

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على
التوظيف في القانون الجزائري

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

تحت إشراف الأستاذة:
د/ بوالشعور وفاء

من إعداد الطالبات:
• ثابت سامية
• فقهوي إلهام

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
ثياب نادية	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بوالشعور وفاء	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا
بوخنان صبرينة	أستاذ مساعد "أ"	مناقشا

دورة جوان 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مكتبة
١٤٢٠

الآية

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

التوبة الآية 105

«النجاح يحققه فقط الذين يواصلون المحاولة
بنظرة إيجابية للأشياء».

- حكمة -

الإهداء

الحمد لله الذي بفضلہ تحققت الغايات، لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق
يسيرة بالتسهيلات لكنني فعلتها.

فالحمد لله الذي يسهل البدايات وأعاننا على بلوغ النهايات وبلغنا الغايات
الحمد لله الذي بنعمته تمت الصالحات، وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي إلى
نفسي الطموحة أولا التي بدأت مسارها بالحلم والشغف وأنهته بالنجاح.

إلى أغلى الناس على قلبي، والداي تغمدهما الله برحمته الواسعة
وأسكنهما فسيح جناته

إلى جميع أفراد أسرتي زادني الله فيهم حبا واحتراما وتماسكا
أهدي هذا العمل المتواضع.

- سامية

شكر وعرفان

إذا كان على المرء أن يذكر لكل ذي فضل فضله، امثالاً لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ﴾ ، ولقوله صلى الله عليه وسلم: « لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ »

فإننا نتقدم بشكرنا وامتناناً إلى كل من ساهم وساعد على إنجاز هذا البحث المتواضع وفي مقدمتهم الأستاذة القديرة والمشفرة الفاضلة، "بوالشعور وفاء"، لما بذلته من جهود وإرشادات سديدة في تفحص محتويات المذكرة، وتصويباتها العلمية الدقيقة، فلها منّا كل الشكر والتقدير والامتنان.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للسادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرين لما تحملوه من عبء مراجعة هذا العمل، ولما سيبدونه من اقتراحات قيمة وتوجيهات بناءة.

- وَلِلَّهِ الْحَمْدُ وَالشُّكْرُ مِنْ قَبْلُ وَمِنْ بَعْدُ -

مقدمة

في ظل التطورات والتغيرات الطارئة تسعى الدولة الحديثة إلى تحقيق الاستقرار والأمن من خلال الأداء الفعال للإدارة العمومية، التي تقوم بدور حيوي في تنفيذ السياسات العامة الرامية إلى ضمان استمرار المرفق العام، وتعد الوظيفة العامة بمثابة العمود الفقري لكافة المؤسسات العامة في الدولة ، ولهذا لم تعد مجرد وسيلة لتوفير مناصب الشغل، بل أصبحت أداة استراتيجية في يد الدولة تهدف إلى تأطير الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق المصلحة العامة من جهة وإلى ضبط العلاقة بين الإدارة والموظف العمومي وبين الإدارة والأجهزة الأخرى من جهة ثانية ، وهذا في إطار نظام الإصلاح الإداري لقطاع الوظيفة العمومية، وضمن منظومة تشريعية وتنظيمية دقيقة تقوم على مبدأ المشروعية.

وقد أقرّ المشرع الجزائري إخضاع عمليات الالتحاق بالمرافق العامة إلى جملة من الإجراءات القانونية، وإلى إشراف ورقابة واسعة من قبل العديد من الجهات وعلى رأسهم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، هذا الهيكل المركزي الذي تم إنشائه بموجب المرسوم رقم 62 - 526 ⁽¹⁾، المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 كهمزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري وألحق برئاسة الحكومة، وكلف بجملة من الصلاحيات والمتمثلة في جملة العناصر الرقابية المتصلة بسياسة التوظيف والسهر على اتخاذ كل التدابير التي من شأنها تحسين تنظيم المرافق العامة وسيرها. وهو جهاز عرف منذ إنشائه عدة الحاقات مؤسساتية وتغيرات تنظيمية دون المساس بموقعه أو بشكله كمديرية عامة، وهو ملحق حاليا بمصالح رئاسة الحكومة وموضوع تحت وصاية الوزير الأول.

وتحتل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مكانة هامة في الرقابة الجزائرية نظرا للصلاحيات الرقابية التي أسندت لها في ظل التنظيم والتشريع الساري المفعول، حيث تعدّ مراقبة المشروعية من المهام الأساسية التي تضطلع بها هذه الهيئة سواء على المستوى المركزي عن طريق المفتشية العامة للوظيفة العمومية والمديريات الفرعية التابعة لها ، أو على المستوى المحلي عن طريق مفتشيات الوظيفة العمومية التي أنشئت في

(1) - 62 - 526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 . المتضمن انشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية. للريدة الرسمية العدد 15. الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1962.

كل ولاية في إطار التسيير غير الممركز، وذلك تسهيلا لعمل المديرية المركزية ولمصلحة الموظفين والإدارة، والتي تسهر على ضمان التطبيق السليم للتشريع والتنظيم المتعلقين .

بالتوظيف وبتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية ، ومن بين المهام الأساسية التي تمارسها في مجال الإصلاح الإداري القيام بمراقبة وتقييم العمليات المتعلقة بإعداد وتنفيذ المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها، وهو ما يعكس الدور الرقابي الذي تقوم به في هذا المجال، وفي هذا السياق نجد أن الرقابة الإدارية في إطار الوظيفة العمومية مرت بمرحلتين مهمتين، إذ يشكل المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتنظيم وتسيير الوظيفة العمومية، نقطة تحول فاصلة بين أسلوبين مختلفين في الرقابة على المسار المهني للموظف، من خلال الانتقال من نظام الرقابة السابقة إلى نظام الرقابة البعدية، هذا التحول يعكس تطورا في أساليب الرقابة الإدارية لمفتشية الوظيفة العمومية التي أصبحت تشكل إحدى الأسس المتينة التي يجب أن تقوم عليها عمليات التوظيف وتسيير الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية، باعتبارها آلية تهدف إلى ضمان مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بعملية التوظيف العمومي، وإضفاء مرونة أكثر على إجراءات الالتحاق بالوظيفة العامة في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والرسوم التنفيذية رقم 95-126 المتعلق بتنظيم وتسيير الوظيفة العمومية ، وكذا النصوص التنظيمية المكملة له وعلى رأسها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، وهو ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل في هذا الموضوع.

-أهمية الموضوع

تكمن أهمية هذا البحث في مكانة مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز رقابي عمومي، يسهر في ظل الإصلاحات الجديدة لقطاع الوظيفة العمومية على متابعة ومراقبة عمليات التوظيف العمومي عبر كامل مراحلها، بهدف ترشيد سياسات التوظيف العمومي وفي إطار الانتقال التدريجي نحو تكريس الرقابة البعدية ومنح الإدارة مرونة أكبر في تسيير عمليات التوظيف.

-ارتباط البحث بالواقع العملي الذي يستدعي الاهتمام بالمسار المهني للموظف من جهة، وبتفعيل تسيير الموارد البشرية داخل المرافق العامة من جهة أخرى عن طريق الآليات الرقابية التي تعتمدها مفتشية الوظيفة العمومية من أجل الكشف عن التجاوزات والأخطاء التي قد تشوب إجراءات أو قرارات التوظيف والحد منها.

-أهمية علمية تتمثل فيما يثيره الموضوع من إشكالات مرتبطة بحدود رقابة مفتشية الوظيفة العمومية وطبيعتها، وآثارها القانونية على قرارات التوظيف، خاصة ما تعلق بالمسابقات.

-المكانة التي تحتلها عملية التوظيف باعتبارها آلية تعول عليها الدولة بدرجة كبيرة في امتصاص البطالة، إذ أصبح التوظيف العمومي يجسد مختلف الأبعاد التنموية في شقيها الاجتماعي والاقتصادي.

- الإسهام في إثراء الدراسات القانونية في مجال الوظيفة العمومية وعصرنة الإدارة، من خلال محاولة تقديم قراءة تحليلية للنظام القانوني المنظم لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية على الالتحاق بالوظيفة العامة في ظل الإصلاحات الأخيرة، وإبراز دوره في تكريس المبادئ الدستورية.

-أسباب ودوافع اختيار الموضوع

أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فتعود إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، تتمثل في:

-الأسباب الذاتية:

- الصلة الوثيقة التي تربطنا كموظفين بقطاع الوظيفة العمومية، والاحتكاك المباشر بالواقع العملي لتسيير الموارد البشرية لاسيما ما يتعلق بإجراءات التوظيف والترقية وخضوعها لرقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية.

-الوقوف على العديد من الصعوبات العملية التي يواجهها أغلب مسيري الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية والمرتبطة بفتح المسابقات أو ترقية الموظف في الرتبة، سواء من حيث تعقّد الإجراءات أو تعدد النصوص التنظيمية المؤطرة لها، أو حتى التفاوت في مستوى التكوين لدى المسيرين الإداريين، مما يؤدي إلى اختلاف في تطبيق الأحكام القانونية.

- الواقع العملي الذي يثبت تأخر العديد من الإدارات والمؤسسات العمومية في فتح عمليات التوظيف والترقية في كل سنة، بالرغم من حصولهم على مدونات الميزانية السنوية في بداية السنة المالية، وهو ما يشكل تدمير كبير لدى الموظفين والمترشحين.
- الرغبة في المساهمة في ترقية وعصرنة قطاع الوظيفة العمومية باعتباره المحور الأساسي للإدارة الجزائرية التي تقوم عليها الدولة.

- الأسباب الموضوعية:

- ترجع الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع إلى الدور المحوري الذي تضطلع به مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف، باعتبارها آلية تضمن احترام الإدارة لمبدأ المشروعية في إصدار قراراتها المتعلقة بالتوظيف، وبالتالي منع تعسفها في استعمال سلطاتها التقديرية أثناء فتح أو تنفيذ هذه العملية. وأهمية خاصة لارتباط البحث بتجسيد الشفافية والمساواة بالالتحاق بالوظيفة العامة والقضاء على المحسوبية والمحابة في الالتحاق بالوظيفة العامة، وهو محور اهتمام كل مواطن.

- إشكالية الدراسة

- وبناء على ما تمّ ذكره يسوغ لنا طرح الإشكالية الرئيسية التالية:
- ما مدى فعالية رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف في الجزائر؟
- ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:
- ما المقصود برقابة مفتشية الوظيفة العمومية، وما هي طبيعتها القانونية؟
- ما هو الإطار القانوني والتنظيمي المنظم لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف؟
- ما هي الآليات والإجراءات التي تعتمدها مفتشيات الوظيفة العمومية في مراقبة مسابقات التوظيف والترقية في الرتبة؟
- كيف يسهم الجهاز الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية في ضمان حماية حقوق الموظف والمترشح في الالتحاق بالوظيفة العامة؟
- ماهي الآثار المترتبة عن الممارسة الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية فيما يخص تسيير المسار المهني للموظف؟

-المنهج المتبع

سيتم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لوصف الإطار القانوني المنظم لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية، سواء القبلية أو البعدية، وكيفية تدخلها في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف وعلى تنفيذ المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، والاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية واستخراج المواطن التي تنصّب عليها هذه الرقابة، وتقييم مدى قدرتها على ضمان احترام قواعد المشروعية في مجال التوظيف داخل الإدارة العمومية، وضمان حماية حقوق الأفراد.

-أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى السعي نحو تحقيق جملة من الأهداف من بينها:

- التعرف على جهاز مفتشية الوظيفة العمومية، إنشائه وتنظيمه.
- تسليط الضوء على الإطار القانوني الذي تمارس فيه مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها السابقة واللاحقة على التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية، والآليات المعتمدة في ذلك، وطبيعة العلاقة القانونية القائمة بينها وبين المؤسسات والإدارات العمومية.
- تحليل مدى فعالية هذه الرقابة ومدى تكريسها للشفافية في المسابقات، وفي تسيير المسار المهني للموظف داخل الإدارة العمومية.
- الدراسة والبحث بهدف رصد وتشخيص أهم الإشكالات أو النقائص التي تعترض رقابة مفتشية الوظيفة العمومية عمليا قبل أو بعد عمليات التوظيف، وإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.
- محاولة تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي من شأنها تعزيز فعالية رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في هذا الإطار، بهدف الإسهام في عصرنه وتحديث الإدارة العمومية، والتي قد تكون انطلاقة جديدة لتساؤلات وبحوث أخرى في هذا السياق.

- صعوبات البحث:

تتجسد الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة أساساً في ندرة المراجع والدراسات المتخصصة المرتبطة بموضوع الإطار الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية، خاصة ما تعلق بالرقابة على عمليات التوظيف، كموضوع مستقل عن أنماط التوظيف.

خطة الدراسة

في سبيل إعداد هذا البحث، ومن أجل تجلية عناصر الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع، فقد تم تناول ذلك من خلال فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف، والذي قسمناه إلى مبحثين، خصصنا المبحث الأول لتقديم ماهية الرقابة القبلية للتوظيف، أما المبحث الثاني فخصصناه لتبيان الآثار المترتبة على الرقابة القبلية لعملية التوظيف.

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف، والذي قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه ماهية الرقابة البعدية على عمليات التوظيف، أما المبحث الثاني فبيننا فيه الآثار المترتبة على الرقابة البعدية لعمليات التوظيف، ومن تم تقييم هذه الرقابة بالتعرض لمزايا وعيوب كل منهما.

الفصل الأول:

الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة
العمومية على عملية التوظيف

تعتبر الرقابة القبلية الممارسة من قبل مفتشية للوظيفة العمومية على عمليات التوظيف وسيلة لضمان الشفافية والجودة والكفاءة في انتقاء الموارد البشرية خلال الالتحاق بالوظيفة العمومية، هدفها المراجعة السابقة والتأكد من مدى مطابقة الإجراءات والقرارات الصادرة عن الإدارات والمؤسسات العمومية لمبدأ المشروعية وأيضاً لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وذلك عن طريق الكشف عن المخالفات أو التجاوزات التي قد تحدث أثناء عملية التوظيف.

كما تساهم هذه الرقابة في إعداد وتصحيح المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية من خلال المراجعة القبلية، وفي ضمان مشروعية عمليات الترقية والتوظيف الدائم أو عن طريق التعاقد، إلا أن هذه الرقابة تبقى محل تقييم من حيث فعاليتها مما يجعل دورها متفاوتاً بين تحقيق الرقابة الوقائية الفعلية وبين الاكتفاء بالمصادقة الإدارية على بعض العمليات، ونظراً للأهمية البالغة لهذا النوع من الرقابة ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول ماهية الرقابة القبلية لعمليات التوظيف من خلال تحديد مفهومها ودورها الرقابي على إجراءات التوظيف والترقية في حين سنخصص المبحث الثاني لدراسة هذه الرقابة وتقييمها، مع التأكيد على بعض الإشكالات التي قد تعترضها.

المبحث الأول: ماهية الرقابة القبلية للتوظيف

تعد الرقابة السابقة على عمليات التوظيف من أهم الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لضمان احترام مبدأ المشروعية في الالتحاق بالوظائف العامة، وذلك من خلال إخضاع جميع الإجراءات والقرارات الإدارية المتعلقة بالمسابقات وبالمسار المهني للموظف إلى فحص مسبق من قبل الجهاز الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية يهدف إلى التحقق من مدى مطابقتها للقواعد القانونية والتنظيمية المعمول بها في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتكتسي هذه الرقابة أهمية خاصة بالنظر لارتباطها بمبادئ دستورية كمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ومبدأ تكافؤ الفرص، إلى جانب ضمان حسن تسيير الموارد البشرية داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.

وفي هذا المبحث سيتم التعرض للإطار المفاهيمي للرقابة القبلية للتوظيف في المطلب الأول؛ وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم الرقابة القبلية لعملية التوظيف وإبراز أساسها

القانوني لكونها وسيلة وقائية هدفها ضمان احترام القوانين المعمول بها في التوظيف، وأيضا سنقوم بالتعرض إلى دور هذه المفتشية في الرقابة القبلية على التوظيف في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الرقابة القبلية للتوظيف

يقتضي تحديد مفهوم الرقابة السابقة على عمليات التوظيف الرجوع بداية إلى المدلول اللغوي والفقهي لمصطلح الرقابة الإدارية، باعتبار أن المشرع الجزائري لم يورد تعريفا صريحا لهذا النوع من الرقابة ضمن النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، وإنما اكتفى بتنظيم إجراءاتها وتحديد الجهة المكلفة بها قانونا ضمن النصوص التنظيمية والتطبيقية التي تطبق على عمليات الالتحاق بالوظيفة العمومية في ظل أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وهذا ما سنحاول عرضه تحت عنوان مفهوم الرقابة القبلية وأساسها القانوني كفرع أول، ثم نتعرض إلى مفهوم التوظيف كفرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف الرقابة القبلية على التوظيف وأساسها القانوني

أولا-تعريف الرقابة القبلية على عمليات التوظيف

تعددت التعاريف اللغوية حول تعريف الرقابة الإدارية ونذكر منها:

أ- لغة:

وتعني الملاحظة والحراسة، وهي مشتقة من الفعل راقب، وراقبه يعني حرسه ولاحظه⁽¹⁾. ويتضح أن كلمة الرقابة وردت في القرآن الكريم مثال ذلك قوله تعالى: "...إن الله كان عليكم رقبًا..."⁽²⁾.

ويقال رقيب القوم: حارسهم وهو الذي يشرف على مرقبه ليحرسهم، وتستخدم بمعنى الانتظار والترصد، ويتم رقبه وترقبه وارتقبه أي انتظره وترصده، والرقيب بمعنى الحافظ أو الحارس⁽³⁾.

¹ - مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية القاهرة، الطبعة الرابعة، 2004، ص363.

² - سورة النساء الآية 01

³ - عبد الكريم محمد، محمد السردى، الرقابة الشعبية على سلطة رئيس الدولة، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009، ص 31.

ولهذا ففي المدلول اللغوي تحيل الرقابة القبلية إلى معاني التتبع والفحص والمراجعة بغرض التأكد من احترام القواعد المحددة سابقا، وهي بذلك ترتبط بفكرة التحقق من مدى مطابقة التصرفات الإدارية للضوابط القانونية والتنظيمية.

ب- اصطلاحا:

يعرّف الأستاذ " عمار بوضياف" الرقابة الإدارية هي: « وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفقا للقوانين والأنظمة وضمن أطر الأهداف المحددة، وعن طريق الرقابة الإدارية نتأكد من مدى انسجام العمل الذي يقوم به القطاع الذي خضع للرقابة للقوانين والأنظمة، وهذا بغرض رصد مواطن الضعف وحصر الأخطاء، فكأنما الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ مشروعية الأعمال الإدارية⁽¹⁾».

واعتبر الأستاذ "عمار بوضياف" رقابة مفتشية الوظيفة العمومية من حيث طبيعتها ونوعها تدخل ضمن مجال الرقابة الإدارية، وقد عرفها بأنها: «رقابة تطبق وتمارس حيال مقررات تسيير حياة الموظفين قبل أن يستكمل القرار الإداري لمقومات إصداره ووجوده النهائي، وبالتالي في مرحلة يمرّ بها القرار قبل أن يصبح نافذا فيكون القرار الإداري القاضي بالتعيين أو التثبيت أو التحويل لاغيا، أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومية»⁽²⁾.

ومنه نستنتج أن الرقابة السابقة أو القبلية على التوظيف هي إجراء رقابي ينفذ من قبل مفتشية الوظيفة العمومية قبل تنفيذ القرار الإداري المرتبط بالمسار المهني للموظف، هدفها التحقق من مدى مطابقة هذا الأخير مع التشريعات المعمول بها .

ثانيا/ الأساس القانوني للرقابة القبلية على التوظيف

تمارس المديرية العامة للوظيفة العمومية على المستوى المركزي، ومفتشياتها على المستوى المحلي الرقابة القبلية على أعمال الإدارات والمؤسسات العمومية المكلفة بتسيير المسار المهني للموظفين، ويجد هذا النوع من الرقابة أساسه القانوني في الدستور وفي جملة من

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، سنة 2015، ص 59.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 60-61.

المراسيم التنفيذية المتعاقبة والقوانين المهمة، التي أسهمت بعد استقلال الجزائر بشكل كبير في تحقيق الإصلاح الإداري في الدولة، والتي تتمثل في:

- دستور سنة 1996⁽¹⁾: تجد الرقابة القبلية أساسها القانوني في الأحكام الدستورية، إذ يشكل مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف والمناصب العمومية إحدى الأسس الدستورية التي تقوم عليها الرقابة القبلية الممارسة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف، حيث كرّست المادة 51 من دستور 1996 حق المواطن في تقلد المهام والوظائف في الدولة وهذا بنصها: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون»، وعليه فإن الرقابة السابقة التي يمارسها هذا الجهاز الرقابي تمتد إلى حماية الضمانات الدستورية المرتبطة بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة.

- المرسوم رقم 62-526⁽²⁾ الملغى، المتضمن إحداث مديرية عامة للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 01 منه: «تنشأ المديرية العامة للوظيفة العمومية وتكلف بضمان مراقبة تسيير المستخدمين».

هذه المادة جاءت لتوضح بأنه هناك جهاز يشرف على تسيير الوظيفة العمومية ومراقبة القرارات المتعلقة بالموظفين، وهو ما يظهر لنا الرقابة السابقة التي تمارس قبل تنفيذ القرار الإداري.

- كما جاء المرسوم رقم 65-168، المحدد لاختصاصات وزير الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، السالف الذكر، والذي بدوره كرّس نظام الرقابة السابقة.

- والأمر رقم 66-133⁽³⁾، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو أول نص قانوني يتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية للجزائر المستقلة، صدر في مرحلة اتسمت بفراغ قانوني وضعف في تأطير كافة الإدارات والمؤسسات الجزائرية، وقد تميز هذا القانون

1 - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق لـ 07 ديسمبر، يتعلق بنشر التعديل الدستوري الموافق عليه بموجب استفتاء 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

2 - مرسوم رقم 62-526، مؤرخ في 18 سبتمبر 1962، المتضمن إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 15، الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1962.

3 - أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1376 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.

بوضعه لمبادئ وقواعد أساسية تساهم في اصلاح منظومة الوظيفة العمومية، كما جاء معززا لمبدأ اخضاع القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظفين للرقابة السابقة من خلال حصولها على التأشيرات القانونية ، وهذا ما أكدته المادة 30 منه بنصها: « تنشر القرارات الإدارية المتعلقة بمهنة الموظف ضمن الشروط المحددة بموجب مرسوم وذلك بعد إكسائها بالتأشيرات القانونية» ، أكدت ذات المادة على ضرورة الحصول على التأشيرة القانونية قبل نشر القرار أو تبليغه وفق ما يحدده التنظيم.

وبناء على هذه المادة تم إصدار المرسوم رقم 66-145⁽¹⁾، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين السالف الذكر،

حيث نصت المادة 06 منه على: «إن مقررات التعيين والترسيم والترقية والإيقاف عن ممارسة المهام فيما يخص الموظفين المعينين بموجب مرسوم، تتخذ بعد التأشيرات المطلوبة قانونا وتنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية»⁽²⁾. المقصود من هذه المادة أن القرارات الفردية الخاصة بالموظفين لا تصبح نافذة في مواجهة الغير إلا بعد نشرها أو إشهارها وفق الإجراءات المحددة قانونا، وهذا ما يؤكد ويكرس مبدأ الرقابة السابقة ويفرض خضوع هذه المقررات للتأشيرة المسبقة للجهات المخولة قانونا بما فيها مفتشية الوظيفة العمومية.

-الأمر رقم 06-03⁽³⁾ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: يستفاد فيه الأساس القانوني للرقابة القبلية من مجموعة الأحكام التي كرست خضوع عمليات التوظيف والترقية لمبدأ المشروعية ولمراقبة هيئات الوظيفة العمومية، لاسيما المادة 55 والمادة 74 ومايليها. -مرسوم رئاسي رقم 07-308⁽¹⁾ يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين، والذي جاء تطبيقا لأحكام المواد 19 إلى 24 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹- مرسوم رقم 66-145، مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966 يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، الجريدة الرسمية العدد 572، الصادرة بتاريخ 18 صفر 1386.

²- المادة 06 من المرسوم رقم 66-145، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، السالف الذكر.

³- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006.

-المرسوم التنفيذي رقم 12-194 (2) الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وأجرائها، جاء تنفيذا للمادة 80 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: مفهوم التوظيف

يُعد التوظيف من الركائز الأساسية لعملية التسيير التي تشكل أساس كفاءة النشاط الإداري بتأثيره الإيجابي أو السلبي على مستوى مجال تدخل الإدارة، فالتوظيف في جوهره عملية دقيقة تُشبه في طبيعتها زرع الأعضاء، وعليه يجب أن يتجنب كل ما يشكل عامل رفض قد يعرض الإدارة إلى تحمل آثاره طوال حياة مهنية كاملة (3).

ويعرّفه **Charles Debbach** بأنه: « مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين»، كما عرّفه خالد عبد الرحيم بأنه: « استقطاب أفراد من داخل المنظمة أو خارجها وإتباع إجراءات محدّدة وموضوعية في اختيارهم ومن ثم وضعها في المكان المناسب » (4).

يمارس التوظيف في إطار مبدأ دستوري عام قائم على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية وهذا حسب المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020 (5)، الذي نص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام

1 - مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق 30 سبتمبر سنة 2007.

2 - مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وأجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 3 مايو سنة 2012.

3 - محمد شبنون، "دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، المجلد 11، العدد 02، سبتمبر 2020، ص 569.

4 - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، 2019، ص 67.

5 - مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، الصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020.

والوظائف ذات الصلة بالسيادة⁽¹⁾، وأيضا على مبدأ الجدارة في اختيار الموظفين على أساس الأصلح للمنصب وليس على أساس المحاباة⁽²⁾.

وبالتالي فالتوظيف يعتبر وسيلة لتحقيق استمرارية المرافق العامة وضمان حسن سيرها، وذلك من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفق ما حدده القانون وفي هذا الصدد تخضع إجراءات التوظيف لإشراف ورقابة مفتشية الوظيفة العمومية كونها جهازا مكلفا بالرقابة يهدف إلى ضمان مشروعية الإجراءات والقوانين واحترام التنظيمات المعمول بها، حيث لا تتجسد وتتحقق الغاية التي ترسمها الدولة في قطاع التوظيف إلا من خلال رقابة شاملة لمختلف مراحل وإجراءات التوظيف ضمن عملية تكيف المهام الرقابية للجهاز المركزي للوظيفة العمومية على المستويين المركزي والمحلي، حيث صدر المرسوم التنفيذي 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية المحدث في كل ولاية، وجاء مؤكداً على طبيعتها كهيكل غير مركزي يسير من قبل رئيس مفتشية يساعده من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين، وقد عهدت لها مهام رقابية جديدة أوسع وأوضح مما نصت عليها النصوص السابقة المنظمة لمفتشيات الوظيفة العمومية، ومن ذلك الرقابة السابقة للمخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للإدارات والمؤسسات العمومية والاشتراك مع هذه الأخيرة في ضبطها قبل منح تأشيرة المطابقة، إلى جانب السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية من خلال بسط مفتشية الوظيفة العمومية لرقابتها السابقة على كل الإجراءات التوظيفية التي تبادر بها مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية، سواء كان توظيفاً داخلياً أو خارجياً، وهذا طبقاً لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 98-112⁽³⁾، المذكور أعلاه.

المطلب الثاني: دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة القبلية على التوظيف

¹ - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح، الجزائر العاصمة، 2015، ص 40.

² - محمد شينون، المرجع السابق، ص 571.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 98-112 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1418 الموافق لـ 06 أفريل 1998، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ في 12 أفريل 1998.

إن مهام الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية تنصب بالأساس على مراقبة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المقدم من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك قبل المصادقة عليه، كما تنصب على مراقبة المسار الوظيفي للموظف العام من خلال الرقابة على عمليتي التوظيف الداخلي والخارجي، كما ينجم عنها أهمية خاصة بالنظر لمكانة الموظف العام في حد ذاته، فهو يد الدولة يتحدث باسمها ويمارس سلطتها ويصدر القرارات نيابة عنها ويحمل ختمها.

وتعد الرقابة القبلية التي تمارسها مفتشية الوظيفة هي بمثابة آلية وقائية للمخالفات أو الأخطاء التي قد ترتكبها القطاعات العمومية المستخدمة سواء في مجال التوظيف أو التثبيت أو الترقية، حتى ولو كانت الأخطاء في أدنى مستوياتها.

الفرع الأول: مراقبة عمليات التوظيف والترقية

إن نطاق الرقابة السابقة لمفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف بنوعيه الداخلي والخارجي تتمثل في المراقبة بشكل أساسي والتأكد من أن الإجراءات المختلفة المحددة لتنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية تتوافق مع الأحكام القانونية والتنظيمية سارية المفعول لضمان احترام مبادئ الوظيفة العمومية، حيث تكمن هذه الرقابة في التأثير على القرارات الإدارية ودراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بهدف ضمان الشفافية والنزاهة في تسيير المسار المهني للموظف.

أولاً-الرقابة على التوظيف الخارجي:

وتتمثل فيما يلي:

1- إخضاع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للتأشيرة المسبقة:

تعد الرقابة السابقة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية آلية قانونية وقائية تهدف إلى ضمان احترام الإدارات والمؤسسات العمومية لقواعد وإجراءات التوظيف العمومي وتكريس مبدأ المشروعية، من خلال إخضاع مختلف عمليات التوظيف والترقية وتسيير المسار المهني للموظف العمومي لتأشيرة مسبقة تعرف

بتأشيرة المطابقة وهذا ما أكدته الفقرة الثالثة من المادة 03 من المرسوم التنفيذي 95-126⁽¹⁾ المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر، حيث تتجلى صور الرقابة القبلية لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية في هذا الشأن في النقاط الآتية:

أ- تحضير الإدارة العمومية للمخطط السنوي وإيداعه لدى مفتشية الوظيفة العمومية:

نصت المادة 06 مكرر 01 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين بأنه: «في إطار تسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة المنصوص عليهم في المادة 06 أعلاه، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها...».

وهذا بمعنى أن على كل مؤسسة أو إدارة بعد تبليغها بدفتر الميزانية أن تقوم بإعداد مخطط سنوي لتسيير مواردها البشرية، تحت إشراف سلطة التعيين ويجب أن يتضمن هذا المخطط وفقا للتنظيم على تعداد المناصب المالية المفتوحة و توزيعها، وضعية المستخدمين، وجميع عمليات التوظيف والترقية والتحويل المتوقعة، ثم يتم إيداعه لدى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليميا للحصول على تأشيرة المطابقة، وتتولى الإدارة العمومية القيام بهذا الإجراء بمجرد استلامها للميزانية المالية السنوية الخاصة بها، وهي ملزمة بإرفاق نسخة منها بهذا المخطط⁽²⁾.

ب- دراسة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والتحقق من مشروعيته:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم: 95-126، مؤرخ في 29 دي القعدة عام 1415، الموافق 29 أبريل سنة 1995، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة بتاريخ 09 دي الحجة عام 1415.

² - محمد أمين قرموش، أثر هيئات الرقابة في مجال ضبط تسيير الموارد البشرية للمؤسسات الجزائرية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2024-2025، ص 215.

تسلط مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها على مضمون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قبل منحه التأشيرة المسبقة، من خلال التدقيق في:

- مدى مطابقة مضمون المخطط السنوي لأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- مدى احترام الإدارة أو المؤسسة العمومية للقوانين الخاصة بكل سلك.

- التأكد من توفر المناصب المالية، سواء تعلق الأمر بالمناصب المالية الجديدة أو بتلك المحررة خلال السنة المالية، وذلك من خلال فحص مدونة الميزانية المالية المرفقة ومطابقتها مع عمليات التوظيف والترقية المعلن عنها بموجب مشروع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

- التحقق من مدى احترام الإدارة أو المؤسسة العمومية لشروط وأنماط ونسب التوظيف والترقية ومطابقتها للقوانين والتنظيمات، عن طريق التدقيق في جدول توزيع المناصب المالية على مختلف أنماط التوظيف والترقية بالنسبة لمختلف الرتب المحددة من قبل الوزارة الوصية، تطبيقا للسياسة القطاعية للتوظيف، وحصولها على تأشيرة مصالح الرقابة المالية.

- دراسة كل تعديل يمس أحد الملاحق عند بروز معطيات جديدة في الميزانية، مع العلم أن تتم هذه التعديلات قبل نهاية الثلاثي الثالث من نفس السنة المالية، من أجل إعادة إخضاعه للتأشيرة القبلية من جديد⁽¹⁾.

كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهمّ وضعية الموظفين، السالف الذكر، بإجراء جديد حيث نص في المادة 03 منه⁽²⁾، على أن الهدف من الرقابة والعمل بالنظام الجديد المتبع من طرف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية هو تصحيح الاختلالات التي عرفها نظام التأشيرة

¹ - تعليمية رقم 240 مؤرخة في 27 ماي 1995، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين.

² - أنظر: المادة 03 المتممة لأحكام المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966، بالمواد 06 مكرر 01، مكرر 02، مكرر 03، مكرر 04، مكرر 05.

السابقة، من خلال تفعيل تسيير عمليات التوظيف والترقية التي يتضمنها المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية عن طريق ممارسة الرقابة السابقة على ذلك.⁽¹⁾

2- إجراءات ومراحل الرقابة على عمليات التوظيف:

تمر رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف بمراحل متكاملة هدفها احترام مبدأي المشروعية وتكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظيفة العامة، وتبدأ بالرقابة القبلية التي تمارس قبل فتح المسابقات على قرارات ومقررات فتح عمليات التوظيف ومطابقتها مع مشروع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، بهدف التأكد من مشروعيتها واخضاعها للتأشيرة المسبقة.

وهو ما سنتعرض إليه في العناصر الآتية:

أ- فتح المسابقات وإشهارها:

يستند مبدأ الجدارة إلى إلزام المترشحين للوظيفة العمومية لإجراء المسابقة بغرض التحقق من مؤهلاتهم واختيار أفضلهم، وهو ما يوضح أن عملية الالتحاق بالوظائف العامة لا يتم بشكل مباشر بل عبر إجراءات طويلة⁽²⁾، حيث تتطلب عملية فتح المسابقات على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية توفر مناصب مالية شاغرة كشرط أساسي، وإتباع الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي: 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجراءها، كشرط ثاني، وتبرز صور الرقابة السابقة لمفتشية الوظيفة العمومية في هذا الإطار من خلال المراحل الرقابية الآتية:

- مراقبة قرار أو مقرر فتح المسابقات:

لا يمكن للإدارات والمؤسسات العمومية فتح المسابقات إلا بعد إصدار السلطة التي لها صلاحية التعيين لقرار أو مقرر فتح المسابقة وإيداعه لدى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بهدف مراقبته وإخضاعه للتأشيرة المسبقة، طبقا للمادة 08 من المرسوم رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات

¹ - محمد أمين قرموش، المرجع السابق، ص 215.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 101.

العمومية وإجرائها، حيث تتم عملية فتح المسابقة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، والوزير المعني للالتحاق بالأسلاك الخاصة بعد أخذ رأي المطابقة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وذلك بعد استشارة الوزير المكلف بالمالية حيث يتولى هذا القرار تحديد مختلف الشروط والتنظيمات المتعلقة بالمسابقة (1).

وتبسط مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها على قرارات ومقررات فتح المسابقات، من خلال المراجعة والتدقيق في النقاط الآتية :

- مدى توفر بطاقة الالتزام التي تكفل المناصب المالية الشاغرة على إمضاء وختم الأمر بالصرف للإدارة العمومية المعنية وكذا تأشيرة المراقب المالي.

- مدى احترام الهيئة المعنية بفتح مسابقة التوظيف لأجل إيداع قرار أو مقرر فتح المسابقة على مستوى مصالح مفتشية الوظيف العمومي المركزية أو المحلية، والمقدرة بأجل خمسة (05) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه (2).

- السلك أو الأسلاك والرتب التي تتم من أجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادة أو اختبار أو امتحان أو فحص مهني).

- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية.

- احترام الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

- تبيان عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية (3).

- مشروعية عضوية لجنة إعداد قائمة المترشحين المقبولين والغير مقبولين للمشاركة في المسابقة (1).

¹ - أنظر: المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

² - أنظر: المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

³ - يسرى بوعكاز، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2015-2016، ص 83.

- التدقيق في مضمون القرار أو المقرر ومدى احتوائه واحترامه للشروط المنصوص عليها في التعليم رقم 01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر⁽²⁾.

بعد تحقق مصالح مفتشية الوظيفة العمومية من مدى تطابق القرار أو المقرر شكلا أو مضمونا مع التنظيم المعمول به تكون ملزمة بإصدار مراسلة في أجل سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها للقرار أو المقرر توجه للإدارة العمومية المعنية، إما بإبداء الرأي بالمطابقة أو إصدار قرار الرفض بمنح تأشيرة المطابقة، وفي حالة تجاوز مصالح المفتشية للأجل السالف الذكر يصبح الرأي المطابق مكتسبا بقوة القانون، وهو ما يؤكد حرص المشرع الجزائري على المصلحة العامة وعلى تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽³⁾.

وتعتبر الإجراءات التي سبق ذكرها اتجاه فتح المسابقات إجراءات جديدة تمثل إصلاحا و مكتسبا حقيقيا جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لأن فتح المسابقات في السابق و مهما كان نمطها كان مرهونا بشرط المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية الخاص بكل إدارة أو مؤسسة عمومية من طرف مفتشية الوظيفة العمومية، والذي يتطلب عدة شروط و إجراءات نوعا ما طويلة و معقدة، حيث تلزم الإدارة بعد المصادقة على هذا الأخير بتبليغ نسخة منه إلى المراقب الميزانياتي المختص إقليميا للتأشيرة وهو ما يؤدي إلى طول إجراءات التوظيف والترقية .

- خضوع إشهار المسابقات واستلام الملفات للرقابة القبلية:

¹ - أنظر: المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.
² - أنظر: المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المرجع نفسه.
³ - أنظر: المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

إن رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات الإشهار المتعلقة بعمليات التوظيف العمومي تعد من أهم الاجراءات القانونية التي تكرر مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الترشح لتولي الوظائف العامة من جهة، وتكريس مبدأ الشفافية في الإعلان عن عمليات التوظيف من جهة أخرى، وهو ما أكدته الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 74 والتي تنص: « يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية»⁽¹⁾.

وتمارس مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها على عملية إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين طبقاً لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، وهي رقابة مشروعية إجراءات التوظيف المتبعة من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية المعنية بذلك، وتتمثل هذه الرقابة أساساً في التأكد من احترام الشروط والإجراءات المتعلقة بعملية الإشهار واستقبال ملفات المترشحين وتطابقها مع الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول، من خلال آلية التدقيق والمراجعة لـ:

- مدى احترام الهيئة المنظمة لمسابقة التوظيف للأجال القانونية لإشهار إعلان المسابقة، والمقدرة بأجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداءً من تاريخ حصولها على رأي المطابقة من قبل المصالح المعنية بالرقابة السابقة على المسابقات.

- الالتزام بالإشهار عبر الموقع الإلكتروني الرسمي للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات في مديرية التشغيل ووكالتي التشغيل الولائية والمحلية وذلك حسب ما تقتضيه كل رتبة.

- كما تدقق المصالح الإدارية المكلفة بالرقابة على مسابقات التوظيف العمومية في مضمون إعلان الصحافة المكتوبة أو اللصاق الخاص بإشهار المسابقة بهدف تدارك الأخطاء، أو الإغفالات، أو المخالفات الناجمة عن إسقاط بعض المعلومات أو البيانات

¹-أنظر: المادة 74 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

المحددة قانوناً، والذي قد يؤدي إلى إسقاط أو حرمان بعض المترشحين من الالتحاق بالمسابقة المعلن عنها⁽¹⁾.

و ما يلاحظ على الإجراءات الرقابية الممارسة من قبل الهيئات المكلفة بالرقابة السابقة على عمليات التوظيف خاصة فيما يتعلق بمرحلة الإشهار هي رقابة صارمة قد يترتب عنها في حال مخالفة الهيئة المعنية بالمسابقة لأحد الشروط القانونية للإشهار إلغاء كل المسابقة من طرف الجهاز الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية، وهو ما يؤكد لنا دور هذا النوع من الرقابة كضمانة قانونية فعّالة في ضمان مشروعية الإجراءات القبلية لعملية التوظيف، وكضمانة قبلية أخرى تكفل للمترشح حق المشاركة في المسابقات و الالتحاق بالوظيفة العامة⁽²⁾.

- بالنسبة لمراقبة ملفات الترشح وسجلات التسجيل على مستوى الإدارة العمومية:

تتسع رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في هذه المرحلة إلى الإجراءات التدقيقية الآتية:

- مدى مطابقة الإجراءات الإدارية المتبعة من قبل الجهات أو الإدارات المعنية بعملية التوظيف فيما يخص فتح عملية إيداع ملفات الترشح على مستوى الإدارة المعنية واختتامها، وطريقة وشروط مسك الدفاتر الخاصة بتسجيلها للتشريع والتنظيم الساري المفعول.

- مراجعة محضر دراسة ملفات الترشح الذي يتضمن القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين في المسابقة لاستيفائهم للشروط المطلوبة ومحتوى ملفاتهم، والقائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم والتحقق من أسباب الرفض (تبيان أسباب الرفض: عدم استيفاء الشروط المطلوبة، نقص بعض الوثائق، عدم تطابق المؤهل...).

¹ - أنظر: المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

² - سعيد مقدم، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي، مجلة المدرسة العليا للإدارة، العدد الأول، سنة 1995، ص 7-8.

- التأكد من مشروعية عضوية اللجنة المشرفة على إعداد هذا المحضر من خلال الاطلاع على محضر تنصيبها⁽¹⁾.
- التحقق من قيام الإدارة أو المؤسسة من إشهار الإعلان الأولي المتعلق بنتائج دراسة الملفات والذي يجب ألا يتعدى أجل خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات، وهذا ضمانا لممارسة حق الطعن⁽²⁾.
- وتشكل الإجراءات الرقابية التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية في هذه المرحلة المتقدمة قيذا رقابيا على الأعمال القانونية للإدارات والمؤسسات العمومية حتى لا تتعسف في استخدام سلطتها التقديرية فيما يخص عملية تنظيم وإجراء المسابقات.

ب- الرقابة على إجراء المسابقات:

- المسابقات على أساس الشهادة:

في هذا النوع من المسابقات تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وبتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وهذا بعد قيام الإدارة بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة كطريقة أولى⁽³⁾، غير أن إجراء المقابلة مع المترشحين تسند إلى لجنة الانتقاء المنشئة لهذا الغرض، وهذا طبقا للمادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194

1 - تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ص12.

2- أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

3- قرار مؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1441 الموافق لـ 05 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13، مؤرخة في 01 مارس سنة 2020.

المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، السابق الذكر⁽¹⁾.

وتقيد سلطة الإدارة في هذا النوع من المسابقات من خلال الرقابة القانونية التي تمارس عليها من قبل مفتشية الوظيفة العمومية كالاتي:

- تلزم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بتبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء لجنة الانتقاء الخاصة بالمسابقة وكذا الأعضاء المستخلفين إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة، خلال عشرة (10) أيام من تاريخ توقيعه، وهذا ضمانا لمشروعية القرارات الصادرة عنها⁽²⁾.

- التأكد من مدى احترام لجنة الانتقاء لمعايير التنقيط المحددة بموجب التنظيم الساري المفعول⁽³⁾.

ويعد غياب هذه اللجان المنصوص عليها قانونا أو تجاهلها من قبل الإدارات العمومية المنظمة للمسابقات ليس فقط بالمخالف للقانون، وإنما مساسا بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف ومبدأ الجدارة، ولهذا جاءت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ووزارة المالية، مؤكدة على ضرورة احترام مبدأ الشفافية وتكافؤ الفرص في تنظيم المسابقات، إذ يترتب عن انعدام المصداقية والشفافية في عمليات التوظيف تدخل مفتشية الوظيفة العمومية بإلغاء جميع القرارات المتعلقة بالتوظيف⁽⁴⁾.

- المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية:

¹-مرسوم تنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

²- تعليمية رقم: 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السابق ذكرها، ص 03.

³- قرار مؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1411 الموافق لـ 05 ديسمبر سنة 1919، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمة للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارية العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، مؤرخة 06 رجب عام 1411 الموافق لـ أول مارس 2019، المعدل والمتمم، ص 13.

⁴- تعليمية مشتركة رقم 08 مؤرخة في 18 أكتوبر 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ووزارة المالية، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية.

تنصب رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية على المسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية حول مدى احترام الإدارات والمؤسسات العمومية المعلنة عن عملية التوظيف لشروط الآتية:

- تلزم الإدارات بإسناد إجراء المسابقات والفحوص المهنية في هذا الإطار إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكوينها في التخصص من مستوى يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها، وتحدد قائمة هذه المؤسسات بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات المعنية، والوزير المعني فيما يخص الالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.
- وتعد لاغية وعديمة الأثر المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف المؤسسات غير المؤهلة قانوناً⁽¹⁾.

وتمارس مفتشية الوظيفة العمومي رقابتها أيضاً من خلال:

- متابعة مراقبة عملية فتح المسابقات وذلك من خلال استلام نسخة من الإعلان الشهاري للمسابقة مؤشر عليه من طرف الهيئة المشهّرة للمسابقة، والتأكد من فتح التسجيلات واستلام ملفات المترشحين من طرف الإدارة⁽²⁾.
- إلزام الإدارات المعنية بتبليغ مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بمحاضر لجان اختيار مواضيع الاختبارات، لجان المراقبة على مستوى قاعات الامتحانات، ولجان تصحيح الاختبارات.
- مراقبة محضر نتائج القبول للاختبارات الكتابية والشفوية من خلال فحص مواد الامتحان والعلامات والمعاملات طبقاً لما هو محدد في القرار الوزاري المشترك الذي يضبط إطار

¹ - أحمد كانش، الوظيفة العمومية بين التشريع والممارسة دراسة مقارنة للمسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث LMD تخصص الإدارة العامة المقارنة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022-2023، ص 108.

² - تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالفة الذكر.

تنظيم المسابقات للرتبة المعنية، مع إعادة احتساب معدلات المترشحين والتحقق من ترتيبهم وفقا لدرجة الاستحقاق⁽¹⁾.

وقد منح المشرع الجزائري لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية في إطار الممارسة الرقابية حق التنقل ومعاينة مراكز المسابقات، للتحقق من مدى توفر الشروط المادية لإجراء المسابقات مثل توفر الإنارة، التبريد، الوسائل المادية، لجان الحراسة....

وتعد رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في هذا الجانب رقابة قانونية محدودة طبقا لمضمون المرسوم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر، فلا يمكنها التدخل في لجان تصحيح الاختبارات أو لجان الحراسة أو لجان الاختبار الشفهي، مع الإشارة أنه يجب استكمال المسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة (04) أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية، ويمكن لظروف قاهرة تمديد هذا الأجل بشهر واحد (01) بقرار من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية⁽¹⁾.

ج/ مراقبة النتائج المؤقتة للمسابقات:

- مراقبة النتائج المؤقتة للمسابقات على أساس الشهادة:

تمارس مفتشية الوظيفة العمومية الرقابة السابقة على نتائج المسابقات وذلك من خلال اتخاذ التدابير اللازمة قبل الإعلان عن النتائج النهائية في مختلف المسابقات المنظمة في إطار إقليمها المحلي من خلال الإجراءات الرقابية الآتية:

- التأكد من مشروعية قرارات لجنة النجاح النهائي وعضويتها، من خلال الاطلاع على مقرر إنشائها المقدم من قبل الإدارة المعنية بالمسابقة.

- التحقق من مشروعية تشكيلة وعضوية لجنة المقابلة، ومدى صحة مداولاتها.

- إلزام الإدارة بتقديم محضر إعداد اللجنة التقنية لقوائم الناجحين نهائيا في المسابقة حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، والقوائم الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق للتمكين من الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين المعلن تخلفهم.

¹ - محمد شينون، المرجع السابق، ص 585.

- كما يقوم العون المكلف بالرقابة بتحديد جلسة عمل مع الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية يتم فيها التداول قبل الإعلان عن النتائج النهائية لهذه المسابقة، حيث يتعين على الإدارة المعنية إرفاق محاضر النتائج النهائية بالملف الإداري الكامل والمتضمن لكافة الوثائق المتعلقة بتنظيم المسابقة، وملفات المترشحين الناجحين بهدف التدقيق والمراجعة وإعادة حساب المعدلات، استنادا لكشوف النقاط المرفقة بالقوائم قبل المصادقة عليها⁽¹⁾.

- مراقبة محضر إعلان النتائج المؤقتة من حيث الشكل، وذلك من خلال التأكد من مطابقته للنماذج المعتمدة وفق التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ووزارة المالية، المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية⁽²⁾.

وفي حال التأكد من سلامة الإجراءات الشكلية والموضوعية للمسابقة، تتم المصادقة والتأشير على القوائم النهائية من قبل المصالح الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية.

- مراقبة النتائج المؤقتة للمسابقات على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية:

تخضع القوائم الاسمية للمترشحين الناجحين والاحتياطيين والمعدة من قبل اللجان المحددة بموجب المواد 24 و 26 من المرسوم التنفيذي 12-194 السابق الذكر إلى الرقابة الإلزامية لمفتشية الوظيفة العمومية⁽³⁾، وتتجلى صور الرقابة الممارسة على هذا النوع من المسابقات في الآتي:

- التأكد من مشروعية أعمال وقرارات اللجنة التقنية المعدة لقوائم الناجحين والقوائم الاحتياطية، حيث يتوجب على الإدارة أو المؤسسة المعنية إيداع نسخة من مقرر إنشاء هذه اللجنة لدى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية.

- تلزم الإدارة بتبليغ نسخة من محضر إعداد قوائم المترشحين الناجحين والمتحصلين على معدل 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية، والقوائم الإسمية للمترشحين

¹ - محمد بن صالح قلام- عبد القادر بومخلب، " دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على مسابقات التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2020-2021، ص63.

² - تعليمات وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمديرية العامة للمالية، تتعلق بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 12-194، محدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

الناجحين الاحتياطيين معدّة من قبل اللجنة التقنية المختصة، إلى جانب الملف الإداري المرفق بالوثائق الكاملة المتعلقة بتنظيم المسابقة مرتبة ترتيباً زمنياً، وملفات المترشحين الناجحين.

- تتولى مفتشية الوظيفة العمومية رقابة هذه القوائم من خلال التدقيق والتحقق من صحة محاضر لجان الامتحانات، والمحاضر الخاصة بقوائم المترشحين الناجحين والاحتياطيين، من خلال مراجعة وحساب المعدلات والتأكد من الترتيب الاستحقاقى للمترشحين، ومن مطابقة النتائج للأحكام القانونية والتنظيمية، وقد وضّحت المادة 26 المشار إليها أعلاه أن تعيين المترشحين الناجحين يتم في حدود المناصب المالية المفتوحة مع إمكانية اللجوء إلى القائمة الاحتياطية في حالات التنازل أو عدم الالتحاق أو شغور المنصب لأحد الأسباب القانونية.

وتكون من صلاحيات مصالح مفتشية الوظيفة العمومية إلغاء إجراء الاعلان عن النتائج في حال تخلف أحد الشروط المحددة في المادة أعلاه، أو في حال إغفال شرط إشهار القوائم على مستوى مركز الامتحان (بالنسبة لامتحانات الكتابية) أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإصاق وبكل وسيلة ملائمة، سواء كان ذلك بالنسبة لقوائم الناجحين الأولية أو النهائية المؤقتة⁽¹⁾.

ولا تتم المصادقة على القوائم الاستحقاقية للمترشحين الناجحين والاحتياطيين من قبل المصالح الرقابية إلا بعد التأكد من استيفاء مشروعية جميع الإجراءات الشكلية والموضوعية المتعلقة بالمسابقة.

ثانيا/ مراقبة عمليات الترقية في الرتبة:

يقصد بالترقية في الرتبة هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته وأن يتحمل مسؤولياته أكبر من المسؤولية التي كان يتحملها⁽²⁾، حيث تخضع الترقية داخل الوظيفة العمومية لجملة من الإجراءات القانونية والتنظيمية والرقابية التي تهدف إلى ضمان احترام

¹ - تعليمة رقم 01 تتعلق بتطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها السالفة الذكر.

² - جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار الهدى، الجزائر، سنة 2020، ص116.

الأحكام القانونية والتنظيمية التي توطرها، بما يضمن مشروعية القرارات الإدارية الصادرة في هذا المجال.

تمارس مصالح مفتشية الوظيف العمومي رقابة وقائية سابقة على عملية الترقية في الرتبة طبقا للمادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتشمل نمط الترقية على أساس الشهادة، الترقية عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، ونمط الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بهدف ضمان شرعية الإجراءات الإدارية المتخذة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا قبل صدور القرارات النهائية للترقية⁽¹⁾.

وتتم هذه الرقابة وفق عدة آليات تتعلق بالشروط العامة أهمها:

- التحقق من توفر المناصب المالية الشاغرة من خلال بسط الرقابة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه، والذي يجب أن يتضمن مناصب مالية شاغرة مخصصة للترقية في الرتبة ضمن التخطيط المعتمد مسبقا وبنسبة لا تتجاوز خمسون (50%) من المناصب المخصصة للتوظيف، مما يمنع الترقية العشوائية.

- مراقبة قرار أو مقرر فتح عملية الترقية شكلا ومضمونا، ومطابقته مع جدول عمليات الترقية الملحق بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وحمله لتأشير المراقب الميزانياتي.

- رقابة صحة وقانونية عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بالتأكد من وجود ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين مناصفة، وأن اللجنة سارية المفعول لم تنتهي عهدها وأن اجتماع المداولات تم انعقاده بتوفر النصاب القانوني وهو حضور نصف الأعضاء على الأقل، وإلا اعتبر لاغيا، وهذا من خلال مراجعة محضر مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتأكد من تسجيل كافة المداولات، توقيع الأعضاء الحاضرين والغائبين، وتبرير الترقية بناء على معايير الاستحقاق المنصوص عليها قانونا⁽²⁾.

¹ - أمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

² - مرسوم تنفيذي رقم 04-08 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير سنة 2008.

أ- بالنسبة للترقية على أساس الشهادة:

إن هذا النوع من الترقية جاء تمييزاً للشهادة العليا التي يتحصل عليها الموظف بعد التوظيف، وهي تتطلب إضافة إلى الشروط العامة أعلاه مجموعة من الشروط الأخرى التي تخضع للرقابة السابقة لمفتشية الوظيفة العمومية التي تدقق في:

- التحقق من تاريخ حصول الموظف على الشهادة أو المؤهل العلمي والذي يجب أن يكون بعد التحاقه بالوظيفة، ومطابقته مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، وهو ما يسمح لمصالح الرقابة بإقصاء كل موظف يملك مؤهلات عليا وتم توظيفه بمؤهلات أقل من المؤهلات الأصلية من قائمة الترقية المقدمة من الإدارة المعنية⁽¹⁾.
- التحقق من تقديم الطلب الخطي من قبل الموظف المعني⁽²⁾.

ب- بالنسبة للترقية على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قوائم التأهيل:

تكمن رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في الترقية على أساس التسجيل في قوائم التأهيل التي تكون في حدود العشرة بالمئة (10 %)، وتمارس من خلال مراقبة العناصر الآتية:

- مدى التزام الإدارة المعنية بإشهار إعلان الترقية لإعلام جميع الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية وتمكينهم من التسجيل في قوائم التأهيل ضمن الآجال القانونية.
- محضر مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للتأكد من مدى مشروعية إجراءات المداولة.
- إثبات الخبرة المهنية المقدرة بعشرة (10) سنوات خبرة على الأقل في المنصب، ويتم التأكد منه من خلال مطابقة قوائم التأهيل المصادق عليها من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والموقعة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين وملفات الموظفين المرفقة بها⁽³⁾.

¹- رابح قميحة، محمد الأمين حاشي، " إشكالية الترقية في المساواة المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقيل "، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، أبو القاسم سعد الله، الجزائر، سنة 2017، ص 12.

²- المرسوم التنفيذي رقم 04-08 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

³- أنظر: المادة 19 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

تقوم مفتشية الوظيفة العمومية برقابة مدى قانونية هذه الإجراءات وسيرها من أجل منح التأشيرة المسبقة.

والجدير بالذكر أن الموظف في هذا النمط من الترقية لا يمكنه الاستفادة من التسجيل في القوائم التأهيلية مرتين متتاليتين، وهذا ما يؤكد أن المشرع الجزائي قد منع الموظف العمومي من الاستفادة من الترقية ضمن هذا النمط مرتين متتاليتين خلال المسار المهني ، ولا يمكنه الحصول على الترقية دون التقيد بطلب التسجيل في قوائم التأهيل وهذا تحقيقاً لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وهو ما جاء تأكيده في المنشور رقم 14 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلق بالترقية بعد التسجيل على قائمة التأهيل بنصه على:»

يجب ألا تخص الترقية على أساس الاختيار إلا الموظفين المسجلين على قوائم التأهيل النهائية وفي حدود المناصب المالية المفتوحة والمعلن عنها في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه من قبل المصالح الرقابية المختصة⁽¹⁾»، وهذا ضماناً وحفاظاً على المصداقية والشفافية والموضوعية التي ينبغي أن تسود في تسيير المسار المهني للموظف.

ج- بالنسبة للترقية عن طريق الامتحان أو الفحص المهني:

نجد أن هذا النوع من الترقية يخضع في رقابته السابقة إلى مدى توفر الشروط القانونية العامة للترقية، وتبسط مصالح مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها على مايلي:

- تلزم الإدارة بالإعلان عن مسابقة الترقية في الرتبة عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني للموظفين المرسمين والذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية المطلوبة والمقدرة بخمسة (05) سنوات خدمة فعلية في منصب العمل، بناءً على طلبهم في المشاركة في المسابقة، وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة والنسب الخاصة بهذه العملية (30% من المناصب الشاغرة).

- التأكد من تأهيل المراكز والمعاهد المعهود لها بالمسابقات أو الامتحانات.

¹ - منشور رقم 14 مؤرخ في 08 أوت 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالترقية بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

- التحقق من مشروعية محضر النتائج النهائية للاختبار، ومن الترتيب الاستحقاقى للناجحين (1).

الفرع الثاني: الرقابة على عملية توظيف الأعوان المتعاقدين

تجد عملية توظيف الأعوان المتعاقدين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية مرجعيتها القانونية في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الفصل الرابع منه تحت عنوان: « أنظمة العمل القانونية الأخرى»، في المادة 19 الفقرة التاسعة عشر (19) والتي تنص على: «تخضع الوظائف التي تشمل أعمال الصيانة والحفظ والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد»⁽²⁾، ولتحديد نطاق التوظيف في هذا الإطار تحيل الفقرة الثانية (02) من ذات المادة إلى التنظيم كما هو صادر بالمرسوم الرئاسي رقم 308-07 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم (3).

ويخضع هذا النوع من التوظيف إلى رقابة إلزامية من قبل مفتشية الوظيفة العمومية مثله مثل التوظيف على أساس المسابقات أو على أساس الشهادة، وتتجلى صور الرقابة التي تمارسها المصالح المختصة لمفتشية الوظيفة العمومية في الإجراءات الآتية:

أولاً- مراقبة قرارات ومقررات فتح عمليات التوظيف:

تخضع عملية التوظيف عن طريق التعاقد باعتبارها آلية مرنة تحافظ على استمرارية خدمة المرفق العام، إلى الرقابة الصارمة لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية حفاظاً على المصلحة العامة واحتراماً للمبادئ العامة للتوظيف.

¹ - أنظر: المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 04-08، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

² - أمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر .

³ - مرسوم رئاسي رقم 308-07، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم السالف الذكر

- تلزم الهيئة المعنية بإصدار قرار أو مقرر فتح التوظيف وتوقيعه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين تحت طائلة البطلان، ويبلغ إلى المصالح الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ توقيعه بغرض الحصول على رأي المطابقة أو تأشيرة الموافقة المسبقة، والتي تفصل في ذلك بإصدار قرار إما بالقبول أو الرفض في أجل لا يتعدى عشرة (10) أيام من تاريخ إيداعه، وفي حالة تجاوز مصالح المفتشية لهذه الآجال يتحصن القرار الإداري ويصبح الرأي المطابق مكتسب بقوة القانون⁽¹⁾.

- تتولى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية القيام بالإجراءات الرقابية من خلال المراجعة والتدقيق في مشروعية الشروط التي يتضمنها القرار أو المقرر استنادا إلى المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين من توافر جميع الشروط المنصوص عليها في المادة 06 من القرار الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الذي يحدد شكل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان⁽²⁾.

ثانيا- الرقابة على محاضر النتائج المؤقتة للمترشحين الناجحين:

تمارس مصالح مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها في هذه المرحلة، بالنسبة لنمط التوظيف على أساس الانتقاء تتولى المراجعة والتدقيق في:

- مدى مشروعية لجنة الانتقاء التي تتكون من ممثلين (02) مؤهلين عن السلطة الإدارية المعنية، ومدى تأهيل المعاهد المسند لها مهمة الاختبارات والفحوص المهنية بالنسبة للتوظيف على أساس الاختبارات المهنية⁽³⁾.

- يتم مراجعة محاضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا في حدود المناصب المعلن عنها، والقوائم الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق مرفقين بنسخة من إعلان التوظيف

1 - أنظر: المادة 05 من القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 الموافق لـ 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 12 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 18 مايو سنة 2008.

2 - أنظر: المادة 06 من القرار المؤرخ في 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين، السالف الذكر.

3 - أنظر: المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 307-07، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، السالف الذكر.

المؤشر عليه والمؤرخ قانونا من قبل الوكالتين الولائية والمحلية للتشغيل، للتأكد من مشروعية الإجراءات وشفافيتها وصحة ومشروعية مداولات اللجنة المختصة الخاصة بالتوظيف عن طريق الاختبار⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الرقابة القبلية لعمليات التوظيف

تُعد الرقابة القبلية التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف من أهم الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان احترام قواعد الوظيفة العمومية، لاسيما في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا النصوص التنظيمية لاسيما المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، غير أن هذه الرقابة رغم أهميتها إلا أنها تثير إشكالية التوازن بين متطلبات المشروعية وضرورات الفعالية الإدارية. وبناء عليه نتناول في المطلب الأول الآثار الايجابية للرقابة القبلية على التوظيف، ثم الآثار السلبية للرقابة القبلية على التوظيف من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: الآثار الإيجابية للرقابة القبلية على التوظيف

إن اعتماد نظام الرقابة السابقة ينجم عنه جملة من المزايا التي مما لا شك فيه لا يمكن إنكارها باعتباره آلية وقائية تهدف إلى تكريس مبدأ المشروعية وضمان عمليات التوظيف، وهو ما سنحاول تفصيله والإحاطة به من مختلف الجوانب في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الآثار القانونية

¹- أنظر المادة 14 من القرار المؤرخ في 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، السالف الذكر.

تتمثل الآثار القانونية للرقابة القبلية على التوظيف فيما يلي:

- يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى ضمان احترام مبدأ المشروعية وبالتالي المساهمة في إرساء دولة القانون من خلال إخضاع جميع إجراءات التوظيف لمقتضيات القانون والتنظيم، فتخضع كل قرارات ومقررات فتح المسابقات، وكذا مشاريع الإعلانات عن المسابقات ومخططات التكوين لتأشيرة مسبقة لمفتشية الوظيفة العمومية قبل الشروع في تنفيذها، وبالتالي فلا يرى النور إلا القرار الإداري المشروع، سواء تعلق الأمر بتوظيف خارجي أو توظيف داخلي، أو باقي العمليات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظف، حيث يعزز المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، هذا التوجه من خلال ضبطه الدقيق لإجراءات تنظيم المسابقات ما يجعل الرقابة القبلية أداة لضبط مدى مطابقة هذه الإجراءات للنصوص القانونية السارية المفعول.
- كما يكفل نظام الرقابة السابقة توحيد الممارسات الإدارية عبر مختلف الإدارات ويسمح بتطبيق سائر الأحكام المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية طالما كان الجهاز المراقب واحد، وهو ما يسهم في تحسين جودة التسيير الإداري⁽¹⁾.
- تساهم الرقابة القبلية في تكريس مشروعية القرارات الإدارية، وذلك من خلال إسهام رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بشكل فعال في تكريس مبدأ المشروعية باعتباره مبدأ دستوري وحجر الزاوية في القانون الإداري، وذلك من خلال إخضاع القرارات الإدارية المتعلقة بفتح عمليات التوظيف والإعلان عنها للرقابة المسبقة للجهاز الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية، والتأكد من مطابقتها لأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المكملة له، لاسيما المرسوم التنفيذي 12-194 الذي يحكم تنظيم مختلف المسابقات والاختبارات والفحوص المهنية، مما يضمن احترام التدرج القانوني وعدم مخالفة القواعد القانونية الأمرة⁽²⁾.

¹- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، 2015، ص 62.

²- مرسوم تنفيذي رقم: 12-194 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، السالف الذكر،

- المنع المسبق لصدور قرارات إدارية غير مشروعة، فلا يمكن للإدارة تنفيذ قراراتها إلاّ بعد الحصول على رأي المطابقة من قبل مفتشية الوظيفة العمومية، وهو ما يمنح هذه الأخيرة سلطة حقيقية في إيقاف أو التصدي لقرارات المخالفة للقانون أو المعيبة قبل ترتيب آثارها القانونية (1).
- تؤدي الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية إلى تعزيز مبدأ الأمن القانوني، من خلال استقرار الوضعيات الإدارية للموظفين والمراكز القانونية وتقادي نشوء مراكز قانونية غير مشروعة، وهو ما يحدّ من النزاعات القضائية المحتملة، فضلا عن تكريس مبدئي المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين والمرشحين للمسابقات عبر فرض احترام الشروط القانونية المقررة للالتحاق بالوظيفة العامة، وتوحيد تطبيقها من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية عبر كافة التراب الوطني (2).
- أثناء مراقبتها لعمليات التوظيف تكشف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية عن مختلف النقائص، سواء كانت شكلية كغياب الوثائق الإلزامية أو الموضوعية كعدم توفر الشروط القانونية في المترشح، أو مخالفة القواعد الإجرائية للتوظيف كعدم إشهار المسابقات طبقا للقانون، كما تساهم هذه الرقابة في استدراك الإغفالات قبل تنفيذ القرارات مثل إدراج مناصب مالية غير مبرمجة، أو عدم احترام أحد الإجراءات اللازمة لتنظيم المسابقات، الأمر الذي يحد من الأخطاء الإدارية المتكررة، وبالتالي تفعيل تسيير الموارد البشرية على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية من خلال التوجيهات والإرشادات التي تقدمها مصالح مفتشية الوظيفة العمومية على المستوى المركزي أو المحلي، وهو ما يؤكد ازدواجية الدور الذي تلعبه هذه المصالح الرقابية فيما يخص تطوير وتحديث قطاع الوظيفة العامة (3).
- تمتد آثار الرقابة القبلية لتشمل تحسين التسيير الإداري للإدارات والمؤسسات العمومية من خلال دورها في ترشيد استخدام الموارد البشرية وتعزيز فعالية تسيير الإدارة العمومية، وهذا بمساهمتها في تجسيد وتكريس الإصلاحات الحكومية الجديدة المتعلقة بقطاع التوظيف

¹-أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، نفس المرجع.

²- محمد سويلم، محمد سعد بوحادة، "المنظومة القانونية في الجزائر أساس تكريس الأمن القانوني للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيضاء، المجلد 03، العدد 05، ديسمبر 2018، ص 72-73.

³- أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومي، السالف الذكر.

العمومي، عن طريق توجيه وتأطير الإدارات والمؤسسات العمومية و دفعها نحو تبني سياسة التوقعات المسبقة في تسيير الموارد البشرية من خلال اعتماد المخططات السنوية أو القطاعية لتسيير الموارد البشرية والتي تتضمن عمليات التوظيف، مما يضمن توزيعاً عقلانياً للمناصب المالية وفقاً للاحتياجات الفعلية للإدارة.

- كما تساهم الرقابة القبلية للمصالح الرقابية في تعزيز الشفافية داخل الإدارة من خلال الحد من الممارسات غير القانونية للمسيرين كالمحاباة أو التوظيف خارج الأطر القانونية، خاصة أمام اتساع السلطة التقديرية للإدارة في التنظيم والإشراف على المسابقات في ظل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو ما يدعم ثقة المترشحين والموظفين بالإدارة، فضلاً عن تقليل المنازعات الإدارية نتيجة صدور قرارات سليمة مطابقة للقانون (1).

- ويعد الرأي بالمطابقة إحدى نتائج الرقابة السابقة المخولة لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية حول مدى مطابقة قرارات ومقررات فتح المسابقات والفحوص المهنية للتشريع والتنظيم الساري المفعول، وطبقاً للمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ولمضمون التعليمات رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات، يتوجب توافر جملة من الشروط وصحة الإجراءات بصفة عامة حتى تتمكن هذه القرارات من الحصول على رأي المطابقة أو التأشير المسبقة أي، لا بد أن تكون:

✓ مطابقة لأحكام قرار إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المؤرخ في 05 ديسمبر 2019 (2).

✓ مطابقة لجدول توزيع المناصب المالية وللمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية بالتوظيف المصادق عليه.

¹ - زينب بوعلالة، مصطفى بن الطيب، عبد الرزاق لفته العبودي علي، "آليات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات العمومية في ظل ترشيد النفقات العامة في الجزائر"، مجلة الحوار الفكري، جامعة أحمد دراية أدرار، المجلد 15، عدد 01، سنة 2020، ص 27.

² - قرار مؤرخ في 05 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، لالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر.

- وطبقا للمادة 11 من المرسوم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات، المذكور أعلاه، فإن الإدارة أو المؤسسة ملزمة بتبليغ قرار أو مقرر فتح التوظيف إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية من أجل إخضاعه للتأشيرة المسبقة وإمضائه مقابل وصل استلام في أجل أقصاه خمسة (05) أيام خمسة أيام من تاريخ توقيعه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولمفتشية الوظيفة العمومية أجل سبعة (07) أيام عمل على الأكثر لإبداء رأيها بشأن القرار المقدم إما بالمصادقة ومنح التأشيرة، أو بإصدار قرار الرفض وتبيان السبب، وبانقضاء هذا الأجل يعد الرأي مكتسبا قانونا⁽¹⁾.

وقد تبدي مصالح مفتشية الوظيفة العمومية رأيها بعدم مطابقة قرار أو مقرر فتح عمليات التوظيف للتشريع والتنظيم الساري المفعول، وعلى هذه الحالة تلزم الإدارات والمؤسسات صاحبة القرار برفع التحفظات المسجلة من قبل مصالح الرقابة وبتصحيح ما يجب تصحيحه وإعادة إيداع القرار مرة أخرى أمام نفس الجهة المصدرة للرأي للحصول على رأي المطابقة ومتابعة الإجراءات اللاحقة للتوظيف، ونظرا لارتباط عملية التوظيف بالمصلحة العامة أقر المشرع الجزائري للإدارة ضمانات قانونية أمام المصالح الإدارية الرقابية، هذه الأخيرة التي تتمثل في تحديد المدة القصوى لرقابة قرارات فتح المسابقات وإبداء الرأي فيها وهو سبعة (07) أيام من تاريخ استلام المصالح الرقابية للقرار طبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194⁽²⁾، وهذا تجنباً للإطالة والتراخي في إبداء الرأي والتأخر في مباشرة عمليات التوظيف، وهو ما يؤدي في البعض من المرات إلى تجاوز الإدارة أو المؤسسة المعنية لأجل إيداع الملف لدى مصالح المراقبة المالية، والذي قد يكون أحد أسباب عدم إتمام الإدارات والمؤسسات العمومية لعمليات التوظيف قبل اختتام السنة المالية المعنية.

¹- حدة حجيبي، "رقابة المديرية والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، المجلد 57، العدد 02، سنة 2020، ص 134.

²- أنظر: المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، السالف الذكر.

كما منح المشرع للإدارة ضمانات ثانية أخرى وهي اكتساب الإدارة أو المؤسسة العمومية لرأي المطابقة في حالة التزام مفتشية الوظيفة العمومية بالسكوت وعدم إصدار الرأي بانقضاء الآجال المحددة قانوناً⁽¹⁾، مما يسمح مباشرة بعملية التوظيف المعلن عنها.

الفرع الثاني: الآثار الحمائية للموظف

تتمثل هذه الآثار فيما يلي:

- تعزيز الثقة في الإدارة العمومية، فخضوع عمليات التوظيف لرقابة مسبقة من هيئة عمومية مختصة ومحايطة يعزز ثقة الأفراد، لاسيما المترشحين والموظفين في نزاهة وشفافية الإدارة ويحد من الشكوك المرتبطة بالمحاباة أو التحيز.

- تكريس مبدأ المشروعية في إجراءات التوظيف عن طريق إخضاع جميع مراحل التوظيف لقاعدة المشروعية، ويترتب عن ذلك منع الإدارة أو المؤسسة من إدراج وفرض شروط غير قانونية أو تقييد حق المترشح، وهو ما يشكل ضمانات قبلية فعلية للمترشح ضد التعسف الإداري⁽²⁾.

- ضمان مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وهو مبدأ دستوري يتمثل في تقلد الوظائف العمومية، ويتجلى ذلك في مراقبة احترام الإدارة ممثلة في السلطة التي لها صلاحية التعيين لكل الشروط والمعايير المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتطبيقها على جميع المترشحين والموظفين دون تمييز أو دون استثناء إلا ما إستثنى بنص قانوني، وبالتالي تشكل الرقابة القبلية حاجزا وقائيا أقره المشرع أمام ممارسات المحاباة والمحسوبية في بعض المسابقات، مما يعزز الثقة في نزاهة عمليات التوظيف من جهة وفي الجهاز الرقابي من جهة أخرى.

- تعزيز الشفافية في تنظيم المسابقات من خلال امتداد رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية إلى الجوانب التنظيمية للمسابقات، حيث يتم التأكد من:

✓ صحة الإعلان عن المسابقات ونشره.

✓ قانونية تشكيل اللجان التقنية المختصة بالانتقاء عبر مختلف مراحل المسابقات.

¹ - حجيبي حدة، المرجع السابق، ص 134 .

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

✓ ضبط قوائم المترشحين المقبولين أو الناجحين والاحتياطيين طبقا لما جاء به المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، مما يؤدي إلى إضفاء طابع الشفافية على إجراءات التوظيف، ويمكن المترشح من الإلمام بمختلف مراحل المسابقة وخاصة بالمعايير المعتمدة في التقطيع، وبالتالي الحد من الغموض والتلاعب والإقصاء الغير مبرر لبعض المترشحين أو الإخلال بالترتيب الاستحقاقى للمترشحين الناجحين بسبب سوء دراسة الملفات أو الأخطاء في احتساب معدلات النجاح، وهو ما يجسد الحماية الاستباقية لحق المشاركة في المسابقة أو التوظيف بعد النجاح⁽¹⁾.

- دعم حق المترشح أو الموظف في الطعن، رغم أن رقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية هي ذات طابع إداري إلا أنها تعزز الحق في الطعن أمام الإدارة المعنية بعملية التوظيف أو أمام مفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليميا⁽²⁾.

المطلب الثاني: الآثار السلبية للرقابة القبلية على عمليات التوظيف

تُعد الرقابة القبلية التي تمارسها مصالح مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف في القطاع الإداري العمومي آلية قانونية وقائية ترمي إلى ضمان احترام مبدأ المشروعية في مجال التوظيف الخارجي والداخلي، غير أن آثارها تتجاوز الإطار الشكلي لتشمل البنية الاجتماعية ممثلة في العلاقة بين الإدارة والمترشح، وبالرغم من الأهمية البالغة لنظام الرقابة السابقة كونه آلية احترازية مسبقة لمرحلة اتخاذ القرارات وتنفيذها من قبل الإدارة، إلا أنه ينتج عنه بروز العديد من العيوب التي لا يمكن تجاهلها، وهو ما سنحاول التطرق إليه في الفروع الآتية:

الفرع الأول: الآثار ذات البعد الاجتماعي

تتمثل الآثار السلبية للرقابة القبلية فيما يلي:

¹-أنظر: المادة 10 ومايليها من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

²- أنظر: المادة 62 وما يليها من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

- من الآثار السلبية للرقابة القبلية نشير إلى انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي، فأمam كثرة الملفات الإدارية التي يتم إحالتها على المصالح الرقابية المختصة لمفتشية الوظيفة العمومية وتنوعها بين ملفات التوظيف والتثبيت والترقية والانتداب والتحويل وغيرها، ومحدودية الإمكانيات البشرية والمادية لهذه الأخيرة، غالبا ما يؤدي إلى تراكم الملفات على مستوى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية، مما يستغرق وقتا طويلا لدراسة هذه الأخيرة وإضفاء التأشيرة عليها أو رفضها أو التحفظ عنها بهدف استكمال بعض الوثائق الأخرى حسب الوضعية، مما ينعكس سلبا على سرعة تلبية حاجيات الإدارة من الموارد البشرية وتسريع عملية فتح المسابقات واستكمال عمليات تعيين وتنصيب المترشحين الناجحين قبل اختتام السنة المالية، وهو ما قد يتعارض مع مبدأ استمرارية المرفق العام ويمس بحق المترشح أو الموظف من جهة، وبالمصلحة العامة من جهة أخرى لاسيما إذا تعلق الأمر بالقطاعات الحساسة كقطاع التعليم العالي و البحث العلمي و قطاع التربية و قطاع الصحة (1).

- كما أنّ الأثر الإيجابي للرقابة المسبقة لمفتشية الوظيفة العمومية يظل نسبيا، فقد يتحول هذا النوع من الرقابة إلى عامل سلبي يمس بثقة المترشحين في هذه الأجهزة الرقابية عندما تتسم بالمبالغة في الطابع الشكلي، فتغدوا أقرب إلى ممارسة بيروقراطية جامدة منها إلى آلية قانونية فعالة، خاصة وأن هذا النوع من الرقابة مرتبط بالمسار المهني للموظف أو المترشح المحتمل تحوله إلى موظف بعد النجاح في المسابقة، فالإفراط في التدقيق الشكلي دون مراعاة الغاية من الإجراء قد يؤدي إلى:

✓ تعطيل مصالح الموظفين والمترشحين وإطالة آجال الفصل في ملفاتهم على مستوى مفتشيات الوظيفة العمومية، وهو ما يخلق لديهم شعورا بعدم الرضا وفقدان الثقة في فعالية الهيئة الرقابية والإدارة معا.

✓ غياب التحليل الكافي والتسبب لقرارات الرفض أو التحفظ من طرف الجهة الرقابية قد يكرس نوعاً من الغموض، ويضعف من شفافية الأعمال الإدارية الصادرة عن هذه الجهة الرقابية باعتباره يمس بحقوق الموظف.

¹ - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 62.

✓ فقدان المصالح الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية لنظام رقابي يعتمد على الرقمنة، باعتباره أحد أهم العوامل التي تدفع إلى تسريع الإجراءات الإدارية وتقليص البيروقراطية وتعزيز الشفافية في الوسط الاجتماعي والمهني بالانتقال من الرقابة التقليدية إلى الرقابة الذكية⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الآثار ذات البعد الوظيفي

تتبع الرقابة القبلية كذلك على الأداء الوظيفي للإدارة لاسيما من خلال آليات التدقيق والمراجعة التي تسبق منح التأشير على عمليات التوظيف، إذ تقوم مفتشية الوظيفة العمومية بفحص دقيق لمختلف القرارات الإدارية المقدمة ومتابعة جميع مراحل المسابقات بدءا من مرحلة الإعلان عن طريق الإشهار إلى غاية إعداد القوائم النهائية، وذلك بهدف التأكد من مطابقتها للأحكام القانونية والتنظيمية خاصة ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات في المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر، ويعد هذا التدقيق تجسيدا عمليا لمبدأ الرقابة الوقائية التي تحول دون نشوء قرارات إدارية معيبة، إلا أن هذا الحرص على ضمان المشروعية غالبا ما:

- يمارس بوسائل تقليدية تعتمد على المراجعة اليدوية للملفات، الأمر الذي يؤدي إلى تراكمها على مستوى مصالح الرقابة خاصة في ظل تزايد عدد مسابقات التوظيف وضخامة بعض القطاعات ومحدودية الإمكانيات والكفاءات البشرية لهذه الأخيرة، وهو ما يولد ضغطا كبيرا عليها ويفتح المجال لورود الكثير من الأخطاء مما يضعف من فعالية رقابتها القبلية.

- بطئ في دراسة ومراجعة الملفات من طرف الجهاز الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية، وما يترتب عنها من تأخر في منح التأشير المسبقة ضمن الآجال القانونية، وهو ما ينعكس سلبا على السير الحسن لعملية التوظيف سواء من حيث احترام الآجال القانونية لإتمام المسابقات أو تنصيب المترشحين الناجحين وتلبية حاجيات المرافق العامة في الوقت المناسب (تنصيب الموظفين الجدد قبل افتتاح السنة الدراسية مثلا).

¹ - صليحة حدوش، "دور رقمنة الإدارة المحلية في إضفاء الشفافية وتعزيزها في الجزائر"، مجلة صوت القانون، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، المجلد 07، العدد 03، 2021، ص1172.

- ضعف وسائل الجهة القائمة بالرقابة ممثلة في جهاز الوظيفة العمومية، خاصة ما تعلق منها بالجانب البشري والمتمثل في قلة المراقبين، وهذا ما يشهده الواقع العملي في الكثير من الولايات، مما يجعل في النهاية وضعية الموظف أو المترشح الإدارية معلقة إلى حين استيفاء إجراءات الرقابة، وقد تستمر بعض الاختلالات خاصة في ظل نقص التأطير أو ضعف التخصص داخل أجهزة المفتشية، أو بسبب الطابع المركزي لبعض الإجراءات، وهو ما يحد من فعالية هذا النوع من الرقابة في الكشف عن جميع التجاوزات.

- إن الرقابة السابقة على التوظيف لا تقوم على التنبؤ والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية باعتباره من أهم آليات التسيير والتحكم الإداري، وبالتالي تصبح عملية روتينية لإتمام إجراءات التوظيف أو الترقية أو التثبيت (1).

وقد أشار الفقه الإداري ومنه الأستاذ "محمد الصغير بعلي" إلى أن فعالية الرقابة الإدارية لا تقاس فقط بمدى احترامها للقانون، بل أيضا بقدرتها على تحقيق النجاعة والسرعة في اتخاذ القرار، وهو ما يبرز محدودية النمط التقليدي للرقابة القبلية (2).

- ومن جهة أخرى فإن غياب الرقمنة الشاملة لإجراءات الرقابة يفاقم من هذه الإشكالات العملية، حيث يحول دون تبادل المعلومات بسرعة بين الجهات الرسمية، ويزيد من احتمالات الخطأ البشري سواء في التقدير أو في المعالجة.

وقد دفع هذا الواقع العملي بعض الاتجاهات الفقهية ومن بينها الأستاذ "عمار عوابدي" إلى الدعوة نحو تحديث أساليب الرقابة الإدارية من خلال اعتماد الوسائل الإلكترونية وتبسيط الإجراءات بما يحقق التوازن بين متطلبات المشروعية وضرورات فعالية العمل الإداري (3). ولذلك فإن الأثر الوظيفي للرقابة القبلية يتسم بازدواجية واضحة، فهي من جهة آلية ضرورية لضمان سلامة القرارات الإدارية، ومن جهة أخرى تشكل الرقابة القبلية في صورتها التقليدية عائقا أمام تسريع عمليات التوظيف، مما يستوجب إصلاحا في إطار

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 63.

² - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري التنظيم الإداري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، سنة 2002، ص 52.

³ - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، سنة 2003، ص 48.

مقاربة حديثة تركز على الرقمنة وتبسيط الإجراءات وتعزيز الموارد البشرية المؤهلة للرقابة الإدارية.

خلاصة الفصل:

في إطار الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف تطرقنا إلى ماهية الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية من حيث مفهومها وطبيعتها القانونية، وكذا

توضيح مجالات تدخلها في عمليات التوظيف وآلياتها من خلال التأكد من مشروعية قرارات فتح المسابقات إلى غاية الإعلان عن نتائجها، بالإضافة إلى تقييم هذه الرقابة ومحاولة تسليط الضوء على آثارها الإيجابية والسلبية بهدف بلورة سبل كفيلة لإقامة إدارة عصرية تركز على عنصر بشري مؤهل يتمتع بالكفاءة والنجاعة في الأداء الإداري.

ويستخلص من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل، أن الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية تُعد إحدى الضمانات الأساسية لاحترام مبدأ المشروعية وتعزيز الشفافية في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة، سواء تعلق الأمر بعمليات التوظيف أو الترقية أو توظيف الأعوان المتعاقدين، حيث ساهمت الإصلاحات القانونية المتعاقبة في تدعيم مكانة مفتشية الوظيفة العمومية وتوسيع اختصاصاتها، بما يمكنها من الاطلاع بدورها الرقابي بفعالية وكفاءة أكبر في إطار تكريس دولة القانون وتحسين جودة الأداء الإداري،

وعليه فالرقابة القبلية التي تشمل التوظيف العمومي تبقى آلية وقائية أساسية لضبط شرعية القرارات الإدارية ونفاذها بما يكرس مبدأ الشفافية وتكافؤ الفرص في مجال التوظيف العمومي.

الفصل الثاني:

الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة
العمومية على عمليات التوظيف

تُعد الرقابة التي تمارسها مصالح مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف وتسيير الحياة المهنية للموظف العام إحدى أهم الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري لضمان تكريس مبدأ المشروعية، وتحقيق الشفافية والمساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، وتعد الرقابة الإدارية على اختلاف مستوياتها المركزية كانت أو المحلية، وباختلاف صورها إحدى الضمانات الأساسية لتحقيق حسن سير المرافق العامة، وحماية حقوق الموظف من جهة، وصون مبدأ الشرعية من جهة أخرى.

وإذا كانت الرقابة السابقة تمارس قبل إتمام عمليات التوظيف، فإن الرقابة البعدية تكتسب طابعا علاجيا، إذ تتدخل بعد صدور القرارات الإدارية المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية وبداية تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه من قبل مفتشيات الوظيفة العمومية، وهذا بهدف تصحيح الأخطاء الإدارية الواردة والانحرافات المحتملة وضمان احترام الإدارة للقواعد القانونية والتنظيمية المؤطرة لهاته العمليات، في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد كرس المشرع الجزائري الرقابة البعدية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بنشر وإعداد بعض القرارات التنظيمية أو الفردية الخاصة بوضعية الموظفين في الإدارات العمومية، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 66-145، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، بالنظر إلى تنوع طرق الالتحاق بالوظيفة العامة وتعدد إجراءاتها الممارسة في ظل أحكام التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية.

واستنادا إلى هذا الإطار، تم تقسيم الفصل الثاني إلى مبحثين، خصص المبحث الأول لبيان ماهية الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية، بينما تناول المبحث الثاني تقييم الرقابة البعدية من خلال إبراز آثارها الإيجابية والسلبية.

المبحث الأول: ماهية الرقابة البعدية على عمليات التوظيف

تمثل الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية على التوظيف آلية قانونية تستهدف مراقبة مدى احترام إجراءات التوظيف التشريعات السارية، بما يكفل تكريس مبدأ المشروعية وتحقيق تكافؤ الفرص، فضلاً عن إمكانية تدارك وتصحيح الإختلالات التي قد تعتري هاته العمليات عقب إتمامها، حيث تمارس الرقابة البعدية على عمليات التوظيف من خلال التحقق من مدى تنفيذ هذه العمليات طبقاً لما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتنظيمات المعمول بها، كما يهدف هذا المبحث في إطار دراسة الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية إلى بيان وتسليط الضوء على ماهية الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية من خلال الوقوف على مفهومها وطبيعتها القانونية وإطار ممارستها، وكذا إبراز الدور الذي تقوم به في مجال مراقبة عمليات التوظيف، وذلك من خلال مطلبين خصص المطلب الأول لمفهوم الرقابة البعدية وأساسها القانوني، في حين نتناول في المطلب الثاني دور مفتشية الوظيفة العمومية في ممارسة هذه الرقابة على عمليات التوظيف في مختلف مراحلها.

المطلب الأول: مفهوم الرقابة البعدية لعمليات التوظيف

سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الرقابة من خلال تعريفها (الفرع الأول)، ثم إلى الطبيعة القانونية للرقابة البعدية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الرقابة البعدية للتوظيف

يقصد بالرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية اعتماد أساليب التسيير الحديثة التي تعتبر المورد البشري الرأسمالي الحقيقي للدولة، وذلك من خلال انتهاج سياسة التسيير التقديري للموارد البشرية الهادفة إلى تحديد وتوفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية كما ونوعاً، بما يضمن تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية مع تحديد الإجراءات والكيفيات الكفيلة بذلك⁽¹⁾.

¹ - محمد أمين قرموش، أثر هيئات الرقابة في مجال ضبط تسيير الموارد البشرية للمؤسسات العمومية الجزائرية، المرجع السابق، ص 211 .

وقد أشار الفقه الإداري أن الرقابة الإدارية تمارس للتأكد من مطابقة أعمال الهيئات الإدارية للقانون، وقد تكون لاحقة لصدور القرار الإداري وهو ما يندرج ضمن ما يعرف بالرقابة البعدية، وعليه فإن الرقابة اللاحقة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية تعد آلية تصحيحية تباشر بعد صدور القرارات الإدارية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، أي بعد مباشرة عمليات التعيين والتنصيب، بهدف التحقق من مشروعيتها وتدارك ما قد يعتريها من مخالفات على خلاف الرقابة القبلية ذات الطابع الوقائي التي تمارس قبل اتخاذ القرار الإداري لضمان مطابقته للقانون مسبقاً.

كما عُرِفَتْ أيضاً على أنها: « تلك الرقابة التي تمارسها الإدارة على الأعمال والقرارات الإدارية بعد صدورها قصد التأكد من مدى مشروعيتها وتصحيح ما قد يشوبها من عيوب»⁽¹⁾.

وتتولى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، ضمن حدود صلاحياتها الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية المصادق عليه، بالإضافة إلى مراقبة مدى قانونية القرارات الفردية الصادرة عن مختلف القطاعات المعنية والخاضعة لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية، وتتم هذه الرقابة بشكل مفاجئ أو عن طريق الزيارات الميدانية المبرمجة مسبقاً، بما يضمن فعالية أكبر في كشف المخالفات والتأكد من مدى احترام القواعد القانونية والتنظيمية⁽²⁾.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للرقابة البعدية

تستمد الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية مشروعيتها من المبادئ الدستورية العامة التي أرساها التعديل الدستوري لسنة 2020، والذي كرس مبدأ خضوع الإدارة للقانون بما يفرض على السلطات الإدارية التقيد بالقواعد القانونية في جميع تصرفاتها وقراراتها، الأمر الذي يبرر تدخل أجهزة الرقابة البعدية للتحقق من مدى مطابقة القرارات الإدارية للقانون بعد صدورها⁽³⁾.

¹ - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 54.

² - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 66 .

³ - المرجع نفسه، ص 65.

واعتمد المشرع الجزائري في سياق الإصلاحات الإدارية التي باشرتها الدولة الجزائرية، استحداث آلية تنظيمية تسمى المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وقد تم تأطيرها قانونا بموجب:

▪ المرسوم التنفيذي رقم: 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، الصادر بموجب الجريدة الرسمية رقم 26 المؤرخة في 09 ماي 1995 والذي جاء معدلا ومتمما للمرسوم التنفيذي رقم: 66-145، المؤرخ في 02 جوان سنة 1966، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين. هذا العدد من الجريدة الرسمية الذي تضمن العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، أدرج فيه ما يلي:

▪ المرسوم التنفيذي رقم: 95-123 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، وتجدر الرقابة البعدية أساسها القانوني في المادة 02 من هذا المرسوم، حيث يكلف المدير العام للوظيفة العمومية الموضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة وباعتباره السلطة المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية، حيث يكلف بوضع الإجراءات المتعلقة بمراقبة مشروعية القرارات التي ترتبط بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، كما يسهر على ضمان مطابقة النصوص الخاصة بكل مؤسسة أو إدارة عمومية للمبادئ العامة المقررة للتوظيف، ويكلف رؤساء المفتشيات في مراجعة القرارات الفردية للحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين، وهو ما يعبر عن الدور الرقابي البعدي لهذه المصالح⁽¹⁾.

▪ المرسوم التنفيذي رقم 95-124 المؤرخ في 29 أبريل 1995، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للوظيفة العمومية، والذي جاء مبرزا للهيكل التنظيمي للمديرية العامة للوظيفة العامة الذي يشمل مديرية التقنيين والقوانين الأساسية لمناصب العمل العمومية، تعد من أهم الأجهزة تتولى دراسة واقتراح وتنفيذ الترتيب التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتأطير التشغيل في المؤسسات والإدارات التابعة لها وبوضعية موظفيها.

¹ - أنظر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.

إلى جانب المديرية الفرعية للرقابة والتقنين، التي تتولى رقابة تسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية وتعدّ تقارير تقييمية تدخل ضمن نشاطها الرقابي البعدي، كما تسهر على مراقبة قانونية تسيير وتنفيذ قرارات تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين وفقا للإجراءات والقواعد المعمول بها⁽¹⁾.

■ المرسوم التنفيذي رقم: 95-125 المؤرخ في 29 أفريل 1995، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، وتتجلى الرقابة البعدية من خلال الصلاحيات الرقابية التي يمارسها رئيس مفتشية الوظيفة العمومية طبقا للمادة 04، حيث يسهر على تطبيق التسيير والتنظيم المتعلقين بتسيير المسارات المهنية للموظفين، ويكلف بالاحترام الصارم للإدارات لقواعد الالتحاق بالوظيفة العامة، كما يضبط مع الإدارات على المستوى المحلي المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية طبقا للتنظيم المعمول به ويتابع تنفيذها⁽²⁾.

■ المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، ويعدّ محور الرقابة البعدية حيث تنص المادة 06 في إطار المهام الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية على أنه: «تعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، جميع القرارات الفردية التي تتعلق بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة».

وهذا يكرس مبدأ إعفاء القرارات الفردية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين من التأشيرة القبلية، وهو ما يبين توجه المشرع الجزائري نحو التخلي عن الرقابة السابقة واستخلافها برقابة بعدية تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على هذه القرارات بعد صدورها بهدف ضمان مبدأ المشروعية، كما جاء المشرع مؤكداً على وجوب إعداد الإدارات والمؤسسات لمخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة، والغرض منه هو ضبط عمليات التوظيف والترقية والتكوين التي يجب القيام بها خلال السنة، والتي

¹ - أنظر: المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-124 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.

² - أنظر: المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.

تتولى مفتشيات الوظيفة العمومية في إطار ممارسة صلاحياتها الرقابة البعدية على تنفيذها وعلى قانونية القرارات المتخذة في إطاره⁽¹⁾.

■ المرسوم التنفيذي رقم 95-127 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، والذي تجد فيه الرقابة البعدية أساسها القانوني في المادة 03 التي تحدد صلاحيات رؤساء المهام⁽²⁾.

■ المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات وإجرائها، الذي بدوره عزز تطبيق الرقابة البعدية أو ساهم في تفعيلها وذلك من خلال المادة 16 منه، والتي خولت للمديرية العامة للوظيفة العمومية صلاحية السهر على احترام تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال تسيير الموارد البشرية، وهو ما يجسد ممارسة رقابة بعدية على القرارات الإدارية المتخذة في هذا الإطار، من خلال التحقق من مدى مشروعيتها بعد صدورها⁽³⁾.

المطلب الثاني: دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة البعدية على التوظيف

تُعد الرقابة اللاحقة على عمليات التوظيف من اختصاص مصالح مفتشية الوظيفة العمومية سواء كانت مركزية أو محلية، ولا تقتصر على كونها رقابة بعدية فحسب، بل هي مسار إجرائي متكامل مؤسس قانوناً، يبدأ بالمراجعة والتحقق من مشروعية كل قرار أو مقرر أو محضر متعلق بعملية التوظيف صادر عن الإدارة المعنية وصولاً إلى محضر الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقات وتعيين المترشحين الناجحين، بما يضمن احترام مبدأ

¹ - أنظر: المواد 06 مكرر 1، 06 مكرر 2 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126، يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهّم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر.

² - أنظر: المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-127 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق ل 29 أبريل سنة 1995، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26 الصادرة بتاريخ 09 ذي الحجة عام 1415 الموافق 09 مايو سنة 1995، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 92-28 المؤرخ في 20 يناير سنة 1992، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة بتاريخ 26 يناير سنة 1992.

³ - أنظر: المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

المشروعية في تسيير وتنفيذ جميع العمليات المدرجة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

الفرع الأول: الرقابة البعدية على عمليات التوظيف

باعتبار أن الرقابة البعدية على عملية التوظيف آلية أساسية لضمان مشروعية القرارات المتخذة من قبل الإدارة، فهي تتمثل في فحص مدى مطابقة إجراءات التوظيف واستكمال عمليات التوظيف بمختلف أنماطه والإعلان عن نتائجها النهائية وفق ما جاءت به القوانين الأساسية الخاصة، والتي جاءت تطبيقاً للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، واستناداً إلى المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجرائها، غير أن فعالية الرقابة البعدية لا تقاس فقط بوجودها وإنما بمدى قدرتها على تحقيق التوازن بين حماية مبدأ المشروعية و ضمان استقرار المراكز القانونية.

أولاً- الرقابة البعدية على التوظيف الخارجي :

تشكل رقابة مشروعية القرارات أو المقررات الإدارية المتعلقة بالتوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية المهمة الأساسية لمفتشية الوظيفة العمومية، وفي هذا الإطار تكلف مصالح الوظيفة العمومية بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 بإجراء رقابة لاحقة على مشروعية قرارات ومقررات اللجان التقنية المختصة في دراسة ملفات الترشيح، اختيار مواضيع الاختبارات، تصحيح الاختبارات، إجراء المقابلات الشفهية، إعداد محاضر وقوائم النتائج النهائية للمسابقات وغيرها من الوثائق الأخرى التي سيتم التعرض إليها لاحقاً بالتفصيل.

1-المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية:

إن دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة البعدية على المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية نجد مصدره من خلال المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات، وكذلك في التعليم رقم 01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194، حيث تمارس الرقابة البعدية وفق مسار إجرائي يبدأ بتحريكها طبقاً للمادة 05 من نفس المرسوم السالف الذكر، وصولاً إلى التحقق من مدى احترام الإدارة لمبدأي المساواة والاستحقاق المنصوص عليهما في المادة

74 من الأمر-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مع إمكانية تعديل النتائج أو إلغائها في حال ثبوت مخالفة قانونية⁽¹⁾.

وتتمثل الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية في:

أ- مراقبة القوائم النهائية للمترشحين الناجحين:

طبقاً للمادة 23 من المرسوم التنفيذي 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات، يُعد ناجحاً كل مترشح تحصل على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل على 05 من 20 ناجحاً في اختبار القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية⁽²⁾.

وتمارس المفتشية رقابتها أولاً على مشروعيات قرارات لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 24 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه في حال لا تتضمن المسابقات على اختبارات شفوية، من خلال مراجعة محضر إنشاء اللجنة المختصة والتأكد من صحة العضوية، وصحة المداولات وتوقيع جميع الأعضاء الحاضرين، وتسجيل أسماء الأعضاء الغائبين.

أما ثانياً فتمارس رقابتها على مشروعيات أعمالها، حيث تلزم هذه الأخيرة بنشر قائمة الناجحين على مستوى مركز الامتحان والمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإلصاق وبكل طريقة ملائمة وهو ما أكدته التعليمات السالفة الذكر، واستدعاء المترشحين الذين يعلن نجاحهم في اختبارات القبول لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات⁽³⁾، وفي هذا الإطار

¹- أنظر: المادة 74 من الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

²- أنظر: المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، السالف الذكر.

³- التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

تتصّب الرقابة البعدية على نسخة الاستدعاءات المؤشر عليها بتاريخ الاستلام من طرف المترشح المعني.

ويؤدي عدم شرعية لجنة الانتقاء أو مخالفة أحد هذه الإجراءات إلى إلغاء المسابقة من قبل مصالح المفتشية، وتحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات أو الامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة.

ب- مراقبة القوائم الاحتياطية ومدى صلاحيتها:

تقطن من المشرع الجزائري وبقصد السماح للمؤسسات والإدارات العمومية الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المعلن تخلفهم، أي الذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم في أجل شهر واحد (01) من تاريخ الإعلان الرسمي عن النتائج النهائية للناجحين، ألزم لجان الانتقاء النهائي بإعداد قوائم احتياطية ترتب حسب درجة الاستحقاق، وهذا بهدف الاستبدال وكذلك شغل المناصب المالية التي أصبحت شاغرة بصفة استثنائية وبسبب قانوني⁽¹⁾.

ومن جهة أخرى وبغية الاستغلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة وتلبية الاحتياجات الضرورية للمؤسسات والإدارات العمومية، وضمانا وحرصا من المشرع على تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام، تبقى القوائم الاحتياطية صالحة خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحصين مهنيين، أي إلى غاية فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية للسنة المالية الموالية، وكأقصى حد إلى ما قبل تاريخ غلق السنة المالية المعنية⁽²⁾.

وعمليا تمارس مصالح مفتشية الوظيفة العمومية عملية الرقابة على أعمال اللجان الإدارية المختصة من خلال التنقل إلى مقر الإدارة المعنية أو على مستوى مصالحها فتقوم بـ:

¹-أنظر: المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

²- أنظر: المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المرجع نفسه.

- مراجعة كشوف النقاط المتعلقة بالاختبار الكتابي والاختبار الشفوي إن وجد وإعادة حساب المعدلات للتأكد من استحقاقية الترتيب، وتتوسع الممارسة الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية في الآتي:
- التأكد من الحضور الشخصي للمتشحين يوم الاختبار، وذلك من خلال الإطلاع على قوائم الحضور التي تحمل تاريخ المسابقة، والمادة الممتحن فيها إلى جانب توقيع المعنيين والأساتذة المشرفين على الحراسة وأسماء الأساتذة الغائبين.
- مطابقة المعدلات المحمولة على كشوف النقاط المصادق عليها من طرف مسؤول مركز الامتحان المؤهل مع المعدلات المصرح بها في المحضر المعد والموقع من طرف اللجنة المكلفة بإعداد قوائم المترشحين الناجحين نهائياً وقوائم المترشحين الاحتياطيين، والذي يجب أن يتضمن البيانات والمعلومات الأساسية التي تشكل محور الرقابة البعدية وذلك وفقاً للنموذج المعتمد من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية دون زيادة أو شطب⁽¹⁾.
- التحقق من عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحص المهني.
- التأكد من مجموع الشروط القانونية الأساسية لاسيما من حيث الشهادات المطلوبة للمشاركة في المسابقة المعنية.
- ولكي تضفي لجنة الانتقاء صفة المشروعية والرسمية على محاضر النتائج النهائية للمسابقة، فلا بد أن يتم توقيعها من طرف جميع الأعضاء مع ذكر أسمائهم وصفاتهم، وتبليغها في أجل لا يتجاوز سبعة (07) أيام عمل من تاريخ توقيعها إلى الأجهزة الرقابية لمفتشية الوظيفة العمومية، وإلا أصبحت محل رفض أو تحفظ من طرف هذه المصالح⁽²⁾.

¹ منشور رقم 22 المؤرخ في 13 سبتمبر 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يحدد كليات إعداد محاضر انتقاء الترشيحات للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

² أنظر: المادة 29 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

ج- إشهار وتبليغ قوائم الناجحين النهائية والقوائم الاحتياطية:

قصد ضمان الإعلام الواسع لفائدة المترشحين الناجحين في المسابقات والفحوص المهنية، وتكريسا لمبدأ الشفافية ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية نشر قوائم القبول وقوائم النجاح النهائية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين وهو ما أكدته المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، وذلك عن طريق الإلصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية ومركز الامتحان، وكالتي التشغيل الولائية والمحلية، مواقع الانترنت الرسمية وبكل وسيلة أخرى قانونية ملائمة⁽¹⁾.

وحفاظا على المصلحة العامة وتقاديا لكل تماطل أو تأخير صادر من الإدارة أو المؤسسة المعنية، فقد قيد المشرع السلطة التقديرية للإدارة في الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقات، حين ألزمها بتبليغ هذه الأخيرة لمصالح الرقابة المركزية أو المحلية حسب الحالة في أجل لا يتجاوز سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها، وهذا تقاديا لكل تماطل أو تأخير إداري قد يؤثر سلبا على حسن سير المرفق العام من جهة ومن جهة على الحقوق القانونية المكتسبة للمترشح الناجح.

د - مراقبة قرارات أو مقررات التعيين:

يعين كل مترشح ناجح في المسابقة بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، ويتم تنصيبه بموجب محضر تنصيب من تاريخ التحاقه بمنصب العمل المخصص، وتعتبر قرارات التعيين ومحاضر التنصيب للالتحاق بالوظيفة العامة من أهم وسائل إنشاء المراكز القانونية أو التواصل في العمل الإداري، ومن الوسائل التي تمكن الشخص المعنوي العام من التعبير عن إرادته التي ينوب عنه في إصدارها الأشخاص الطبيعيين، لذلك فإن تحرير وإصدار قرارات أو مقررات التعيين في الوظيفة العامة من قبل الإدارة أو المؤسسة المعنية بالمسابقة أو الفحص المهني لابد أن يكون مشروعا ومطابقا للنموذج المحدد من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية، باعتباره يشكل وسيلة أساسية لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية في

¹ - أنظر: المادة 29 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

ممارستها للرقابة البعدية على مشروعية تنصيب المترشحين الناجحين والتحاقهم بالإدارات والمؤسسات المعنية بالتوظيف⁽¹⁾.

وتجد الرقابة البعدية أساسها الرقابي على قرارات التوظيف للأعوان العموميين الجدد في نص المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها إذ يتم تعيين المترشحين الناجحين نهائيا في عمليات التوظيف بصفة مترشحين، وتلزم الإدارة أو المؤسسة العمومية بتبليغ نسخة من قرار أو مقرر التعيين إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل أقصاه عشرة (10) عمل أيام ابتداء من تاريخ توقيعه من طرف سلطة التعيين⁽²⁾.

يتم التحقق من مدى مشروعية قرارات التعيين من طرف المصالح الرقابية المختصة، وفي حال ثبوت عدم مشروعيتها، ترتب مسؤولية على عاتق السلطة المختصة بالتعيين وقد تتعرض هذه الأخيرة لعقوبات تأديبية أو حتى جزائية، وبناء على ذلك يرفض القرار غير المشروع إلى غاية مراجعته أو تعديله، سواء شكلا أو مضمونا⁽³⁾.

وهو ما يؤكد الأهمية البالغة التي يوليها المشرع الجزائري للمسابقات والفحوص المهنية المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العامة، والجدير بالملاحظة أنه وفي هذه المرحلة لا يمكن للإدارة أن تقوم باستبدال المترشح الناجح المعلن تخلفه دون الخضوع لرقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية المختصة إقليميا من خلال الآتي:

- يلزم كل مترشح ناجح في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ويلتحق حسب الحالة، إما بمنصب تعيينه أو بمؤسسة التكوين في الحالة التي يكون حينها المنصب المراد شغله يتطلب

¹ - التعليم رقم 01 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالفة الذكر.

² - أنظر: المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

³ - جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دون طبعة، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان الجزائر، سنة 2021، ص 86.

- تكويننا خاصا (مثل مفتشي الضرائب أو مفتشي العمل) وذلك في أجل أقضاه شهر واحد (01) ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين أو القبول في التكوين المعني.
- يفقد المترشح الناجح في المسابقة بانقضاء هذا الأجل حقه في التوظيف ويستبدل بالمترشح المدرج اسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب الإستحقاق.
 - تبليغ نسخة من مقرر الاستبدال إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقضاه عشرة (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه (1).
- وجاء هذا الإجراء حرصا من المشرع وضمانا لتجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، حيث لم يترك في ذلك السلطة التقديرية للإدارة في استغلال القوائم الاحتياطية، تقاديا لكل تعسف في استخدام السلطة (2).

2- المسابقات على أساس الشهادة :

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 12-194 السالف الذكر، على أنه: « زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، الصادرة تطبيقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات» (3).

واعتبارا لمقتضيات التسيير وطبيعة وعدد المناصب المراد التوظيف فيها، واستنادا إلى المرسوم التنفيذي 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات وإجراءاتها، والتعليمة رقم 01 المتعلقة بتطبيقه، بإمكان الإدارات والمؤسسات العمومية التوظيف باعتماد نمط المسابقة على أساس الشهادة، وهو ما يستوجب الإشارة أنه يمكن اللجوء إلى هذا النوع من التوظيف عندما تتوفر هذه الأخيرة على أعوان متعاقدين أو أعوان يشغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الذين

¹ - أنظر: المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، السالف الذكر.

² - نصيرة بلعبيد، «الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 03-06»، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مرسلتي عبد الله تيبازة، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، سنة 2024، ص16.

³ - أنظر: المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، السالف الذكر.

يستوفون الشروط القانونية المشترطة للالتحاق بالرتبة المعنية⁽¹⁾. وهو ما يؤكد انشغال المشرع الجزائري حول تكريس مبدأ الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين.

وطبقا لنص المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه تمارس مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها اللاحقة على النتائج النهائية للمسابقة على أساس الشهادة، حيث تراجع وتدقق في مدى صحة الترتيب الإستحقاقى لقوائم الناجحين المودعة من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية وطبقا لنفس الإجراءات السابقة الذكر، وبموجب محضر اجتماع اللجنة المكلفة بالانتقاء النهائي للناجحين والمتكونة من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية رئيسا.
- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا.

- عضو عن لجنة الانتقاء والتي أسندت لها مهمة إجراء المقابلة⁽²⁾.
 - وتدقق مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها في هذا النوع من المسابقات على مدى احترام لجنة الانتقاء وتقيدها بتتقيط معايير الانتقاء المحددة بموجب المنشور رقم 07 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، وهذا ضمانا لعدم التحيز والمحابة في انتقاء المترشحين، خاصة وأن في هذا النمط من المسابقات تكون السلطة التقديرية للإدارة واسعة نوعا ما.
- أما بالنسبة للرقابة على مشروعية إجراءات نشر القوائم النهائية للناجحين والقوائم الاحتياطية، وكذلك قرارات أو مقررات التعيين، فإنه يتم بنفس الآليات (شكلا ومضمونا) التي تم التطرق إليها في رقابة النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية.

وتؤهل المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لإجراء أي تحقيق من خلال فحص الوثائق في عين المكان أو على مستوى الإدارة المعنية، للتأكد من مطابقة

¹ - التعليم رقم 01 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها السالفة الذكر.

² - أنظر: المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، السالف الذكر.

إجراءات التوظيف للتشريع والتنظيم ساري المفعول، إذ يمكنها أن تطلب بهدف الرقابة البعدية الاطلاع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق سواء بتنظيم المسابقات أو إعلان نتائجها، وهو ما أكدته المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾.

3- الرقابة البعدية لإدماج الأعوان المتعاقدين:

طبقا للمادتين 19 و 20 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن للإدارات والمؤسسات العمومية اللجوء إلى عملية التوظيف بالتعاقد والذي يتم عن طريق الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة، وعن طريق اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة، سواء بالتوقيت الكلي أو الجزئي، ولكن بصفة استثنائية وفي حالات حصرية حددها المشرع الجزائري في نشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات، أو في حالة انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو تعويض الشغور الوقت لمنصب العمل⁽²⁾.

وتجد مفتشية الوظيفة العمومية أساسها القانوني في ممارسة صلاحياتها الرقابية في هذا النوع من التوظيف في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، وعبر المراحل الآتية:

أ- الرقابة البعدية على النتائج النهائية لعملية الانتقاء:

تلزم لجنة انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا في عملية التوظيف بموجب العقود محددة المدة بإعداد قوائم النجاح النهائية وحسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة والمطلوب شغلها، وتبليغها إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، وذلك في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام عمل من تاريخ توقيها، حيث تمارس هذه الأخيرة صلاحيتها الرقابية على النتائج من خلال الآتي:

¹-أنظر: المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، السالف الذكر.

²- أنظر المواد 19، 20 من الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

- التأكد من مشروعية لجنة الانتقاء التي يتوجب أن تتكون من ممثلين مؤهلين عن الإدارة.
- التحقق من صحة المداولات التي يجب أن تدون في شكل محضر طبقا للنموذج المقرر من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، ومن توقيعه من طرف الأعضاء الحاضرين.
- مدى توفر إعلان التوظيف المؤشر والمؤرخ قانونا من طرف وكالتي التشغيل الولائية والمحلية.

- التحقق من مدى استيفاء المترشحين الذين تم انتقائهم من طرف اللجنة المختصة للشروط القانونية المحددة بموجب التنظيم، وذلك من خلال الملف الإداري المرفق والمودع مسبقا (1).

وتتوج الرقابة البعدية، إمّا بمنح المصالح الرقابية التأشيرة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية أو رفض منحها وتبرير قرار الرفض، كما يمكن أن تسجل تحفظات بسبب نقائص يمكن تداركها وتصحيحها من قبل الإدارة.

وهو ما يبرز لنا أهمية هذا النوع من التوظيف بالنسبة للإدارة العمومية من جهة، وبالنسبة للمشرع الذي يسعى للحرص على ضمان احترام الإدارات والمؤسسات العمومية لمبدأ المشروعية مهما كانت نوع القرارات الإدارية الصادرة عنه، ومهما كانت طبيعة التوظيف.

ب- الرقابة البعدية على النتائج النهائية للاختبار المهني:

يتم إجراء الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني المؤهلة قانونا للتكوين في الاختصاص المعني بعملية التوظيف، وطبقا للمادة 18 من الأمر الرئاسي رقم 308-07 السابق ذكره، وتجد الرقابة البعدية لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية أساسها في المادة 13 من القرار الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، ومن خلال المراحل الرقابية الآتية:

- تدوين وتوقيع محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني من قبل اللجنة المختصة وتبليغه إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام عمل

¹ - أنظر: المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، السالف الذكر.

من تاريخ توقيعه، حيث يخضع لمراقبة صحة أعمال اللجنة ومداولاتها والتدقيق في القوائم النهائية للناجحين والاحتياطيين، وفق نفس الإجراءات الرقابية الممارسة في الرقابة على أساس المسابقة.

- التأكد من إرفاق محضر المداولات بإعلان التوظيف المؤشر والمؤرخ عليه من طرف الجهات المحددة قانوناً، كما تمتد الرقابة البعدية لهذا التوظيف إلى مراقبة الملفات الإدارية للمتشحين الناجحين⁽¹⁾.

والجدير بالملاحظة أن تاريخ إنجاز عمليات التوظيف عن طريق التعاقد لا يمكن أن يتجاوز خمسة وأربعين (45) يوم من تاريخ أول إعلان للتوظيف، وإلا ألغيت العملية من خلال الجهاز الرقابي المكلف قانوناً.⁽²⁾

ج- مراقبة عقود التوظيف:

في إطار تعيين وتنصيب الأعوان المتعاقدين المعلن نجاحهم نهائياً، وبعد حصول الإدارات العمومية المعنية على تأشيرة مفتشية الوظيفة العمومية، تخضع عقود العمل المحررة والموقعة من قبل الهيئة المعنية ومن قبل المتعاقدين إلى رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية في أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ توقيع إعلان النتائج النهائية وقبل نشوء المراكز القانونية، حيث تخضع العقود لرقابة سابقة قبل دخولها حيز التنفيذ ويدقق فيها من حيث:

- اختصاص الجهة الموقعة للعقد، توافق العقد مع نمط التوظيف، ويجب أن يكون مكتوباً وأن يتضمن تاريخ بداية السريان وتسمية المنصب، أي جميع البيانات المحددة بموجب المادة 03 من الأمر الرئاسي رقم 308-07 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين، حيث يؤدي غياب أحد البيانات إلى رفض المصادقة عليه من طرف المصالح المختصة لمفتشية الوظيفة العمومية⁽³⁾.

¹ - أنظر: المادة 13 من القرار المؤرخ في 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكفايات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، السالف الذكر.

² - أنظر: المادة 17 من القرار نفسه.

³ - أنظر: المادة 03 من الأمر رقم 308-07 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، السالف الذكر.

وما يجب الإشارة إليه فيما يخص الرقابة على عملية التوظيف عن طريق التعاقد لا تتوقف على إخضاع الأعوان المتعاقدين فقط لفترة تجريبية محددة حسب طبيعة العقد، وإنما يتعدى ذلك إلى وجوب خضوعهم لتحقيق إداري بعد توظيفهم يعود للسلطة التقديرية للإدارة، وتؤدي نتائجه السلبية إلى فسخ العقد من قبل هذه الأخيرة، وتبلغ المصالح المعنية بالرقابة أثناء عملية الاستبدال، وهذا ما يعكس الحرص الشديد للمشرع على ضمان حماية المصلحة العامة خاصة أن البعض من هذه المناصب مرتبط بالأمن والصيانة⁽¹⁾.

ثانيا- الرقابة البعدية على التوظيف الداخلي:

طبقا لنص المادة 107 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبناء على ما تم التطرق إليه في الفصل الأول، تكون الترقية في الرتبة إما على أساس الشهادة، أو بعد تكوين متخصص عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، أو على سبيل الاختيار، وتمارس مصالح مفتشية الوظيفة العمومية رقابتها البعدية بعد صدور قرارات أو مقررات الترقية في الرتبة بهدف التأكد من مطابقتها للتشريع والتنظيم المعمول بهما دون أن توقف تنفيذ القرار أو المقرر مسبقا⁽²⁾.

1- آليات مراقبة الترقية في الرتبة:

تمارس جهاز مفتشية الوظيفة العمومية الرقابة البعدية على الترقية في الرتبة وفق جملة من الإجراءات المتتابعة التي تعكس طبيعتها اللاحقة والتصحيحية.

أ- مشروعية مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يُعد اجتماع ومداولة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل إصدار أي قرار أو مقرر يتعلق بالترقية في الرتبة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، أحد الإجراءات والشروط الجوهرية، والتي قد يؤدي تخلفها إلى عدم مشروعية أعمال هذه الأخيرة وعلى رأسها محضر النتائج النهائية للترقية⁽³⁾.

¹ - أنظر: المادة 22 من القرار المؤرخ في 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، السالف الذكر.

² - هاشمي خرفي، الالتحاق بالوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 2012، دار هوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة 2012، ص 182.

³ - منشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

تقوم مصالح المفتشية في أول مرحلة من الرقابة بالتحقق والتأكد من مشروعية عضوية اللجنة، وكذا عهدها من خلال مقرر إنشائها، ثم تنتقل في مرحلة لاحقة إلى مراقبة مشروعية أعمالها ومدى احترامها لمعايير الانتقاء والتنقيط الخاصة بالترقية في الرتبة والمنصوص عليها قانوناً، كما تُمارس الرقابة من خلال الملف الإداري المودع من قبل الإدارة المعنية بالتأكد من:

- مدى احترام الإدارة أو المؤسسة المعنية لنسب التوظيف الداخلي والتي تضمنها المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه من قبل مفتشية الوظيفة العمومية.
- إجراء الاعلان الاشهاري لعملية الترقية لتمكين الموظفين المستوفين للشروط القانونية من تقديم ترشحاتهم والتسجيل في قوائم التأهيل.
- إعداد مخطط التكوين قبل الترقية (حالة الترقية على سبيل التكوين قبل الترقية) والمصادق عليه من قبل مصالح مفتشية الوظيفة العمومية.
- إعداد محضر لجنة نهاية التكوين قبل الترقية يتضمن نتائج نجاح الموظف في الدورة التكوينية، وتوقيعه من قبل المؤسسة المؤهلة للتكوين.
- إثبات الموظف المعني بالترقية لسنوات الخبرة اللازمة في المنصب والمنصوص عليها قانوناً.
- حصول الموظف على الشهادة العلمية أو المؤهل العلمي بعد توظيفه (الترقية على أساس الشهادة)⁽¹⁾.
- مراجعة محضر النتائج النهائية للناجحين في حالة الترقية على أساس الاختبارات، بالتأكد من الترتيب الاستحقاقى طبقاً للمعدلات.

ب- مراقبة قرارات أو مقررات التعيين:

تملك عادة صلاحية التعيين في الوظيفة العمومية السلطة التي ينص عليها الدستور والقوانين والتنظيمات المعمول بها طبقاً للمادة 95 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون

¹ - أنظر: المواد 20 و 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير سنة 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1482 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2016، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة بتاريخ 9 نوفمبر سنة 2016.

الأساسي للوظيفة العمومية، السابق الذكر، أما التعيين في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية فينص عليها قانونها الأساسي.

وفي هذا الإطار تصدر قرارات أو مقررات التعيين من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتلزم هذه الأخيرة بتبليغها رفقة الملف الإداري كاملا إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في ظرف 10 أيام من تاريخ توقيعها، من أجل التحقق من مدى مشروعيتها شكلا ومضمونا وتقريرها لمنح التأشير من عدمه⁽¹⁾.

حيث تصدر وثيقة التعيين في شكل مقرر توظيف يتضمن البيانات المحددة بموجب التنظيم من منصب العمل، الرتبة أو الرتبة المرقية إليها والصنف، قسم تصنيف المنصب المذكور، الأقدمية المكتسبة في الرتبة السابقة، المصلحة التي عين فيها، وتخضع مقررات التوظيف للتأشير البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية، التي تبدي رأيها بعد دراسة الملف الخاص بالترقية، إما بمنح التأشير أو بإصدار قرار الرفض المسبب عند تسجيل تجاوزات أو مخالفات من طرف الإدارة المعنية، كما يمكن أن تطلب من السلطة المعنية مراجعة كل مقرر مخالف للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها⁽²⁾.

وفي إطار هذه الرقابة تلزم الإدارة بإرسال نسخة من المقرر الجديد الذي يحل محل المقرر الأول في جميع الحقوق المرتبطة به، وتسري آثاره من تاريخ الإخطار المسجل من قبل الجهاز الرقابي، وقد خول المشرع الجزائري لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية عند اللزوم الاتصال بالمراقب الميزانياتي أو المحاسب العمومي في المؤسسة أو الإدارة بإعداد كشف عن حالة تنفيذ طلبات المراجعة المتعلقة بمقررات التعيين⁽³⁾.

وفي الحقيقة فقد كانت أجهزة مفتشية الوظيفة العمومية تمارس رقابة سابقة على تعيين أو ترقية الموظف، أما حاليا فإن الموظف يتم تعيينه ثم يحول ملفه الإداري بعد ذلك

¹ - حبسة عقباوي، مفتشية الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، الموسم الجامعي 2014-2015، ص 127.

² - أنظر: المادة 03 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، السالف الذكر.

³ - أنظر: المادة 06 مكرر 05 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، يعدل ويتم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، السالف الذكر.

للأجهزة الرقابية المختصة إقليميا بهدف التأشير والمصادقة عليها، ونكون في هذه الحالة بصدد رقابة بعدية ⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الرقابة البعدية على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

إن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إضافة لكونه وثيقة إدارية تلزم الإدارة بتقديمها عند بداية كل سنة مالية جديدة، فإنه يُعد إطار لتوجيه الإدارة أو المؤسسة العمومية، وأداة للرقابة على تسيير المسار المهني للموظفين خاصة فيما يتعلق بعملية التوظيف والترقية، كما يضمن مراقبة مدى تطابق هذه الأخيرة مع النظام القانوني الساري المفعول، وهذا من خلال استغلاله من طرف مفتشيات الوظيفة العمومية في الرقابة البعدية على مختلف عمليات التوظيف المنجزة سنويا من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية ⁽²⁾.

وهو إجراء جديد تم تبنيه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ⁽³⁾، وطبقا للمادة 06 مكرر منه تلزم كل إدارة أو مؤسسة عمومية بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، من خلال القيام بكل العمليات التي تضمنتها ملاحقه، والتقيد بالمناصب المالية الشاغرة أو الممنوحة، وبنسب وأنماط التوظيف المحددة في القوانين الأساسية الخاصة، طبقا لما جاء في التعليم رقم 240 المتعلقة بتطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين ⁽⁴⁾.

¹ - أنظر: التعليم رقم 29 المؤرخة في 03 نوفمبر 2003، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين، ص 02.

² - أنظر: التعليم رقم 124 المؤرخة في 11 مارس 2003، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها بعنوان السنة الجديدة، ص 02.

³ - حيث مارست الجزائر ولفترة طويلة منذ الاستقلال نظام رقابي مسبق، ونظرا لتطور الإدارة أصبح من الضروري التغيير في كيفية التسيير في عمليات التوظيف وإضفاء طابع المرونة عليها وتبني سياسة التسيير التقديرية، وغيرت النظام الرقابي من نظام رقابة سابقة إلى رقابة لاحقة.

⁴ - ياسين ربح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2015-2016، ص 257.

أولاً- آليات ممارسة الرقابة البعدية على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية:

تجد الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية أساسها القانوني في المادتين 03 و 06 مكرر 02 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المشار إليه أعلاه، حيث تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في إطار صلاحياتها، الرقابة البعدية على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وعلى قانونية القرارات المتخذة في هذا الإطار، عن طريق الآتي:

- إعداد محاضر اجتماع لدراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بصفة آلية، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية مع المؤسسات والإدارات العمومية في إطار مراقبة وتتبع مدى تنفيذ هذه الأخيرة لعمليات التوظيف.
- التحقيق في كل الوثائق والجدول المكونة للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المودعة من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية، في عين المكان، أو بصفة مباغطة، أو بعد التبليغ.
- يمكن للمصالح الرقابية أن تطلب من الإدارة المعنية تبليغها بأي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية⁽¹⁾.

ثانياً- مضمون الرقابة اللاحقة على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية :

- تلتزم مصالح مفتشية الوظيفة العمومية تجسيدا لمضمون التعليمات المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين المشار إليه سابقا، بمراقبة الآتي:
- مطابقة جميع المناصب المالية المفتوحة للتوظيف مع مدونة المناصب المالية.
 - الرقابة على مطابقة المناصب المشغولة والمفتوحة للمسابقات وكذا التعدادات الحقيقية للموظفين، بالرجوع إلى قرارات فتح عمليات التوظيف التي تمت تأشيرتها مسبقا.
 - التحقق من مدى احترام الإدارات المعنية لقاعدة نسب وأنماط التوظيف طبقا لما نصت عليه القوانين الأساسية، ولما تم التصريح به في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه.

¹- أنظر: المادة 3 والمادة 06 مكرر 02 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر.

- مدى استغلال الإدارة أو المؤسسة العمومية لكل المناصب المالية الشاغرة أو المحررة قبل نهاية السنة المالية المعنية.

- مراقبة مدى احترام الإدارات والمؤسسات العمومية للتواريخ التوقعية لتنظيم المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية المصرح بها في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وذلك من خلال التدقيق في قرارات ومقررات فتح عمليات التوظيف والتي خضعت سلفاً لرقابة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية وتمت المصادقة عليها⁽¹⁾، وهذا نقادياً لكل الآثار السلبية الناجمة عن تأخر إجراء عمليات التوظيف (أغلبها تتم في الثلاثي الأخير من السنة المالية)، والمتمثلة لاسيما فيما يلي:

✓ اكتظاظ مراكز الامتحانات نتيجة كثرة الطلبات

✓ تجاوز الأجل المحدد لاستكمال عمليات التوظيف والمحدد بتاريخ 30 نوفمبر من السنة المالية، مما يحول دون إتمام عمليات التوظيف خلال السنة المعنية.

وهو ما أكدته مضمون المنشور رقم 13 المتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية⁽²⁾.

- مراقبة المخطط الغير ممرکز للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، والذي ينبغي أن يتضمن مختلف العمليات المبرمجة بعنوان التكوين التكميلي قبل الترقية إلى رتبة أعلى، والتكوين أثناء التريص بعد التوظيف.

ويجب أن يتضمن المخطط الغير ممرکز للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات البيانات التي تشكل محور الرقابة على عملية الترقية، عن طريق التكوين المسبق والمتمثلة في:

✓ طبيعة ومدة العمليات المبرمجة.

✓ الرتب ومناصب الشغل المعنية وكذا عدد المناصب المالية الخاصة بها.

✓ تحديد قائمة المؤسسات أو مؤسسة التكوين المؤهلة لذلك.

¹ - تعليمية رقم 240 مؤرخة في 27 ماي 1995، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر.

² - منشور رقم 13 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ص 02.

والجدير بالذكر أنه وعندما تمتد فترة التكوين إلى ما بعد السنة المالية، ينبغي الإبقاء على المنصب المالي المخصص أصلاً للترقية (عدم الأخذ بمبدأ السنوية) طبقاً لأحكام التعليم رقم 03 المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للترقية في إطار التكوين المسبق، وأنه لا يمكن تسجيل أية عملية تكوين مهما كانت طبيعتها دون توفر المناصب المالية الضرورية للتكفل بمنتوج التكوين. وبما أن مخطط التكوين قد سبق إخضاعه للرقابة القبلية لجهاز مفتشية الوظيفة العمومية في بداية السنة المالية، فلا يمكن تعديله إلا بموافقة ثانية من طرف نفس الجهة القائمة بالرقابة⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن الرقابة البعدية لعمليات التوظيف

تعد الرقابة البعدية التي يمارسها جهاز مفتشية الوظيفة العمومية إحدى الآليات القانونية الصادرة إلى احترام التصرفات والأعمال الإدارية لقواعد المشروعية في مجال التوظيف العمومي وتسيير الحياة المهنية للموظفين، وذلك من خلال مراقبة الإجراءات والقرارات أو المقررات بعد صدورها أو بعد الشروع في تنفيذها، وقد عزز هذا التوجه في ظل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، حيث أصبحت بعض العمليات كمراجعة قرارات ومقررات التعيين توثيق الشهادات، ومراقبة تقييم وتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية تدخل ضمن نطاق الرقابة اللاحقة، غير أن هذه الرقابة رغم أهميتها في تصحيح الأخطاء والمخالفات القانونية وحماية مبدأ المشروعية، تكشف عملياً عن جملة من النقص الموضوعية والإجرائية، وذلك سواء من حيث تدخلها المتأخر أو محدودية وسائلها القانونية، أو ضعف التنسيق بينها وبين باقي الهيئات الرقابية، إلى جانب اعتمادها على أساليب تقليدية بعيدة عن الرقمنة.

المطلب الأول: الآثار الإيجابية للرقابة البعدية على عمليات التوظيف

تعتبر الرقابة اللاحقة الممارسة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية من أهم صور الرقابة الإدارية الحديثة في مجال تسيير الموارد البشرية، لأنها تمارس بعد صدور القرارات الإدارية المتعلقة بالحياة المهنية للموظف، كقرارات أو مقررات التعيين والترقية، وغيرها من

¹ -تعليمية رقم 03 المؤرخة في 31 مارس 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للترقية في إطار التكوين المسبق.

الوضعيات القانونية الأساسية، وتستمد هذه الرقابة أساسها القانوني من أحكام الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 12-194، وكذا النصوص المتعلقة بصلاحيات مفتشية الوظيفة العمومية، باعتبارها هيئة رسمية، تسهر على احترام وتطبيق التشريع، ويظهر أهمية هذا النوع من الرقابة من خلال آثارها الإيجابية المتعددة ، والتي يمكن تقسيمها إلى آثار قانونية (الفرع الأول)، وآثار حمائية سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار القانونية للرقابة البعدية

تؤدي الرقابة البعدية دورا جوهريا في تكريس مبدأ المشروعية التي تعد أحد المبادئ الأساسية التي تخضع لها الإدارة في جميع تصرفاتها، فهو يحقق حماية خاصة لحقوق الأفراد وحرياتهم في مواجهة السلطة العامة (1).

فالإدارة وإن كانت تتمتع بسلطة إصدار القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بموجب احترام القوانين والتنظيمات لاسيما أحكام الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن هذا المنطلق تسمح الرقابة البعدية بالكشف عن القرارات المخالفة للقانون بعد صدورها (تمنح ترقية دون توفر شرط الأقدمية أو إدماج موظف خلافا للأحكام الانتقالية) وهنا تتدخل مصالح مفتشية الوظيفة العمومية المختصة عن طريق:

1- مراجعة قرارات التعيين: حيث تلزم السلطة المعنية بإصدار قرار أو مقرر التعيين بتصحيح هذا الأخير، والذي يكون نتيجة لأحد الأسباب التالية:

أ- مخالفة أحد أحكام المنشور رقم 08 والمتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية، إذ يجب على كل إدارة أو مؤسسة عمومية أن تنقيد أثناء قرارات التعيين أو الترقية كالاتي:

✓ تسري قرارات التعيين الخاصة بالتوظيف على أساس الشهادة ابتداءً من تاريخ تنصيب المعنيين الذي لا يكون سابقا عن تاريخ التوقيع على قرار التعيين.

¹ - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، المرجع السابق، ص 162.

✓ تسري قرارات تعيين المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات أو الاختبارات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، ابتداء من تنصيبهم في مناصب عملهم (طبقا لنماذج القرارات المحددة من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية).

أما بالنسبة لقرارات تعيين الموظفين الذين تمت ترقيتهم نتيجة تسجيلهم في قائمة التأهيل أو عن طريق التأهيل المهني تسري:

✓ إبتداء من اليوم الأول من الشهر، إذا كانت تدابير الترقية منجزة بين الأول والخامس عشر من نفس الشهر.

✓ وابتداء من اليوم الأول من الشهر الموالي، إذا كانت التدابير المنجزة في إطار الترقية في الرتبة بعد الخامس عشر من الشهر.

ب- عدم احترام النماذج الشكلية للقرارات والمقررات المعمول بها من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية (1).

ج- عدم تضمين القرارات الخاصة بالموظفين في حيثياتها القرارات الإدارية المتعلقة بمسارهم المهني، لاسيما تاريخ التعيين والتنشيط، أو عدم ذكر الرتبة الأصلية للموظف في القرار الخاص بالتعيين في المنصب العالي.

ويترتب على كل هذه الإغفالات إصدار المصالح المختصة بالرقابة لمذكرة رفض قرار إداري لتسيير المسار المهني للموظف المبلغ من طرف الإدارة، والذي يجب أن تشير فيه إلى السبب القانوني للرفض وهو ما يشكل في هذه الحالة ضمانة قانونية للإدارة (2).

وهو ما أكدته مضمون المنشور السابق الذكر في فقرته الأولى بنصه: «... ننهي إلى علمكم أن نماذج قرارات التسيير الفردية الملحقة بالتعليمية رقم 240»، قد كانت محل تطبيقات متباينة في مجال تسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية.

2- سحب أو إلغاء قرارات التعيين: يتعين على مصالح الوظيفة العمومية عند الضرورة، وفي إطار ممارسة الرقابة اللاّحقة على مختلف قرارات التعيين، والطلب من السلطة المعنية

¹ منشور رقم 08 المؤرخ في 06 مارس 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية، ص 02.

² منشور رقم 21 المؤرخ في 09 ماي 2005، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمهام التدقيق على مستوى مختلف مفتشيات الوظيفة العمومية، ص 03.

مراجعة أو إلغاء كل قرار غير مطابق للأحكام التنظيمية والقانونية بمجرد استلامها للنسخ المعنية، فقد تصدر الإدارة قرارات التعيين أو الترقية، وتكون مخالفة لأحد الشروط أو الإجراءات التي أقرها القانون الأساسي للوظيفة العامة من جهة والقوانين الأساسية من جهة أخرى، وهو ما يمنع المحاباة ويضمن تحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين (1).

وفي هذه الحالة يتعين على الإدارة أو المؤسسة المعنية بمذكرة الرفض أو الإلغاء أن تشرع في إزالة الآثار الناجمة عن القرار المعيب ومراجعة هذا الأخير، كما ترسل إجباريا إلى المصالح الرقابية المختصة نسخة من القرار الجديد المعوض للقرار الأصلي مع كل الحقوق المرتبطة به، ويسري مفعول هذا القرار الجديد ابتداءً من تاريخ طلب إعادة النظر من طرف مصالح الوظيفة العمومية (2).

كما تسهم الرقابة اللاحقة في توحيد التفسير القانوني للنصوص المنظمة للوظيفة العمومية (التوظيف، الترقية)، وكذا إجراءات التعيين في منصب العمل خاصة في ظل تعدد الإدارات العمومية واختلاف القدرات التقنية لمسيرى الموارد البشرية، فكثيرا ما تختلف المصالح الإدارية في فهم النصوص المتعلقة بالترقية أو الخبرة المهنية مثلا، فتأتي الرقابة البعدية لتوحيد التطبيق العملي للنصوص التشريعية والتنظيمية وهو من الأهداف الأساسية للمديرية العامة لمفتشية الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ومن جهة أخرى تساعد هذه الرقابة الإدارة على تحسين أدائها التنظيمي، وتدفع بمصالح المستخدمين المعنيين توخي الدقة عند إعداد القرارات أو المقررات مستقبلاً، تفاديا للملاحظات أو الرفض اللاحق من طرف الهيئة الرقابية، وتصبح الرقابة اللاحقة بمثابة إطار عمل لاحق بالنسبة للإدارات والمؤسسات العمومية (3).

تقوم مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بإجراءات التدقيق والتقييم لعمليات التوظيف، كما هو الشأن فيما يتعلق بمهمة مراقبة مشروعيات قرارات التعيين والترقية لأعوان الدولة، ففي

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 98-122 يتعلق بمفتشيات التوظيف العمومي، السالف الذكر.

² - تعليمية رقم 240 تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-112 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، السالفة الذكر.

³ - سميحة لعقابي، "ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة باتنة 01، السنة الجامعية 2016-2017، ص 360.

هذا الإطار تقوم هذه الأخيرة بالتقييم عن طريق المشاركة في إعداد حصيلة تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والنظر في مدى مطابقة الإجراءات التنظيمية، والتأكد من تنفيذ عمليات التوظيف، إلى جانب تحليل الفوارق الناتجة عن تنفيذ العمليات المبرمجة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والنقائص المتعلقة بتسيير تطبيق الإدارة لعملية التوظيف، وهو ما يسمح بالتأكد من مدى تطبيق الإدارة لسياسات التوظيف والمخططات المعمول بها وفقا للتشريع الساري المعقول (1).

إن جميع عمليات التوظيف المدرجة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والتي لم يتم استكمال إجراءاتها، ينبغي أن تكون محل إعداد محضر قصور من طرف الإدارة المعنية لغرض تقدير أسباب عدم استكمالها من قبل المصالح الرقابية المختصة (2). ضمان حماية السلطة التي لها صلاحية التعيين من المسؤولية التأديبية في حال ثبوت الإهمال أو مخالفة النصوص التنظيمية، في ظل الجهاز الجديد للرقابة اللاحقة والذي يستوجب المسؤولية الشخصية عن أعمال تسيير الإدارة العمومية (3).

إن الهدف من استبدال آلية الرقابة السابقة بالرقابة اللاحقة هو البحث عن فعالية ونجاعة أكبر في تسيير الإدارة العامة لعملية التوظيف، لذا فإن النقاط الإيجابية المسجلة لدى الإدارات العمومية تنعكس من خلال تامين دور مخطط تسيير الموارد البشرية وتحسيس مسيري الموارد البشرية بالمسؤولية، وذلك بمنحهم حرية أكبر في التسيير التي تظهر في عدم الرجوع المسبق لمصالح الوظيفة العمومية، عند اتخاذ القرارات الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظف والأعوان العموميين التابعين للدولة التي أصبحت تخضع للرقابة اللاحقة فقط (4).

¹ - التعليم رقم 240 تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفي، السالفة الذكر.

² - منشور رقم 02 المؤرخ في 07 أوت 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، ص 03 .

³ - التعليم رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995، تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-112 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، السالفة الذكر.

⁴ - سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 226.

يلزم المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بتوثيق شهادات وكشوف نقاط المترشحين الناجحين وموافاة المصالح المركزية أو المحلية لمفتشية الوظيفة العمومية بها، وهذا مباشرة بعد إمضاء محاضر الإعلان لنتائج المسابقات، كما تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين، بتنصيب الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية مباشرة بعد إمضاء محاضر الإعلان النهائية لنتائج تلك المسابقات (1).

الفرع الثاني: الآثار الحمائية للرقابة البعدية

تتجاوز الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية وظيفتها التقليدية المتمثلة في محرر التحقق من مطابقة القرارات الإدارية للنصوص القانونية والتنظيمية، لتؤدي دورا حمائيا للإدارة والموظف أو المترشح الناجح، وتتجسد الطبيعة الحمائية لهذه الرقابة في كونها تسعى إلى صون المصلحة العامة، من خلال حماية الإدارة ذاتها من تبعات القرارات الغير المشروعة، وما قد ينجم عنها من مسؤولية قانونية أو اضطراب في سير المرفق العام، كما تمتد في المقابل إلى حماية الموظف من التعسف وضياح حقوق المترشح الناجح من الإقصاء ومن عدم التعيين.

أولا- بالنسبة للإدارة العمومية:

إن مشروعية قرارات أو مقررات التعيين تتوقف على مشروعية تعيين مسؤول المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والذي يتم تعيينه بمرسوم أو بقرار، حسب الحالة أو بمقرر تعيين بالنيابة مؤشر عليها من طرف المصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أو المصالح الولائية، أو بعد الموافقة الصريحة للمصالح المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية بالنسبة للمناصب العليا للمؤسسات العمومية (2).

وتؤدي الرقابة البعدية دورها الوقائي في هذا الإطار إلى حماية الإدارة من النتائج المترتبة عن القرارات المعنية والغير مشروعة، فاستمرار قرار مخالف للقانون قد يؤدي لإنشاء مراكز قانونية وتحسينها، وهو ما يجعل الإدارة عرضة للرقابة القضائية لاحقا، وهنا يتجلى

¹ - التعليم رقم 10 المؤرخة في 08 جوان 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2014.

² - التعليم رقم 124 المؤرخة في 11 مارس 2003، المتعلقة بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها بعنوان السنة الجديدة.

دور الرقابة اللاحقة وتدخلها لتصحيح الموضع قبل تفاقم آثار القرارات الإدارية المعنية، ويعد هذا التطبيق تجسيدا لمبدأ المشروعية الذي يفرض خضوع الإدارة للقانون في جميع تصرفاتها (1).

إن سهر الإدارة المعنية على توقيف الأثر المالي للقرارات الـ غير قانونية ابتداء من تاريخ طلب الإلغاء من قبل المصالح المختصة لمفتشية الوظيفة العمومية، يُعد وسيلة وقائية من ترتيب المسؤولية الشخصية على عاتق المكلفين بالتسيير الإداري فيما يخص تسيير المسار المهني للموظف من جهة، وعن إهدار المال العام من جهة أخرى (2).

إن قرارات التوظيف والترقية لا تمس بحقوق الموظف أو المترشح الناجح وحده فقط بل تتعدى ذلك، فتؤثر في مصداقية القرارات الإدارية، وفي سلامة استعمال المال العام، كما أن تسوية الوضعيات إدارياً يظهر الإدارة بمظهر الجهة الحريصة على احترام القانون، وهو ما يعزز ثقة الموظف فيها.

إن الترقية في الرتبة غير المؤسسة على الكفاءة والاستحقاق قد تؤدي إلى إسناد مسؤوليات إلى أشخاص غير مؤهلين، بما يؤثر على جودة العمل الإداري بصفة خاصة والخدمة العمومية بصفة عامة، ولهذا أحاطها المشرع الجزائري بجملة من الشروط التي تُعد ضمانات الموظف ووسيلة لتفعيل التسيير الإداري، باعتباره أحد الأهداف الأساسية للمديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو ما أكدته المرسوم التنفيذي 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي (3).

ثانياً - بالنسبة للموظف العام:

تمتد آثار الرقابة البعدية إلى الموظف أو المترشح الناجح في المسابقة، باعتبارهما الطرفين الأكثر تأثراً بالقرارات الإدارية المتعلقة بمسارهما المهني، وتترتب عن هذه الأخيرة أثراً مباشرة على مركزه القانوني والمالي، ومن ثم فإن إخضاع قرارات التوظيف للرقابة

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ماي 2003، ص 351.

² - منشور رقم 29 المؤرخ في 03 نوفمبر 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين .

³ - أنظر: المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 يتعلق بمفتشيات الوظيف، السالف الذكر.

اللاحقة يشكل ضمانة جوهرية لحماية الحقوق المكتسبة ومنع المساس الغير مشروع بها، وفي هذا الإطار يصبح تدخل هيئة رقابية متخصصة ضرورة لتحقيق التوازن في العلاقة بين الإدارة والموظف (1).

1- حماية الحق في التعيين أو الترقية المشروعة:

إن حماية حق المترشح الناجح في المسابقة يكون بالاستفادة من نتائج عملية التوظيف متى استوفى كل الشروط القانونية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول، وكذا حماية حق الموظف في الترقية في الرتبة، إذا توافرت شروطها القانونية لكن قد تتأخر الإدارة في إصدار قرارات التعيين أو تمتنع عن استكمال الإجراءات اللازمة لذلك، أو تقصي مترشحا ناجحا دون سند أو مبرر قانوني، وهنا تتدخل مفتشية الوظيفة العمومية طبقا للتعليمية 305 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية ومصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، في إطار المهام الرقابية المنوطة بها فإنها تلزم الإدارات بالآتي:

- إعداد محضر قصور يتضمن أسباب عدم استكمال عمليات التوظيف المصرح بها أو المدرجة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية .
- استعمال كافة المناصب المالية المخصصة للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية المدرجة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (2).
- إعداد محاضر القبول والنجاح النهائي وتبليغها لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية في الآجال المحددة قانونا .
- مباشرة عملية التعيينات بمجرد المصادقة عليها من قبل المصالح الرقابية (مفتشية الوظيفة العمومية).
- التقيد بالإجراءات القانونية في حالة اللجوء للقائمة الاحتياطية.

¹ - أحمد سويقات، "الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية فرع قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014-2015، ص 193.

² - المرجع نفسه، ص 195 .

- كما ينبغي على الإدارة ذكر الرتبة الأصلية للموظف في قرار أو مقرر الترقية الخاص بالتعيين في المنصب الأعلى⁽¹⁾.

ولهذا فإن وجود رقابة لاحقة فعالة يجعل من الإدارة أكثر التزاماً بالحياد والشفافية، ويمنح الموظف ضماناً بأن القرارات الصادرة عن الإدارة ليست بمنأى عن المراجعة والتصحيح، كما تعد هذه الحماية تجسيدا لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة.

2- المساهمة في تكريس الأمن القانوني للموظف:

إن مبدأ الأمن القانوني ينطلق من مبدأ المشروعية، ويقصد به أن تخضع الدولة كافة هيئاتها وأفرادها لأحكام القانون وأن لا تخرج عن حدوده، ومن مقتضيات هذا المبدأ أن تحترم الإدارة في تصرفاتها أحكام القانون، وإلا أصبحت قراراتها معيبة يستوجب تصحيحها وتصويبها عن طريق آليات رقابية تمارسها هيئات مختصة قانوناً، وهذا في ظل النظام المتعلق بالوظيفة العمومية الذي يعطي مكانة كبيرة للموظف العمومي من خلال مبدأ الاستمرارية والدوام، في ظل منظومة قانونية متكاملة تحمي حقوقه وتحدد واجباته⁽²⁾.

ويتجلى الأمن القانوني في هذه المنظومة من خلال:

أ- علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها :

إن أول عنصر جوهري يتعين التطرق إليه في حماية الموظف العام، يتمثل في تمكين المترشح الناجح في المسابقة من معرفة القاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها، ونقصد هنا إمكانية إطلاع الموظف العام على النصوص المتعلقة بالمسابقات والتوظيف والترقية وكذا الحصول عليها من خلال الموقع الإلكتروني الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو ما يمنح هذا الأخير سهولة وسرعة الإطلاع على الكثير من الحقوق والضمانات، ونلخص مجمل هذه النصوص فيما يلي:

■ النصوص الدستورية ونخص بالذكر المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي تكرر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

¹ منشور رقم 21 المؤرخ في 09 ماي 2005، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمهمات التدقيق على مستوى مختلف مفتشيات الوظيفة العمومية.

² محمد سويلم، محمد سعد بوحادة، المرجع السابق، ص 70.

- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأديهم مهامهم في خدمة الدولة.
- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 06 أبريل 1998 يتعلق بمفتشيات التوظيف العمومي.

إلى جانب جملة من المراسيم الرئاسية، المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والقرارات الوزارية الفردية والمشاركة (1).

ب- بساطة النصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة ووضوحها:

نلاحظ أن النصوص القانونية بسيطة ومفهومة ولا تحتل التأويل، حيث أن الالتحاق بالوظيفة العامة مفتوح لجميع من تتوفر فيه الشروط القانونية استنادا إلى مبدأ المساواة ثم الجدارة، الذي يتم وفق أنماط محددة قانونا، وهي المبادئ التي كرسها المشرع الجزائري منذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966، وأكدته القانون الساري المفعول الأمر 06-03 السالف الذكر.

أما في مجال حماية حق الموظف أو المترشح الناجح فقد كرس المشرع ضمانات جديدة من خلال فرض الرقابة البعدية على عملية التوظيف وتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (2).

ج- الثبات النسبي للنصوص القانونية في مجال الوظيفة العامة:

يمكن القول أن النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، تتفق في محاورها الأساسية خاصة المبادئ المعتمدة في التوظيف وتسيير الحياة المهنية للموظف كمبدأ المشروعية ومبدأ المساواة (3).

¹ - حورية أوراك، "مبادئ الأمن القانوني في القانون الجزائري وإجرائه"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، فرع قانون

عام، كلية الحقوق "سعيد حميدن" جامعة الجزائر 01، فيفري 2018، ص 191.

² - سويلم محمد، بوحاده محمد سعد، المرجع السابق، ص 76.

³ - المرجع نفسه، ص 78.

المطلب الثاني: الآثار السلبية للرقابة البعدية لعمليات التوظيف

سنتطرق في هذا المطلب إلى الآثار السلبية بالنسبة للإدارة العمومية (الفرع الأول)، ثم إلى الآثار السلبية بالنسبة للموظف العام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار السلبية بالنسبة للإدارة العمومية

وتتجلى في الصور الآتية:

أولاً- الطابع العلاجي للرقابة وتأخر اكتشاف المخالفات:

إن من أبرز ما يؤخذ على هذا النوع من الرقابة الإدارية اللاحقة، التي تمارسها المصالح المختصة لمفتشية الوظيفة العمومية على المستويين المركزي والمحلي، لأنها لا تتدخل إلا بعد صدور القرار الإداري أو مباشرة تنفيذه، أي بعد تعيين الناجحين، أو اعتماد عمليات الترقية في الرتبة، أو تنفيذ بعض بنود المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاضع للتأشيرة المسبقة، وبذلك فإن المخالفة القانونية لا تمنح مسبقاً بل تكتشف بعد تحقق آثارها القانونية وهو ما يسمح بنشوء أو قيام المراكز القانونية الغير مشروعة، وفي هذه الحالة تلتزم الإدارة بمراجعة وتصحيح هذه القرارات أو سحبها وهو ما يقلل من النجاعة الوقائية التي يفترض أن يحققها هذا النوع من الرقابة، خاصة وأن الأهداف الرئيسية التي يهدف إليها هذا الإجراء الجديد للرقابة هي:

✓ تحقيق الفعالية في تسيير الموارد البشرية.

✓ احترام الشروط التنظيمية والقانونية الخاصة بالالتحاق بالوظائف العمومية، لاسيما فيما يخص التوظيف والتعيين.

✓ تحميل المسيرين المسؤولية التامة على جميع وثائق تسيير المستخدمين، وذلك من خلال التزام السلطة التي لها صلاحية التعيين بمسؤوليتها اتجاه كل قرار غير قانوني قد يؤدي إلى متابعات قضائية، عندما يشكل مخالفة ينص عليها القانون الجنائي، أو عقوبات انضباطية ينص عليها التشريع أو التنظيم الساري المفعول⁽¹⁾.

¹ - التعليم رقم 240 تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، السالفة الذكر.

ثانيا - عدم تفعيل الرقابة الدورية على تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية:

طبقا لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، فإن دور مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في إطار الممارسة البعدية للرقابة، لا يقتصر فقط على فحص ومراجعة القرارات الفردية المعروضة عليها، بل يمتد إلى تنفيذ طلبات المراجعة أو الإلغاء الصادرة عنها بشأن القرارات الغير قانونية وهذا بعد تبليغها للإدارة، لكن عدم تفعيل آلية المتابعة من قبل المصالح المعنية خاصة على المستوى المحلي قد يكرس الدور السلبي لهذا النوع من الرقابة⁽¹⁾.

وهو ما يثبتته الواقع المحلي الذي يكشف أن العديد من المفتشيات المحلية تنحصر مهامها في المراقبة والتدقيق في مقررات التعيين والترقية في الرتبة والتأشير عليها، دون مباشرة متابعة منتظمة لمدى امتثال الإدارات والمؤسسات العمومية لطلبات التصحيح المسجلة خلال السنة، لاسيما ما يتعلق بوقف الآثار المالية للقرارات الغير مشروعة ابتداءً من تاريخ التبليغ، ويزداد هذا القصور في ظل ضعف التنسيق مع مصالح الرقابة الميزانيات والمحاسب العمومي، بما يسمح أحيانا باستمرار صرف امتيازات مالية مؤسسة على قرارات فقدت سندها القانوني، أو عدم استرجاع الأموال المستحقة للدولة، ولعل من أهم أسباب هذا القصور هو نقص الإمكانيات البشرية والمادية لمفتشيات الوظيفة العمومية، وهو ما يجعل عمليات الرقابة والتنقل للإدارات مستحيلة⁽²⁾.

ثالثا - الطابع البعدي لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية وانعكاساتها على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية:

يُعد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية أداة تنظيمية أساسية، تهدف إلى برمجة عمليات التوظيف والترقية، وضبط احتياجات الإدارة من الموارد البشرية خلال السنة المالية بما يضمن عقلنة استغلال المناصب المالية المفتوحة أو المحررة، وتحقيق السير الحسن للمرفق العام، غير أن فعالية هذه الرقابة تبقى رهينة بوجود رقابة منتظمة ومواكبة لمراحل تنفيذها، واتسام رقابة مفتشية الوظيفة العمومية بالطابع البعدي هو الذي يجعل من تدخلها

¹ - أنظر: المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومي، السالف الذكر.

² - المنشور رقم 29 المؤرخ في 03 نوفمبر 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية لتسيير المسار المهني للموظفين.

بعد الشروع في تنفيذ المخطط، أو بعد تسجيل التأخر والانحراف في تنفيذه، ويحد هذا حتما من قدرتها على التصحيح الآني لهذه الاختلالات، حيث تتجلى بعض الصور السلبية لهذه الرقابة في:

✓ عدم التزام الإدارة أو المؤسسة العمومية بتاريخ المسابقات وعمليات الترقية المحددة بموجب المخطط السنوي، بالرغم من حصولها المبكر على التأشيرة المسبقة لقرار أو مقرر فتح المسابقة، فتقوم بترحيل جميع عمليات التوظيف إلى الثلاثي الثالث من السنة المالية المعنية، وهو ما يحول دون استكمال الإجراءات القانونية والتنظيمية أي دون تنصيب المترشحين الناجحين قبل نهاية السنة المالية.

✓ عدم احترام الإدارة للنسب والأنماط المحددة مسبقا في المخطط السنوي، سواء تعلق الأمر بتوزيع المناصب المالية بين التوظيف الخارجي والترقية الداخلية، أو اعتماد طرق شغل المناصب على خلاف ما تمت المصادقة عليه.

حيث تلزم الإدارة في هذه الحالة برفع كل التحفظات المسجلة من قبل المصالح الرقابية المختصة، وإعادة عرض المخطط السنوي للمصادقة عليه من جديد وفق الاجراءات المنصوص عليها قانونا، وهو ما يستغرق آجالا إضافية قد تنعكس سلبا على تعيين وتنصيب المترشحين الناجحين، أو تحول دون استغلال المناصب المالية الشاغرة قبل اختتام السنة المالية المعنية (1).

عدم مباشرة الإدارة وإسراعها في توثيق الشهادات والمؤهلات العلمية للأعوان حديثي التوظيف، طبقا لأحكام المنشور رقم 28 المتعلق بتوثيق الشهادات أو المؤهل العلمي (2).

وفي هذا للإطار فإن ما تضمنته التعليمات رقم 10 المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، من توجيهات وتوصيات بشأن الرقابة على تنفيذ المخطط السنوي يكشف بصفة ضمنية عن استمرار ارتكاب الإدارات والمؤسسات العمومية

¹ - حبسة عقباوي، المرجع السابق، ص ص 89-90.

² - المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 أكتوبر 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بتوثيق الشهادات أو المؤهل العلمي.

للأخطاء والمخالفات القانونية، وهو ما يعكس قصور الرقابة اللاحقة في منع وقوع هذه الانحرافات قبل حدوثها (1).

رابعاً- الطعن القضائي في النتائج النهائية للمسابقات وقرارات التعيين كأثر سلبي للرقابة البعدية:

تبرز الرقابة البعدية على عمليات التوظيف والترقية في الرتبة، رغم ما تحققه من مرونة إدارية وسرعة في شغل المناصب، جملة من الإشكالات العملية المرتبطة بعدم استقرار القرارات الإدارية بعد دخولها حيز التنفيذ، ويظهر ذلك بصورة واضحة من خلال استمرار قابلية النتائج النهائية للمسابقات وقرارات التعيين للطعن القضائي، حتى بعد التأشير عليها من طرف مفتشية الوظيفة العمومية.

أ-الطعن في قرارات الترقية في الرتبة:

- إن منازعات الوظيفة العامة تتنوع تبعاً لنوع القرار الإداري المطعون فيه، فقد يكون الطعن موجهاً ضد قرارات الالتحاق بالوظيفة العامة، وقد تتعلق هذه المنازعات بقرارات إدارية صادرة أثناء ممارسة الوظيفة العامة قبل الترقية في الرتبة على اختلاف أنواعها (2).

- إذا أخلت الإدارة بمبدأ المساواة أثناء إصدارها لقرارات الترقية في الرتبة، من خلال ترقية بعض الموظفين دون إدراجهم مسبقاً في القوائم التأهيلية، فإن قرار الترقية ولو يتم تنفيذه، يصبح قابل للطعن أمام الجهات الرقابية المختصة أو الجهات القضائية في حالة عدم تسوية الخلاف .

وقد جاء المنشور رقم 08 المتعلق بالوقاية من المنازعات الإدارية أمام القضاء، ليؤكد على ضرورة سهر جميع مفتشيات الوظيفة العمومية على الرقابة الصارمة على قرارات الترقية في الرتبة الصادرة عن مختلف الإدارات والتأكد من مدى احترامها للإجراءات القانونية، وهذا في إطار ضمان:

- احترام مبدأ المساواة بالالتحاق الوطنية العامة.

¹ - التعليم رقم 10 المؤرخة في 08 جوان 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية

² - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، المرجع السابق، ص 176.

- المصادقية والشفافية في تسيير المسار المهني للموظف.
- تداركا للتجاوزات التي شهدتها الواقع العملي خاصة في بعض القطاعات، والمتمثلة في:
- استفادة بعض موظفي قطاع التربية من قرارات الترقية في الرتبة، كترقية مدير مدرسة أساسية أو مستشار تربوية، دون التسجيل في قوائم التأهيل النهائية المصادق عليها من قبل اللجان المتساوية للأعضاء المؤهلة وهو ما يبطل قصور الرقابة البعدية في بعض الجوانب، والذي قد يعود إلى نقص الإمكانيات البشرية والمادية لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية مقارنة بكثرة المهام الموكلة لها من جهة، وضخامة بعض القطاعات من جهة أخرى كقطاع التربية.

- لكن المشرع الجزائري وبهدف تمكين الإدارة من ممارسة مهامها الكاملة وضمان مسؤوليتها التامة في مجال تسيير مواردها البشرية، منحها سلطة التكفل بالطعون أو التظلمات أو الشكاوي أو العرائض الواردة فيما يخص الحياة المهنية للموظف، وبالأساس حالات الترقية في الرتبة، من خلال الاتصال الدائم واستشارتها القانونية للمصالح المركزية أو المحلية لمفتشية الوظيفة العمومية، كل هذا بقصد وضع حد لبعض الأخطاء أو الوضعيات التي تسيء إلى صورة الإدارة أو تشكك في مصداقية الأجهزة الرقابية، وهو ما قد يؤدي بالموظف إلى سلوك طريق الطعن القضائي (1).

ب- الطعن القضائي في النتائج النهائية للمسابقات وقرارات التعيين:

- قد يلجأ المترشح المتضرر إلى القضاء الإداري للطعن في النتائج النهائية المصادق عليها من قبل الأجهزة الرقابية المختصة أو في مقررات التعيين، ليس لمجرد الاعتراض على السلطة التقديرية للإدارة فقط، وإنما بسبب ما يشوب القرار الإداري من عيوب المشروعية، إلى ظهرت آثارها بعد الإعلان النهائي للنتائج أو بعد تنفيذ قرار التعيين، خاصة وأن الطعون الإدارية المتعلقة بالمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية والتي تخص مراجعة العلامة المتحصل عليها في إحدى المواد أو عدد منها قد ألغيت ولم تعد مقبولة، بحيث لا يُعتمد إلا بتصحيح واحد فقط وذلك للأسباب الآتية:

¹ - التعليم رقم 470 المؤرخة في 20 أبريل 2014، الصادرة عن الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، تتعلق بالشكاوي وعرائض المستخدمين.

- غالبا ما تكون الطعون غير مؤسسة، مما يترتب عنه تأخير في استكمال عمليات التوظيف.
- تقادي الاعتراض الدائم على العلامات الممنوحة للمرشحين⁽¹⁾.
- وتعدد الأسباب التي تؤسس عليها الطعون المرفوعة أمام الجهات القضائية الإدارية بعد تنفيذ قرارات أو مقررات التعيين ومن أبرزها:
 - ✓ تعيين مترشح لا تتوفر فيه الشروط القانونية المطلوبة.
 - ✓ الخطأ التقني الغير قابل للتصحيح أو التدارك، خاصة فيما يخص احتساب الخبرة المهنية.
 - ✓ الانحراف في استعمال السلطة أو المساس بمبدأ المساواة بين المترشحين.
 - ✓ عدم احترام الإدارة للترتيب الاستحقاقى أثناء عملية التعيين.
- ومن أبرز الآثار السلبية للرقابة البعدية على عمليات التوظيف خاصة في مرحلة الطعون ما يلي:
 - تعطيل استغلال المنصب المالي من قبل الإدارة إلى غاية الفصل في النزاع، إذا كان هذا الأخير منشور أمام القضاء الإداري.
 - إعادة مراجعة النتائج النهائية، في حالة رفع تظلم مؤسس أمام مصالح مفتشية الوظيفة العمومية، والذي قد يؤدي إلى إعادة إجراءات التوظيف إذا أعلنت هذه الأخيرة عن إلغاء المسابقة بسبب ثبوت عيب جوهري في الشكل أو الموضوع، وهو ما يمدد من آجال تعيين الناجحين.
 - يؤدي الطعن في قرارات التعيين أمام جهات القضاء الإداري المختصة إقليميا إلى:
 - إقحام الإدارة في منازعات كان بالإمكان تفاديها لو أحكمت الرقابة الإدارية قبل صدور القرارات الإدارية، فكل مخالفة تتعلق بعدم احترام أحد الشروط الجوهرية للمسابقة أو ترتيب المترشحين الناجحين، أو أحد قواعد الاختصاص تجعل من قرار التعيين معرض

¹ - منشور رقم 12 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية .

لإلغاء القضائي، خاصة إذا تمت تأشيرة هذا النوع من القرارات من قبل المصالح المختصة بالرقابة المالية⁽¹⁾.

- تلزم الإدارة بتنفيذ الأحكام القضائية النهائية الصادرة ضدها والمتعلقة بإلغاء قرارات التعيين الغير مشروعة، وهو ما يكلفها أعباء مالية خاصة إذا تعلق الأمر بطلب إدماج مترشح مستحق بأثر رجعي⁽²⁾.

- اهتزاز الثقة بالإدارة وبجهاز الرقابة لمفتشية الوظيفة العمومية (التشكيك في مصداقية مسابقات التوظيف العمومي).

- احتمال مساءلة المسؤولين الإداريين عن الأخطاء المرتكبة، خاصة وأن الإجراء الرقابي الجديد للرقابة البعدية يهدف إلى تحميل المسيرين على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية المسؤولية العامة عن قرارات التوظيف والتعيين، وهو ما أكدته التعليمات رقم 240 المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بتحرير القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر⁽³⁾.

الفرع الثاني: الآثار السلبية بالنسبة للموظف العام

بالرغم من أن الهدف الأساسي من وجود رقابة بعدية كآلية رقابية جديدة، هو إضفاء طابع المرونة على عمليات التوظيف، وتوسيع السلطة التقديرية للإدارة في تسير المسابقات، إلا أن تدخلها الزمني المتأخر مقارنة بعملية إصدار القرار الإداري أو تنفيذه ينعكس بصورة مباشرة على المركز القانوني والمهني للموظف والمترشح المعلق بنجاحه، فإذا كانت الغاية منها حماية مبدأ المشروعية، فإن أثارها العملية قد تمس باستقرار الوضعيات

¹ طاهري حسين القانون الإداري والمؤسسات الإدارية؛ "التنظيم الإداري -النشاط الإداري دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2007، ص 191 .

² مسعود شيهوب، "المبادئ العامة للمنازعات الإدارية"، الجزء الثاني، دون طبعة، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 226.

³ - تعليمات رقم 240 تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، السالفة الذكر .

الفردية وتأخر التمتع بالحقوق المهنية والمالية، فضلا عما قد تنثيره من نزاعات إدارية، وعليه تتجلى هذه الآثار في عدة صور منها:

أولاً- المساس باستقرار المركز القانوني للموظف العام:

يُعد استقرار المراكز القانونية من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العمومية، وتصدر الإدارة القرارات الإدارية بشأن تعيين، أو ترقية، أو إدماج الموظف، أو المترشح الفائز متى استوفى جميع الشروط القانونية، غير أن المراجعة البعدية والتدقيق في هذه القرارات قد يحول دون تعيين هذا الأخير متى تبين وجود مخالفة قانونية أو إجرائية.

ويترتب عن ذلك وضع الموظف في وضعية مهنية غير مستقرة، لاسيما إذا كان قد باشر مهامه فعليا في المنصب الجديد، كما ينعكس سحب القرار على مساره المهني اللاحق إذا تعلق الأمر بالترقية في الرتبة من جهة والمساس بالأثر المالي من جهة أخرى.

ثانيا- المساس بمبدأ تكافؤ الفرص:

تتميز الرقابة اللاحقة في بعض الأحيان بطول الإجراءات خاصة إذا تعلق الأمر بالمسابقات المرتبطة بالقطاعات الحيوية كقطاع التربية، قطاع الصحة، أو الجماعات المحلية، ويرجع ذلك لجملة من الأسباب نلخصها في ما يلي:

✓ محدودية الوسائل المادية والبشرية لجهاز الرقابة مقارنة بحجم المسابقة وأهميتها .

✓ إعادة مراجعة القوائم النهائية بعد المصادقة عليها من طرف الجهات المختصة، وهو ما

يترتب عنه إعادة ترتيب الناجحين وإنزال البعض منهم إلى القائمة الاحتياطية.

والجدير بالملاحظة في هذا الشأن أن طول أجال الرقابة الإدارية قد يفوت على بعض

المترشحين فرص توظيف أخرى في انتظار الحسم النهائي في قوائم النجاح النهائية، خاصة

إذا تعلق الأمر بقرارات إدارية أخرى مماثلة، أو بإمكانية مشاركتهم في مسابقات أخرى

وطنية، وهذا ما يمس فعلا بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الالتحاق بالوظيفة العامة (1).

¹ - محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، «مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولى الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-»، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد 07، العدد 02، 2022، ص ص852-853.

ثالثا- آثار الطعن القضائي في قرارات التعيين وانعكاساتها على الموظف العام :

لا يقتصر أثر الطعن القضائي في قرارات التعيين على الإدارة وحدها، بل يمتد إلى الموظف أو المترشح الناجح الذي يجد نفسه في وضعية قانونية غير مستقرة، إلى حين الفصل النهائي في النزاع من قبل الجهة القضائية المختصة، فقد يكون باشر مهامه فعليا ثم تم إلغاء قرار تعيينه بسبب عيب سابق في الإجراءات أو الشروط الجوهرية الي تحكم المسابقات، ومن أهم الآثار التي تلحق الموظف:

✓ فقدان الوظيفة بعد الالتحاق بمنصب العمل.

✓ اضطراب الاستقرار الاجتماعي للموظف العام.

✓ توقف الراتب في حالة النزاعات المتعلقة بقرارات التعيين الخاصة بالترقية إلى رتبة أعلى.

✓ آثار نفسية ومعنوية مرتبطة بعدم الاستقرار الوظيفي، باعتبار الالتحاق بالوظيفة العامة هو حق أقره المؤسس الدستوري لكل مواطن جزائري متى توفرت فيه الشروط القانونية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول، خاصة عندما لا يكون للموظف أو المترشح الناجح طرف في المخالفة القانونية، مما يجعله يتحمل نتائج الإدارة أو اختلالات الرقابة البعدية.

رابعا-عدم تفعيل الرقمنة في الرقابة البعدية وأثره على الموظف العام:

في إطار عصنة الإدارة ومسايرة وتدعيم الإصلاحات متعددة الأبعاد التي عرفتها البلاد مؤخرا، ويهدف تجسيد مبدأ الشفافية وتعزيز ثقة الموظف العام والمواطن بالإدارة، باشرت السلطة التنفيذية بالدولة مجموعة من الإصلاحات مست أغلب القطاعات بما فيها قطاع الوظيفة العمومية، وتبنت في ذلك أسلوب جديد في الرقابة والتسيير الإداري من خلال الإدارة الرقمية، وأصبح هذا الأخير يمثل ضرورة ملحة لتوفير فرص نجاح الرقابة الإدارية في أداء وظائفها، خاصة الرقابة البعدية التي تمارسها مصالح مفتشيات الوظيفة العمومية

على مختلف عمليات التوظيف، وما يترتب عنها من نتائج سلبية التي قد يتعذر تداركها فيما بعد⁽¹⁾.

وبالرجوع إلى الواقع العملي، نجد أن المديرية العامة للوظيفة العمومية بالرغم من أنها باشرت العمل بمشروع الإدارة الإلكترونية من خلال خلق منصات رقمية رسمية خاصة بها تتمثل في:

- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري:
<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>
- الموقع الرسمي للامتحانات ومسابقات التوظيف للالتحاق بأسلاك الوظيفة العمومية:
<http://www.concours-fonction-publique.gov.dz/ar/index.asp>
- المنصة الإلكترونية الخاصة بالبطاقة الوطنية للموظفين والأعوان العموميين⁽²⁾
- المنصة الإلكترونية المتعلقة بإعداد حصيلة الشغل السنوية⁽³⁾.
- المنصة الخاصة بقاعدة البيانات الإسمية للموظفين والأعوان المتعاقدين⁽⁴⁾.

هذه الأرضيات الرقمية تسمح للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري من تشكيل قاعدة بيانات وطنية خاصة بالموظفين والأعوان المتعاقدين، وبمتابعة وترشيد قطاع الوظيفة العمومية على المستوى المركزي، وهذا متوقف ومرتبب بمدى تحيينها واعتماد العمل بها من قبل جميع الإدارات والمؤسسات العمومية عبر الاقليم الوطني، ولذلك يبقى العمل بها رهين إرادة الإدارة ودقة المعلومات الواردة في المخطط السنوي لتسيير الموارد

¹ - مولاي حسن بن فرحات، "عصرنة الإدارة العمومية الجزائرية في ظل تحديات والرهانات"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة باتنة 01 الحاج لخضر، السنة الجامعية 2022-2023، ص 241 .

² - المنشور رقم 08 المؤرخ في 08 فيفري 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بإعداد حصيلة الشغل السنوية .

³ - المنشور رقم 04 المؤرخ في 22 فيفري 2011، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يتعلق بقاعدة البيانات الاسمية للموظفين والأعوان المتعاقدين .

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 95-112 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، السالف الذكر .

- البشرية على غرار مصالح مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي التي لا تزال عمليا تعتمد على أسلوب الرقابة التقليدية والمتمثل في:
- إصدار مذكرات الرفض وتبادل المراسلات الورقية.
 - الفحص والتدقيق عن طريق المراجعة اليدوية للملفات.
 - الإعداد التقليدي لمخططات الموارد البشرية، مما يصعب رقابتها ومتابعتها وهو ما يفتح المجال لورود الأخطاء ويؤخر عملية تنصيب الموظفين الجدد من قبل الإدارات المعنية.
 - ورغم شروع بعض القطاعات في اعتماد وسائل الرقمنة لاسيما في مرحلة تسجيل المترشحين للمسابقات واستقبال ملفاتهم مثل قطاع التربية، إلا أن هذا الاستخدام يظل جزئيا ومحصورا في الجانب الشكلي للإيداع الإلكتروني، أو الإعلان عن القائمة النهائية للناجحين دون أن يمتد إلى شبكة رقمية رقابية متكاملة تشمل:
- ✓ الدراسة الآلية للملفات
 - ✓ التحقيق الآلي من شروط المسابقة
 - ✓ التحقق الآلي من الشهادات
 - ✓ ربط المعطيات بين مفتشية الوظيفة العمومية، المراقبة الميزانية والإدارات، خاصة وأن هذا الأخير مرتبط بضبط عمليات التوظيف الخاصة بالسنة المالية.

خلاصة الفصل:

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور وأثر رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف، في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، حيث تم التركيز على مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز رقابة خارجية على الإدارة، من خلال تحديد مجالات تدخله ووقت ممارسته، وباعتبار هذه الأخيرة تعني مراقبة مطابقة مختلف عمليات التوظيف والترقية، وقرارات الإدارة الصادرة بشأنها والتي تدخل ضمن إطار تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للنصوص القانونية والتنظيمية، التي تحكم قطاع الوظيفة العمومية.

وهو ما يمكننا من فهم دور هذا الجهاز الرقابي وتحديد الأثر القانوني المترتب على المهام المنوطة به في إطار الرقابة السابقة واللاحقة على عمليات التوظيف بنوعها الداخلي والخارجي على المستويين المحلي والمركزي، ومن تم الوقوف على مكان القوة والضعف التي يتميز بها كل نوع من الرقابة وانعكاساته على تسيير هذه العمليات من قبل الإدارة المعنية.

خاتمة

على ضوء ما سبق عرضه حول موضوع دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف، تبين لنا أن المشرع الجزائري قد اتجه في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 إلى إعادة تنظيم آليات رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف العمومي بنوعيه الداخلي والخارجي، من خلال إقرار نظام رقابي يقوم على التمييز بين الرقابة القبلية و الرقابة البعدية بما يحقق قدرا أكبر من المرونة في إجراءات التوظيف للالتحاق بالوظيفة العامة أو بتسيير المسار المهني للموظفين من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية، وهذا في إطار التوجه العام نحو عصرنه الوظيفة العمومية.

فقد استحدث المشرع آلية الرقابة البعدية على القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، وتنفيذ المخطط السنوي للموارد البشرية الخاضع للتأشيرة المسبقة، إلى جانب التأكد من مدى مطابقة عمليات التوظيف والترقية لهذا الأخير كل هذا فور حصولها ضمن إطار قانوني يسمح للإدارة بمباشرة عمليات التوظيف والترقية على مدونة الميزانية السنوية، دون تقيدها لشرط المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كما كان معمولا به في النظام التقليدي، ونورد أهم النتائج المتوصل إليها فيما يلي :

- إسناد عملية الرقابة على عملية التوظيف العمومي على المستويين المركزي والمحلي، إلى جهة رقابة خارجية ممثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشيات الوظيفة العمومية، مما يضمن الحياد ويضفي الشفافية على النتائج النهائية للمسابقات والقرارات المتخذة من قبل الإدارة والمتعلقة بالحياة المهنية للموظف.

- إن اتجاه المشرع في ظل القانون العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي رقم والمتعلقة بمتضمن كفاءات تنظيم المسابقات والاختبارات في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، يعكس توجهها تشريعيًا يرمي إلى إضفاء المرونة على عمليات التوظيف و الترقية، والتخفيف من القيود الإجرائية و تسريع وتيرة التوظيف و ضمان الاستغلال الأمثل للمناصب المالية المفتوحة أو المحررة من جهة، والمحافظة على استمرارية المرفق العام من جهة أخرى ، وهو ما يؤكد أن دور مفتشية الوظيفة العمومية قد عرف تقدما كبيرا خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 الذي يحدد كفاءات تنظيم وإجراء المسابقات

والاختبارات والفحوص المهنية في الإدارات والمؤسسات العمومية وإجرائها المشار إليه أعلاه و التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2003 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و المتعلقة بإضفاء المرونة على عملية التوظيف .

- أن المشرع منح مفتشية الوظيفة العمومية حق إصدار قرار رفض منح التأشير المسبقة والمصادقة على قرارات فتح المسابقات وقرارات الترقية في الرتبة، في حال عدم توفر الإدارة على المناصب المالية.

- إسناد تنظيم مسابقات التوظيف والإشراف عليها للإدارة وتحت مسؤوليتها وهو ما يفسر سحب هذه الصلاحية من مفتشية الوظيفة العمومية مع الإبقاء على سلطتها في ممارسة الرقابة على عمليات التوظيف والترقية بصورتها القبلية والبعدية، والتي أصبحت تشكل إحدى الآليات الجوهرية التي اعتمدها المشرع لضمان احترام مبدأ المشروعية، وتحقيق التوازن بين متطلبات حسن سير المرفق العام وتكريس مبدأي المساواة والشفافية في الالتحاق بالوظيفة العامة .

- في إطار الرقابة السابقة تملك مفتشيات الوظيفة العمومية حق المراقبة الفجائية أو المبرمجة لمراكز الامتحانات، للتأكد من صحة وسلامة إجراءات تنظيم المسابقات وحسن سيرها، ومطابقتها للتنظيم المعمول به، كما لها حق الاطلاع على جميع الوثائق ذات الصلة وفي عين المكان، لكن الواقع العملي يثبت قصور هذا النوع من الرقابة لتأثره بمحدودية الإمكانيات المادية والبشرية لمفتشيات الوظيفة العمومية، وهو ما ينعكس سلبا على فعالية رقابتها سواء القبلية أو البعدية لعمليات التوظيف.

_بالرغم من إسقاط شرط المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لمباشرة عملية التوظيف، إلا أن جل الإدارات والمؤسسات العمومية عمليا لا تزال تعاني من التأخر في الإعلان عن فتح المسابقة واستكمال إجراءاتها خاصة قبل نهاية السنة المالية و خاصة أن آخر أجل للمصادقة على قرارات ومقررات التعيين هو 20 نوفمبر من السنة المعنية.

- استحداث الرقابة اللاحقة بموجب المرسوم التنفيذي 95-25 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها سابق الذكر، تعد مرحلة تحول حقيقية نحو تكريس نمط الرقابة الشاملة والفعالة على تسيير المسار المهني

للموظفين في الإدارة العمومية، بعد أن كانت مفتشية الوظيفة العمومية تمارس نوع واحد من الرقابة الإدارية منذ الاستقلال وهو الرقابة القبلية.

- إن مفتشية الوظيفة العمومية لا تتدخل في أي مرحلة من مراحل التوظيف وسير المسابقات، إلا بعد تبليغها من قبل الإدارة المعنية بمحاضر النتائج النهائية، فتباشر إجراء الرقابة اللاحقة عن طريق المراجعة والتدقيق في جميع الإجراءات السابقة لإعداد هذه الأخيرة، والتأكد من مدى مشروعيتها.

وفي هذا الإطار أعطاهما المشرع حق إلغاء المسابقات أو حق إصدار رفض قرارات الترقية في حال ثبوت خرق للقوانين أو أحد الإجراءات الجوهرية.

- بالرغم من كل الإجراءات والضوابط الموضوعة في إطار الرقابة على عمليات التوظيف، إلا أن التجاوزات ما زالت تسجل على مستوى بعض الإدارات، وهذا رغم قلة حدوثها مقارنة لما سبق، وحتى إذا لم تسجل على مستوى الامتحانات الكتابية فهي تسجل على مستوى الامتحانات على أساس الشهادة أو على مستوى الامتحانات الشفوية. ويرجع ذلك إلى السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الإدارة من جهة، وإلى انعدام الرقابة الفجائية لمفتشية الوظيفة العمومية لمراكز الامتحانات أو الإدارات بسبب قلة الإمكانية البشرية والمادية، وهو ما يعكس ضعف فعالية رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في الواقع العملي.

- كثرة الضغوطات والاكتظاظ الذي تشهده مراكز الامتحانات خاصة خلال الثلاثي الأخير، وهو ما ينعكس سلبا على فعالية رقابة مفتشيات الوظيفة العمومية.

- إن الهدف من وراء إخضاع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية إلى الرقابة البعدية هو تكريس آلية أكثر نجاعة في تسيير الإدارة لمواردها البشرية، خاصة ما تعلق منها بعمليات التوظيف والترقية، وعقلنة استغلال المناصب المالية من خلال اعتماد السياسة التوقعية الجديدة، وتحديد المسؤوليات وهذا النمط الرقابي جاء عوضا للنظام التقليدي الذي سادته الغموض في تحديد المسؤوليات وتهرب البعض من المسؤولين من مسؤولياتهم في التسيير.

- تعدد أنماط التوظيف أمام نقص تكوين المسيرين في مجال تسيير الموارد البشرية يؤدي إلى كثرة الأخطاء والتجاوزات القانونية، مما يؤثر على فعالية الرقابة البعدية لمفتشيات

الوظيفة العمومية التي تحل محل الإدارة في إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وبالتالي تنحرف عن هدفها الأساسي وهو رقابة مشروعية قرارات التوظيف والترقية.

- إن سرعة إنجاز الإدارات للمخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية يزيد من فعالية الرقابة البعيدة، على عكس تأخر إنجازها الذي يؤثر سلبا على العمل الرقابي الذي تمارسه مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في هذا الإطار، باعتباره مرتبط بأجل محدد أقصاه 20 جوان من السنة المعنية.

- كثرة النصوص التي اعتمد عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تشكل تنظيما قانونيا موازيا للقانون الأساسي العام، خاصة وأنها تفصل في جزئيات لم يتناولها هذا الأخير (القانون الأساسي العام)، الأمر الذي يجعل منها ذات أهمية بالغة في تحقيق المرونة في تسيير عمليات التوظيف من جهة، والمرونة في ممارسة الرقابة عليها من قبل مفتشيات الوظيفة العمومية من جهة أخرى. إلّا أن كثرة النصوص التنظيمية أدّى إلى عدم نجاعة الرقابة وطرح إشكال آخر وهو عدم قدرة المسيرين على الإلمام بها من جهة، وإيجاد فروقات في تطبيقها بين مفتشيات الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

- لم يتضمن المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها نصا صريحا يمنح المترشحين غير الناجحين في عملية التوظيف بمنحهم حق الطعن في النتائج النهائية، على الرغم من أن هذا الحق يعد وسيلة فعّالة يمكنهم من تفعيل آليات الرقابة البعيدة على سير عمليات التوظيف.

- سجلت الدراسة وجود تعدد في الهيئات الرقابية المكلفة بمراقبة عمليات التوظيف، سواء في بعدها الإداري (المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشياتها المحلية) أو المالي (المديرية العامة للميزانية ومصالحها الخارجية)، هذا النوع نظريا يشكل نقطة قوة في النظام الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية، إلّا أن الواقع العملي يكشف أن التنسيق بينها لا يزال غير منظم لطريقة منهجية، ممّا يؤدي إلى تكرار الإجراءات، وقد يؤدي في بعض الحالات إلى تعطيل المسار المهني للموظف بتأخر إصدار التأشير.

- تأخر الإدارة ومماطلتها في مباشرة إجراء توثيق الشهادات وعدم مباشرته إلى حين التوظيف، له الأثر الواضح في إلغاء بعض المناصب المالية، وإلغاء بعض المراكز القانونية، نتيجة التحقيق والتدقيق وعدم توافق الشهادة مع المنصب المراد شغله، وهذا ما يجعل الرقابة البعدية غير فعّالة.

- أن التعيين والترقية يمثلان ركيزتين أساسيتين في المسار الوظيفي للموظف العمومي الذي تقوم عليه الإدارة العمومية، ويتطلبان احتراماً دقيقاً للشروط القانونية والإجراءات التنظيمية، التي لا يمكن ضمانها إلا عن طريق الرقابة السابقة واللاحقة لمفتشية الوظيفة العمومية .

- إن غياب الشفافية في بعض مراحل الترقية في الرتبة، واستعمال السلطة التقديرية للإدارة بشكل واسع، يفتح المجال أمام التظلمات والطعون ويضعف ثقة الموظف بإدارته. وبالأجهزة الرقابية.

- محاولة المديرية العامة للوظيفة العمومية الانتقال من نمط الإدارة التقليدية إلى نمط الإدارة الرقمية تجسيدا لمشروع الحكومة الرقمية، من خلال خلق موقع إلكتروني رسمي لإشهار المسابقات واستخراج استمارات المشاركة، إلى جانب بعض المنصات الأخرى المخصصة للعمل الإداري على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية، لكن هذه المواكبة لم ترقى بعد إلى شبكة رقمية متكاملة بين مفتشية الوظيفة العمومية وباقي الأجهزة الرقابية أو الإدارات، وهو ما يعبر عن عدم بلوغ مستوى الإلكترونية.

- بالرغم من أن الطعن القضائي هو حق ووسيلة رقابة خارجية على أعمال الإدارة يمكن للمترشح أو الموظف استخدامها أو تفعيلها أمام القضاء الإداري طبقاً للقانون، إلا أن من خلال الممارسة العملية والمعطيات المتحصل عليها من مصالح مفتشية الوظيفة العمومية هو قليل الاستعمال وهذا لعدة اعتبارات منها ارتباط المسابقات بالآجال.

- إن الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف والترقية هي رقابة مشروعية، وهو أمر متفق عليه من قبل الجميع، لكن الاختلاف يكمن في طريقة ممارستها عن طريق التأشير السابقة والتأشير اللاحقة.

وعلى ضوء هذه النتائج نستخلص مجموعة من الاقتراحات كالتالي:

- الاقتراحات:

- إنشاء مركز للامتحانات و المسابقات على مستوى كل ولاية مجهز بإدارة ذات خبرة وإمكانيات مادية وبشرية تتكفل بإجراء وتنظيم جميع مسابقات التوظيف و دورات التكوين سواء ما تعلق منها بالتكوين قبل أو بعد الترقية في الرتبة نسخ، و تكوين مسيري الموارد البشرية على مستوى الادارات بالتنسيق مع مفتشية الوظيفة العمومية ومع الإدارات و المؤسسات العمومية، كما يحدد المركز تواريخ المسابقات والامتحانات ودورات التكوين، على ان تنتهي المسابقات قبل نهاية الثلاثي الثاني من السنة المعنية، وهذا تفاديا لكل تأخر قد يؤدي إلى عدم استغلال المناصب المالية قبل نهاية السنة. كما يعود الدور الأساسي لهذا المركز في إشهار جميع المسابقات عن طريق الموقع الإلكتروني الرسمي الخاص به.
- بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة أو في عمليات الترقية، فإنه ولإضفاء الشفافية عليها يجب إسنادها للجنة مشتركة بين الإدارة أو المؤسسة المعنية ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية، لكن بشرط يأخذ فيها إلزامية الرأي المبدى لمفتشية الوظيفة العمومية، خاصة وأن السلطة التقديرية للإدارة واسعة في التقييم الشفوي أو في معايير التنقيط الخاصة بالترقية والتي تعتبر ثغرة للمساس بمبدأ المساواة، وفتح المجال للمحاباة والمحسوبية .
- إلزام الإدارات بمباشرة عمليات التوظيف فور الحصول على مدونة الميزانية واستكمال المسابقات والإعلان عن نتائجها النهائية قبل نهاية شهر أفريل من السنة المعنية كأقصى أجل وهذا بموجب نص قانوني، بهدف استغلال المناصب المالية وتنصيب المترشحين الناجحين قبل نهاية السنة المالية .
- إشراف مفتشية الوظيفة العمومية على اجراء دورات تكوينية، خاصة فيما يخص إعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، وإعلام الإدارات بالإجراءات المستحدثة أو تعديل يخص عمليات التوظيف أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، بهدف تفادي الأخطاء المتكررة والتأخر المسجل في إعداد هذا النوع من المخططات أو تعديلها.

- تفعيل الرقابة البعيدة على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من خلال الرقابة الدورية والمتواصلة من طرف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية، وتقادي الرقابة بعد تنفيذ جل العمليات، لأن هذه الأخيرة قد تؤدي إلى التأخر في المصادقة على المخطط السنوي في حال اكتشاف عدم مطابقته لعمليات التوظيف أو عدم مشروعية القرارات المتخذة في هذا الإطار.
- كذلك من أجل تفعيل رقابة مفتشيات التوظيف العمومي لا بد من تدعيمها وتمكينها من الموارد البشرية والمادية التي تسمح لها بممارسة رقابة ميدانية فعلية، خاصة ما تعلق برقابة مراكز الامتحانات والمسابقات، سواء تعلق الأمر بالمرحلة التحضيرية أو خلال إجراء المسابقات من أجل ضمان رقابة فعّالة.
- تفعيل رقابة التقارير السنوية سواء ما تعلق بالتقارير السنوية التي تقدمها الإدارات لمفتشيات الوظيفة العمومية فيما يخص التأخر في إيداع مخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، أو عدم إيداعها أصلاً، أو التقارير التي ترفعها المفتشيات المحلية إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية فيما يخص النشاط السنوي للرقابة الإدارية. وذلك من خلال إصدار نصوص قانونية واضحة وصارمة فيما يتعلق بتنفيذ هذه المخططات أو دقة معلوماتها، أو بالنسبة لعدم استكمال عمليات التعيين والتنصيب في مناصب الشغل خاصة وأنها مرتبطة بمراكز قانونية ومناصب مالية، وهذا في إطار ترشيد عملية التوظيف.
- إعادة تضمين النصوص التنظيمية بمواد صريحة تتطرق للطعون في النتائج النهائية للمسابقات وإجراءاتها والجهة المختصة في النظر فيها.
- إصدار دليل تنظيمي موحد ومعين يتضمن كل المراسيم والنصوص التنظيمية بمختلف درجاتها وإعادة تحيين البعض منها، مع تبيان الإجراءات العملية بوضوح وهذا لتقادي تباين الفهم والتطبيق بين الإدارات، وبين مفتشيات الوظيفة العمومية فيما بينها (توحيد طريقة العمل).
- إعادة تحيين بعض النصوص التنظيمية ذات الصلة بنمط الرقابة القبلية.

- تعزيز التنسيق العملي بين الهيئات الرقابية من خلال تفعيل اللجنة المشتركة بين مفتشية الوظيفة العمومية والرقابة المالية من جهة، وإنشاء منصات تبادل إلكتروني للمعطيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين وكل القرارات المؤشر عليها أو التي تلقت الرفض بالمصادقة.
- إلزام الإدارات بتسريع عملية توثيق الشهادات أو التحقيقات الإدارية، من خلال تقييدها بأجال محددة وسابقة على عملية التعيين أو التنصيب.
- الحد من السلطة التقديرية الواسعة للإدارة أو المؤسسة في وضع الشروط الخاصة بالترقية في الرتبة، وذلك للنص على معايير محددة للتنقيط لا يمكنها الخروج عنها من خلال ضمان احترام مبدأ المساواة والاستحقاق بالوظيفة العامة.
- تحقيقا للشفافية وتكريسا لمشروع حكومة الرقمنة، يجب تبني الرقمنة وتعميمها على مستوى كل مفتشيات الوظيفة العمومية بأبعادها التقنية، القانونية، الرقابية والأمنية، سواء كآلية مساعدة في ممارسة الرقابة الإدارية على عمليات التوظيف وتسيير المسار المهني للموظف أو كوسيلة إسراع في الإجراءات الإدارية، خاصة وأن الرقمنة قد أصبحت خيارا استراتيجيا لا مفر منه في الإدارة العمومية، ولكن بتوفر جملة من الشروط منها:
- والتأكيد على تحديث المنصات الإلكترونية، وتوفير بيئة معلوماتية آمنة بالنسبة لمفتشيات الوظيفة العمومية أو الأجهزة الإدارية المتعاملة معها.
- زيادة الوعي وتعزيز الثقافة الوظيفية لدى الموظف أو المترشح، من خلال استغلال تفعيل حقه في التظلم أو الطعن القضائي، وهذا تعميما للرقابة الإدارية التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية.
- تمارس مفتشية الوظيفة العمومية الرقابة البعدية على إجراءات تنظيم المسابقات وبعد الإعلان عن النتائج النهائية، وتمنح مهلة لإعداد تقارير رقابتها على جميع المسابقات ويفضل ألا تتجاوز السداسي الأول من السنة المالية حتى تتمكن الإدارة من إتمام باقي الإجراءات المقررة قانونا.

- وفي إطار الرقابة الإدارية وتجنب كثرة المنازعات الإدارية فيما يخص عمليات التوظيف يفضل، الرقابة القبلية على المسابقات والترقية بدلا من الرقابة البعدية، خاصة في حال إلغاء عمليات التوظيف.

قائمة المصادر والمراجع

I - المصادر

أولاً- النصوص القانونية

1- الدساتير:

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق لـ 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، الصادرة بتاريخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020.

2- الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1376 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ملغى)، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966.
- الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006.

3- النصوص التنظيمية:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق 30 سبتمبر سنة 2007.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان عام 1428 الموافق 30 سبتمبر سنة 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-124 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-125 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق 29 أبريل سنة 1995، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 مايو سنة 1995.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-126، مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415، الموافق 29 أبريل سنة 1995، يعدل ويتم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1966، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة بتاريخ 09 ذي الحجة عام 1415.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-127 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1415 الموافق لـ 29 أبريل سنة 1995، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 26 الصادرة بتاريخ 09 ذي الحجة عام 1415 الموافق 09 مايو سنة 1995، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-28 المؤرخ في 20 يناير سنة 1992، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادرة بتاريخ 26 يناير سنة 1992.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1418 الموافق لـ 06 أبريل 1998، يتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1998.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 مؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير سنة 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في

المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 11 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 3 مايو سنة 2012.

- المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق لـ 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة بتاريخ 20 يناير سنة 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 16-280 المؤرخ في 02 صفر عام 1438 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2016، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادرة بتاريخ 9 نوفمبر سنة 2016.

4- القرارات:

- القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1429 الموافق لـ 07 أبريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 12 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 18 مايو سنة 2008.
- قرار مؤرخ في 08 ربيع الثاني عام 1441 موافق لـ 05 ديسمبر 2019، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13، مؤرخة في 01 مارس سنة 2020.

5- المناشير

- المنشور رقم 28 المؤرخ في 07 أكتوبر 2003، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بتوثيق الشهادات أو المؤهل العلمي.
- المنشور رقم 14 المؤرخ في 08 أوت 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالترقية بعد التسجيل في قائمة التأهيل.
- منشور رقم 08 المؤرخ في 06 مارس 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية.
- منشور رقم 21 المؤرخ في 09 ماي 2005، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمهمات التدقيق على مستوى مختلف مفتشيات الوظيفة العمومية.
- منشور رقم 12 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية.

- منشور رقم 13 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
- منشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتحديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 08 المؤرخ في 08 فيفري 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بإعداد حصيلة الشغل السنوية.
- منشور رقم 22 المؤرخ في 13 سبتمبر 2009، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يحدد كفايات إعداد محاضر انتقاء الترشيحات للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- المنشور رقم 04 المؤرخ في 22 فيفري 2011، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يتعلق بقاعدة البيانات الاسمية للموظفين والأعوان المتعاقدين.
- منشور رقم 02 المؤرخ في 07 أوت 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.

6- التعليمات

- التعليمات رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكفايات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين.
- تعليمات وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمديرية العامة للمالية، تتعلق بكفايات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- التعليمات رقم 124 المؤرخة في 11 مارس 2003، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها بعنوان السنة الجديدة.

- التعليم رقم 29 المؤرخة في 03 نوفمبر 2003، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تعليم رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.
- التعليم رقم 470 المؤرخة في 20 أبريل 2014، الصادرة عن الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، تتعلق بالشكاوى وعرائض المستخدمين.
- التعليم رقم 10 المؤرخة في 08 جوان 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2014.

II - المراجع

ثانيا- الكتب باللغة العربية:

1. جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دون طبعة، دار الهدى، الجزائر، سنة 2020.
2. جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دون طبعة، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان الجزائر، سنة 2021.
3. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح، الجزائر العاصمة، 2015.
4. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ماي 2003.
5. طاهري حسين، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية؛ "التنظيم الإداري - النشاط الإداري دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2007.
6. عبد الكريم محمد، محمد السردى، الرقابة الشعبية على سلطة رئيس الدولة، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009.
7. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، سنة 2015.

8. عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دون طبعة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة، سنة 2003.
9. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية القاهرة، الطبعة الرابعة، 2004.
10. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري التنظيم الإداري، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، سنة 2002.
11. مسعود شيهوب، "المبادئ العامة للمنازعات الإدارية"، الجزء الثاني، دون طبعة، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
12. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقًا للأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، 2019.
13. هاشمي خرفي، الالتحاق بالوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 2012، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر العاصمة 2012.

ثالثاً- المقالات العلمية:

1. حدة حجيبي، «رقابة المديرية والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلدية»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، المجلد 57، العدد 02، سنة 2020.
2. رابح قميحة، محمد الأمين حاشي، «إشكالية الترقية في المساواة المهنية بين الطموحات الوظيفية والعراقل»، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، أبو القاسم سعد الله، الجزائر، سنة 2017.
3. زينب بوعلالة، مصطفى بن الطيب، عبد الرزاق لفقة العبودي علي، «آليات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات العمومية في ظل ترشيد النفقات العامة في الجزائر»، مجلة الحوار الفكري، جامعة أحمد دراية أدرار، المجلد 15، العدد 01، سنة 2020.
4. سعيد مقدم، «إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعات في قطاع الوظيف العمومي»، مجلة المدرسة العليا للإدارة، العدد الأول، سنة 1995.
5. صليحة حدوش، «دور رقمة الإدارة المحلية في إضفاء الشفافية وتعزيزها في الجزائر»، مجلة صوت القانون، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، المجلد 07، العدد 03، 2021.
6. محمد سويلم، محمد سعد بوحادة، «المنظومة القانونية في الجزائر أساس تكريس الأمن القانوني للموظف العام»، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيوض، المجلد 03، العدد 05، ديسمبر 2018.
7. محمد شينون، «دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-293»، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة لخضر حمة، الوادي، المجلد 11، العدد 02، سبتمبر 2020.
8. محمد يحيوي نبيل، نورة داسي، «مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية - دراسة قانونية تحليلية -»، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد 07، العدد 02، 2022.
9. نصيرة بلعبيد، «الاتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر في ظل الأمر 06-03»، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، سنة 2024.

رابعاً- الرسائل والمذكرات:

■ رسائل الدكتوراه:

1. محمد أمين قرموش، أثر هيئات الرقابة في مجال ضبط تسيير الموارد البشرية للمؤسسات العمومية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2024-2025.
2. أحمد كانش، الوظيفة العمومية بين التشريع والممارسة دراسة مقارنة للمسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث LMD تخصص الإدارة العامة المقارنة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022-2023.
3. حبسة عقباوي، مفتشية الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، الموسم الجامعي 2014-2015.
4. ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2015-2016.

فہرس

إهداء:	/
شكر وعرفان:	/
مقدمة	1
الفصل الأول: الرقابة القبلية لمفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف	08 - 45
تمهيد:	08
المبحث الأول: ماهية الرقابة القبلية للتوظيف	09
المطلب الأول: مفهوم الرقابة القبلية للتوظيف	09
الفرع الأول: تعريف الرقابة القبلية للتوظيف وأساسها القانوني	10
الفرع الثاني: مفهوم التوظيف	14
المطلب الثاني: دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة القبلية على التوظيف	15
الفرع الأول: مراقبة عمليات التوظيف والترقية	16
الفرع الثاني: الرقابة على عمليات توظيف الأعوان المتعاقدين	32
المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الرقابة القبلية لعملية التوظيف	34
المطلب الأول: الآثار الإيجابية لعملية الرقابة القبلية على التوظيف	34
الفرع الأول: الآثار القانونية	35
الفرع الثاني: الآثار الحمائية للموظف	39
المطلب الثاني: الآثار السلبية للرقابة القبلية على عملية التوظيف	40
الفرع الأول: الآثار ذات البعد الاجتماعي	41
الفرع الثاني: الآثار ذات البعد الوظيفي	42
خلاصة الفصل:	45
الفصل الثاني: الرقابة البعدية لمفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف	47 - 91
تمهيد:	47
المبحث الأول: ماهية الرقابة البعدية على عمليات التوظيف	48
المطلب الأول: مفهوم الرقابة البعدية لعمليات التوظيف	48

48	الفرع الأول: تعريف الرقابة البعدية للتوظيف
49	الفرع الثاني: الأساس القانوني للرقابة البعدية
52	المطلب الثاني: دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة البعدية على التوظيف
53	الفرع الأول: الرقابة البعدية على عمليات التوظيف
67	الفرع الثاني: الرقابة البعدية على تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
70	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن الرقابة البعدية لعمليات التوظيف
70	المطلب الأول: الآثار الإيجابية للرقابة البعدية على عمليات التوظيف
71	الفرع الأول: الآثار القانونية للرقابة البعدية
75	الفرع الثاني: الآثار الحمائية للرقابة البعدية
80	المطلب الثاني: الآثار السلبية للرقابة البعدية لعمليات التوظيف
80	الفرع الأول: الآثار السلبية بالنسبة للإدارة العمومية
86	الفرع الثاني: الآثار السلبية بالنسبة للموظف العام
91	خلاصة الفصل:
93	خاتمة
102	قائمة المصادر والمراجع
77	فهرس الموضوعات
79	الملخص