة للوظيفة العامة :

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 03 يوليو 2014 تستثنى مهام المديرية العامة من مهام مديرها العام ,حيث يقوم في اطار الساسة العام للحكومة وبرنامج عملها باقتراح الاجراءات التي من شأنها ضمان تسير متناسق للموارد البشرية في الادارة العامة. وفي هذا الاطار يتولى المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري المهام الموالية :

1/في مجال الوظيفة العمومية :تتمثل المهام في :

ا-اقتراح الساسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير الضرورية لتنفيذها

ب- ضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين والاعوان العموميين مع المبادئ الاساسية للقانون الاساسي للوظيفة العمومية

ج-تحديد واعداد الاطر القانونية المتعلقة بالوظائف العمومية بتنظيم المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية والسهر على تكييفها مع تطورمهام الادارة العمومية ,وفي هذا الاطار يكلف بما يأتي²:

¹ - المادة 07 ، القرار الوزاري المؤرخ في 05 فبراير 2018 القرار نفسه ، ص 25.

² - المادة 08 القرار المؤرخ في 5 فبراير 2018 القرار نفسه، ص 25 .

- اعداد الاحكام القانونية الاساسية المشتركة بين جميع الوظائف العمومية وتنفيذها طبقا للتشريع في مجال الوظيفة العمومية .
- اعداد النصوص الخاصة التي تحكم المسار المهني لمستخدميها بالاشتراك مع المؤسسات والادارات العمومية المعنية .
- السهر على تنفيذ الاجراءات المتصلة بتسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بالعمل في القطاع الوظيفة العمومية .
- القيام عند الحاجة بتفسير التشريع والتنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية .
- اعداد التدابير العامة والخاصة المتعلقة بالوظائف العليا في الدولة واقتراحها ومتابعة تطبيقها .
- ضمان تسير المسار المهني للاطارات الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة بالاتصال مع السلطات المعنية¹.
- المساهمة في وضع اطار للتشاور الاجتماعي والمهني وفي تحسين الظروف العامة للعمل في قطاع الوظيفة العمومية.
- د- ترشيد التعدادات وتثمين الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية: وفي هذا الاطار الإطار تكلف بدا يأتي:
- ضمان ضبط تعداد المستخدمين وترشيده في المؤسسات والادارات العمومية, قصد الاستعمال الامثل للموارد البشرية في الوظيفة العمومية .

¹ - المادة 02 المرسوم التنفيذي 14-193 المرسوم المؤرخ في 03 يوليو 2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الجريدة الرسمية ، العدد 41 الصادرة بتاريخ 06 يوليو 2014 ، ص ص 07 - 08 .

-ترقية التسير التقديري للموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومية قصد ضمان التطابق المستمر بين حاجات المؤسسات والادارات العمومية الى المستخدمين.

-تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية .

-تحديد القواعد والشروط المتعلقة بتكوين الموظفين والاعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم .

-السهر على وضع منظومة للمعلومة الاحصائية والجمع والتحليل والتلخيص ,تتعلق بوضعية التشغيل في المؤسسات والادارات العمومية .

-تقديم تقرير سنوي عن طريق تشغيل في المؤسسات والادارات العمومية للوزير الاول واقتراح كل تدبير يندرج ضمن اطار السياسة الوطنية في هذا المجال .

هـ- السهر على احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية

وفي هذا الاطار تكلف ب¹:

-ضمان مراقبة القرارات الادارية المتعلقة بتسير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين

-اجراء مهام التفتيش والتدقيق حول تسير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية

و-ترقية التعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية والاصلاح الاداري وتنظيم تنفيذها مع السلطات المختصة وبهذه الصفة :

-يبادر بالاتصال مع المؤسسات المعنية .باتفاقات التعاون والتبادل في مجال الوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.

¹ - المادة 02 المرسوم التنفيذي 14-199 المرسوم السابق ، ص 08.

-تقترح القواعد المتعلقة بشروط توظيف المستخدمين الاجانب في المؤسسات والادارات العمومية وتشغيلهم ,وكذا قواعد انتداب الموظفين الجزائريين لدى الدول الاجنبية الدولية.

2/في مجال الاصلاح الاداري :

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العامة الاداة الاساسية للقضاء على الفساد الاداري وكذلك بادخال اصلاحات جذرية وعميقة على الادارات العمومية من كل جوانب ,وذلك فهي تختص الوظائف التالية :

1-اقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجال الاصلاح الاداري وضمان تنسيقها ومتابعة تنفيذها بالتشاور مع الادارات المعنية

ب-دراسة القواعد العامة التي تتعلق بتنظيم ادارات الدولية ,الجماعات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العمومية وعملها واعداد ذلك واقتراحه بالاتصال مع الوزارات المعنية قصد التكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومع حاجات المواطنين ,وبهذه الصفة تعلن على الخصوص بما يأتي :

-دراسة سير الادارة العمومية وتقييمه واقتراح كل تسير يرمي الى تحسين نجاعتها .

-السهر على التطابق بين حاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنظيم الجهاز .

-دراسة واقتراح كل تسير من شأنه تثمين العمال الاداري وتحسين مردده.

-دراسة واقتراح كل تدبير يرمي الى ضبط مقاييس الشكليات والاجراءات الادارية وتبسيطها.

-ابداء رأي تقني مسبق في مشاريع النصوص التشريعية او التنظيمية المتعلقة بتنظيم المؤسسات الادارات العمومية وسيرها¹.

¹- المادة 02 المرسوم السابق ، ص 09 .

ج- ترقية المناهج والتقنيات العصرية لتنظيم الادارة العمومية وعملها وبهذه الصفة تكلف ب :

-المبادرة بكل عمل لتجديد الادارة العمومية وعصرنتها باللجوء الى التقنيات الحديثة في التسيير والتكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال

-المبادرة بكل دراسة تتعلق بالمسائل الاصلاح الاداري التي تباشرها مختلف الدوائر الوزارية او المساهمة .

-تصوير واقتراح كل تدبير يرمي الى ادخال تقنيات العمل الاداري وتطوير مهام التدقيق

د- ترقية كل تدبير يرمي الى تحسين العلاقة بين الادارة والمواطن وبهذه الصفة ,تكلف ب¹:

-دراسة واقتراح كل تدبير يرمي الى التعريف بالاجراءات الادارية.

-دراسة واقتراح كل تدبير يسمح بتحسين ظروف الاستقبال المواطنين واعلامهم.

-دراسة واقتراح كل تدبير يرمي الى ترقية الاعمال الجوارية والاضغاء الى مستعملي المرفق العام .

ويتولى المدير العام للوظيفة العمومية ادارة هياكل والاجهزة المركزية وكذا مفتشيات الوظيفة العمومية التابعة لها وبهذه الصفة :

-يمارس السلطة السليمة على مجموع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته .

-يقدر الحاجات الى الوسائل المادية والمالية والبشرية الضرورية لسير الهياكل والاجهزة الموضوعة تحت سلطته .

¹ - المادة 02 ، المرسوم نفسه ، ص 09.

-يسهر على انشاء رصيد وثائقي يتعلق بمجالات الوظيفة العمومية والاصلاح الاداري

المطلب الثاني: الهياكل المحلية للوظيفة العمومية في الجزائر

ان الاصلاحات التي تقوم بها السلطة في البلاد كرسست مبدا اللامركزية ,قصد تقريب الخدمات من المتعاملين ,وهذا فرض خلق وسائل وهيئات تسيير ومراقبة حديثة¹ ومن خلال هذه الاصلاحات وبروز تشريعات متعددة ونتاجا للسياسة المتبعة والنتائج المراد تحقيقها ,تم الاقرار من طرف المشرع الجزائري بضرورة انشاء هيئة محلية .والمتمثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية العمومية ,وكان هذا ابتداءا من سنة 1976 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 104/76 المذكور سابقا ففي هذا المطلب سنتطرق الى التعريف بمفتشية الوظيفة العمومية والنظام القانوني الخاص بها اما الفرع الثاني فقد خصصناه للتكلم عن التشكيلة البشرية لهذا الجهاز .

الفرع الاول :مفتشية الوظيفة العمومية .

اولا :تعريف مفتشية الوظيفة العمومية

ان مفتشية الوظيفة العمومية هي الجهاز الدائم للتفتيش والرقابة والتقييم موضوعة تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية ,ويضطلع بالمهام في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية زيادة على تقييم ظروف تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية² .

وتجدر الاشارة الى ان كلا من المرسومين 42/71 المؤرخ في 27جانفي 1971.والمرسوم 104/76 المؤرخ في 10 جوان 1976 لم يعرفا مفتشية الوظيفة

¹ -مقدم سعيد هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها ، المرجع السابق ، ص 85.

² -تيشات سلوى ، المرجع السابق ، ص 109.

العمومية. لكن المرسوم التنفيذي 125/95 المؤرخ في 29 افريل 1955 فقد عرفها على انها هيكل غير مركزي تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

واجمالا فان مفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز اداري يلعب دورا في الرقابة الادارية على قانونية القرارات المتعلقة بحياة الموظفين للوظيفة ويتأكد ذلك اساس من خلال الاختصاصات والصلاحيات المنوطة بها. فالمشرع هنا لم يمنحها صيغة السلطة الادارية بل سماها الهياكل او المصالح التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية .

ذلك ان مفتشيات الوظيف العمومي على المستوى المحلي تعد تقارير واحصائيات تعتمد عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية من اجل اعداد تقاريرها السنوية بشأن عالم الوظيفة العمومية ,ومن دون التقارير المحلية الصادرة على مفتشيها لا يمكن اعداد هذه الحصيلة فالحاجة اليها اذن هي اكثر ضرورة .

ومنه مفتشية الوظيفة العمومية تتمتع بمميزات وطبيعة خاصة تميزها عن كل ما يشابهها من اجهزة الرقابة ,لهذا كان لها اهمية معتبرة نظرا لدورها الفعال

ثانيا :خصائص مفتشية الوظيفة العمومية

ان مفتشية الوظيفة العمومية تتميز بعدة خصائص تجعلها مميزة وتساعد على القيام بدورها على اكمل وجه وكذا تسهيل عليها اهم وظيفة لها وهي المحافظة على مطابقة القوانين والتنظيمات السارية المفعول ,ومن بين اهم الخصائص نذكر :

-توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيفة العمومية لتحكم او القيام بالعمل المطلوب على اكمل وجه .

- جاءت المفتشيات لضمان مشروعية قرارات تسيير الحياة المهنية للموظف على الصعيد المحلي، فمهمته أساسا هي مراعاة احترام التشريع والتنظيم المتعلقين بالمسار للموظف فهي تعد أداة لتسيير وإدارة شؤون الموظفين على الوجه المحدد قانونا .

- هي هيئات حديثة النشأ حيث تم انشائها بموجب المرسوم رقم 104/76 المؤرخ في جوان 1976.

- هي ملزمة بكل القوانين والتنظيمات التي تهم الموظفين وحياتهم المهنية للموظفين بحيث تقوم بتوزيع أي برنامج اعلامي موجه لمسيري للموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية¹.

- تلعب دور همزة الوصل بين المؤسسات ومديرية الوظيفة العمومية وذلك يتمثل في مطابقة القرارات الصادرة عن المؤسسات العمومية للقوانين والتنظيمات الصادرة عن المديرية العام للوظيفة العمومية.

- القوانين التي تحكم هذا الجهاز موزعة على عدة مراسيم نذكر منها :

1/ المرسوم التنفيذي رقم 112/98 المؤرخ في 06 افريل 1998 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية .

2/ المرسوم رقم 06 / 361 المؤرخ في 29 اكتوبر 2006 المتمم للمرسوم رقم 112/98 المؤرخ في 06 افريل 1988 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية.

3/ الرسوم التنفيذي 28/92 المؤرخ في 02 جانفي 1992 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية .

¹ - المرسوم رقم 112/98 المؤرخ في 1998 مرجع سابق ، ص 08.

4/المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 29 افريل 1995 يعدل المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمية او الفردي التي تهم الموظفين .

فطبقا للمرسوم رقم 382/13 المؤرخ في 19 نوفمبر 2013 الذي يحدد تنظيم الادارة المؤكزية للوزراء لدى الوزير الاول المكلفة باصلاح الخدمة العمومية في مادته الاولى ذكر ان المديرية العامة للوظيفة العمومية هي جزء من الادارة المركزية ,للوزراء لدى الوزير الاول المكلفة باصلاح الخدمة العمومية تحت سلطة الوزير ومنه فالمفتشية الوظيفة العمومية موضوعة تحت سلطة الوزير .¹

ثالثا :النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية

باعتبار ان المفتشية الوظيفة العمومية هيئة رقابة محلية فانها تحتك بالسلطة المحلية لذا وجب معرفة طبيعية هذه العلاقة بين المفتشية والسلطة المحلية .²

الاصل ان جهات الرقابة يجب ان تكون مستقلة عن جهات المراقبة زمنها السلطة المحلية وضابط العلاقات بينها هو الغاية من انشائها ومن صلاحيتها غير انه في الواقع ولدافع مختلفة يحدث احيانا نوعا من الارتباك في العلاقات ,كانت المادة 09 مثلا من المرسوم رقم 545/83_المورخ في 24 سبتمبر 1983 المتعلقة بتشكيل وتنظيم زسير المجالس التنفيذية الولائي سببا فيه بنصبها على ان المفشية الوظيف العمومي تتبع للامانة

¹ - المادة 01 المرسوم التنفيذي 382/13 في 19 نوفمبر 2013 يحدد تنظيم الإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية جريدة رسمية عدد 59.

² - المرسوم التنفيذي 193/14 المرجع السابق رقم 41 .

العامة للولاية, وقد فسرت عبارة يتبع "باللاحق العضوي" ومن ثمة اصبح المفتش والاعوان والمراقبون يخضعون للسلطة الرئاسية للامين العام.¹

وبمارس مهامه وفق احكام المرسوم 104/76 سابقا هذه الازدواجية في التبعية الوظيفية والعضوية, تولد عنها في كثير من الاحيان وضع فير صالح السير الحسن لمفتشياتها وقد استمر الوضع على هذه الحال الى غاية صدور قانون الولاية الجديد رقم 09/90 المؤرخ في 07 جويلية 1990 اين ادرك المشرع ضرورة استقلالية مفتشية الوظيف العمومية كجهة مراقبة مكلفة "بمراقبة المشروعية" إذ نص المشرع على ضرورة استقلالية مفتشية الوظيف العمومي وعدم خضوعها لمصالح او سلطات الوالي. لنسترجع بعد ذلك مفتشية الوظيفة العمومية لمكانتها الطبيعية كمرحلة اولية واعادة النظر في مهامها بتعزيزها كمرحلة ثانية بما يتماشى وتعاضم دورها في اطار المراقبة اللاحقة والمراقبة المسبقة التي نصت عليها احكام المرسوم 144/81 المؤرخ في 06 جوان 1981 والذي يعدل المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين في مادتيه الاولى والثانية دون ان ننسى التعديل المعتمد الذي جا به رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 ومس سلطة التعيين او التسيير الاداري في اتجاه اللامركزية المحلية المطلقة نسبيا, مما جعل المسؤولين السيريين اكثر عدد وهو ما شأنه توسيع دائرة صلاحيات المفتشين حاليا ومستقبلا وتدعيم المفتشيات بقانون كامل وبوسائل مادية وبشرية ملائمة تاخذ في الحسبان هذه المعطيات وغيرها كدور المصالحة في مجال المنازعات العمالية الذي انيط بمفتش الوظيفة العمومية.²

¹ - مقدم سعيد المرجع السابق ، ص 82.

² - مرسوم تنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التحسين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية الطابع الإداري الجريدة الرسمية عدد 13.

وهو ما نص عليه القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وحماية حق الاضراب كامتداد للمهمة الموكلة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التي نصت المواد من 21 الى 23 من القانون المذكور على انه يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية بوضع تحت السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية, وهو عبارة عن جهاز مصالحة في مجال العلاقات الاجتماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية كما ان لهيئات الوظيف العمومي دور هام في المجال التشريعي والتنظيمي يستمد من طبيعة مهامها وصلاحياتها المذكورة اننا فمثلا وقصد المواكبة حركة اصلاح وتكييف تشريعات العمل, نص المشرع في المادة 03 من القانون رقم 11/09 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على اخضاع الموظفين والاعوان المتعاقدين في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري لاحكام تشريعية وتنظيمية خاصة¹.

بعد كل ما تطرقنا له فاني توصلت ان العلاقة بين المفتشية والسلطات المحلية اصبحت علاقة استقلالية عضوية ووظيفة, خصوصا بعد صدور المرسوم 112/98 الذي حدد وبوضوح في الفقرة 14 من المادة 3 بانها تابعة للسلطة الكلفة بالوظيف العمومي...يقدم تقرير دوريا للسلطة المكلفة بالوظيف العمومي عن اعمال المفتشية ويقيم نتائجها..هذا دليل على تبعية الوظيفة العمومية للمديرية العامة للوظيفة العمومية .

الفرع الثاني: التشكيلة البشرية لمفتشية الوظيفة العمومية

¹ - قانون رقم 19/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17.

حسب احكام المادة 02 من مرسوم 112/98 المذكور سابقا ,فانه يسير مفتشية الوظيف العمومي رئيس مفتشية ويساعده في ممارسة صلاحياته من واحد الى ثلاث رؤساء مساعدين¹.

اولا :المناصب العليا :

1/المناصب العليا :

ا-رئيس مفتشية الوظيفة العمومية :

ا-1-كيفية تعيين رئيس مفتشية الوظيفة العمومية :

يعين رئيس مفتشية الوظيفة العمومية بقرار من المدير العام للوظيفة العمومي والاصلاح الاداري² المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الاقل او رتبة معادلة والذين لهم خمس(05)سنوات اقدمية بهذه الصفة ,والحائزين شهادة التعليم العالي المحصل بعد ثمانية (08)سداسيات من الدراسة .

ا-2-مهام رئيس مفتشية الوظيفة العمومية :

-في مجال الرقابة :

يسهر رئيس مفتشية الوظيفة العمومية على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والاعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والادارات العمومية الموجودة على مستوى الولاية³.

وبهذه الصفة يكلف على الخصوص بما ياتي:

¹ - المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم 112/98 ، ص 21.

² - المادقو 3 من المرسوم رقم 14-198 المرسوم السابق ص 09.

³ - المادة 6 من المرسوم رقم 14-198 المرسوم السابق ص 10.

-بضبط بالاشتراك مع المؤسسات والادارات المعنية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به،المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسات والادارات العمومية ويتابع تنفيذها .

-يمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والادارات العمومية طبقا للاجراءات المقررة .

-يقوم باية مراقبة تسيير للموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به .

-يتابع تطور اعداد الموظفين في المؤسسات والادارات العمومية ويقترح أي تدبير لضبط الوتيرة المرتبطة بذلك .

-يجمع كل المعلومات ويستغلها لاعداد احصائيات ترتبط بالتشغيل في المؤسسات والادارات -يساهم في حدود صلاحياته في الوقاية من خلافات العمل في المؤسسات والادارات العمومية وتسويتها .

-يمثل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجالس ادارة المؤسسات العمومية المحلية ذات الطابع الاداري او في مجالس توجيهها .

-في مجال الاصلاح الاداري :

يكلف بالاشتراك مع المؤسسات والادارات العمومية في اقتراح ودراسة اجراءات الضرورية لتحسين وتبسيط العلاقات بين الادارة والمواطنين وبهذه الصفة يكلف بالاشتراك مع المسؤولين المعينين بما يأتي :

-يدرس ويقدم سير المؤسسات والادارات العمومية الموجودة في الولاية.

- يقترح على الادارة المركزية كل الاجراءات التي ترمي الى تحقيق النجاعة في الادارة العمومية .

- يقترح كل اجراء يهدف الى ضبط المقاييس وتبسيط الاجراءات الادارية .

- يتأكد من تطبيق الاجراءات التي تسعى الى تطوير العلاقة بين الادارة والموظف .

- يسهر على تحسين شروط استقبال المواطنين واعلامهم وتوجيههم .

- يجمع كل المعلومات التي تساعد على تجديد وعصرنة الادارة العمومية .

- في مجال تسيير الاعتمادات المالية :وكلف ب¹ :

- تقديم الوسائل الضرورية لسير مفتشية الوظيفة العمومية واعداد تقارير الميزانية المطابقة لذلك مع الهياكل المركزية للمديرية العامو للوظيفة العمومية .

- ضمان تسيير اعتماد الميزانية الموكلة له ومسك محاسبة لذلك .

- السهر على صيانة الممتلكات ومسك جرود الاملاك العقارية والمنقولة لمفتشية الوظيفة العمومية .

ب /رئيس المفتشية المساعد :

ب-1-كيفية تعيين رئيس المفتشية المساعد للوظيفة العمومية :

يعين رئيس المفتشية المساعد بقرار من المدير العام للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري :

¹ - المادة 03 المرسوم 98-112 ، المرجع السابق ص 08.

-الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الاقل او رتبة معادلة والذين لهم (05)خمس سنوات اقدمية لهذه الصفة ,والحائزين على شهادة التعليم العالي المحصل عليها بعد ثمانية (08)سداسيات من الدراسة على الاقل

-الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الاقل او رتبة معادلة والذين لهم ثلاث (03)سنوات اقدمية بهذه الصفة ,او عشر (10)سنوات اقدمية عامة

ب-2- مهام رئيس المفتشية المساعد :

يكلف رئيس المفتشية المساعد ب :

- السهر على تطبيق القوانين السارية المفعول في مجال تسيير القطاع المكلف به.
- استلام عند اللزوم قرار من السلطة السليمة بتفويض الامضاء لتأشير بعض القرارات التسيير .

-يمكن ان يكلف رئيس المفتشية اذ ما اعترض هذا الاخير مانع¹.

2/ المناصب العليا للوظيفة :

وتضم المناصب التالية :

1- رئيس الفرقة :

-يعين رؤساء الفرق من بين المراقبين الرئيس للوظيفة العمومية الذين يثبتون (05)سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ,يكلف رئيس الفرقة ب²:

- الاشراف على النشاطات عدة مفتشي ومراقبي الوظيفة العمومية ومتابعتها.

¹-المادة 07 المرسوم التنفيذي 98-112 المرجع السابق ص 09

²- المادة 49 المرسوم السابق ص 11.

- تقديم عرض حال بصفة دورية عن نشاطات الرقابة التي تدخل ضمن صلاحياته.

ب- رئيس القطاع :

يعين رؤساء القطاع¹ من بين: المفتشين الرئيسيين للوظيفة العمومية على الأقل الذين يثبتون ثلاث (03) سنوات من الاقدمية بصفة موظف او مفتشي الوظيفة العمومية الذين (05) خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ,يكلف رئيس القطاع ب :

- الاشراف على نشاطات رقابة قطاع يتضمن عدة مؤسسات وادارت عمومية .

-ضمان تنسيق ومتابعة نشاطات مفتشي الوظيفة العمومية .

-اعداد الحصيلة الدورية للنشاطات بعنوان قطاع التدخل وكذا تحليل النتائج .

ج- رئيس مهمة التدقيق :

يعين رؤساء التدقيق من بين² :

-المدققين الرئيسيين للوظيفة العمومية على الأقل ,الذين يثبتون (03) ثلاث سنوات اقدمية بصفة الموظف .

-مدققي الوظيفة العمومية الذين (05) خمس سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة.

يكلف رئيس المهمة التدقيق ب³:

-المبادرة بكل برنامج تدقيق الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .

¹- المادة 49 المرسوم 92-28 المؤرخ في 20 يناير 1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمنتمين للأسلاك المديرية العامة للوظيفة العمومية العدد 43 ، الصادر بتاريخ 22 يوليو سنة 2009 ص، 11.

²-المادة 50 المرسوم نفسه ، ص 11

³-المادة 54 ، المرسوم 09-238 المرجع السابق ص 12.

-تأطير ومتابعة عمليات التدقيق في اطار البرامج المحددة.

- ضمان تحضير وتنظيم مهمات التدقيق .

-اعداد تقارير وعروض حال مهمات التدقيق .

-اعداد بصفة دورية ملخصات تنفيذ برامج التدقيق .

باقي موظفي مفتشية الوظيفة العمومية

-حسب المرسوم التنفيذي رقم 280.16 المؤرخ في 02نوفمبر 2016المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 04.08المؤرخ في 19يناير2008الاسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية الخاضعين للمرسوم التنفيذي الاسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية الخاضعين للمرسوم التنفيذي 238.09المؤرخ في 22جويلية .2009

لذا سنلخص الموظفين التابعين للاسلاك بالمديرية العامة للوظيفة العمومية حسب ما يلي :

يتم التوظيف والترقية في اسلاك المراقبين ومفتشي ومدقي الوظيفة العمومية من بين المترشحين الحائزين شهادات في الاختصاصات الآتية :

1-سلك مراقبي ومفتشي الوظيفة العمومية¹:

-العلوم القانونية والادارية

-علوم التسيير ,تخصص الموارد البشرية مناجمت عمومي

2-سلك مدقي الوظيفة العمومية :

- العلوم القانونية والادارية

¹-المادة 51 ، المرسوم 09-238 المرجع السابق ، ص 11 .

- علوم التسيير تخصص الموارد البشرية مناجمت

- عمومي وتدقيق ورقابة التسيير

- علم الاجتماع تخصص تنظيم ,تشغيل وعمل

1/سلك مراقبي الوظيفة العمومية ويتضمن ثلاث (03) رتب وهي :

1.1 رتبة عون رقابة الوظيفة العمومية :وهي رتبة ايلة للزوال لا يمكن التوظيف فيها ¹.

-كما يكلف شاغلها باحترام الاجراءات في مجال تبليغ القرارات المتعلقة بالتسيير للموظفين والاعوان العموميين .

- كما يكلف تسجيل نسخ القرارات الفردية المتعلقة بالتسيير الاداري للموظفين والاعوان العموميين من المؤسسات والادارات العمومية .

2.1رتبة مراقب الوظيفة العمومية :يرقى عن طريق امتحن مهني اعوان² الرقابة الذين يثبتون خمس (05)سنوات من الخدمة الفعلية ,او على سبيل الاختيار ,وبعد تسجيل في قائمة التاهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها,اعوان رقابة الوظيفة العمومية الذين يثبتون (10)عشر سنوات من الخدمة الفعلية .

يكلف مراقبي الوظيفة العمومية ب :

-القيام بمراجعة المطابقة التنظيمية للقرارات المتعلقة بالتسيير الاداري للمسار المهني للموظفين والاعوان العموميين .

¹- المادة 17 المرسوم 09-238 المرسوم السابق ، ص 07.

²-المادة 17 ، المرسوم السابق ، ص 07.

-السهر على مشروعية الاجراءات التنظيمية في مجال تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية .

-ضمان تطبيق معايير المعادة الادارية لمؤهلات والشهادات التي تسمح بالالتحاق بالوظائف العمومية .

3.1. رتبة مراقبي رئيسي للوظيفة العمومية :

يرقى بصفة مراقب رئيس للوظيفة العمومية¹ عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات المترشحين الحائزون على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية او شهادة معادلة لها في احد الاختصاصات المذكورة في المادة 7-1 او عن طريق الامتحان المهني ,وفي حدود من المناصب المطلوب شغلها ,مراقبو الوظيفة العمومية الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة ,يكلف المراقبون الرئيسيين ب :

-السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتسيير المسار المهني للموظفين والاعوان العموميين

-الفحص والتكفل بكل مسالة مرتبطة بالوظعية الادارية للموظفين والاعوان العموميين

-جمع واستغلال المعلومات بهدف اعداد الاحصائيات المتعلقة بالمؤسسات العمومية

2/سلك مفتشي الوظيفة العمومية :ويتضمن (03)ثلاث رتب :

1.2. رتبة مفتش الوظيفة العمومية² :

يوظف او يرقى عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات ,المترشحون الحائزون

على شهادة الليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها في احد التخصصات المذكورة

¹ - المادة 21 من المرسوم 09-238 ، المرسوم السابق ، ص 07.

² - المادة 22 المرسوم سابق ، ص 08.

في المادة 7-1 من المناصب المطلوب شغلها, المراقبون الرئيسون للوظيفة العمومية الذين يثبتون خمس (05) من الخدمة الفعلية, او على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التاهيل وفي حدود من المناصب المطلوب شغلها, المراقبون الرئيس للوظيفة العمومية الذين يثبتون (10) عشر سنوات من الخدمة الفعلية

-يكلف مفتشو الوظيفة ب¹:

-دراسة مخططات السنوية لتسير الموارد البشرية وكذا المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين والمصادقة عليهم بالتنسيق مع المؤسسات والادارات العمومية

-المشاركة في المداولات بغرض الاعلان عن نتائج المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية .

-السهر على احترام دفتر الشروط الذي يحدد كفاءات تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

2.2. رئيس مفتشي رئيسي للوظيفة العمومية :

يوظف او يرقى² عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات المترشحين الحائزون شهادة الماجستير او شهادة معادلة لها في احد الاختصاصات المذكورة في المادة 1.7 اعلاه او عن طريق الامتحان المهني .في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها مفتشو الوظيفة العمومية الذين يثبتون خمس (05)سنوات من الخدمة الفعلية او على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمى التاهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها مفتشو الوظيفة

¹ - المادة 28 ، المرسوم سابق ، ص 09 .

² - المادة 25 المرسوم 238/09 المرسوم السابق ، ص 08.

العمومية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية ويكلف المفتشون الرئيسيون للوظيفة العمومية ب¹ :

-تقييم بصفة دورية بالتنسيق مع المؤسسات او الادارات العمومية المعنية.

-تنفيذ المخططات السنوية لتسير الموارد البشرية وكذا المخططات القطاعية السنوية. والمتعددة لسنوات التكوين طبقا لاحكام والقواعد والاجراءات المحددة .

-المشاركة مع الهيئات المعنية في تجنب وتسوية نزاعات العمل في المؤسسات والادارات العمومية .

3.2.رتبة مفتش للوظيفة العمومية :

يرقى بصفة مفتش للوظيفة² العمومية عن طريق الامتحان المهني ,المفتشون الرئيسيين للوظيفة العمومية الذين يثبتون سبع (07) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة او على سبيل الاختبار وبعد تسجيل في قائمة التاهيل وفي حدود 20% من المناصب المطلوب شغلها المفتشون الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يثبتون عشر (10)سنوات من الخدمة الفعلية

يكلف مفتش للوظيفة العمومية ب³ :

- المشاركة في اعداد النصوص القانونية الاساسية والتنظيمية التي تسييرمختلف اسلاك ورتب الموظفين

- المبادرة بكل دراسة تتعلق بانماط التسيير الاداري للموظفين

¹ - المادة 30 المرسوم 238/ 09 المرسوم السابق ، ص 09

² - المادة 26 ، المرسوم السابق ، ص 08

³ - المادة 32 ، المرسوم 238/09 المرسوم السابق ، ص 09.

- المشاركة في عمليات تكوين الموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية وتحسين مستواهم
 - اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين اجراءات تسير الموظفين والاعوان العموميين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية
- 3.سلك مدققي الوظيفة العمومية ويتضمن ثلاث (03) رتب وهي :
- 1.3.رتبة مدقق للوظيفة العمومية :
- يوظف عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات ,المترشحون الحائزون شهادة الماستر او شهادة معاملة لها في احد التخصصات المذكورة في المادة 7-2 اعلاه يخضع المترشحون المقبولين اثناء فترة التريص الو متابعة تكوين تحضيري لشغل المنصب و تحديد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ¹.
- يكلف مدقق الوظيفة العمومية ب² :
- تقييم تسير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .
 - القيام بالتحليل الكمي والنوعي لتعداد المستخدمين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية بغرض تحسين الكفاءات والمؤهلات .
 - القيام بكل دراسة حول تعداد المستخدمين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية في اطار استعمال عقلائي وامثل للموارد البشرية .
- 2.3.رتبة مدققي رئيسي الوظيفة العمومية :
- يوظف او يرقى بصفة مدقق رئيسي³ عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات المترشحون الحائزون شهادة الماجستير او شهادة معادلة لها في احد التخصصات المذكورة 2.7اعلاه او عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 % من المناصب الطالب شغلها ,مدققو

¹ - المادة 27 ، المرسوم نفسه، ص 09.

² - المادة 37 ، المرسوم 238/09 ، المرسوم السابق ، ص 10 .

³ - المادة 34 المرسوم نفسه ، ص 10.

الوظيفة العمومية الذين يثبتون خمس(05)سنوات من الخدمة الفعلية ,او على المناصب الطالب شغلها مدققو الوظيفة العمومية الذين يثبتون حسب المادة 39 المدققون المرسومون الذين تحصلوا على شهادة او شهادة معادلة لها بعد توظيفهم حسب الاختصاصات المذكورة
2.7 اعلاه

ويكلف المدققون الرئيسيون ب¹:

-المشاركة في اعداد قواعد واساليب واجراءات تدقيق الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .

-المساهمة في تحديد معايير التقييم والتحليل بغرض تقدير نوعية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .

-اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين انماط تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .

3.3.رتبة مدقق رئيس :

يرقى عن طريق الامتحان المهني² المدققون الرئيسون للوظيفة العمومية الذين يثبتون سبع (07)سنوات من الخدمة الفعلية او على سبيل الاختبار ,وبعد التسجيل في قائمة التاهيل في حدود 20 % من المناصب المطالب شغلها ,المدققون الرئيسون للوظيفة العمومية الذين يثبتون عشر (05)سنوات من الخدمة الفعلية

يكلف المدققون الرؤساء للوظيفة العمومية ب :

- الاشراف على سير كل عملية تدقيق بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية .

- المشاركة في اعداد برامج التدقيق.

¹-المادة 38 المرسوم نفسه ص 10 .

²- المادة 35 المرسوم ، 09-238 المرسوم السابق ، ص 10.

الفصل الثاني : صلاحيات

الرقابة لدى مفتشية الوظيفة

العمومية في الجزائر

المبحث الأول : الرقابة الإدارية و مفتشية الوظيفة العمومية

المبحث الثاني : تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية

في الجزائر

المبحث الأول : الرقابة الإدارية و مفتشية الوظيفة العمومية

الرقابة الإدارية من أهم المواضيع المطروحة في مجال الوظيفة العمومية وباعتبار أن مفتشية الوظيفة العمومية جهاز للرقابة فأن أهم وظيفة له هي الرقابة، لذا سنقوم في هذا المبحث بالإلمام بالرقابة الإدارية وأنواعها في المطلب الأول ، وكذا المسار الوظيفي للموظف العام موضوع هذه الرقابة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ماهية الرقابة الإدارية

في هذا المطلب سنتكلم عن تعريف الرقابة الإدارية في الفرع الأول، و عن أنواع الرقابة الإداري في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم الرقابة الإدارية

إذا كانت الرقابة عمل من الأعمال المنوطة بالإدارة وهي وظيفة من وظائف السلطة المختصة إذ أن عملية الرقابة هي مهمة المفتشية الأساسية، وهنا نقصد بالرقابة التي تقوم على التحقيق مما إذا كان كل شيء يسير وفقا للخطة المرسومة والتعليمات الصادرة .

فالرقابة الإدارية هي الوظيفة الرابعة بعد التخطيط والتنظيم والتوجيه حتى تقوم بتصحيح العملية الإدارية، فهي تساعد الإداريين لا يخرجون عن المسار، و إن خرجوا عنه تحاول العمليات الرقابية تصحيح الوضع.

يوجد تعريف لغوي وآخر اصطلاحي للرقابة الإدارية، فهي تعني بالمعنى اللغوي في معاجم اللغة العربية كمعجم الوسيط لفظ "الرقيب" بمعنى "الحافظ" و "المنتظم"، كما نجد لفظ"رقابة" وهو اسم مصدره "رقبة" و عيني"ألاحظ" و "حرس" و "حفظ"، ويقال راقب الله عمله أو راقب ضميره بمعنى خافه أو خشية.

والفعل "راقب" وزنه "فاعل" ومصدره "المفاعلة"، وتعني المشاركة أي أن الفعل يتم بين طرفين أحدهما رقيب والآخر مراقب.¹

أما المعنى الاصطلاحي فيقصد بالرقابة الإدارية هي الوظيفة الإدارية مثل التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه، أو هي عملية تهدف إلى التأكد من الأهداف المحددة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة وخلافه.

وعليه فيمكننا تعريف الرقابة استنادا إلى التعريفات السابقة على أنها : نشاط يختص بمواكبة عمليات تنفيذ الخطط والسياسات ويركز على توقع حدوث الأخطاء ومحاولة تجنبها مسبقا عن طريق قياس النتائج المحققة أولا بأول، ومقارنتها من ثمة بالمعايير الموضوعة مقدما لتحديد الاختلافات والتمييز فيما بينها، إضافة إلى معرفة أسبابها بطريقة تأخذ في الاعتبار طبيعة وحجم الهيئة التي تتم مراقبتها، والعمل على تصحيح مسار التنفيذ عن طريق معالجة الانحرافات وتنمية الإيجابيات بأسلوب يدفع العاملين على تحسين الأداء وتطويره، تحقيق التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.²

ورغم الاختلاف في التعاريف إلا أنها تجمع على أن للرقابة الإدارية الخصائص التالية:

- 1- الرقابة الإدارية هي نشاط ووظيفة.
- 2- الهدف الرئيسي من الرقابة هو التأكد من أن الأعمال تؤدي بأفضل الطرق.
- 3- الرقابة الإدارية تقدم الحلول والمقترحات لأصحاب القرار بعد تحديد الأسباب وتحليلها.

أهداف الرقابة الإدارية: يمكن تلخيص الأهداف التي تحققها لنا الرقابة الإدارية في:

¹ - عمر ديب، مفتشية الوظيفة العمومية جهاز للرقابة الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، تخصص المؤسسات الإدارية والدستورية ، مرجع سابق، ص 32 .

² - سلمي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر ، 2003، ص 284 .

- اكتشاف الأخطاء قبل استفحالها وفور وقوعها والمعالجة والتصحيح الفوري لها.
- التأكد من أن العمليات الفنية تسيير وفق المخطط المرسوم.
- التثبيت من أن المسؤوليات تؤدي بالشكل المناسب بعيدا عن الإسراف والهدر.¹

مجالات الرقابة الإدارية: يمكن تقسيم مجالات عمل الرقابة الإدارية إلى:

1- الجانب الإداري وبعض الأمور المالية التي لها أساس مباشر بالعمل الإداري والتي تؤثر وتتأثر بالقرار الإداري، ومن أمثلتها:

- تدقيق قرارات التعيين للموظفين، والترقيات والزيادات والنقل والانتداب.

- مطابقة المسمى الوظيفي مع جدول التشكيلات الخاصة بالجهة الخاضعة لرقابة.²

2- الجانب الفني والمتعلق بطبيعة عمل كل جهاز والأهداف الرئيسية التي أنشئ أصلا من أجل تحقيقها.

الفرع الثاني: مقومات الرقابة الإدارية:

يمكن القول أن هناك مقومات عامة النجاح الرقابة الإدارية بالإضافة إلى هذه المقومات العامة توجد عوامل يجب توافرها لكي تحقق الرقابة فاعليتها وهذا ما ستقوم الباحثة بالحديث عنه في الفصل الثالث حول خصائص الرقابة الإدارية الفاعلة. وأشار (الجهني)³ إلى وجود خمسة مقومات النجاح الرقابة تتمثل في حسن التخطيط وقوة التنظيم وحدوث التنسيق وأعمال التفويض وسهولة الاتصال.

1- حسن التخطيط:

¹ - حسين أحمد الطراونة توفيق صالح عبد الهادي ، الرقابة الإدارية : المفهوم والممارسة" ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2012، ص25 .

² - حسين أحمد الطراونة توفيق صالح عبد الهادي ، الرقابة الإدارية: المفهوم والممارسة" ، مرجع سابق، ص35.

³ - الجهني ، العيد المسعود الرقابة الإدارية الأعمال الإداري ، دراسة دكتوراه ، لقاها 1991 م ، ص 168 .

علي عن البيان أن الرقابة عملية ضرورية لضمان حسن تنفيذ ما ورد في الخطة وبدون رقابة فعلية لا فائدة من التخطيط ولا فائدة في التخطيط بدون رقابة.

فالرقابة تستهدف التأكد من تحقيق الأهداف حسب الخطة الموضوعة ولكي تكون الرقابة فعالة لا بد أن يكون التخطيط ملازماً لها، حيث يتطلب نظام الرقابة السليم توفير المعلومات ومقارنة الأداء الفعلي مع الخطط المرسومة سابقاً ويضمن اتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا لزم الأمر.

2. قوه التنظيم:

لا شك أن الشكل التنظيمي هو الذي يوضح العلاقات وتدرج السلطات وكذلك التنظيم الأمثل يحقق التنسيق بين مختلف أوجه النشاط الإنساني والإمكانات المادية، وهذا يتطلب إطار نظام فعال للرقابة يعكس الشكل التنظيمي القائم.

وحيث أن الهيكل التنظيمي يمثل دعامة رئيسية يستند إليها عمل الإدارة بقصد رفع كفاية الأداء وزيادة الإنتاج لتحقيق أهداف المنظمة، فإن ذلك يجعل الرقابة الإدارية تتأثر بدرجة كبيرة بالشكل التنظيمي.

3- حدوث التنسيق:

ترتبط الرقابة ارتباطاً شديداً بأهداف المنظمة، ووضوح الأهداف مطلب ضروري للرقابة الفاعلة وهناك ضرورة للتنسيق بين مختلف الجهود التي تبذل من أجل تحقيق هذه الأهداف ويعمل التنسيق على إلزام كافة الوحدات بعدم تجاوز الحدود المقررة للأداء والتقييد بالقوانين واللوائح و التعليمات وذلك كإجراء ضروري لتحديد المسؤولية وتحقيق التوافق بين الجهود والتكامل الضروري بينها ومن شروط الرقابة ألا تكون مكلفة والتنسيق يستهدف تحقيق الوفر

المادي في تكلفة التنفيذ وإذا كان التنسيق على مستوى عالي ويتحقق معه تكامل الجهود وحسن استخدام الإمكانيات فهذا يسهل تقييم الأداء ويحقق أهداف الرقابة.

4. أعمال التفويض:

يعني التفويض أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته لأحد العاملين في المستويات الإدارية المتتالية.

وليس من شك في أن الرقابة الإدارية إذا كانت تؤدي دورها بنجاح عن طريق أنظمة صحيحة للرقابة مما يبعث الاطمئنان لدى الرؤساء ويدفعهم إلى تفويض اختصاصاتهم مما يساعد على تحسين إدارة التنظيم وحسن أداء العمل فيه.

5. سهولة الاتصال:

نظرا لأهمية ودقة عملية الاتصال لا يمكن تصور تنظيم دون اتصالات تتم بداخله، ولا يمكن أن تتم الرقابة إلا عن طريق الاتصال ويستهدف الاتصال في أي منظمة غرضين أساسيين: الأول تهيئة المعلومات اللازمة والضرورية لاتخاذ أية قرارات تحقق مجموعة أهداف المنظمة، والثاني التأثير على سلوك العاملين بطريقة تسمح بتحفيزهم لأن يواجهوا أنظمتهم في توافق مع أهداف المنظمة.

وليس من شك أن اختيار أسلوب الاتصال من عوامل نجاح الرقابة الإدارية وكما كانت فرصة لتبادل المعلومات وتبادل الرأي كان هذا الأسلوب أفضل لنجاح الرقابة.

كما أن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين، قسم مقومات الرقابة إلى الأقسام الخمسة التالية:

1- البيئة الرقابية والتي اعتبرها كالمظلة التي تضم تحتها بقية أجزاء النظام وهي تمثل ما تنص عليه المعايير الدولية.

2- الإجراءات الرقابية وهي تماثل ما تم ذكره أعلاه وتمثل ما بينته المعايير الدولية.

3- تقييم المخاطر؛ ويقصد بها قيام العمل بتقييم المخاطر التي تتعلق بإعداد القوائم لمراعاة الالتزام بالمعايير المحاسبية.

4- الإشراف والتوجيه ويشمل الإجراءات اللازمة لمتابعة تطبيق مختلف الجوانب الرقابية للتحقق أنها تعمل حسب ماتم التخطيط لها،.

5- نظام المعلومات والتوصيل: وهذا بدوره يسهل عملية الاتصال وثقل المعلومات في وقتها والتي لها أكبر الأثر في اتخاذ القرار السليم.

المطلب الثاني: أنواع الرقابة الإدارية وصورها

من مستلزمات ونتائج تدخل الدولة في كافة أوجه النشاط فرض مزيد من الرقابة ، و عليه فقد عرفت نظم الإدارة العامة أنواعا وأنماطا من الرقابة ، وتختلف صورها ، لذا سنحاول الإلمام بجل هذه الأنواع يمارس الجهاز الإداري للدولة أنشطة متعددة ، وتبعاً لذلك يتنوع هذا الجهاز باعتبار أنه السلطة المختصة بتسيير أعمال كافة الوحدات التابعة له، فمنها ما هو قانوني، ومنها ما هو مالي، ومنها ما هو مادي، فنجد انطلاقاً من ذلك التنوع في النشاط تنوعاً في الرقابة الممارسة.

الفرع الأول: أنواع الرقابة من حيث طبيعة العمل

1 - رقابة التصرفات القانونية للإدارة:

هنا تتناول كافة التصرفات القانونية التي تمارسها الإدارة وتمتد لكل ما يصدر عنها من قرارات إدارية، وما تبرمه من عقود.

أ- رقابة العقود الإدارية:

لاعتبار العقد إداريا يجب أن يكون أحد أطرافه شخصا معنويا عاما باعتباره سلطة عامة، وان يتصل العقد بنشاط مرفق عام بقصد تسييره أو تنظيمه، وأن يتسم بالطابع المميز للعقود الادرية ، وهو انتهاج أسلوب القانون العام فيما تتضمنه هذه العقود من شروط استثنائية بالنسبة لروابط القانون الخاص.¹

ب - رقابة الجوانب القانونية لقرارات الإدارية:

هنا يكمل دور الرقابة في مدي مطابقة القرارات الإدارية للقواعد القانونية، ومراقبة مدى صحتها من حيث الشكل والإجراءات والمحل ...، وذلك تجنباً للجزاء الذي قد يطبق على القرارات المخالفة ألا وهو البطلان.

- رقابة ركن السبب في القرارات الإدارية: السبب في القرار الإداري هو الواقعة القانونية

التي تتيح تدخل الإدارة ، أو هو الواقعة المادية أو القانونية التي تحدث وتقوم خارجا وبعيدا عن ذهنية وإرادة السلطة الإدارية المختصة، فتدفعها إلى اتخاذ قرار إداري معين.

- رقابة ركن الشكل و الإجراءات في القرارات الإدارية: يقصد بالشكل والإجراءات في القرار

الإداري هو القالب أو الإطار الخارجي، الذي يظهر ويبرز إدارة السلطة الإدارية في

¹ - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، طبعة 06، مصر 1991، ص 182 .

اتخاذ و إصدار قرار إداري معين ، في مظهر خارجي معلوم حتى ينتج أثاره القانونية يحتج به إزاء المخاطبين به.¹

- رقابة ركن الاختصاص في القرار الإداري: يقصد بالاختصاص بأنه الصفة أو ال قدرة القانونية التي تعطيها القواعد القانونية المنظمة للاختصاص في الدولة لشخص معين ليتصرف ويتخذ قرارات إدارية باسم ولحساب الوظيفة الإدارية في الدولة.

- رقابة ركن الغاية في القرارات الإدارية: الغاية هي النتيجة النهائية التي يسعى رجل الإدارة إلى تحقيقها أو المقصد النهائي من إصدار القرار، أو الأثر البعيد والنهائي والغير المباشر الذي يستهدفه متخذ القرار الإداري في قراره.

- رقابة ركن المحل في القرارات الإدارية: المحل في القرارات الإدارية هو الأثر القانوني المباشر والحال المترتب عن صدور القرار الإداري.

- رقابة المخالفات المالية الإدارية: يقصد بالمخالفات المالية" كل تصرف يترتب عليه ضياع حق مالي عام مباشر أو يكون من شأنه أن يؤدي الى ذلك بطريق غير مباشرة، و أيا كان مصدر النص عليه"² لقد حصر هذا التعريف كافة الأفعال والتصرفات سواء كان إهمالا أو تقصيرا أو عمدا، يمكن أن يترتب عليه ضياع حق مالي عام ، إذ إن جوهر التعريف هو عدم المساس بالمال العام و المخالفة المالية هي محل عقوبة جنائية تأديبية، وتجدر الملاحظة الى أن ه ذا النوع من الرقابة لا تدخل في مجال اختصاص مفتشية الوظيفة العمومية.

¹ - عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003 ص 69.

² - عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري ، مرجع سابق، ص114.

- رقابة الأعمال المادية للإدارة: للإدارة حقوق و امتيازات تتمتع بها على سبيل قيامها بوظائفها وأداء واجباتها، وبغرض تمكنها من مباشرة نشاطها فقد أتاح لها القانون القيام بكافة التصرفات والأعمال التي تمكنها من أداء تلك الوظائف.¹

الفرع الثاني: أنواع الرقابة من حيث الجهة القائمة بها:

تنقسم هذه الرقابة إلى قسمين أساسيا يتمثلان في ، الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية.

1- الرقابة الإدارية الداخلية : هي رقابة ذاتية تمارسها الإدارة على نفسها، وتتم داخل الوحدة الإدارية، وطرفي الرقابة هنا يكونان من ذات الهيئة الإدارية ، حيث تقام في الرقابة الذاتية آليات وقواعد داخل الجهاز الإداري من أجل تحسين مواطن الخلل وإصلاحها في الوقت المناسب ، لهذا النوع من الرقابة صورتان و هي²

أ. الرقابة الرئاسية: هي الرقابة التي تخول فيها القوانين والأنظمة للرئيس الإداري حق التدخل للتعقيب على أعمال مرؤوسيه، من أجل المصادقة عليها أو تعديلها أو إلغائها، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم أو طعن رئاسي.³

ب - الرقابة الوصائية: يطلق على هذا النوع من الرقابة الوصاية الإدارية ، وتعرف بأنها رقابة المشروعية أو رقابة الملائمة، و هي تمارس على الأعمال القانونية الصادرة عن جهة لا مركزية، بواسطة جهة تتمتع بسلطة التصديق أو الإلغاء ، فضلا عن تمتعها بسلطة الحلول في العمل محل هذه الجهة.⁴

2- الرقابة الإدارية الخارجية: يقصد بها الفحص الفني المحايد من طرف خارج التنظيمي الإداري ، بغرض التحقق من سلام التصرفات ومدى الكفاءة في تحقيق الأهداف، و هي

¹ - سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية مرجع سابق، ص 182

² - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية 2004، ص 22 .

³ - محمد الصغير بعلي القانون الإداري، التنظيم الإداري بشار العلوم للنشر بعناية، 2002، ص 77.

⁴ - حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004، ص 134.

أيضا تلك الإجراءات والأساليب التي يقوم بها وتمارسها السلطات الخارجية عن المؤسسة التي تملك حق الرقابة عليها.¹

هذا نوع من الرقابة يراعي مبدأ التوازن بين مبدأ استقلالية الوحدة و تمتعها بالشخصية المعنوية، ومبدأ تبعيتها للدولة وما يتطلبه من ضرورة إخضاعها لرقابة خارجية تتسم بالحياد غرضها الصالح العام، ويتولى مباشرة الرقابة الخارجية أجهزة مستقلة تماما عن الجهات الخاضعة للرقابة، كما نجد هذا النوع من الرقابة يتسم بصفة الموضوعية ومنه فإن المعيار الأساسي والفاصل بين الرقابة الداخلية والخارجية هو الجهة أو السلطة التي تشرف على العملية الرقابية، ما إذا كانت تابعة للجهة المراقبة أم لا.

الفرع الثالث: أنواع الرقابة في كل مراحلها

يعتبر الزمن في هذا النوع من الرقابة المعيار المعمول به، وتنقسم الرقابة تبعاله إلى:

1- **الرقابة السابقة:** هي الرقابة التي تمارس حيال موضوع القرار أو الإجراء قبل أن يستكمل مقومات إصداره، وبذلك فإن الرقابة السابقة تعد مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذا قابلا للتنفيذ، كما تفترض الرقابة السابقة تمتع جهة الرقابة بسلطة الموافقة السابقة على أعمال جهة الإدارة.²

من أهم ما يميز هذا النوع من الرقابة أنها تعتبر رقابة وقائية فهي تتجنب الأخطاء قبل وقوعها.

2- **الرقابة اللاحقة:** هذه الرقابة عكس الرقابة السابقة، فهي تكون بعد إكمال العمل ، ولها صور عديدة فيمكن أن تتم عن طريق التفتيش الميداني، أو بأسلوب المراجعة المستندات، هنا الجهات الخاضعة للرقابة تبقى محتفظة باستقلالها.

¹ - حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ، مرجع سابق، ص 145.

² - المرجع نفسه ، ص 147 .

3- الرقابة المستمرة: هي رقابة تتم على مدار العام، تكون أساسا في المنظمات الكبيرة الحجم، حيث من المتعذر أن تتم عملية الرقابة وتقديم التقارير عنها في المواعيد المقررة، كما يرتبط أيضا بالرقابة على تنفيذ كافة عقود الإدارة، ابتداء من طرح العملية أو المشروع حتى إتمام التنفيذ.¹

¹ - زقوران سامية ، عملية الرقابة الخارجية على أعمال المؤسسات العامة في الجزائر بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المؤسسات وجامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الإدارية 2001 - 2002 ، ص 40.

المبحث الثاني : تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر :

المطلب الأول: تقييم نظام الرقابة السابقة 1962-1995 :

الفرع الأول: مزايا وعيوب الرقابة السابقة :

بعد استعراضنا لمفهوم الرقابة السابقة وكيفية تطبيقها والمغزى منها، كان لابد لنا في الأخير من وضع تقييم لهذا الإجراء، حتى نستخلص جدواه من عدمه، أي هل حقق الهدف والغاية المرجوة من تطبيقه أم لا؟

أولا : مزايا نظام الرقابة السابقة:

يحقق نظام الرقابة السابقة جملة من المزايا يمكن تلخيصها فيما يلي :

- يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية وبالتالي المساهمة في إرساء دولة القانون، فلا يبرز إلى الوجود إلا القرار المشروع سواء حمل في مضمونه تعيين أو تثبيت أو انتداب أو تحويلا أو غيرها من العمليات الإدارية، ومن ثم فإن هذا النظام يحصن مبدأ مشروعية الأعمال الإدارية.

- يضمن نظام الرقابة السابقة للموظف حماية خاصة ومركزا قانونيا سليما ومشروعا، دل على هذه المشروعية التأشيرة المسبقة لجهاز الوظيفة العمومية، و هذا الأمر غير مكفول في نظام الرقابة اللاحقة كما سيأتي البيان.

- يحمي نظام الرقابة السابقة الأمر بالصرف وزيرا كان أو واليا أو رئيس مجلس شعبي بلدي أو مدير مؤسسة إدارية على أساس أن الملف المتعلق بالمسار الوظيفي للموظف العام خضع في كل عملية فردية الرقابة مسبقا وتوقيع الأمر بالصرف على وظيفة التعيين أو الترقية وغيرها تكون لاحقة لتأشيرة جهاز الوظيفة العمومية وليست سابقة لها.

- يكفل نظام الرقابة السابقة توحيد تطبيق سائر أحكام المتعلقة بالوظيفة العمومية في مختلف الإدارات طالما كان الجهاز المراقب واحد¹

ويمكن إيجاز الجوانب الإيجابية لنظام الرقابة السابقة فيما يلي :

أ- على مستوى المصالح المسيرة و أجهزة الرقابة :

- احترام المبادئ الجوهرية التي تحكم الوظيفة العمومية .

- إبداء شفافية ملحوظة في تسيير المستخدمين.

- متابعة تطور المسار المهني للموظفين و كذا تعداداته .

- الوقوف على نقائص النصوص القانونية والتنظيمية أو تأويلاتها المختلفة، والتي يتم في ظلها التعديلات.

ب- على مستوى الموظف:

- حمايته من جميع أشكال التعسف التي قد يتعرض لها من طرف إدارته .

- ضمان حماية حقوقه وواجباته المهنية (الترقية، العطل، التظلم، العقوبات التأديبية)
العديد وهنا ينبغي الإشارة إلى ملاحظة جد مهمة أن نظام الرقابة السابقة نتج عنه اكتشاف من الأخطاء على مستوى جميع الإدارات فيما يخص تطبيق نصوص الوظيفة العامة.²

¹- درويش رمضان، المرجع السابق ، ص.13.

²- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص. 61-62 .

ثانيا : عيوب نظام الرقابة السابقة

على الرغم من الضمانات والمكاسب التي يحققها هذا الإجراء، إلا أنه سجل العديد من المظاهر السلبية التي أدت إلى انتقاده، والنظر إليه كمصدر الثقل في تسيير الحياة المهنية للموظفين التي تذكر من بينها:¹

01- إن الرقابة السابقة ينتج عنها انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية، من ملفات التعيين، التثبيت، الترقية، الانتداب والتحويل وغيرها، مما يستغرق زمتا طويلا لدراسة هذه الملفات وإضفاء التأشيرة عليها أو رفضها أو طلب وثيقة أخرى حسب الوضعية مما يجعل عنصر الزمن من أكثر العناصر أهمية الاعتبارات التالية :

- تعدد الجهات الخاضعة للرقابة من إدارة التربية إلى الإدارة المحلية إلى التعليم العالي إلى الصحة إلى التكوين المهني وغير ذلك من القطاعات.

- تعدد عمليات الرقابة فهي تشمل كل قرار إداري يمس المسار الوظيفي للموظف العام.

- ضعف الوسائل اللازمة للجهة القائمة بالرقابة أي جهاز مفتشية الوظيفة العمومية خاصة ما تعلق منها بالجانب البشري المتمثل في قلة المراقبين، مما يجعل في النهاية وضعية الموظف معلقة إلى حين انتهاء إجراءات الرقابة.²

02- إن الرقابة السابقة لا تقوم على التنبؤ والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وهو من أهم آليات التسيير والتحكم، فكأنما إجراءات الرقابة السابقة أصبحت عملية روتينية لإتمام إجراءات التوظيف أو التثبيت أو التحويل أو غيرها، بالإضافة إلى:³

¹ - درويش رمضان، المرجع السابق، ص.84

² - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص. 62- 63.

³ - درويش رمضان، المرجع السابق، ص.85- 86.

- حلول أجهزة الرقابة للوظيفة العمومية محل المصالح المسيرة في تسيير الحياة المهنية لموظفيها، مما نتج عنها انعدام المسؤولية لدى هذه الأخيرة واعتمادها الكلي على مصالح الوظيفة العمومية الأمر الذي أدى بدوره إلى عدم التحكم في آليات التسيير من قبل المسيرين.

- وقوع عبء كبير على كاهل مصالح الوظيفة العمومية الملزمة بالتأشيرة في الآجال القانونية المحددة، على كم هائل من القرارات والمقررات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين، الأمر الذي أبعد هذه المصالح عن الاضطلاع بأدوارها الحقيقية المتمثلة في التصميم و التنظيم.

- تداخل الصلاحيات بين المصالح المسيرة المتمثلة في المؤسسات والإدارات العمومية ومصالح الوظيفة العمومية.

- رفض أو إلغاء مصالح الوظيفة العمومية لأي قرار ثبت أنه غير مطابق للتنظيم، أو لعدم احترام الإدارة الإجراءات القانونية المعمول بها (مثلا عدم إشهار عمليات التوظيف، عدم احترام الآجال ...) يفسر على أنه عرقلة للمسير وبالتالي تعطيل مصالح الموظفين .

- صعوبة متابعة تطور تعداد الموظفين وضبطها، وفي حال عدم إرسال المؤسسات والإدارات العمومية للقرارات والمقررات غير الخاضعة للتأشيرة.¹

إن نظام التأشيرة السابقة وإن خلف مزايا سبقت الإشارة إليها لا يمكن إنكارها إلا أنه اتصف بالجمود ولم يعد يتماشى ومقتضيات التنمية الإدارية، هذا فضلا على أنه سجل على

¹ - عمار بوضياف الوخليفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 62- 63

هذا النظام أنه أدى بعض الشيء إلى انحراف أجهزة الوظيفة العمومية ومحاولة تدخلها في التسيير بقرض بعض الإجراءات.¹

الفرع الثاني : إجراءات الرقابة السابقة :

هذه المرحلة بدأت منذ سنة 1973، ذلك بعد صدور المرسوم رقم 73/137 المؤرخ في 09 أوت 1973 المتعلق بتحديد الشروط الخاصة بتطبيق الأمر رقم 69/38 المؤرخ في 23 ماي 1969، المتضمن قانون الولاية ، حيث كان له الأثر الكبير على ممارسة نظام مراقبة المشروعية من قبل الجهاز المركزي للتوظيف العمومي، الذي سارع في سنة 1976 إلى تدعيم هيكله بإنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية ، بموجب المرسوم رقم 76/104 ، المذكور سابقا.

نجد أن المرسوم رقم 76/104 المذكور أعلاه قد قرب أجهزة مراقبة المشروعية من المسيرين لضمن مبدئين:

1. ضمان مبدأ التأشير المسبقة

2. ضمان متابعة تطور تعداد المستخدمين على المستوي المحلي (بغرض تزويد السلطة المركزية المكلفة بالتوظيف العمومي بخلاصة المعطيات الأساسية لتنظيم ومتابعة تطور تعداد المستخدمين على المستوي الوطني.²

إن من الأسباب التي دعت إلى التوسيع من الرقابة السابقة:³

¹ - سعيد مقدم، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي، المحلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء، 34، 1996، ص. 340 .

² - مقدم سعيد ، مقال بعنوان : إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي ، المجلة الوطنية للإدارة ، مرجع سابق.

³ - مجموعة الأعمال الخاصة بالأيام الدراسية حول الوظيفة العمومية، المطبوعة الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، ص 116.

- التوظيف الهائل و المطرد في الإدارة العمومية غداة الاستقلال، ولاسيما بعد التعديلات المتعلقة بالتقسيم الإداري.

- تحويل حركة الموظفين الناجمة عن توسع مهام الإدارة العامة

- تعميم رقابة المشروعية على كافة المستخدمين المسيرين بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي .

هذا الإجراء قد خص مستخدمي البلديات وكذا العاملين بالمصالح الاستشفائية ، التي لم تكن قرارات تسييرها خاضعة للتأشيرة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية .

حيث إن الممارسة العملية أثبتت أنه بالرغم من الصرامة التي تطبع أجهزة مراقبة المشروعية ، فإن المسيرين لاسيما غير الخاضعين منهم لنظام المراقبة المالية أصبحوا يلجئون إلى وسائل وطرق احتيالية في تسييرهم لمستخدميهم ، كالمبالغة في إحداث.

مناصب مالية خيالية لتبرير مضاعفة نسب الترقيات أو التوظيف، كما هو الحال مثلا بالنسبة لقطاع الجماعات المحلية والبلديات والولايات، وكذا القطاعات الصحية المنتشرة عبر الوطن، وذلك بسبب طبيعة ميزانيتها وطرق مراقبة تسييرها ، وهي ممارسات كثيرا ما كانت مصدرا لخلافات بين مصالح المراقبة للوظيفة العمومي ووصايتهم للتحكيم في هذا المجال.¹

إن الهدف الأساسي من إنشاء مفتشيات للوظيفة العمومية على المستوى المحلي

هو:

- التأكد عن طريق التأشيرة، المسبقة من مراقبة تسيير المستخدمين التي لا تشرف عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية.

¹ -مقدم سعيد قال بعنوان :إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيفة العمومي والمجلة الوطنية للإدارة ، مرجع سابق ص 11 .

متابعة تطور أعداد المستخدمين والمشاركة في تحضير ومتابعة عمليات وجود الإحصائيات، وتنظيم هذه الأعداد في الإدارة العامة.

- الإبلاغ وبصفة دورية ، السلطة المكلفة في الوظيفة العمومية عن شروط تطبيق التنظيم الذي يحكم مستخدمي الدولة.

هنا جاء المرسوم رقم 81/114 المؤرخ في 06 جوان 1981 الذي يعدل المرسوم رقم 66/145 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ليضيق من دائرة المراقبة المسبقة ليشمل بعض القرارات دون الأخرى.¹

أما المرسوم رقم 81/115 المؤرخ في 06 جوان 1981 المتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد أما المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان، العموميين الذي سمح بالتوظيف المباشر على أساس الشهادات الذي كان له أثر إيجابي وآخر سلبي.²

¹ - المادة 01 من المرسوم رقم 81/114 "خلافًا لأحكام المادة 6 من المرسوم رقم 56/145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق الـ 02 يونيو 1966 المشار إليه أعلاه تخضع للتأشيرة القبلية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية القرارات الفردية الآتية:

1- قرارات التعيين .

2- قرارات الانتداب إلى الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- قرارات إنهاء المهام .

- المادة 02 من المرسوم رقم 81/114 "ترسل إجباريًا إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو ممثلها على المستوي المحلي، حسب الضرورة نسخة من كل قرار يتضمن أحد الإجراءات غير الخاضعة للتأشيرة القبلية، وفي هذه الحالة تجري مراقبة بعنية تسمح للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو ممثلها في المستوي المحلي في ظروف الشهرين المواليين لتسلم الوثيقة بمراجعة القرار المتخذ ويحل القرار الجنين محل القرار الأول مع الآثار القانونية المرتبطة به" ، جريدة رسمية عند 23 .

² - المادة 03 من المرسوم رقم 81/115 "إذا تم التعيين في بعض الأسلاك التقنية، عن طريق المسابقة الخارجية، جاز للسلطة التي لها حق التعيين، أن توظف في حدود النسب المحددة في القانون الأساسي الخاص بالك السعي ، المترشحين الذين تتوفر لديهم شروط الشهادات أو الكفاءات التي يقتضها ذلك القانون الأساسي الخاص، و تحدد قوائم الأسلاك المشار إليها أعلاه بقرارات مشتركة تصدر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير أو الوزراء المعنيين"، جريدة رسمية عند 23 .

-المادة 04 من المرسوم رقم 81/115 "يجوز للسلطة التي لها حق التعيين أن تعين من بين المرشحين الذين يحملون شهادة أعلى من الشهادة التي يقتضها القانون الأساسي الخاص بسلك الاستقبال باستثناء الأسلاك التي يقتضي التعيين فيها تكوينًا تخصصيًا لشغل وظائف الأسلاك من غير الأسلاك المشار إليها في المادة 03 أعلاه وذلك عند عدم توفر شروط إجراء مسابقة ما على أساس الاختبارات ، وتحدد السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التعليمات"، جريدة الرسمية عند 23، المرجع السابق.

ولكن نظرا لتطور عالم الشغل بشكل مطرود، وبهدف مراقبة نشاط الدولة في مجال تطور قطاع الوظيف العمومي، أنيطت بمفتشيات الوظيف العمومي في سنة 1983 مهمة جديدة انحصرت في إلزامية تقديم جداول إحصائية تعد محليا، وترسل إلى الهيئة المركزية للوظيف العمومي بانتظام في شكل حوصلة عامة شاملة لنشاط المفتشية ، قصد تمكين المصالح المركزية المعنية من الوقوف على التعداد الحقيقي لمجموع العاملين لاسيما فيما يخص توزيع المستخدمين حسب الأسلاك والأصناف والتخصيص ، ومناصب العمل المشغولة حسب السن والجنس وجهة العمل ، مع إظهار طبيعة علاقة العمل ، المثبتين ، المتربصين ، التعاقدين.. الخ¹

وبالتالي فإن مصالح المديرية العامة للوظيف العمومي تعد بما يأتيها من المفتشيات يسمى بالحصيلة السنوية للشغل وبهذا يمكنها ضبط سياسة التوظيف المحلية م والتحكم في عالم الشغل باتخاذ إجراءات تشريعية وتنظيمية ، إدارية وحتى مالية.

غير انه و اعتبارا للتجاوزات المسجلة من قبل بعض الإدارات في مجال تسيير القرارات المعفية من التأشيرة المسبقة فقد حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 81/114 ، القرارات الفردية الخاضعة لتأشيرة المسبقة ، المادة 01 من المرسوم 81/114 .

تخضع للتأشيرة القبلية ... قرارات التعيين ، قرارات الانتداب إلى هيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، قرارات إنهاء المهام" ، والباقي حسب المادة الثانية من نفس المرسوم تخضع للرقابة البعدية (المادة 02 من المرسوم 81/114).

وفي هذه الحالة تجري مراقبة بعدية تسمح للسلطة المكلفة بالوظيفة أو ممثليها على المستوي المحلي بمطابقة القرارات الصادرة وتقدير مدي مشروعيتها.

¹- مقدم سعيد، مقال بعنوان: هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها المجلة الوطنية للإدارة، مرجع سابق ، ص 07.

أن مصالح الرقابة المالية قد رفضت التأشير على المقررات وذلك بحجة غياب تأشيرة مصالح الوظيفة العمومية، وقد رد على ذلك أن القرارات التي تخضع للتأشيرة القبلية لمصالح الوظيفة العمومية هي تلك القرارات المذكورة في المرسوم رقم 81/114 المؤرخ في 06 جوان 1981، السابق الذكر.

وعليه فإن قرارات النقل والاستيداع لا تخضع لتأشيرة القبلية لمصالح الوظيفة العمومية، فبمفهوم المخالفة فإنه كل ما هو خارج عن المرسوم رقم 81/114 ، السابق الذكر ، فإنه يخضع لرقابة بعدية لمصالح الوظيفة العمومية.

ولقد تراجع المشرع في سنة 1985 ليعيد ثانية إلى دائرة المراقبة المسبقة تلك القرارات التي كانت معفية من ذلك قبل هذا التاريخ كقرارات التثبيت مثلا فالمادة 49 من المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، "يتم تثبيت المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة، بقرار أو مقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

ويخضع القرار أو المقرر المتضمن التثبيت التأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب عليها أن تبت خلال الأيام (15) الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بإيداع الملف لدى الأجهزة المذكورة"

ولكن بعد صدور دستور 23 فيفري 1989 الذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات، وأقر مبدأ التعددية النقابية والحزبية و اعتماد ألا مركزية في التسيير الإداري في النظام الإداري الجزائري.¹

¹- دستور 23 فيفري 1989.

وكذا إلغاء القانون الأساسي العام للعامل ابتداء من 1990 وبالتالي إقرار مبدأ التعددية القانونية في عالم الشغل .

هذه العوامل كلها ساعدت على بلورة فكرة ضرورة تدعيم دور الدولة في مجال التقنين والتنظيم وبالتالي المراقبة سواء منها السابقة أو اللاحقة *reglementation, conrale* ¹. *regulation*

المطلب الثاني :تقييم نظام الرقابة اللاحقة 1995 إلى يومنا هذا

الفرع الأول : مزايا وعيوب نظام الرقابة اللاحقة:

إن نظام الرقابة اللاحقة كما يمكن أن نذكر له إيجابيات حتما سنسجل عليه سلبيات لذا سنتطرق أولا لمزاياه وبعد ذلك إلى عيوبه.

أولا : مزايا نظام الرقابة اللاحقة:²

من المزايا التي يمكن تسجيلها على نظام الرقابة اللاحقة:

- تكريس نظام تسيير توقعي و تقديري للموارد البشرية .

- عقلنة تعداد المستخدمين وضمان تطابقه مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة على المستويين الكمي والنوعي، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا في إطار التشاور والتنسيق بين مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الميزانية من أجل التمكن من التوزيع العقلاني للمناصب المالية الممنوحة خلال السنة للمؤسسات والإدارات العمومية .

¹-مقدم سعيد، مقال بعنوان :إعادة تكييف نظام المراقبة، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، مرجع سابق، ص 10.

²- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ص. 67.

- رد الاعتبار للمسيرين في ممارسة اختصاصاتهم وصلاحياتهم كاملة، وإرجاع سلطة اتخاذ القرار لهم بشأن القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين.

- الوصول إلى فعالية ونجاعة أكبر في تسيير الموارد البشرية، من خلال استحداث مهمة التدقيق. - تخفيف العبء عن مصالح الوظيفة العمومية، من أجل تمكينها من الاضطلاع بأدوارها الحقيقية.¹

- ثانيا : عيوب نظام الرقابة اللاحقة :

رغم أن الإصلاح الإداري الجديد جسد فكرة التنبؤ والتنظيم وسد الثغرات التي ميزت نظام الرقابة السابقة إلا أن نظام الرقابة اللاحقة هو الآخر ينتج عنه بعض العيوب التي يمكن إرجاعها إلى مايلي:

- يظل هذا النظام بحسدا لظاهرة البيروقراطية، لأنه بدل ممارسة الرقابة على الحالات الفردية بالرقابة المسلطة على مخطط التسيير أي الرقابة على الحالات الجماعية، وما يكرس من درجة هذا العيب ما لوحظ من طول المدة التي تطلبها مفتشية الوظيفة العمومية للتأشير على مخطط التسيير خاصة

في مرحلة الأولى من سنوات تطبيقية.

- إن نظام الرقابة اللاحقة فتح مجالا للقطاع المستخدم لارتكاب أخطاء فيما يخص وضعيات الموظفين، وهذا ما يجعل في النهاية وضع الموظف قابل لإعادة النظر فيه ولو بعد مدة، ولا يمكنه أن يحتج بفكرة الحق المكتسب لأن الخطأ لا يولد حقا، هذا خلافا لنظام

¹ - درويش رمضان، المرجع السابق، ص. 88.

الرقابة السابقة الذي لا يظهر القرار إلا مشروعاً بما يجعل الموظف المعني في وضعية طمأنينة.¹

ولقد سجلت المديرية العامة للوظيفة العمومية بعض الملاحظات على الإدارات والمؤسسات العمومية حملها المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية التسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية لسنة 2014 وهي:²

التأخر في إيداع مشاريع مخططات تسيير الموارد البشرية للدراسة والمصادقة عليها أو تعديلها من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

- عدم احترام الآجال المحددة في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 السالف الذكر في تبليغ القرارات والمقررات المتخذة بشأن تسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين لإجراء رقابة الوظيفة العمومية أو تعديلها وفقاً للملاحظات المبدأة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

- التأخر في ترسيم المترشحين بعد انقضاء الفترة التجريبية أو بعد إتمام الإجراءات القانونية المطلوبة لذلك متابعة التكوين الأولي، اجتياز امتحان الترسيم والتقييم من قبل لجنة التفتيش البيداغوجي للترسيم... الخ)

- عدم مباشرة عملية توثيق الشهادات والمؤهلات للأعوان حديثي التوظيف، عملاً بأحكام المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 أكتوبر 2003 المتعلق بتوثيق الشهادات والمؤهلات، و كذا

¹ - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص. 67.

² - المنشور رقم 1 المؤرخ في 18 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية لسنة 2014 د- المنشور رقم المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014 ، المنشور السابق.

تبلغ نتائجها إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية المركزية أو المحلية، حسب الحالة خلال سنة التوظيف وعند الضرورة وكأقصى تقدير خلال السنة التي تليها مباشرة.

- عدم شروع المؤسسات والإدارات العمومية في تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية خلافا الأحكام المادة 05 من المرسوم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها التي تنص على إمكانية مباشرة عمليات التسيير مجرد تسلم المؤسسة أو الإدارة العمومية المدونة ميزانية تسيير السنة المالية المعينة ودون انتظار المصادقة على مخطط تسيير مواردها البشرية الخاص بتلك السنة المالية.

- التأخر في تعيين وتنصيب الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية مباشرة بعد إمضاء محاضر الإعلان النهائية لنتائج تلك المسابقات.

- عدم إحالة الموظفين والأعوان المتعاقدين الذين بلغوا السن القانونية للإحالة على التقاعد عملا بأحكام التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جوان 2013 للسيد الوزير الأول الخاصة بتنفيذ الأحكام الخاصة بالإحالة على التقاعد.

الفرع الثاني: أسباب التحول الرقابية الإدارية من السابقة نحو اللاحقة

أولاً: الأسباب

من أهم هذه الأسباب نجد:

- صدور دستور 23 فيفري 1989، والذي كرس مبدأ الفصل بين السلطات.
- إقرار مبدأ التعددية الحزبية والنقابية.
- اعتماد لا مركزية التسيير في النظام الإداري الجزائري.

- إلغاء القانون الأساسي العام للعامل ابتداء من سنة 1990، وبالتالي إقرار مبدأ التعددية القانونية في عالم الشغل.

الإصلاحات الجارية في البلاد، وما أنتجته من إفرزات في العديد من الميادين بما في ذلك قطاع الوظيف العمومي، و غرضها الأساسي هو تطور ،لذا تم اعتماد الرقابة اللاحقة من أجل التصدي للاختلالات والمشاكل الناجمة عن إجراءات التأشيرة المسبقة . النظرة السلبية التي ينظر بها البعض للرقابة السابقة، وخاصة مسيري المؤسسات والهيئات العمومية، على أنها تعيق التسيير الحسن لوظيفة المكلفين بتسيير الموارد البشرية.

- الممارسة الميدانية لأجهزة الوظيف العمومي على مستوى الولايات أظهرت الصعوبة في مراقبتها للمشروعية، و على الرغم من الجدية والصرامة في أدائها، ف إن بعض المسيرين أصبحوا يلجئون إلى وسائل وطرق احتيالية في تسيير هم لمستخدميهم.¹

هذه جملة من الأسباب التي قد تكون دعت المديرية العامة للوظيفة العمومية لتحول من الرقابة السابقة إلى الرقابة اللاحقة لذا اتخذت المديرية العامة للوظيفة العمومي، قرارا يقضي بالمراقبة البعدية لعمليات التوظيف وذلك من أجل وضع حد للتأخر المفضوح في مصادقة مفتشيات القطاع على مخططات تسيير الموارد البشرية وهو التأخر الذي تعاني منه الإدارات التي ترغب في توظيف.

ثانيا: المرحلة الانتقالية لدخول الرقابة الإدارية اللاحقة حيز التنفيذ

لقد دخلت الرقابة الإدارية اللاحقة حيز التنفيذ منذ 01/07/1995 ، لكن المرحلة الانتقالية دامت من 01/07/1995 إلى غاية 31/12/1995 ، فكانت هذه الفترة كفترة استعداد

¹- عمر ذيب ، مفتشية الوظيفة العمومية جهاز للرقابة الإدارية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 111.

لتطبيق هذا النوع من الرقابة على كافة المؤسسات والإدارات العمومية المسيرة بأحكام قانون
الوظائف العمومي.¹

وعليه في إطار وضع إجراء جديد للمراقبة في الوظائف العمومي، ذلك لما تعرضت له الرقابة
السابقة من إنتقادات، لذا فقد تم مراجعة قبل 28/06/1995 لمجمل الحالات المرتبطة
بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لتأشيرة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية، و
الملفات التي لم تكن محلا لتأشيرة نهائية لأسباب مطابقة للأحكام القانونية المعمول بها ،
فمن اللازم أن تودع في المحضر المعد من طرف مصالح الوظيفة العمومية لكل مؤسسة أو
إدارة معنية، ويرسل هذا المحضر إلى المسير المعني مع نسخة إلى المديرية العامة للوظائف
العمومي،²

أما ما تعلق منها بالقرارات الفردية حول مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين
في الدولة، فإنه من الواجب تطبيقها ابتداء من تاريخ 01/07/1995 ، وترسل أيضا نسخة
من كل مخطط سنوي للتسيير إلى المديرية العامة للوظائف العمومي، مرفقا بالمحضر الذي
يتضمن قرار المصادقة عليها نهائيا.

و بالنظر إلى تاريخ تطبيق الإجراء الجديد للتأشيرة، يجب أن تدعم المخططات السنوية
لتسيير الموارد البشرية بعنوان 1995، من خلال العمليات التي كانت مح لا للتطبيق
والمتمثلة في:³

- مجمل التسويات التي أنجزت في 1995 بعنوان 1994.

¹- مقدم سعيد، إعادة تكييف نظام المشروعية في قطاع الوظائف العمومي، مرجع سابق، ص 15.

²- التعليم رقم 240 المؤرخ في 27/05/1995، مرجع سابق

³- المنشور رقم 175 المؤرخ في 11/06/1995 ، يحدد الأحكام المتعلقة بالانتقال إلى العملية الجديدة لرقابة الوظائف
العمومي.

. مجمل عمليات التسيير (التوظيف، الترقية، الإحالة على الاستيداع، الانتداب، ...)، والتي أنجزت بعنوان سنة 1995، وذلك قبل 28/06/1995 .

وقد عالج المشرع الجزائري هذه المرحلة الانتقالية التي تسبق دخول الرقابة اللاحقة حيز التنفيذ ، حيث أعدت المديرية العامة للتوظيف العمومي محاضر الغلق النهائي لعمليات التأشير القبلية للتوظيف العمومي.¹

أنظر الملحق رقم 09 الصفحة رقم 146.

¹- عمر ديب، مفتشية الوظيفة العمومية جهاز للرقابة الإدارية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 112.

خاتمة

الخاتمة:

مما لا يدانية أي ريب مسا أستخلصناه أن تطور أي دولة وتقدمها، يتوقف لا محالة على مدى نجاح موظفيها الذين يديرون دواليب العمل في شتى المرافق العسوسية التابعة لها ويحققون أهدافها، وهذا لا يأتي إلا بالإعتناء، لهذا الموظف عن طريق هذه بكل الوسائل الضرورية التي تمكنه من الإرتقاء بالتنظيفة العمومية التي اعتبرها المشرع من سيادة الدولة وخاصة تحسين وضع المالي و الوظيفي.

وقد وجدنا أن الدور الأساسي لمفتشيات الوظيفة العمومية هو الرقابة الإدارية بصفة عامة سواء كانت رقابة سابقة أو لاحقة المقصود بالرقابة هنا هي مراقبة مدي مشروعية الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف ، والتأكد من مطابقة هذه القرارات القانون والتنظيم المعمول بهما فالرقابة الممارسة من قبل هذا الجهاز هو أمر متفق عليه من قبل الجميع ، لكن الاختلاف يك في طريقة ممارستها ، فهناك من يصر على التأشيرة السابقة مثل القرارات التي تخص موظفي البلدية ، وهناك من يعتمد الرقابة اللاحقة.

هذا التذبذب في نوع الرقابة من سابقة إلى لاحقة ولد نوع من الخلط وادي إلى تدمير المسؤولين فكان من الواجب إيجاد حل نهائي لتحديد نوع الرقابة المتبع.

- أما بالنسبة للرقابة اللاحقة فهذا الإجراء الجديد قد تكرر فعليا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 95/126 السابق الذكر ، وقد تعززت بالمرسوم التنفيذي رقم 98/112 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06/361 ، حيث بعث في مصالح الوظيفة العمومية نفسا جديدا في تناولها النظام الرقابة ولكل ما يتصل بتسيير الموارد البشرية، حيث وضعت حيز التطبيق أساليب قانونية وتنظيمية جديدة.

كانت مفقودة في نظام التأشير السابقة، إلا وهي قاعة تسيير ترقي للموارد البشرية حيث بموجب هذا الإجراء الجديد قد سمح لتأطير وتوضيح العلاقة بين المصالح المالية مع مصالح الوظيفة العوسية وتتجلى عوامل فعالية هذا النظام الرقابي الجديد في:

- دقة ووضوح الإطار الذي يحكم نظام رقابة مصالح الوظيفة العمومية ومرونة الآليات التي تعتمد عليها، ويبرز ذلك من خلال شركة وتيرة إعداد المخططات السنوية التسييرها واعتمادها. ة موظفي مفتشية الوظيفة العمومية ، و استعداد عناصرها و رسيا الدائم على مساعدة المسيرين في تطبيق الآلات الجديدة للرقابة و ازالة الصعوبات التي تعترضهم ، كما تتحلى أعمالهم بروح الموضوعية، حيث يمتنعون عن التدخل في كل ما قد يعيق أو يعرقل صلاحيات المسيرين، عكس ما كان سائدا بالنسبة للرقابة السابقة إذن لمفتشيات الوظيفة العمومية على المستوي المحلي دور فعال من اجل الحفاظ على قانونية القرارات (خضوعها لتنظيم الساري المفعول)، التي تسيير الحياة الوظيفية أو المهنية للموظفين العموميين.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية :

1. عبد الله طلبة ، الوظيفة في دول عالمنا المعاصر ، مطابع مؤسسة الوحدة ، 1981 .
2. سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 .
3. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، طبعة ثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، 1989 .
4. محمد صالح فنيش ، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة ، كلية بن عكنون ، جامعة الجزائر ، الموسم 2012-2013.
5. بلورنة أحسن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر.
6. أحمد عبد العالي صبريجلي ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة ، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2008 .
7. تشبات سلوى أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناهج العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية : نيوزلندا ، فرنسا ، الولايات المتحدة الأمريكية .
8. جمعة محارب التأديبي الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2004 .
9. الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المعدل والمتمم.
10. لقانون 01/06 المؤرخ 20 فيفري 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ، مكافحته المعدل والمتمم .
11. جامعة عبد العالي الأليات القانونية لمكافحة العند الإداري في الجزائر ، أطروحة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر ، بسكرة السنة الجامعية 2012/2013 .
12. محاضرة ، الوجيز في الوظيفة العمومية، للدكتورة : بن عائشة نبيلة ، جامعة خميس مليانة.
13. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية.
14. المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25/04/2012 ، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، جبر، 26.

15. المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003 ، يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية .
16. من المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19/01/2008 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جر، ع03، المال والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16/280 المؤرخ في 12 نوفمبر 2016، جر، ع66 .
17. المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 08/209 المؤرخ في 24/12/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأسلاك أمناء ضبط الجهات القضائية، جر، ع73 .
18. الأمر 66-133 الممضي في 02 يونيو 1996 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 المؤرخ في 08 يونيو 1996 .
19. المرسوم التنفيذية رقم 17-319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، المحدد لتشكيل اللجنة الأعلى للوظيفة العمومية وشنظمة وسيره الجريدة الرسمية العدد 66 ، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .
20. بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنه الوظيفة العمومية في الجزائر مذكرة شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة بسكرة موسم جامعي : 2013-2014 .
21. هاشي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية ، بعض التجارب بالأجنبية دار الهومة ، الجزائر 2010 .
22. المرسوم التنفيذية في رقم 95-123 المؤرخ في 29 أفريل 1955 المحدد الصلاحيات لمدير الوظيفة ، العمومية الجريدة الرسمية ، العدد 26 ، المورخة في 09 ماي 1955 .
23. المرسوم التنفيذي 15-21 المؤرخ في 01 فبراير 2015 ، المتضمن تحديد صلاحيات المفتشية العامة .
24. المادة 02 المرسوم التنفيذي 14-193 المرسوم المؤرخ في 03 يوليو 2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الجريدة الرسمية ، العدد 41 الصادرة بتاريخ 06 يوليو 2014 .
25. بيتر دراكر ، الإدارة الجزء الثالث الإدارة العليا ، مترجمة اللواء محمد عبد الكريم الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1996 .
26. المادة 01 المرسوم التنفيذي 13/382 في 19 نوفمبر 2013 يحدد تنظيم الإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية جريدة رسمية عدد 59.

قائمة المصادر والمراجع

27. مرسوم تنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التحسين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية الطابع الإداري الجريدة الرسمية عدد 13.
28. قانون رقم 19/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17.
29. المادة 49 المرسوم 92-28 المؤرخ في 20 يناير 1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمنتمين للأسلاك المديرية و العامة للوظيفة العمومية العدد 43 ، الصادر بتاريخ 22 يوليو سنة 2009 .
30. سلمى جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003.
31. حسين أحمد الطراونة توفيق صالح عبد الهادي ، الرقابة الإدارية : المفهوم والممارسة" ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2012.
32. الجهني ، العيد المسعود الرقابة الإدارية الأعمال الإداري ، دراسة دكتوراه ، لقاهرة 1991 م .
33. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، طبعة 06، مصر 1991.
34. عمار عوايدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003 .
35. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2004 .
36. محمد الصغير بعلي القانون الإداري، التنظيم الإداري بشار العلوم للنشر بعناية، 2002.
37. حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004.
38. زقوران سامية ، عملية الرقابة الخارجية على أعمال المؤسسات العامة في الجزائر بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المؤسسات وجامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الإدارية 2001 - 2002 .
39. سعيد مقدم، إعادة تكيف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيف العمومي، المحلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء، 34، 1996.
40. مجموعة الأعمال الخاصة بالأيام الدراسية حول الوظيفة العمومية، المطبوعة الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي.

ملخص:

تعتبر الوظيفة العمومية و الموظف العمومي من المواضيع الهامة التي فرضت نفسها في العصر الحديث، باعتبارها همزة وصل بين الدولة والمتعاملين معها.

والوظيفة العمومية هي عنصر من عناصر الإدارة، حيث أن الإدارة تعتبر مجموعة سن الموارد البشرية و المادية، وهي منظمة في شكل هياكب مركزية ومحلية، الهدف منها تحقيق المصلحة العامة.

و إن القوانين بمختلف دول العالم تأخذ بأحد الأنظمة المعروفة للوظيفة العمومية وهو النظام المغلق النظام المفتوح، وفيما يخص الحقوق و الواجبات فهي تحدد الموظف ما له وما عليه، أما الضمانات فهي تلك القواعد الكفيلة بحماية حقوق الأفراد.

وقد نظم المشرع الجزائري المسار المهني للموظف العمومي التطرق إلى مختلف المحطات التي يمر بها في مساره، كما نظم الوضعيات القانونية ته و المتمثلة في التغيرات التي تطرأ على الحياة المهنية للموظف.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	الشكر
	المقدمة
الفصل الاول : ماهية الوظيفة العمومية وهيكلها الرقابية في الجزائر	
	المبحث الاول: مفهوم الوظيفة العمومية في الجزائر
	المطلب الاول : تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام
	الفرع الاول : تعريف الوظيفة العمومية
	اولا : المفهوم الموضوعي
	ثانيا: التعريف العضوي
	الفرع الثاني: تعريف الموظف العام
	المطلب الثاني : طبيعة ومراحل الوظيفة العمومية في الجزائر
	الفرع الأول: طبيعة الوظيفة العمومية في الجزائر
	الفرع الثاني: مراحل الوظيفة العمومية في الجزائر
	المطلب الاول :الهياكل المركزية للوظيفة العمومية
	الفرع الاول :المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في الجزائر
	اولا :الاساس القانوني للمجلس الاعلى للوظيفة العمومية
	ثانيا: تشكيل المجلس الاعلى للوظيفة العمومية
	ثالثا :صلاحيات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية
	الفرع الثاني :المديرية العامة للوظيفة العمومية

فهرس المحتويات

	اولا :الاساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية
	ثانيا :التنظيم الهيكلي للمديرية العامة للوظيفة العمومية
	ثالثا :مهام المديرية العامة للوظيفة العامة
	المطلب الثاني :الهيكل المحلية للوظيفة العمومية في الجزائر
	الفرع الاول :مفتشية الوظيفة العمومية
	اولا :تعريف مفتشية الوظيفة العمومية
	ثانيا :خصائص مفتشية الوظيفة العمومية
	ثالثا :النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية
	الفرع الثاني :التشكيلة البشرية لمفتشية الوظيفة العمومية
	الفصل الثاني :صلاحيات الرقابة لدى مفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر
	المبحث الأول : الرقابة الإدارية و مفتشية الوظيفة العمومية
	المطلب الأول:ماهية الرقابة الإدارية
	الفرع الأول: مفهوم الرقابة الإدارية
	الفرع الثاني: مقومات الرقابة الإدارية
	المطلب الثاني: أنواع الرقابة الإدارية وصورها
	الفرع الأول: أنواع الرقابة من حيث طبيعة العمل
	الفرع الثاني: أنواع الرقابة من حيث الجهة القائمة بها
	الفرع الثالث: أنواع الرقابة في كل مراحلها
	المبحث الثاني : تقييم نظام الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر
	المطلب الأول: تقييم نظام الرقابة السابقة 1962-1995
	الفرع الأول: مزايا وعيوب الرقابة السابقة
	أولا : مزايا نظام الرقابة السابقة

فهرس المحتويات

	ثانيا : عيوب نظام الرقابة السابقة
	الفرع الثاني : إجراءات الرقابة السابقة
	المطلب الثاني :تقييم نظام الرقابة اللاحقة 1995 إلى يومنا هذا
	الفرع الأول : مزايا وعيوب نظام الرقابة اللاحقة
	أولا : مزايا نظام الرقابة اللاحقة
	ثانيا : عيوب نظام الرقابة اللاحقة
	الفرع الثاني: أسباب التحول الرقابة الإدارية من السابقة نحو اللاحقة
	أولا: الأسباب
	ثانيا: المرحلة الانتقالية لدخول الرقابة الإدارية اللاحقة حيز التنفيذ
	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	ملخص
	فهرس المحتويات