



جامعة العربي التبسي - تبسة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

**رقابة مفتشية الوظيفة العمومية  
على أعمال الإدارة في مجال التوظيف  
( دراسة حالة: مديرية التربية لولاية تبسة )**

إشراف الأستاذ:

كمال دبيلي

إعداد الطالبين:

عبيد جميعي

مصطفى نويب

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
كمال دبيلي	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا ومقررا
هدى عزاز	أستاذ محاضر - ب -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2017/2016



جامعة العربي التبسي - تبسة



كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

**رقابة مفتشية الوظيفة العمومية  
على أعمال الإدارة في مجال التوظيف  
(دراسة حالة: مديرية التربية لولاية تبسة)**

إشراف الأستاذ:

كمال دبيلي

إعداد الطالبين:

عبيد جمعي

مصّدق نويب

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد - أ -	رئيسا
كمال دبيلي	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا ومقررا
هدى عزاز	أستاذ محاضر - ب -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2017/2016

**الكلية لا تتحمل أي مسؤولية**

**على ما يرد في هذه المذكرة**

**من آراء**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا

عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ <sup>ص</sup>أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

**صدق الله العظيم**

**[سورة القرة/32]**

# شكر و عرفان

"رَبِّي أَوْزَعَنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدِي وَإِنْ أَعْمَلُ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخَلَنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ".

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

نتقدم بعبارات الشكر والتقدير الى الأستاذ "كمال دبيلي" الذي قبل الإشراف على إعداد هذه الرسالة، وعلى صبره وسعة صدره فكان نعم المشرف توجيهها وتواضعا.

وإلى لجنة المناقشة الممثلة في رئيسها الأستاذ "معمر بوخاتم" والدكتورة "عزاز هدى" الأستاذة المناقشة على تحملهما عناء قراءة وتصحيح هذه المذكرة.

وإلى أساتذة كلية الحقوق بجامعة العربي التبسي -تبسة-، وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور "عمار بوضياف"، وكذلك الأستاذة "خديجة خالدي" نائب رئيس قسم الحقوق، وإلى كل الإداريين والعمال المهنيين بالكلية.

وإلى السيد «سليمان عروسي» رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة، على تجاوبه معنا في كل صغيرة وكبيرة تخص قطاعه.

وإلى إطارات مديرية التربية لولاية تبسة، وعلى رأسهم السيدة "حدي سوفي" مديرة التربية، والسيدان "نصر الدين حداد" رئيس مصلحة التمدريس والامتحانات و"ربيع حمزاوي" رئيس مكتب الامتحانات والمسابقات.

# إهداء

الحمد لله الذي من علينا بنعمة الإسلام والذي بفضلته تتم الصالحات والصلاة والسلام على النبي المصطفى.

أهدي عملي هذا إلى التي حملتني وهنا على وهن وغمرتني بفيض حنانها وصحبتني بدعائها منذ أول خطوة لي في درب العلم، أُمي رعاها الله.

إلى قدوتي ومعلمي الأول في الحياة أبي العزيز.

إلى زوجتي الكريمة التي كانت السر وراء نجاحي والتي قدمت الكثير لرفع طموحي.

إلى أبنائي آلاء، يوسف، أسماء، محمد آدم حفظهم الله وسدد خطاهم.

إلى إخوتي وأخواتي سندي في الحياة.

إلى كل من تجمعني به صلة رحم.

إلى كل أحبائي وزملائي الذين احتواهم قلبي ولم تسعهم ورقتي.

إلى كل الواقفين على درب العلم مدى الحياة أساتذتي الكرام.

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

وما توفيقني إلا بالله

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى روح أمي الطاهرة طيب الله ثراها.

إلى والدي شفاه الله وعافاه.

إلى شقيقتي "خديجة" رحمة الله عليها.

إلى عائلتي "الزوجة والأبناء محمد طه، محمد نزار، إيناس، ميرال".

وإلى إخوتي وأخواتي وأبنائهم فردا فردا.

إلى كل من رافقني في هذا العمل من قريب أو بعيد.

**مصدق ذويب**





# مقدمة



يعد وجود الجهاز الإداري في الدولة أمر حتمي لأنه يعبر تعبيراً حقيقياً عن قيمتها إذ لا يمكن لها أن تلبي حاجات مواطنيها دونها.

ويضم هذا الجهاز مجموع المؤسسات ذات الطابع الإداري التي يكون فيها الموظف ممثلاً للدولة ومنفذاً لسياساتها، وتكون هذه الإدارات مسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية.

وحتى تتحقق هذه الأهداف كان لزاماً عليها الاهتمام أكثر بالموظف الذي يمثل الدولة اهتماماً كبيراً من خلال إخضاع انتقائه عند تولي الوظيفة إلى مبدأ المساواة الذي يهدف إلى تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية ومبدأ الجدارة للرفع من مستوى أداء الإدارة عن طريق اختيار أفضل الأعوان القادرين على تحمل مسؤولياتهم، ولتكريس هذين المبدأين اعتمد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط والضوابط الشكلية والموضوعية والإجرائية، وأخضعها للرقابة الإدارية التي تمارسها الأجهزة المنوطة بها والمتمثلة في مفتشية الوظيفة العمومية.

ويكتسي موضوع الرقابة في مجال الوظيفة العمومية سيما المتعلق بعملية التوظيف أهمية بالغة كونها وظيفة ذات فعالية في الإدارة، وتعتبر أنجع وسيلة لتحقيق مبدأي المساواة والجدارة في تولي الوظائف العمومية وضماناً للالتزام الإدارة العامة بتطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتوظيف.

### أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لموضوع هذا البحث الموسوم بعنوان "رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على أعمال الإدارة في مجال التوظيف" دراسة حالة مديرية التربية لولاية تبسة" يعود إلى أسباب ذاتية (شخصية) وأخرى موضوعية نجلها فيما يلي:

**فالأسباب الذاتية** تكمن في ميولنا الشخصي إلى مجال الوظيفة العمومية وممارستها

لإجراءات عملية التوظيف في قطاع التربية.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:

- القيمة العلمية والعملية للموضوع باعتباره من المواضيع الحيوية الهامة التي ترتبط بعالم الوظيفة فيما يخص طرق اختيار الموظف العام، ومحاولتنا التعمق أكثر في الاطلاع على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تضبط عملية التوظيف.

**تحديد الإشكالية:**

انطلاقا مما سبق نتضح لنا معالم إشكالية هذه الدراسة التي تتمحور حول: ما مدى مساهمة مفتشية الوظيفة العمومية في احترام الضوابط القانونية والتنظيمية المعتمدة في الالتحاق بالوظيفة؟ وما مدى نجاعة هذه الآلية؟.

**الدراسات السابقة:**

حظي موضوع الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على أعمال الإدارة في مجال التوظيف باهتمام الباحثين والدارسين حيث تحصلنا على عدة دراسات في هذا المجال من بينها:

- مؤلف الوظيفة العمومية في التشريع الجزائرية ( دراسة مقارنة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ) للأستاذ الدكتور عمار بوضياف، طبعة 2015 بمطبعة جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.

- أطروحة دكتوراه لأحمد سويقات بعنوان " الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر" جامعة محمد خيضر - بسكرة 2014 - 2015".

- مذكرة ماجستير لذيب عمر بعنوان "مفتشية الوظيفة العمومية جهاز الرقابة الإدارية في القانون الجزائري" المركز الجامعي سوق أهراس 2006 - 2007".

**أهداف الدراسة:**

تتجلى الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة في إبراز دور مفتشية الوظيفة العمومية الرقابي على أعمال الإدارة في مجال التوظيف، وتنقسم هذه الأهداف إلى قسمين:

- **أهداف علمية:** تكمن في المساهمة بهذا البحث في إثراء موضوع رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال الإدارة فيما يخص عملية التوظيف وتزويد مكتبة الكلية بهذه الدراسة.

- **أهداف عملية:** من خلال تسليط الضوء على العمل الرقابي لأجهزة الوظيفة العمومية والوقوف على الآليات القانونية الممنوحة لهذا القطاع في ممارسة رقابته على أعمال الإدارات والتعرف على الإجراءات الخاصة بعملية التوظيف.

**المنهج المتبع:**

تقتضي المنهجية العلمية للبحث في هذا الموضوع استعمال المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لأننا بصدد سرد للنصوص القانونية وتحليلها لإضفاء المزيد من التوضيح بكيفية مراقبة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال الإدارة في مجال التوظيف.

**الصعوبات المعترضة:**

تبرز الصعوبات التي واجهتنا أثناء إنجاز هذا العمل فيما يلي:

- صعوبة النفاذ إلى المعلومة باعتبار العمل الرقابي يمتاز بواجب التحفظ من ناحية وبالسرية من ناحية أخرى.

- توخي الدقة عند البحث عن المعلومة والحصول عليها في الميدان.

وقد قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاث فصول، حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار التنظيمي للوظيفة العمومية وما يحتويه من هياكل مركزية وأخرى محلية، وفي الفصل الثاني كشفنا عن الإطار الوظيفي لمفتشية الوظيفة العمومية من خلال تحديد نطاق رقابتها لأعمال الإدارة في مجال التوظيف وطبيعتها، ودعمنا دراستنا بجانب عملي تطبيقي ويتعلق الأمر برقابة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال مديرية التربية لولاية تبسة في مجال التوظيف.

## **الفصل الأول:**

# **الإطار التنظيمي لهياكل الوظيفة العمومية**



**المبحث الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية**

**المبحث الثاني: المفتشية الولائية للوظيفة العمومية**

إذا كان الموظف والنشاط الإداري وجهان متقابلان ومتلازمان لعملة واحدة، فلا يوجد موظف عام بلا نشاط إداري، ولا وجود لنشاط إداري دون موظف<sup>1</sup>، بات لزاما ولوصف هذا الاهتمام بشريحة الموظفين العموميين من جوانب عديدة ومتنوعة وهذا من جانب الدولة باعتبارهم وكلاؤها والمتعهدين باسمها، من أجل ذلك سارع المشرع الجزائري إلى تنظيم الوظيفة العمومية بإنشاء أجهزة وهيئات لتشارك في تسييرها.

حيث نجد هذه الأجهزة على المستوى المركزي متمثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتي استحدثها المشرع الجزائري وحظيت باهتمام بالغ من لدنه، وذلك في إطار تدعيم سياسة اللامركزية في مجال تسيير المستخدمين المسيرين بالقانون الأساسي للوظيفة العامة لعام 1966 و2006<sup>2</sup>، ومن جهة أخرى مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز محلي يشترك معها في نفس الاهتمام خاصة في إطار الإصلاح الإداري، والذي اعتبرت مفتشية الوظيفة العمومية نتاج مرحلة من مراحل هذا الإصلاح الذي شهدته بلادنا في ميدان الوظيفة العامة، خاصة وأنها تضطلع أساسا وبصفة رئيسية بمهمة الرقابة على المسار الوظيفي للموظف العام على المستوى المحلي، وتقدم المساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية أثناء تحضير المسابقات والامتحانات في المؤسسات والإدارات العمومية وتراقب تنظيمها وسيرها، والتي تتم بشروط وجملة من الإجراءات ليتم الالتحاق بالوظائف العامة.

وللوقوف على ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين تحت عنوان:

**المبحث الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.**

**المبحث الثاني: المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية.**

<sup>1</sup> - نور أحمد أرسلان، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1982، ص 5.

أنظر أيضا... 10... p. Dalloz. 1973. Droit administrative. Gustave Peiser.

<sup>2</sup> - مقدم سعيد، (هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها)، مجلة الإدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، العدد 1، سنة 1991، ص 85.

**المبحث الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية**

ارتبط مفهوم الوظيفة العمومية بمفهوم الدولة بما تقدمه من خدمات متنوعة ناتجة عن ازدياد واجباتها خاصة في المرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية<sup>1</sup>. ومن ثم لا عجب أن يتجه المشرع الجزائري إلى إنشاء أجهزة مركزية تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر خاصة، مع ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لاتساع نشاط الدولة وتنوعه، فقد قام المشرع بإنشاء الهيئات التي تشارك في حدود صلاحياتها في تسيير الوظيفة العمومية، والتي تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري<sup>2</sup> وهو نفس ما اعتمدته الأنظمة المغاربية<sup>3</sup>.

ويهدف إنشاء هذه الهيئات إلى تحسين مستوى الوظيفة العمومية بالجزائر، ونصت على هذه الأجهزة المادة 55 من الأمر 03-06، والمقصود بالهيئات المركزية للوظيفة العمومية بالمعنى القانوني والمؤسساتي للكلمة هيئتان وهما المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

وسنتناول هذا المبحث في مطلبين كما يلي:

**المطلب الأول: المديرية العامة للوظيفة العمومية****المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة الرابعة، دار النهضة، القاهرة، 1969. ص 343.  
<sup>2</sup> تيشات سلوى، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة - بومرداس، الجزائر، 2014 ص 228.

<sup>3</sup> راجع على سبيل المثال الوضع تطور نظام الوظيفة العامة في تونس، عبد الله خلف الرقاد، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة المنار، تونس، 2008، ص 6 وما بعدها.

وأيضاً: BEN SALAH T. Droit de la fonction publique editions ARMANDEOLIN. Paris. 2003.p14  
Somaya Torkhani. LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TUNISIENNE. Memoire des etudes approfondies en droit Public. Faculte des sciences juridiques. Tunis. 2001.2 et s.

Slaheddine CHERIF MAHER KAMOUN .le fonctionnaire en Droit Tunisien. Editions C.L.E.2000. 54 et s.  
<sup>4</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2013، ص 78.

**المطلب الأول: المديرية العامة للوظيفة العمومية**

عمد المشرع الجزائري في مجال تسيير الوظيفة إلى إنشاء هياكل مركزية وأخرى محلية، حيث أسند التسيير المركزي إلى هيئة تحافظ على وحدة الهياكل التنظيمي والوظيفي للوظيفة وتساهم في تسيير الحياة الوظيفية، ألا وهي المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تلعب دورا كبيرا في وضع سياسات وطرق تسيير الوظيفة العامة.

وسنستعرض في هذا المطلب الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية

(الفرع الأول)، ثم تنظيمها (الفرع الثاني)، والصلاحيات المخولة لها (الفرع الثالث).

**الفرع الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية**

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومية جهازا لتسيير الوظيفة العمومية، كما لها

دور هام في التنسيق بين الإدارات<sup>1</sup>.

ومن منطلق أن الوظيفة العمومية تمثل تجسيم الدولة فهي تتولى عن طريق

هياكلها وأعاونها مهام حفظ الأمن وضمان خدمة القضاء والدفاع وتسيير المرافق العمومية

وتأمين صحة الأفراد والمحافظة على السلم الاجتماعي. كما أن جهاز الوظيفة العامة

يتولى تنفيذ قوانين الدولة في القطاعات ذات الصلة<sup>2</sup>.

حيث يتضمن قطاع الوظيفة العمومية أكثر من مليوني موظف موزعين كما يلي<sup>3</sup>:

• التربية الوطنية: 592 831 عون،

• الداخلية والجماعات المحلية: 590 243 عون،

• الصحة العمومية: 266 525 عون،

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة - بومرداس - الجزائر، 2010، ص 108.

<sup>2</sup> - سلوى برا، واجبات العون العمومي المتعاقد، مذكرة ماجستير، جامعة المنار، تونس، 2006، ص 1.

<sup>3</sup> - الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>، تاريخ الاطلاع 25-03-2017،



- التعليم العالي: 171 761 عون،
- المالية: 83 829 عون،
- التكوين والتعليم المهنيين: 56 498 عون،
- العدل: 43 600 عون،
- قطاعات أخرى: 214 885 عون.<sup>1</sup>

التي قد تكون مصدر انزلاقات خطيرة ونزاعات مستمرة، وتكتسي أهمية بالغة بالنسبة للدول النامية حيث يتطلب بناء المؤسسات تجنب كل ما من شأنه أن يكون محل خلاف بين السلطة السياسية والسلطة الإدارية.

وهذه الأرقام الرسمية تنم عن أهمية قطاع الوظيفة العمومية بالنسبة للدولة، وتتوزع القطاعات ذات الصلة به ، وتشير الأرقام الواردة في بعض الدراسات المتخصصة أنه حتى موفى 2077 سجلت مصالح مجلس الدولة 1874 قضية كان نصيب قطاع التربية منها 960 واحتل الرتبة الأولى ثم يليها قطاع العدالة ب 274 قضية والداخلية ب 169 قضية ثم البريد وتكنولوجيا الإعلام ب 105 قضية.<sup>2</sup>

أما من حيث الأسلاك فيضم قطاع الوظيفة العامة 270 سلك و 470 رتبة ومجموعة كبيرة من القوانين الأساسية.<sup>3</sup>

وتشكل المديرية العامة للوظيفة العمومية إحدى المؤسسات التي حظيت باهتمام السلطات العمومية منذ الاستقلال إلى وقتنا هذا، أنشئت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، وألحقت برئاسة الحكومة حيث كلفت تحت

<sup>1</sup>- من الطبيعي القول أن هناك مجالات وقطاعات تخرج عن قطاع الوظيفة العمومية من ذلك قطاع الدفاع:

راجع فيما خص مبررات إبعاد هذا القطاع عن رقابة أجهزة الوظيفة العامة:

رامي دو باليسيز ، إصلاح النظام العام للعسكريين، مجلة القانون العام وعلم السياسة، النسخة المترجمة للعربية، العدد الثاني، 2006، ص 322 وما بعدها.

<sup>2</sup>- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2010، ص3.

<sup>3</sup>- نفس الأطروحة، ص 10.

إشراف هذه السلطة بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع العناصر المتصلة بسياسة الوظيفة العمومية والسهر على تنفيذ هذه السياسة ، هذا من جهة، ومن جهة أخرى في اتخاذ كل المبادرات التي قد تساهم في تحسين تنظيم المرافق العامة وسيرها والرفع من قدراتها<sup>1</sup>.

ولم تحظ هذه المؤسسة بالاستقرار فيما يخص جانب الوصاية عليها، فعلى إثر إدماجها في وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في 04 ديسمبر 1964 وإحاقها بوزارة الداخلية في 10 جويلية 1965، تم إدماجها من جديد في كتابة الدولة للوظيفة العمومية في 05 جوان 1982 فقدت جزءا معتبرا من صلاحياتها وابتعدت بالتالي عن المنطق التكاملي الذي كانت تستمد منه قوتها ومصداقيتها . ويتعلق الأمر بالمهام المرتبطة بالإصلاح الإداري والتكوين التي أسندت إلى جهة مستقلة عن الهيئة المركزية للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

ولإعادة الاعتبار أكثر للهيئة المركزية للوظيفة العمومية تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 123/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المحدد لصلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 26، مؤرخة في 09 ماي 1995، لأن تطور هذه الهيئة المركزية يرتبط بالأساس من ناحية اختصاصاتها من جهة، ومن ناحية الهيكلية كذلك<sup>3</sup> وفي سنة 1998 تم وضعها تحت إشراف رئيس لحكومة حتى سنة 2006 لتلحق برئاسة الجمهورية حتى سنة 2013، وبعد التعديل واستحداث منصب وزير أول ألحقت بالإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، لتصبح حاليا مديرية

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 83.

<sup>2</sup> - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011، ص 28.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، الوظيف العمومي، مديرية الدراسات بالمعهد الوطني للقضاء، مطبوعة صادرة عن المعهد الوطني للقضاء، الجزائر، فيفري 2004، ص 50.

عامة ملحقة برئاسة الجمهورية، وذلك طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 66-107 المؤرخ في 31 ماي 2006 والمتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، الجريدة الرسمية، العدد 36، الصادرة في 31 ماي 2006 حيث تنص المادة الأولى من هذا المرسوم على أنه: "تلتحق المديرية العامة للوظيفة العمومية المسيرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 28 أبريل 2003 والمذكور أعلاه برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)".

ولإشارة فإن اللجنة الوطنية لإصلاح هياكل الإدارة ومهامها، قدمت من ضمن الاقتراحات التي خلصت إليها في ميدان الوظيفة العمومية تصورا جديدا يقضي:<sup>1</sup>

- من جهة، انطلاقا من الطابع الاستمراري للمهام المسندة لهذه المؤسسة اعتبارها قطبا مستقرا لا ينبغي أن يتأثر بالتحورات الحكومية المختلفة.
- ومن جهة أخرى، بضرورة استرجاعها لكامل المهام والوسائل التي يفترضها الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في الجهاز الإداري والرفع من مدى مواكبته للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الوطنية .

### الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية.

طبقا للمرسوم 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014 المتضمن تنظيم الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموضوعة تحت سلطة المدير العام علي ما يأتي:

**1: المفتشية العامة:** هي جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، موضوع تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية، ويضطلع بالمهام في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية زيادة على تقييم ظروف تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 109.

2: المديریات: وتتمثل فيمايلي:

**أ- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية:** تكلف بدراسة واقتراح الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للتوظيف ووضعية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، وتشتمل هذه المديرية على ثلاث مديريات فرعية<sup>1</sup>.

**ب- مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية:** تكلف بضمان ضبط تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية وترشيدها وذلك بتحديد وإعداد الأطر القانونية الخاصة بها، والسهر على التطابق بين مهام المؤسسات والإدارات العمومية والوسائل البشرية الضرورية لسيرها، كما تبادر بكل تدبير من شأنه ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية في الإدارة، وتسهر على استثمار الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية لا سيما بتحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين، كما تقوم بإعداد تقرير سنوي عن وضعية التوظيف العمومي واقتراح كل التدابير التي تندرج ضمن السياسة الوطنية للتوظيف، وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية.

**ج- مديرية التطبيق والتدقيق:** تكلف بالسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية وضمان رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين، وتشتمل على أربع مديريات فرعية<sup>2</sup>.

**د- مديرية تنظيم الهياكل الإدارية:** تكلف بالاتصال مع الوزارات المعنية، بدراسة وتحديد كفاءات تنظيم وسير الهياكل الإدارية التابعة للدولة والجماعات الإقليمية الهيئات

<sup>1</sup> - المادة 03، مرسوم تنفيذي رقم 14-194 مؤرخ في 10 يوليو 2014، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 41 الصادرة بتاريخ 06 جويلية 2014.

<sup>2</sup> - ذيب عمر، مفتشية الوظيفة العمومية جهاز الرقابة الإدارية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص مؤسسات إدارية ودستورية، المركز الجامعي سوق أهراس، الجزائر، 2006-2007، ص 25.

العمومية وتقتصر كل تدبير من شأنه أن يزيد من فعاليتها، كما تكلف بإبداء رأي تقني مسبق حول أي تدبير لتنظيم الهياكل الإدارية، وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية<sup>1</sup>.

**ه - مديرية العصرية والتطور الإداري:** تكلف بالاتصال مع الوزارات والهيئات المعنية بضبط أي تدبير من شأنه ترشيد طرق وتقنيات تنظيم العمل الإداري وتنفيذه وتخفيف الشكايات وتبسيط الشبكات الإدارية قصد التشجيع على تقرب الإدارة من المواطنين، وتسهيل عمل الأعوان العموميين وتشتمل على مديرتين فرعيتين.

**و - مديرية الإعلام الآلي:** تكلف بعصرية أدوات مراقبة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وإقامة شبكات للمعلومات تربط ما بين الهياكل المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. وتشتمل على أربع مديريات فرعية<sup>2</sup>.

**ي - مديرية إدارة الوسائل:** تكلف بتقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وضمان تسيير الوسائل الموضوعة تحت تصرفها وإعداد مخططات تسيير وتكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتنفيذها، وكذلك إعداد ميزانيتها التسيير والتجهيز وتنفيذها، وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية

لقد حسبت هذه المؤسسة من ضمن المؤسسات التي حظيت باهتمام السلطات العمومية، وقد تطورت خلال الفترات الزمنية تزامنا مع كل إصلاح إداري، ولقد كلفت بصلاحيات متعددة، حيث كلفت تحت رئاسة الحكومة، بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع العناصر المتصلة بسياسة الوظيفة العمومية، والسهر على تنفيذ هذه السياسة من

<sup>1</sup> - أنظر المادة 06، مرسوم تنفيذي رقم 14-194، ص 12.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 110.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص 110.

جهة، فكما أنيطت بها عملية اتخاذ كل المبادرات، التي قد تساهم في تحسين تنظيم المرافق العامة وسيرها، وكذا الرفع من قدراتها<sup>1</sup>.

وهي بمثابة الإدارة الدائمة للدولة تضطلع في مجال الوظيفة العمومية باقتراح عناصر السياسة الحكومية التي غالبا ما تقدم في شكل عمل الحكومة. كما تسهر بالاتصالات بالإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.

- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية وسيره عن طريق التنظيم<sup>2</sup>.

أما في مجال الإصلاح الإداري فتعتبر المديرية العامة أداة للقضاء على الفساد الإداري وذلك بإدخال إصلاحات جذرية وعميقة على الإدارات العمومية من كل الجوانب. للمديرية العامة للوظيفة العمومية دورا بارزا في تحديث وتطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية للموظفين وذلك من خلال الاهتمام بكل ما يتعلق بالمسار المهني من التخطيط إلى التكوين والترسيم وصولا إلى التقاعد وكذا عصنة الإدارة العامة. وفي إطار الاصطلاح الإداري المستمر، تسعى المديرية العامة إلى إدخال إصلاحات جذرية وعميقة على الإدارات العمومية من كل الجوانب، واتخاذ كل ما يتطلبه الإصلاح الإداري من إجراءات وتغيير في الإطار القانوني للوظيفة العمومية

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، المطبوعة السابقة، ص 49.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 26 و 27.

**المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

إن اتجاه المشرع الجزائري لإعطاء الوظيفة العمومية مكانتها في الدولة والنهوض بالإدارة العامة وبأطرها القانونية تعبر عن معرفته لمكانة الوظيفة العمومية، حيث يعبر تطور القطاع الإداري للدولة على مدى تطورها، ومنه فالمشرع الجزائري عمل منذ الاستقلال إلى مضاعفة هيئات التسيير فمنها من تعتبر همزة وصل بين الطبقة السياسية النظام الإداري وأخرى تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة، لذلك عمد إلى إقرار هيئة عليا للوظيفة العمومية بالموازاة مع المديرية العامة وهو المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

لذلك قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة (03) فروع، نتناول فيها الأساس القانوني

للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، وتشكيلته، ثم صلاحيات هذا المجلس.

**الفرع الأول: الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

نصت المادة 12 من الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العامة، حيث يعتبر هذا المجلس للوظيفة العامة وممثلي الإدارة العامة، يختص في دراسة المسائل العامة المتعلقة بالوظيفة العمومية ويرأس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العامة، ويمكن أن تحال على هذه الهيئة كل مسألة ذات طابع عام وتهم الموظفين<sup>1</sup>.

ومن بين الأسباب التي أدت إلى إنشاء هذا المجلس، ما يلي<sup>2</sup>:

- تمكين هذا المجلس من مضاعفة مراكز الإعلام الإدارية والوظيفة.

<sup>1</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 133.

<sup>2</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 43.

- تسهيل ومساعدة وتمكين الحكومة من تنفيذ السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها خاصة ما تعلق منها بالوظيفة العمومية.

- توحيد السياسة العامة للوظائف وطرح المشاكل وإيجاد الحلول لما له حق في إصدار توصيات واستشارات في كل المسائل التي تهم الوظيفة العمومية.

ويمثل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة إدارية استشارية في مجال الوظيفة العمومية وكل ما يرتبط بها، وخاصة الجوانب ذات الصلة بشؤون الموظفين في الإدارات العامة<sup>1</sup>. فهو فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة في دراسة المسائل العامة المرتبطة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وقد أهمل المشرع الجزائري النص نهائيا على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وأهميته في قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 القانون الأساسي للعامل، كما لم يرد في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات، ولا في المرسوم 84/10 المؤرخ في 14-01-1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، في مسعى منه إلى تكريس فلسفة عالم الشغل الموحد، والقضاء على خصوصية قطاع الوظيفة، بعد أن كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 قد نص عليه، كأعلى هيئة استشارية للوظيفة العمومية، تعمل على تحقيق التوازن بين مقتضيات الإدارة، والمصالح الفردية للموظف<sup>3</sup>.

وفي ظل الإصلاحات التي قامت بها الدولة، حيث اتجهت إلى تكريس الدولة التعددية والديمقراطية، وكان من ضمنها إصلاح الإدارة في أنماط تنظيمها ونشاطها فصدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 والمتعلق بتشكيل

<sup>1</sup>- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 62.

<sup>2</sup>- هاشمي خرفي، (الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية)، ص 81.

<sup>3</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 407.



وتنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، والذي ظهر من صلب قانون النزاعات الجماعية في العمل، وهو ما أكدته المادة 22 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث نصت على: «يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية».

وكان يتشكل طبقا للمادة 02 من المرسوم 90-416 من ثمانية أعضاء دائمين أربعة منهم يمثلون الإدارة، وأربعة يمثلون الإدارة، كما كان هذا المجلس موضوعا لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويرأسه المدير العام للوظيفة العمومية، طبقا للمادة الثامنة من المرسوم السالف الذكر<sup>1</sup>.

لكن بصدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، أعاد المشرع الجزائري التفكير في ضرورة إنشاء هذا الجهاز وهذا نظرا للمساهمة الكبيرة التي يقدمها في سبيل النهوض بقطاع الوظيفة العمومية في بلادنا، وفي هذا الإطار جاء الفصل الثاني من الباب الثالث من الأمر 06-03 بعنوان المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. حيث نصت المادة 58 منه على إنشاء هيئة للتشاور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وربط المشرع الجزائري تطبيق المواد المتعلقة بإنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بصدور نص قانوني لاحق، إلا أن ذلك لم يتحقق إلى يومنا هذا.

### **الفرع الثاني: تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

لقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة بعد الاستقلال وذلك بموجب الأمر رقم 66-133 حيث تضمنت المادة

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 398.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 110.

12 منه على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. فهو يتكون من 14 عضوا معينين بمرسوم لمدة سنتين قابلتين للتجديد، سبعة (07) منهم باقتراح حزب جبهة التحرير الوطني وسبعة (07) باقتراح الإدارة، ويتولى رئاسة المجلس الوزير الأول أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

وحددت هذه التشكيلة على النحو التالي:

1- سبعة أعضاء يعينون من قبل حزب جبهة التحرير الوطني حسب مقدرتهم وكفاءتهم

2- سبعة أعضاء يمثلون الإدارة وهم:

أ- مدير الوظيفة العمومية،

ب- مدير الميزانية والمراقبة بوزارة المالية والتخطيط،

ج- خمسة مديرين للإدارة المركزية تكون من اختصاصاتهم تسيير شؤون الموظفين ودراسة المسائل التي تهمهم.

"ويتم تعيين هؤلاء جميعا لمدة سنتين قابلة للتجديد على أنه يلاحظ أن العضو المعين من قبل حزب جبهة التحرير الوطني يفقد عضويته بمجرد إقصائه عن الحزب وأن العضو الموظف بوصفه موظفا في الإدارة يفقد عضويته بمجرد تركه للوظيفة أو بإلغاء الوظائف التي عينوا على أساسها . وإذا خلا أحد المقاعد نتيجة الوفاة أو الاستقالة أو أي سبب آخر يعين عضو جديد خلال شهر ويكمل مدة سلفه"<sup>2</sup>.

كما لم يرد في قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 القانون الأساسي للعامل، ولا في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 81.

<sup>2</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 62.

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة ما يفيد إعادة الاعتبار لهذه الهيئة الأساسية في بناء الوظيفة العمومية.

لكن بصدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالأمر 06-03، أعاد المشرع الجزائري هذه الهيئة، حيث نص على تشكيلاتها في المادة 60 منه كما يلي: «يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن:

- الإدارات المركزية في الدولة،
- المؤسسات العمومية،
- الجماعات الإقليمية،
- ممثلي المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المذكور أعلاه.

كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية». وقد أحال المشرع تحديد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وتنظيمه وسيره إلى التنظيم، لكن لا يزال مجمدا منذ نشأته سنة 1966 وحتى سنة 2006 دون تنصيب بالرغم من أهميته الإستراتيجية، لعدم إصدار المراسيم التطبيقية.

### الفرع الثالث: صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يمارس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صلاحيات استشارية، في كل المسائل العامة التي تعني الموظفين<sup>1</sup>، وتتجلى اختصاصات المجلس في ما يلي<sup>2</sup>:

- 1- يدرس المجلس المسائل ذات الطابع العام المرتبطة بالموظفين الذين يطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة، حيث يتم إحالة هذه المسائل على المجلس بواسطة أحد أعضائه أو عن طريق الوزير المكلف بالوظيفة العامة.

<sup>1</sup>- بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص 61.

<sup>2</sup>- السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 63.

2-بيدي المجلس رأيه في المسائل التي تحال عليه لزوماً، والمتعلقة بمخالفة القوانين الخاصة وخاصة تلك المتعلقة بالقانون الأساسي العام.

3-يقدم المجلس التوصيات في المسائل التي تهم الوظيفة العامة، فهو يستشار في كل المسائل العامة التي تعني الموظفين ويتعلق الأمر من الناحية العملية<sup>1</sup>:

- بالقضايا المرتبطة بسياسة الوظيفة العمومية .
- بنظام الأجور .
- بنظام الحماية الاجتماعية.
- بسياسة التكوين .
- ببعض القوانين الأساسية الخاصة.

ومن واجبات المجلس، أنه يتولى رفع تقرير سنوي عن وضعية الوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية<sup>2</sup>.

وتعتبر هذه الاستشارة اختيارية إلا في بعض القوانين الأساسية الخاصة حيث نصت المادة الرابعة من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1996، على أن المجلس يستشار وجوباً للإدلاء برأيه كلما تعلق الأمر بمخالفة أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لفائدة أسلاك الأمن الوطني والحماية المدنية والتعليم والسلك الدبلوماسي والجماعات المحلية<sup>3</sup>.

وهي لا تخرج عن مجرد إبداء رأيها وتقديم توصيات لا تلزم الجهة التي وجهت لها في شيء<sup>4</sup>، فالمجلس يعد الآراء والتوصيات والنصائح في تقارير، ويقدمها إلى الأجهزة والهيئات والسلطات المختصة، التي لا تملك الصفة القانونية لاتخاذ القرار النهائي والبت

<sup>1</sup>- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 82.

<sup>2</sup>- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 27.

<sup>3</sup>- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 82.

<sup>4</sup>- السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 63.

في مجال الوظيفة العامة في الجزائر، ولا تلزم بتوصيات المجلس، إلا إذا تبنت هي تلك التوصيات وصاغت في قوانين وقرارات نهائية باتة وملزمة<sup>1</sup>.

ما في ظل القانون الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فقد أتت صلاحياته ضمن ما جاءت به المادة 59 منه، فهو يضطلع أساسا بما يأتي<sup>2</sup>:

- ضبط المحاور الكبرى في سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،
- تحديد سياسات التكوين للموظفين، وتحسين مستواهم،
- دراسة وضعية في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي،
- السهر على احترام قواعد الوظيفة العمومية،
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

كما يساهم أيضا في تصنيف وترتيب القطاعات وإنصاف مختلف الهيئات والنقابات، مع دراسة وضعية الشغل في الجزائر وفتح المناصب المالية في مختلف القطاعات والإدارات العمومية، من أجل الإيفاء باحتياجات كل القطاعات، مع اقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية وتحسين المرفق العام وأداء الخدمة العمومية، إذ يعد بمثابة البرلمان وصمام الأمان لتفادي الاختلالات وسوء توزيع المناصب المالية.

<sup>1</sup> - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 63.

<sup>2</sup> - الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

**المبحث الثاني: المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية.**

إذا كان نظام مراقبة المشروعات الخاص بالحياة الوظيفية لمستخدمي الوظيف العمومي معمولاً به في بلادنا منذ الاستقلال على أساس مركزي، والمتمثل في المديرية العامة للوظيف العمومي على الأخص، فإنه على المستوى المحلي لم يتم الشروع بالعمل بهذا النظام من خلال جهاز آخر هو مفتشيات الوظيف العمومي إلا ابتداء من الفصل الثاني من عام 1976، وذلك في إطار تطبيق سياسة اللامركزية في مجال تسيير الحياة الوظيفية لمستخدمي قطاع الوظيف العمومي<sup>1</sup>.

كما حتم ذلك إقرار وسائل تسيير ومراقبة حديثة تتلاءم بينه وبين إدارات ومؤسسات قطاع الوظيف العمومي والمتعاملين معها، وذلك بالتنظيم والتوجيه والإعلام والاتصال المرتبطين بعالم الشغل<sup>2</sup>.

وعليه سنتناول هذا المبحث في مطلبين كما يلي:

**المطلب الأول: التعريف بمفتشية الوظيفة العمومية.**

**المطلب الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية وصلاحياتها.**

**المطلب الأول: التعريف بمفتشية الوظيفة العمومية**

بعد اتساع دائرة التوظيف والموظفين في الدولة الجزائرية، ومن أجل خلق جو أمثل للتحكم في قطاع الوظيفة العمومية، وهذا نظراً للحساسية والأهمية الكبيرة لهذا القطاع<sup>3</sup>. كان من الضروري تعزيز نظام الرقابة بإجراءات وتدابير جديدة قادرة على تفادي

<sup>1</sup> - سعيد مقدم ، (هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها)، المقال السابق، ص 85.

<sup>2</sup> - نفس المقال، ص 94 .

<sup>3</sup> - حمادو دحمان، الوسائل غير القضائية للرقابة على أعمال الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان-، الجزائر، 2011، ص 106.

التجاوزات والانحرافات التي تعترض هذه العملية والتي كانت تعاني منها في الفترة السابقة<sup>1</sup>.

فتجنبنا لأي نزوح أو مخالفة مهما كان حجمها لقوانين وتنظيمات تسيير الموارد البشرية أنشأ المشرع هيئات رقابية متخصصة في مجال قانون الوظيف العمومي سواء على المستوى المركزي متمثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية أو على المستوى المحلي ( الولائي) مفتشيات الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

بدأت عملية الإصلاح وتطوير قطاع الوظيف العمومي في مجال تسيير حياة المستخدمين الوظيفية، من خلال إقرار المشرع الجزائري بضرورة إنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي، وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 71-42 الصادر بتاريخ 28-01-1971، أين اعتبرت تلك نقطة التحول الهامة والتي أعقبتها العديد من المراسيم التنفيذية في ذلك الشأن، خاصة المرسوم التنفيذي رقم 104/76 الذي تناول موضوع إنشاء مفتشيات الوظيف العمومي<sup>3</sup>.

تعد مفتشية الوظيفة العمومية مصلحة خارجية تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، وأول ظهور لها في الجزائر كان من خلال المرسوم 76-104 المؤرخ في 10 يونيو 1976 والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية من خلال ما جاء في المادة الثانية منه: " تحدث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العمومية تكلف بتنفيذ بعض اختصاصات وزارة الداخلية في ميدان الوظيفة العمومية ".

<sup>1</sup> - ميلودي محمد، (سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، كلية الحقوق والعلوم السياسية)، جامعة عمار تليجي - الأغواط -، الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث جانفي 2013، ص 374.

<sup>2</sup> - بوطالب أسامة، رئيس مكتب المستخدمين والتكوين، مداخلة بعنوان تسيير الموارد البشرية في مديرية التجارة لولاية معسكر، كتاب اللقاء الوطني الأول حول وظيفة الموارد البشرية المنعقد يوم الثلاثاء 04 مارس 2014 بعنوان تسيير الموارد البشرية من منظور الممارسين، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر، ص 36.

<sup>3</sup> - نيب عمر، المرجع السابق، ص 30.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأخيرة كانت تابعة الأمانة العامة للولاية، ونظرا قصورها عن أداء المهام المنوطة بها والذي يعود إلى عدم استقلاليتها تم تدارك الأمر وأصبحت مستقلة عن الولاية بموجب قانون الولاية 90-09 المؤرخ في 7 أبريل 1990 .

وبمناسبة الإصلاح الإداري الذي عرفته الجزائر في مجال الوظيفة العامة، والمتمثل أساسا في إلغاء نظام الرقابة السابقة على مختلف القرارات الفردية المتعلقة بتنظيم وسير الحياة المهنية للموظفين العموميين، صدر المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1995، وجاء معلنا في مادته الأولى بأن تشكل مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية هيكلًا غير مركزي تابعا للمديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

وانطلاقا من آراء الفقهاء المختلفة والتي يذهب البعض إلى التمييز بين الجهة الإدارية والسلطة الإدارية، والآخر الذي ذهب إلى القول أن كل جهة إدارية تصدر قرارات فهي سلطة، وآخر يذهب إلى أن السلطة الإدارية هي مجموعة من الموظفين لها كيان ذاتي<sup>2</sup>.

ثم صدر المرسوم التنفيذي 98-112 بتاريخ 06 أبريل 1998 والمنشور بالجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 1998 المؤرخة في 09 أبريل 1998، والذي نظم من جديد جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على مستوى الولاية، وأعلن عن إلغاء المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في أبريل المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية وهذا بموجب المادة 13 منه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 52 و 53.

<sup>2</sup> - محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 07 و 08.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 53.



وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998، فإن مفتشيات الوظيفة العمومية تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على مستوى الولاية<sup>1</sup>.

فمفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز إداري يلعب دورا في الرقابة الإدارية على قانونية القرارات المتعلقة بحياة الموظفين الوظيفة، ويتأكد ذلك أساسا من خلال الاختصاصات والصلاحيات المنوطة بهذا الجهاز، فمهمته أساسا هي مراعاة احترام التشريع والتنظيم المتعلقين بهذا الميدان، وهي من طبيعة إدارية ترد على القرارات ذات الصلة بحياة الموظف كما سلف البيان، فهي تعتبر جهازا أو أداة لتسيير وإدارة شؤون الموظفين على الوجه المحدد بالقانون، فالمشروع لم يمنحها هنا صيغة السلطة الإدارية بل سماها الهياكل أو المصالح التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجهاز المركزي للدولة في المجال تسيير الوظيفة العمومية.

ومن منطلق التعريف السابق للجهاز الإداري للدولة من جهة، ومن خلال التسمية التي أعطتها المشرع لمفتشية الوظيف العمومي كهيكل إداري يضم مجموعة من الموظفين، كما هو محدد بالمرسوم التنفيذي رقم 28/92 المؤرخ في 20-01-1992 وهو المعيار العضوي الذي يحدد طبيعة هذا الجهاز ويضاف إلى ذلك المعيار الموضوعي المتعلق باختصاصات هذا الجهاز، والمتضمنة في المرسوم 125/95 المؤرخ في 29-04-1995 والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 26 مؤرخة في 09 ماي 1995، فمفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز محلي للرقابة الإدارية على المسار الوظيفي للموظف العام والمحدثة في كل ولاية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص 30.

<sup>2</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 42.

وفي إطار ما سبق طرح السؤال التالي:

من هي الجهة الوصية على مفتشية الوظيفة العمومية؟

بالرجوع المادة 09 على سبيل المثال من المرسوم رقم 545/83 المؤرخ في 24-09-1983 المتعلق بتشكيل وتنظيم وسير المجلس التنفيذي الولائي، جريدة رسمية عدد 40، مؤرخة في 27 سبتمبر 1983، حينما نصت على أن مفتشية الوظيفة العمومية تتبع الأمانة العامة للولاية، نرى أن هناك نوعا من الخلل والارتباك في العلاقة بين مفتشية الوظيفة العمومية والولاية، حيث فسرت كلمة "تتبع" بـ "الاتحاق العضوي" وبذلك أصبح مفتش الوظيفة العمومية وكذا الأعوان المراقبون خاضعين للسلطة الرئاسية للأمين العام الولائي، على الرغم من أن المفتش يمارس مهامه وفقا لأحكام المرسوم رقم 104/76 والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، الذي لم يشر تبعية هذا الجهاز للأمانة العامة للولاية، إلا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم الأخير بقولها: "يمكن لمفتش الوظيفة العمومية أن يقدم مساعدته للوالي" وذلك قصد تسهيل عملية تطبيق أحكام المرسوم رقم 137/73 المؤرخ في 09/08/1973 والمتضمن تحديد الشروط الخاصة بتطبيق الأمر 38/69 المؤرخ في 23-05-1969، والمتضمن قانون الولاية.

وقد نجم عن هذه الازدواجية في التبعية الوظيفية والعضوية، في كثير من الأحيان وضع في غير صالح السير الحسن لمفتشيات الوظيفة العمومية، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يفكر في ضرورة استقلالية مفتشية الوظيفة العمومية كجهة مراقبة مكلفة بمراقبة مشروعية، وقد استدرك ذلك في قانون الولاية رقم 09/90 المؤرخ في 07-04-1990 عندما نص في المادة 93 منه على استثناء مفتشيات الوظيفة العمومية من عمليات التنشيط والتنسيق والمراقبة، وأكد على ضرورة هذه الاستقلالية وجعلها غير خاضعة لسلطات الوالي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - السعيد مقدم، المقال السابق، ص 88 وص 89.

<sup>2</sup> - نيب عمر، المرجع السابق، ص 43 .

وقد اهتمت الجزائر بإصلاح العديد من القطاعات لتحقيق تنمية مستدامة، تتوافق مع التطورات الحاصلة في المجتمع الدولي، خاصة قطاع الوظيفة العمومية. وما يؤكد حقيقة اهتمام المشرع بضرورة تطوير قطاع الوظيفة العمومية عن طريق الإصلاح بما يسمح وتسيير أفضل لقطاع هام من قطاعات الدولة، عرف تزايداً كبيراً لتعداد مستخدميه وتعد مهمة الجهاز المشرف على تسيير الوظيفة العمومية والمتمثل في المديرية العامة للوظيفة العمومية، كجهاز للرقابة والاستشارة والتسيير المركزي للوظيفة العمومية، فرأى نتيجة لذلك القائمون على عملية الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية بأن هناك حاجة ملحة لخلق أجهزة محلية تشرف على العملية بشكل أفضل، وتكون تحت وصاية الجهاز المركزي المتمثل في المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهكذا تم التنصيب على إنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي<sup>1</sup>.

"فالأصل أن مفتشيات الوظيفة العمومية يجب أن تكون مستقلة عن جهات المراقبة ومنها السلطات المحلية، والضابط الذي يحكم بينهما هو الغاية والمبرر من إنشائهما وكذا من خلال الصلاحيات"<sup>2</sup>.

وعليه فقد أدرج المشرع الجزائري مفتشية الوظيفة العمومية تحت وصاية المديرية العامة للتوظيف العمومي، وذلك طبقاً للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 112/98 بحيث جعلها هيكلًا غير مركزي (محلي) تابعاً للمديرية العامة للوظيفة العمومية وتحت هذه الوصاية تباشر المفتشية اختصاصاتها المحددة بذات المرسوم والتي نص عليها أيضاً المرسوم التنفيذي 191/03 المؤرخ في 28 أبريل 2003 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية، في مادته الرابعة في فقرتيها 05 و 06 على أن: "المديرية العامة للوظيفة العمومية تتابع نشاط مفتشيات الوظيفة العمومية وتنسقها، كما أنها تقوم بتوزيع الوثائق الضرورية عليها لممارسة مهامها".

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 34.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 43.

كما قام بوضع المديرية للوظيفة العمومية تحت وصاية الإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية طبقا للمرسوم 13-382 مباشرة، ولعل ذلك يعود إلى الارتباط الوثيق والمباشر للصلاحيات الممنوحة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالبرنامج الحكومي، ولحاجة هذه الأخيرة للعودة إلى الجهاز كلما دعت الضرورة في العديد من القضايا، التي تهم وضعية الموظفين كممثل المفاوضات التي تجريها الحكومة مع مختلف النقابات العمالية، حول العديد من القضايا كملف الأجور والقوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع، فتشارك فيه كممثل لقطاع الوظيفة العمومية.

### المطلب الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية

لقد حظيت مفتشية الوظيفة العمومية بتنظيم قانوني خاص لكل جهاز من أجهزة الدولة الإدارية، وذلك بغرض تسهيل دورها الرقابي على المسار الوظيفي للموظف العام. وبينت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 أن المفتشية يسيروها رئيس مفتشية يساعده مساعد من 01 إلى 03 مساعدين<sup>1</sup>. كما بين المرسوم بوضوح مهام المفتشية على مستوى الولاية باعتبارها جهاز رقابة إدارية مكلفة أساسا بتطبيق قانون الوظيفة العامة والتنظيمات ذات العلاقة به<sup>2</sup>.

ويتضح من نص المادة أنه بمقتضى عملية التسيير هاته وبمقتضى الدور الرقابي المنوط بهذا الجهاز، فإن جميع هذه المقررات والقرارات التي تصدر باسم مفتشية الوظيف العمومي بشأن المسار الوظيفي للموظف العام، لا تكون لها الحجية القانونية النافذة والشرعية تجاه مسار الموظف إلا إذا كانت مصحوبة بتوقيع رئيس المفتشية، وهو ما تؤكد به بقية نصوص مواد المرسوم التنفيذي المذكور سابقا، وتبعا لهذا تصبح عملية

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 06-04-1998، جريدة رسمية عدد 21، مؤرخ في 12 أبريل 1998.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 53.

التأشيرة البعدية التي تتم بتوقيع رئيس المفتشية على المقررات والقرارات صحيحة ونافذة في مواجهة الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية. ولكون دور الرئيس مهم جدا في هذا الجهاز، وهذا لما له من صلاحيات لتمكين الجهاز للوصول إلى الأهداف المسطرة له، فرئيس مفتشية الوظيفة العمومية يعين بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 112/98 من بين الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الأقل أو رتبة معادلة، والذين لهم (05) خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة<sup>1</sup>.

يتلقى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية طبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي السابق ذكره التفويض بالإمضاء بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، الذي يمكنه تكليف المساعد بالنيابة عن رئيس مفتشية الوظيفة العمومية في حالة شغور منصبه أو وقوع مانع له، ولا يتم ذلك إلا بمقرر من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، ويمكنه أن يتلقى تفويضا بالإمضاء حسب الأشكال والإجراءات المعمول بها.

ويعتبر منصب عمل رئيس مفتشية الوظيفة العمومية منصبا عاليا، ويصنف مرتبه ويحدد وفقا للشروط المطبقة على مسؤولي المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولايات.

وحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 98-112، يمكن أن يساعد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية في ممارسته لصلاحياته القانونية رؤساء مفتشية مساعدون، بحيث لا تجاوز عددهم الثلاثة (من واحد إلى ثلاثة رؤساء مساعدين).

ويعين رئيس أو رؤساء المفتشيات المساعدين من قبل نفس الجهة التي عينت رئيس المفتشية وذلك من بين<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 98-112، السابق ذكره.

- الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الأقل أو رتبة معادلة، والذين لهم خمس (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة، والحائزين على شهادة التعليم العالي بإنهاء ثمانية (08) سداسيات من الدراسة على الأقل.
- الموظفين المنتمين لرتبة المفتشين الرئيسيين على الأقل أو رتبة معادلة، والذين لهم ثلاث (03) سنوات أقدمية بهذه الصفة، أو عشر (10) سنوات أقدمية عامة. ومما سبق نجد بأن المشرع الجزائري اشترط في رئيس مفتشية الوظيفة العمومية وبالترتبة الرؤساء المساعدين، أن تتوفر فيهم الكفاءة والمؤهل العلمي اللازمين، بأن يكونوا ذوي شهادات عليا وبالأخص في اختصاصات الإدارة والوظيفة العامة، حتى يكونوا على جانب واسع من الاطلاع بكل ما يتعلق بتسيير قطاع الوظيف العمومي بشكل فعال<sup>1</sup>.
- أما بالنسبة سلك المراقبين فهم الفئة المساعدة التي أسندت إليهم مهام السهر على تنفيذ القانون وتنفيذ الأوامر الرئاسية الصادرة من طرف رئيس المفتشية ومساعديه<sup>2</sup>، وكذا من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- وهذا الطاقم الإداري كغيره فهو مقسم إلى درجات عدة، وفي هذا الجهاز الإداري فإن المراقبين ينقسمون إلى مراقبين وأعوان الرقابة.
- وقد أنيطت لأعوان الرقابة القيام بفحص كل عمليات التسيير التي تستوجب المراقبة الشرعية، والتي تصدر عن المؤسسات والإدارات العمومية في شأن الموظفين، وذلك السهر على احترام القواعد والإجراءات السارية المفعول، وهذا تحت السلطة السلمية.
- وفوق ذلك، فأعوان المراقبة ملزمون بالقيام بكل مهمة أو عمل ذي صلة، وفي حدود صلاحيات واحتياجات المصالح.
- وفي إطار ممارسة رقابة المشروعية قد منحت لهذه الفئة القيام بتفحص القرارات والمقررات التي تعني لحياة الموظفين الوظيفية من جهة، وأتيح لهؤلاء بالقيام بمهام

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 98-112، السابق ذكره.

الرقابة والتفتيش في المؤسسات والإدارات العمومية في حدود الصلاحيات الممنوحة لهم وهو أمر في غاية الأهمية ويشير إلى انفتاح هذا الجهاز على عالم المؤسسات والإدارات التي تراقبها<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للمراقبين فقد أنيطت برتبتهم، زيادة على المهام المنوطة بأعوان المراقبة وتحت السلطة السلمية، مهمة تتسبب دراسة القضايا المتعلقة بتطبيق القوانين والتنظيمات في إطار الوظيفة العمومية، بالسهر على إنجازها وضمان تطبيقها، وهذا ما جاءت به المادة 43 من المرسوم 92-28 المؤرخ في 20-01-1998، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 112/98.

ويتم ضبط تنظيم كل مفتشية من مفتشيات الوظيفة العمومية وقائمة مستخدميها بقرار من وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالميزانية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وتتشكل كل مفتشية من مفتشيات الوظيفة العمومية من عدد من الأقسام في شكل مكاتب ويكلف كل قسم بالإشراف على قطاع أو أكثر من قطاعات الدولة التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، إضافة إلى مكتب رئيس المفتشية ومكتب الأمانة العامة ويجتهد رئيس المفتشية في تنظيم وتوزيع مختلف القطاعات العمومية على عدد من المكاتب المتوفرة لديه، أي بحسب إمكانيات المفتشية، والتي ترجع أساسا إلى مستخدميها الذين يقومون بالرقابة، وذلك لكون العمل الرقابي ليس سهلا<sup>3</sup>.

ومن أجل تحقيق اللامركزية الفعلية لعملية تسيير الموارد البشرية يقع على عاتقها جملة من المهام والصلاحيات القانونية ويتمثل أهمها في ما يلي:

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 51.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 98-112، السابق ذكره.

<sup>3</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 54.

- 1- سهر الطاقم الإداري لمفتشية الوظيفة العمومية على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة في المؤسسات والإدارات العمومية على مستوى الولاية<sup>1</sup>، وكل ما تسنه المديرية العامة للوظيفة العمومية بالجزائر وترسله لمختلف المفتشيات على مستوى الوطن.
- 2- السهر على الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية، والتي تبدأ من وصول المناصب المالية من مختلف الوزارات لكل مديرية تابعة لها في الولاية<sup>2</sup>.
- 3- يضبط بالاشتراك مع المؤسسات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسات والإدارات العمومية ويتابع تنفيذها.
- 4- مراجعة القرارات الفردية الخاصة بتسيير الحياة المهنية للموظف من تعويض خبرة مهنية، ترقية وما إلى ذلك من القرارات.
- 5- تقديم المساعدة للمؤسسات والإدارات العمومية وجميع الإداريين في القضايا التي يشوبها الغموض ومعالجة القضايا التنازعية.
- 6- إجراء الدورات الميدانية للتأكد فقط من سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية.
- 7- تقديم المساعدة في مجال تسيير الموارد البشرية لجميع الإدارات والمؤسسات العمومية.
- 8- حوصلة عن التطور في عدد الموظفين وهذا بمراجعة المدونات السنوية التي ترسل من طرف جميع الوزارات لكل مديرية خاصة بها تحتوي على ما تضمنه من مناصب قديمة وجديدة والتي على أساسها يتم فتح المسابقات.
- 9- المساعدة أثناء تحضير المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 98-112، السابق ذكره.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 54.



- 10- إرسال البرقيات والتعليمات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية لجميع المديريات من أجل التبليغ والإعلام بأي نقاط جديد تخص السياسة العامة للتوظيف.
- 11- تقديم تقارير دورية عن مختلف أعمال المفتشية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 12- يمارس الرقابة البعدية لقانونية تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات. هذا النوع من الرقابة يسمح بتحقيق الأهداف التالية<sup>1</sup>:

- إدخال أدوات ووسائل عصرية لإدارة الموارد البشرية وعقلنة تعداد المستخدمين.
- بروز وتطوير نظام توقعي لتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، قادر على التنبؤ باحتياجاتها من موارد بشرية مستقبلا.
- تطوير مهمة التدقيق لصالح الوظيف العمومي لتمكينها من إجراء تقييم موضوعي ليس فقط على القرارات الفردية المتعلقة بالمسار المهني للمستخدمين بل لإدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية وتحسين فعاليتها.
- إضفاء الشفافية على عمليات التوظيف في الإدارة العامة، وجعل التأهل مبدأ أساسيا لتولي الوظائف، وبالتالي تمكين الإدارة من تحسين مستوى ونوعية مستخدميها.

- 13- تمثيل المديرية العامة للوظيفة العمومية على في مجالس التوجيه على المستوى المحلي والخاصة بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>2</sup>.

ويمكن إدراج نقاط أخرى كما يلي:

- \* المراقبة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية: حيث يتعين على جميع المؤسسات والإدارات العمومية إعداد مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية تبعاً للمناصب المالية المتوفرة ووفقاً للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول

<sup>1</sup>- ميلودي محمد، المقال السابق، ص 374.

<sup>2</sup>- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 55.

بها وتم المصادقة على هذه المخططات بعد دراستها والتأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به.

\* الرقابة على القرارات الفردية لتسيير الموارد البشرية : حيث يتوجب على كافة المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بكل القرارات الفردية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الآجل القانونية .

\* مراقبة مختلف عمليات التوظيف المنظمة من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية في جميع مراحلها كما يلي: -

- توفر المنصب المالي في مدونة المناصب المالية المرسله من طرف كل وزارة،  
- الإجراءات المتخذة من أجل نشر الإعلان الخاص بالمسابقة والشروط الخاصة للالتحاق بالمنصب،

- نشر الإعلان حسب الرتب ومناصب العمل هناك رتب يجب أن تنشر في الجرائد ورتب على مستوى الوكالات المحلية،

- ثم استلام الملفات ودرستها والتأكد من توفر الوثائق المطلوبة لشغل المنصب المعني إعداد محاضر اللجان التقنية،

- ثم إرسال الاستدعاءات الخاصة بمسابقة التوظيف وفي جميع المراحل تكون مفتشية الوظيفة العمومية كجهاز رقابي حاضر فيها.

وزيادة على كل ما سبق، يكلف رئيس المفتشية في مجال الإصلاح الإداري بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية، بدراسة واقتراح الإجراءات الضرورية للتحسين المستمر لنوعية خدمات المرافق العمومية ولتبسيط العلاقات بين الإدارة والمواطنين وتخفيف المساعي والإجراءات الإدارية وللتكفل باحتياجات المستعملين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 98-112، السابق ذكره.

والملاحظة التي ينبغي تسجيلها أن نظام الرقابة السابقة على القرارات الفردية الذي كانت تمارسه مفتشيات الوظيفة العمومية على مستوى لولايات والخاصة بمختلف القطاعات الوظيفة العمومية، وإن تم إلغاؤه رسمياً، إلا أن ذلك لم يفقد جهاز الوظيفة العامة أهميته ومكانته باعتباره الجهاز الحارس لتشريع الوظيفة داخل الدولة، وهو من يفرض تطبيقه، كما يفرض تطبيق سائر التنظيمات ذات العلاقة بالمسار المهني للموظف العام، فكأنما بوجود جهاز مفتشية الوظيفة العمومية نحسن ونحمي تشريع الوظيفة ونفرض تطبيقه في مختلف قطاعات النشاط المعنية به<sup>1</sup>.

وعليه فإن مفتشية الوظيفة العمومية تعتبر وفي إطار عملية اتخاذ القرار، أداة اتصال وعاملاً مهماً في تسيير الوظيفة العمومية، وبالتالي يمكن أن نسميها أيضاً أداة الاتصال الأقرب للموظف العام مناط عملها على المستوى المحلي.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 53.

**خلاصة الفصل الأول**

يحتوي قطاع الوظيفة العمومية على هيئات مركزية وأخرى محلية، حيث عهد للأجهزة المركزية المتمثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية مهمة تسيير وتنظيم شؤون الموظفين في الجزائر.

إذ تشكل المديرية العامة التي يشرف عليها مديرا عاما من المفتشية العامة وهي جهاز دائم للرقابة والتفتيش وسبعة مديريات تعمل على تطوير سياسة التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية للموظفين وتضمن مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.

في حين يمثل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة إدارية استشارية في مجال الوظيفة، إذ يتشكل من ممثلي الإدارات المركزية في الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية وممثلي المنظمات النقابية للعمال الإجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني إضافة إلى شخصيات وطنية يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية، وله صلاحيات استشارية لا تخرج عن مجرد إبداء رأيها، وتقديم توصيات في شكل تقارير، لا تلزم الجهة التي وجهت لها في شيء، ولم ينشأ إلى يومنا هذا لعدم صدور النصوص التنظيمية الخاصة بذلك.

أما على المستوى المحلي فتظهر المفتشية الولائية للوظيفة العمومية كمصلحة خارجية تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية وهي كذلك جهاز محلي للرقابة الإدارية على المسار الوظيفي للموظف العام يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم الذي تسنه المديرية العامة بالجزائر، الخاص بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة في المؤسسات والإدارات العمومية على مستوى الولاية، وعلى الاحترام الصارم لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية ويمارس الرقابة البعدية لقانونية تسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية.

## **الفصل الثاني:**

# **الإطار الوظيفي لمفتشية الوظيفة**

## **العمومية في مجال التوظيف**



**المبحث الأول: نطاق تدخل مفتشية الوظيفة العمومية في عملية التوظيف.**

**المبحث الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف.**

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية، وهذا إحقاقاً لمبدأ المساواة، الذي يعد حقاً دستورياً. حيث يعتبر "حجز الزاوية في كل تنظيم للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره ينتفي معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية"<sup>1</sup>. غير أن التمتع بهذا الحق لا يمنع من أن يضبط الالتحاق بالوظائف بشروط محددة تتعلق بالحالة السياسية (الجنسية) والسن وحسن السيرة، السلوك وغيرها، كما يضبطه أيضاً بإجراءات معينة كإجراء الدخول في مسابقة<sup>2</sup>.

عملت الجزائر كغيرها من الدول على تبني مبدأ الكفاءة والاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائماً أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها وإدارتها العمومية. وذلك عندما أوجب المشرع العمل بنظام المسابقات العامة التي تكشف عن صلاحية المترشح ومقدرته على تولي الوظائف العمومية<sup>3</sup>. فلا تمر هذه العمليات بطرق عشوائية، بل إن المشرع الجزائري ولتحقيق نفس الغاية أي تحقيق مبدأي المساواة والاستحقاق قام بإنشاء أجهزة مركزية تعهد إليها مهمة تحديد مختلف الإجراءات المتعلقة بتنظيم مسابقات التوظيف الخارجي، وأخرى محلية تقوم بالوقوف على نجاعة الوظيفة العامة وتحقيق المبادئ التي تقوم عليها، والتي من بينها المسائل المتعلقة بالتوظيف.

لذلك سنتناول هذا الفصل في مبحثين كما يلي:

**المبحث الأول: نطاق تدخل مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف**

**المبحث الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف**

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 5.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015، ص 440.

<sup>3</sup> - بوطويل رقية، (التوجه نحو الاختيار القائم على أساس الكفاءات للتوظيف في الوظيفة العمومية -دراسة ممارسات دولية-)، مجلة المؤسسة، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، العدد 4، 2015، ص 161.

المبحث الأول: نطاق تدخل مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف

إن الإدارة مطالبة باحترام مبدأ قانوني هو مبدأ المشروعية، فالإدارة تنتسب فتختلف نشاطاتها، وتمس جميع المجالات تقريبا، ولعل من أهم هذه المجالات، مجال الوظيفة العمومية، وبالتالي فهي ملزمة باحترام مبدأ المشروعية في مزاولتها للنشاط المتعلق بالوظيفة العمومية ولا يتحقق ذلك إلا بوجود وسائل تكفل ذلك<sup>1</sup>.

لذلك وجدت مجموعة من الأجهزة داخل الوظيفة العامة هدفها الأول الحفاظ على الوظيفة العامة وممارسة رقابة المشروعية فيها، واحترام مبدأ المساواة في التوظيف .

واعتمد المشرع الجزائري أسلوب المسابقات ، فيتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات لبعض أسلاك الموظفين، الفحص المهني، التوظيف المباشر من بين الذين تابعو تكوينا متخصصا<sup>2</sup>.

واختيار إحدى الكيفيات يتوقف على التكوين والقواعد القانونية التي تحكم الالتحاق بالوظائف العامة<sup>3</sup>، حيث تجري هذه المسابقات بناء على قواعد قانونية تكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية، وأسس موضوعية تأخذ بعين الاعتبار قدرات وكفاءات المترشحين ومدى صلاحيتهم لتولي هذه الوظائف<sup>4</sup>.

واعتبارا لما سبق سنتناول هذا المبحث كما يلي:

**المطلب الأول: مرحلة إعداد المسابقة.**

**المطلب الثاني: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية وإعلان**

**النتائج**

<sup>1</sup> - حمادو دحمان، المرجع السابق، ص 89.

<sup>2</sup> - حامدي نور الدين، (تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، جامعة الجزائر 3، مجلة للدراسات القانونية، العدد الأول لعام 2013، ص 76.

<sup>3</sup> - فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر - كلية الحقوق -، الجزائر، 2004، ص 13.

<sup>4</sup> - بوطويل رقية، المقال السابق، ص 161.

## المطلب الأول: مرحلة إعداد المسابقة

تعتبر عملية الامتحانات والمسابقات عن مجموعة العمليات والإجراءات والشكليات التي تقوم بها المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية من أجل اختيار الموارد البشرية الكفأة اللازمة لتولي المناصب الشاغرة في ميزانيتها<sup>1</sup>. وتتم عملية المسابقة أو الامتحان تحت رقابة وإشراف السلطة المكلفة بالوظيفة العامة على مستوى الولاية المعنية وفي مختلف قطاعات النشاط التابع لهذا السلك ( الوظيفة العامة)<sup>2</sup>. وعلى ذلك، كان لزاما خلق منظومة تشريعية وإدارية كفيلة بأداء دور الرقابة على أعمال الإدارة في مجال التوظيف، وكل المسائل المتعلقة بإجراء الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية.

حيث تعتبر المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية إحدى الجهات المكلفة بالرقابة القبلية والبعديّة على جميع الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، بحيث تخضع جميع الأعمال الإدارية الخاصة بالمسار المهني للموظفين لرقابة مصالح الوظيفة<sup>3</sup>.

وسنتناول هذا المطلب كما يلي:

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية.

<sup>1</sup> - بوطويل رقية، المقال السابق، ص 158.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 127.

<sup>3</sup> - أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم القانونية - فرع القانون العام-، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 190 .



الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها

أولاً: فتح المسابقة

بعد أن تتمكن المؤسسة من معرفة المناصب المالية الجديدة، تقوم بإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية. ويذكر هنا أن توزيع المناصب المالية بالنسبة للأسلاك الرتب بين خيارات التوظيف الداخلي والخارجي يخضع للنسب المئوية للتوزيع المحددة القوانين الأساسية<sup>1</sup>، ويجب أن يكون هذا المخطط مصادقا عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

ومخطط تسيير الموارد البشرية هو عبارة عن وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبؤية المتعلقة بالتوظيف، الترقية، التكوين، الإحالة على الاستيداع، التقاعد خلال السنة المعنية، وهو إجراء يستجيب للنظام الجديد للمراقبة اللاحقة من طرف هيئات المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو يعتبر من أهم التغيرات التي شهدتها سياسات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يهدف إلى وضع خطة تنبؤية لتسيير الموارد البشرية<sup>2</sup>.

غير أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية الشروع في فتح مسابقات التوظيف والامتحانات والفحوص المهنية بمجرد تسلمها مدونة الميزانية، دون انتظار المصادقة على المخططات السنوية لتسيير مواردها البشرية<sup>3</sup>.

وتبعاً لما جاء المرسوم التنفيذي 12-194، يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتم اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة

<sup>1</sup> - عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية - دراسة حالة بولاية ميلة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري - قسنطينة- الجزائر، 2007، ص 99 .

<sup>2</sup> - عقون شراف، المرجع السابق، ص 106 .

<sup>3</sup> - مقابلة مع مفتش الوظيفة العمومية لولاية تبسة بتاريخ 20 مارس 2017، من الساعة 00: 15 إلى 00: 16.

العمومية، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها، وكذا عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول، بالإضافة إلى برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، ويجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر إلى المصالح المركزية أو المحلية المكلفة بالوظيفة العمومية خلال 05 أيام عمل من تاريخ التوقيع عليها مقابل وصل استلام، التي يجب أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو مقرر الفتح للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامهما.

أما في توظيف الأعدان المتعاقدين فإنه يفتح بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقا للمادة الرابعة (04) من القرار 07 الصادر عن مديرية الوظيفة العمومية المؤرخ في 07 أبريل 2008، وتبلغ نسخة من القرار أو المقرر في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة التي يجب عليها إبداء رأي بالمطابقة إزاءها في أجل لا يتجاوز 10 أيام، وهذا ما نطلق عليه تسمية رقابة المشروعية في الوظيفة العامة<sup>1</sup>.

والأعدان المتعاقدون هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام وإجراءات خاصة، ويحق للإدارة إنهاء الرابطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة. كما أن عمل الموظف المتعاقد لا يتصف بالدوام لأن علاقته بالإدارة تنقطع بانتهاء مدة العقد أو فسخه أو بالاستقالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- قودو جميلة، (" نظام التعاقد" أحد متطلبات عصنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع؟)، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس الجزائر، العدد 11، 2015، ص 158.

<sup>2</sup>- بن فرحات مولاي، المرجع السابق، ص 6.

وبانتهاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا<sup>1</sup>. وعدم تبليغ هذه الوثائق في الأجال المحددة، يجعل من الإجراءات اللاحقة المتخذة من قبل الإدارة في مجال فتح المسابقات والامتحانات غير ملزمة لمصالح الوظيفة العمومية، وبالتالي فهي باطلة في نظر القانون<sup>2</sup>.

### ثانيا: الإعلان عن المسابقة.

يعتبر الإعلان عن المسابقة أولى الضوابط التي تكفل تحقيق المساواة والجدارة للالتحاق بالوظائف العامة، كذلك لما يتيح من علم واسع لكافة المواطنين، هذا الإعلان الذي يجب أن يتصف بالموضوعية وعدم التجهيل، ويقصد بالموضوعية تجنب كل الشروط التي تجعل الإعلان قاصرا على فئة وند أخرى، بينما يقصد بعدم التجهيل ضرورة وضوح الإعلان<sup>3</sup>. نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 على وجوب إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في أجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية، ويكون إشهارها كما يلي:

أ- عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة أخرى ملائمة، بالنسبة للرتب المرتبة في الصنف 10 على الأقل.

يجب أن يتم الإشهار كما يلي:

- بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني وتلك المنظمة مركزيا يكون الإعلان في يومية وطنية باللغة العربية، ويومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل.

- بالنسبة للمسابقات الأخرى والتي تتم في تراب ولاية أو بلدية: في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية وفي يومية وطنية أو جهوية باللغة الفرنسية على الأقل.

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر- فرع الاغواط- ، 2016، ص 85.

<sup>2</sup> - حمادو دحمان، المرجع السابق، ص 100.

<sup>3</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 85.

ب- عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب الأخرى.

من جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة المعنية إشهار مختلف المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية أيضا على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>1</sup>، ويجب أن يتضمن الإعلان تكوين ملف الترشيح، ومكان إيداع هذه الملفات الترشيح، والعنوان الذي ترسل إليه، مع تعيين مكان إجراء المسابقات والفحوص المهنية عند الاقتضاء، إضافة إلى معايير الانتقاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة وكذلك طرق الطعن.

كما يتم أيضا إخضاع عملية توظيف الأعدوان المتعاقدين إلى إجراءات الإعلان إلا إذا كانت مقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات تقتضي التوظيف المباشر<sup>2</sup>، فيجب أن يتم إشهار مقرر فتح توظيف الأعدوان المتعاقدين في شكل إعلان توظيف لمدة عشرين (20) يوما على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والوكالة المحلية للتشغيل المختصة ومقرات الإدارة المعنية، وفي كل مكان مناسب.

غير أنه يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعدوان المتعاقدين اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل، وفي غير هذه الحالة يخضع توظيف الأعدوان المتعاقدين إلى الإعلان ويحدد تاريخ إنجاز عمليات التوظيف كما هي محددة بموجب أحكام القرار أعلاه بـ (45) يوماً ابتداء من تاريخ أول إعلان للتوظيف وهذا ما تؤكدته المادة 17 من نفس القرار<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 79.

<sup>2</sup>- حامدي نور الدين، المقال السابق، ص 77.

<sup>3</sup>- قدودو جميلة، المقال السابق، ص 159.

وإعمالاً لمبدأ المساواة فإن مخالفة هذه القواعد تؤدي إلى عدم شرعية عملية التوظيف<sup>1</sup>.

### ثالثاً: استقبال الملفات

لقد حدد المشرع في ظل التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، التي جاءت تطبيقاً للمرسوم التنفيذي 194/12 الوثائق التي يجب أن تتضمنها ملفات الترشيح للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، ثم جاءت التعليمات رقم 151 المؤرخة في 05 ديسمبر 2013 المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية لتخفف من الوثائق المطلوبة لذلك، حيث يتعين على المترشحين المقبولين نهائياً استكمال ملفاتهم الإدارية بكافة الوثائق، قبل تعيينهم في الرتب أو المناصب المترشح لها.

تتعلق التسجيلات في هذه المسابقات ابتداءً من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصاق وتمتد 15 يوماً على الأقل وثلثين يوماً على الأكثر، وترفض كل ملفات الترشيح التي تصل خارج هذه الآجال، وترسل ملفات الترشيح عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو تودع مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية مقابل وصل استلام يبين على وجه الخصوص اسم ولقب المترشح، عدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها هذا الملف<sup>2</sup>.

وقصد ضمان المتابعة الجيدة للتسجيلات، تسجل ملفات الترشيح حسب الترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو الهيئات التابعة لها، ويكون لكل نمط توظيف على حدى دفتر مؤشر ومرقم يوضع تحت تصرف مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها.

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 86.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 90.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية

بعد الانتهاء من عملية التسجيلات، يتم غلق سجل تسجيل ملفات الترشح الذي تم فتحه لهذا الغرض، ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختيار المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، لتقوم بدراسة ملفات المترشحين، والتأكد من مطابقة الوثائق المرفقة بها للوثائق المطلوبة، كما تتأكد من شهادات المترشحين، ويتم تدوين هذه العملية في محضر مؤرخ وممضي من قبل أعضائها، وينشر هذا المحضر إجباريا عن طريق التعليق في مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويحتوي المحضر على:

- أسماء المترشحين المقبولين للمشاركة المسابقة،

- أسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان سبب الرفض<sup>1</sup>.

تقوم اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشح الواردة إليها، في أجل لا يتجاوز العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات، وتعد محضرا بذلك، تبلغ نسخة منه إلى المصالح الخاصة بالوظيفة العمومية مرفقة بنسخة من أول إعلان للمسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني في الصحافة المكتوبة أو عن طريق الإلصاق في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ غلق التسجيلات، وإعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بكل الطرق الممكنة والملائمة في أجل أدناه عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني<sup>2</sup>.

كما يجب على الإدارة إعلام المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة بأسباب رفض ترشحهم، وفق الطرق والآجال المبينة سابقا، ولهؤلاء الحق في تقديم طعون لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذه الطعون.

<sup>1</sup>- تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 79.

<sup>2</sup>- التعليم رقم 01، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

وفي حالة ما إذا قدرت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الطعون مؤسسة يتعين عليها إعلام المترشحين المعنيين بنفس الكيفيات السابقة قبل 05 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني، كما يتم إعلام المترشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسسة بواسطة رسالة فردية بكل وسيلة ممكنة ويتعين على الإدارة أن تعد محضرا إضافيا لقائمة المترشحين المؤسسة طعونهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وقائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا مع توضيح أسباب الرفض وتبليغها إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية.

وما يمكن ملاحظته هو غياب ممثل مصالح الوظيفة العمومية عن لجنة الطعن في ظل المرسوم التنفيذي 194/12، وهذا راجع لكون الرقابة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية في ظل هذا المرسوم هي رقابة لاحقة<sup>1</sup>.

### **المطلب الثاني: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية وإعلان النتائج**

بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح يتم غلق سجل تسجيل ملفات الترشح الذي تم فتحه لهذا الغرض، يعهد تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانونا، وذلك وفق ما تضمنته المادة 19 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012.

أما بخصوص المسابقات على الشهادات، فيكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح الدور الأساسي في التوظيف، فنقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها.

وسنتاول هذا المطلب كما يلي:

### **الفرع الأول: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية**

### **الفرع الثاني: مرحلة إعلان النتائج النهائية**

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 92.

الفرع الأول: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية

أولاً: من حيث الآجال

نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 أنه يجب استكمال المسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة أشهر، وذلك ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11، وهو ما تؤكدته مراسلة المديرية العامة للوظيفية العمومية لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة رقم: 13/255 والمؤرخة في 17 فيفري 2013، والتي جاء فيها بأن "إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية يجب أن يتم في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة وينتهي الأجل عند تاريخ محضر إعلان النتائج النهائية"، غير أنه يمكن تمديد هذا الأجل إذا دعت الحاجة بشهر واحد، ويكون ذلك بموجب مقرر من الوزير الوصي، وإذا تجاوز هذا الأجل أي 5 أشهر يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقة باطلاً.

ويحدد تاريخ إنجاز عمليات التوظيف الخاصة بالأعوان المتعاقدين، بموجب أحكام المادة 17 القرار أعلاه 07 المذكور سابقاً بـ (45) يوماً ابتداء من تاريخ أول إعلان للتوظيف<sup>1</sup>.

ثانياً: سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية

يتم تنظيم وإجراء المسابقات على مستوى إقليم الولاية، وتستثنى من ذلك المسابقات ذات الطابع الوطني، وتطبيقاً للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012<sup>2</sup>، يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانوناً، وتحدد قائمة المذكورة أعلاه بقرار من:

<sup>1</sup>- قدودو جميلة، المقال السابق، ص 159.

<sup>2</sup>- أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012.



- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص الالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية،
  - الوزير المعني، فيما يخص الأسلاك الخاصة بقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية.
- وتعتبر لاغية وعديمة الأثر المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسات غير مؤهلة قانونا.
- ويسند التوظيف إلى مراكز التكوين المهني والتمهين فيما يخص تنظيم الاختبارات المهنية للتوظيف في المناصب الآتية:
- العمال المهنيون، أعوان الخدمة، رؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس، ويسند إلى ممتحني رخصة السياقة المعينين من طرف مدير النقل للولاية المعنية إجراء الاختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات حسب المادة 11 من القرار 07 والمادة 09 من المرسوم الرئاسي 07-308، أما عن مضمون الاختبارات المهنية فيختلف باختلاف المناصب المراد شغلها وقد حدد القرار الاختبارات الواجب أدائها من قبل المترشحين على حسب المنصب<sup>1</sup>.
- وقصد السير الحسن لمختلف المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، فإن مسؤول المؤسسة التي تكون مركز الامتحان مكلف بضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة وسرية مواضيع الاختبارات وأوراق الامتحانات.
- كما يكلف بتعيين أعضاء لجنة اختيار مواضيع الاختبارات ولجنة تصحيحها من بين أساتذة المؤسسة أو من بين الأشخاص الذين لهم مؤهلات ذات صلة بطبيعة الاختبارات وكذا لجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء.

<sup>1</sup>- قدودو جميلة، المقال السابق، ص 160.

وفيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات، فتقوم المؤسسة والإدارة المعنية بنفسها بدراسة الملفات وتنقيطها حسب معايير الانتقاء المحددة قانوناً، ويسند إجراء المقابلة مع المترشحين إلى لجنة الانتقاء التي تنشئها السلطة التي صلاحية التعيين بمقرر، والتي تتكون من ممثل السلطة التي لها صلاحيات التعيين رئيساً، ومن عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للمتعاقدين، يتم توظيفهم وتسيير مسارهم المهني في إطار تنظيمي تعاقدية، ويتم توظيفهم عن طريق<sup>2</sup>:

- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة من طرف ممثلين مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة "تدون أشغال هذه اللجنة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائياً حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المطلوب شغلها"<sup>3</sup>.

- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.

يجب تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجان المذكورة إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل عشرة (10) أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه.

وتجدر الإشارة إلى أنه يوجد نوعين من عقود التوظيف بالنسبة للأعوان المتعاقدين وهي عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، وقد حدد القانون الحالات التي تخضع لهذا النوع من التعاقد.

أ - حالات اللجوء إلى عقد محدد المدة:

<sup>1</sup> - أنظر التعلية رقم 01، المؤرخة في 20 فيفري 2013.

<sup>2</sup> - حامدي نور الدين، المقال السابق، ص 77.

<sup>3</sup> - قدودو جميلة، المقال السابق، ص 159.

تنص المادة الرابعة (04) من المرسوم الرئاسي 308-07 على انه يتم توظيف الأعوان المتعاقدون بعقود محددة المدة، مدته سنة واحدة يمكن تجديدها مرة واحدة ولنفس المدة، حسب ما الفقرة الثانية من المادة 08 من نفس المرسوم الرئاسي أعلاه إن كان العقد مخصص لـ<sup>1</sup>:

- شغل منصب شغل مؤقت.
  - تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.
  - في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين.
  - للتكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.
- ويتم اللجوء إلى عقود التوظيف غير محددة المدة إن كانت موجهة إلى شغل منصب شغل دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة، حسب المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 308-07.

#### الفرع الثاني: مرحلة إعلان النتائج النهائية

يعتبر ناجحا نهائيا كل المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 دون نقطة إقصائية، وتحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا، حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداوات مشكلة مما يأتي:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية، أو ممثل إحداهما رئيسا.
- مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، عضوا.
- مصححين للاختبارات، عضوين.

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61، المؤرخة في 21 سبتمبر 2007.

- وتعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجن تتكون من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية، أو ممثل إحداهما رئيسا.
  - ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، عضوا.
  - عضو عن لجنة الانتقاء.

وعلى اللجان أن تضبط قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق من القرار لتعويض المترشحين المنتقن أو الناجحين الذين لم يلتحقوا بمناصبهم عند الاقتضاء<sup>1</sup>، وتنتهي صلاحية القوائم الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية، أو على أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية.

كما يجب أن تدون أشغال اللجنة في محضر إعلان النتائج النهائية، ويبلغ المحضر قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العامة في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

تتشر قوائم المقبولين والناجحين وكذا قوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بكل وسيلة ممكنة وملائمة، وتبلغ هذه القوائم إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.

ويتم استدعاء المترشحين الناجحين للاتحاق بمناصب عملهم أو بمؤسسة التكوين في أجل شهر واحد، وبانقضاء هذا الأجل يفقد المترشحون بصفة آلية حقهم في تلك المناصب، ويستبدلون فورا بالمترشحين المدرجة أسمائهم في قائمة الاحتياط حسب الترتيب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- قدودو جميلة، المقال السابق، ص 159.

<sup>2</sup>- بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 99.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن الإعلان عن النتائج النهائية للامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية، إلا بعد تسلم التدقيق النهائي من مفتشية الوظيفة العمومية الذي يتضمن السماح بإعلان النتائج النهائية، حيث يمكن تسجيل ملاحظات في شكل تحفظات يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية رفعها في أجل لا يتعدى شهر (01) واحد، وإذا تبين من مهمة الرقابة عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو مركز الامتحان لإطار تنظيم وإجراءات فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها والإعلان عن نتائجها، في هذه الحالة يمكن إلغاء العمليات المشار إليها سابقا.

وفي الأخير " نستنتج أن إرادة الإدارة في مجال التوظيف مقيدة"<sup>1</sup>، فنظام المسابقة يمثل قيودا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التعيين، خصوصا أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة، ومن ثمة غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبة في مجال التوظيف، " فأرادتها إذن محكومة بالنص"<sup>2</sup>.

ومخالفة تلك الإجراءات المحددة قد يترتب عنه إلغاء عمليات التوظيف، أو يؤدي إلى الطعن لدى الجهات القضائية الإدارية لتتم بذلك الرقابة القضائية.

وتبقى الرقابة القضائية سبيل يلجأ إليه المترشح المتضرر من القرار الإداري الذي مس بمركزه القانوني للمطالبة بإلغائه وإعدام آثاره القانونية، وقد صدر بهذا الشأن عن المحكمة الإدارية بالأغواط بتاريخ 18 ديسمبر 2013، الغرفة رقم 01، قضية رقم 13/00308، أطرافه المدعية (ح، ف) والمدعي عليها وزارة المالية والمتمثلة بالسيد الوزير وبواسطة مصالحها الخارجية، مديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط، مديرها الولائي ملخص القضية أن المدعية (ح، ف) نجحت في مسابقة للتوظيف على أساس الشهادة المعلن عنها من قبل المدعي عليها مديرية أملاك الدولة في رتبة مفتش أملاك الدولة

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 127.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 127.

وتم تنصيبها ومارست مهامها بصفة منتظمة لعدة أشهر، ثم صدر قرار توقيفها من المدعي عليها، والذي استند فيه على مراسلة السيد مفتش التوظيف العمومي للمدعي عليها، جاء فيه إلغاء قرارات التعيين للناجحين في مسابقة التوظيف على أساس الشهادة لرتبة مفتش أملاك الدولة، حيث قررت المحكمة الإدارية إلغاء القرار المتضمن إلغاء قرار تعيين المدعية<sup>1</sup>.

ويعود سبب ذلك لكون إدارة أملاك الدولة وقعت محضر قوائم الناجحين بتاريخ 18-10-2012، وبلغته لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية الأغواط بتاريخ 24-10-2012، وتم ذلك بعد أن نصبت المدعية بموجب قرار التنصيب المؤرخ في 22-10-2012، وهي بذلك لم تحترم آجال تسليم قوائم النجاح بعد توقيعها إلى مفتشية الوظيفة العمومية، ورغم ذلك تم تأشير رفقة باقي الناجحين من طرف مديرية أملاك الدولة ومصالح الرقابة المالية بتاريخ 12-11-2012، وبلغ نسخة منه لمفتشية الوظيفة العمومية، دون أن تبدي أية ملاحظات أو تحفظات تلزم الإدارة برفعها خلال شهر من تاريخ إخطارها إلا بتاريخ 28-01-2013، أي بعد الانتهاء من المسابقة وتنصيب الفائزين الذين أصبح بحوزتهم قرارات تعيين مؤشر من المراقب المالي، الشيء الذي يوحي بقبولها وموافقتها على نتائج المسابقة، لذلك يظهر إهمال مصالح الوظيفة العمومية المتمثل في عدم تسجيل أي تحفظ في حينه، إذ لم تقم بالتحقق وتفحص الوثائق والتأكد من مطابقتها للقانون والتنظيم المعمول به<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 115.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 116.

المبحث الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف

القانون الإداري هو القانون الذي يحكم السلطات الإدارية في الدولة ، انطلاقا من كونه يحكم نشاط هذه السلطات العامة<sup>1</sup> ، وعليه فهناك صلة وارتباط بين الإدارة والقانون الذي يحكم تصرفاتها.

ولكي يكتمل النظام القانوني للدولة لا بد أن يكون هناك رقابة على أعمال الإدارة خاصة أن الإدارة بصفة عامة تعمل وفق ضوابط وحدود قانونية، وهو ما يعرف بمبدأ المشروعية، لهذا يمكننا القول بأن الرقابة هي مهمة مفتشية الوظيفة الرئيسية.

لذلك سنتناول هذا المبحث في مطلبين كما يلي :

**المطلب الأول: ماهية الرقابة الإدارية**

**المطلب الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية**

**المطلب الأول: ماهية الرقابة الإدارية**

إن الرقابة على الإدارة أمر لازم في كل دولة قانونية يسود فيها مبدأ المشروعية فإذا كان يعني خضوع كافة في الدولة لأحكام القانون فإن خضوع السلطات الإدارية لأحكام القانون ولقواعد المشروعية بمصادره المختلفة هو المعيار الأساسي لسيادة القانون في أي دولة<sup>2</sup>.

فالرقابة تساعد في الكشف عن أوجه النقص لتخصصات الموظفين أو نقص خبرتهم التي ساهمت في التأثير على أدائه ومحاولة إيجاد البدائل لذلك كبرمجة دورات تدريبية جديدة وتحديد الموضوعات التي يتم التدريب فيها.

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري، الإدارة العامة الجزائرية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، ص 06.

<sup>2</sup> - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، 2013/2014، ص 26.

ومما لا شك فيه أن العملية الرقابية لا تقتصر فقط على الوقوف على مدى مشروعية العمل الإداري أو مدى نجاعته في تحقيق الغاية مسبقا، بل أهدافها تتعدى ذلك على أساس أن العملية الإدارية لأي إدارة كانت، ما هي إلا تنفيذا وتجسيذا للخطة العامة التي رسمت مسبقا في إطار السياسة العامة للدولة سواء كانت داخلية أو خارجية<sup>1</sup>.  
وعليه سنقوم بتعريف الرقابة الإدارية، والفرق بينها وبين أنواع الرقابة الأخرى وفيما تتمثل هذه الرقابة.

### 1- الرقابة الإدارية:

وهي الرقابة التي تباشرها الإدارة نفسها فهي رقابة ذاتية وتتم صورها بأحد الشكلين فقد تمارس سلطة الرقابة على القرارات مثلا الإدارة مصدرة القرار ذاته، وقد تمارس الرقابة جهة إدارية خارجية عادة ما تكون سلطة الوصاية الإداري والتي قد تبادر إلى سحب القرار أو تعديله أو تعليق سريانه<sup>2</sup>، فهي لا تقتصر على مدى التزام الإدارة في تصرفاتها القانونية بقواعد الشرعية فيما تصدره من قرارات فقط، وإنما تمتد كذلك لما تبرمه من عقود ومدى التزامها بالإجراءات التي حددها القانون، بدءا من المراحل التمهيدية للتعاقد وانتهاء بالتنفيذ.

وتتجلى الرقابة الإدارية في العلاقة بين الأجهزة والهيئات الإدارية فيما بينها كالرقابة الإدارية والمركزية (الوزارة) على الإدارة المحلية (الولاية) مثلا، والتي هي رقابة داخلية ذاتية تمارسها الإدارة العامة على نفسها<sup>3</sup>.

حيث تأتي كرابع وظيفة إدارية بعد التخطيط والتنظيم والتوجيه، حتى تقوم بتصحيح العملية الإدارية، إن حادت عن مسارها السليم، وكثيرا ما تحيد العملية الإدارية وممارستها عما هو مخطط لها، وذلك بسبب ظروف قد تكون خارجية عن سيطرة الإدارة، وربما

<sup>1</sup> - أحمد سويقات، المرجع السابق، ص 41.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول: الإطار النظري للمنازعات الإدارية، دار جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2013، ص 35.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص 22.



تكون بسبب تقاعس منها، وتأتي الرقابة كوظيفة تساعد الإداريين فلا يخرجون عن المسار، وإن خرجوا عنه تحاول العمليات الرقابية تصحيح الوضع<sup>1</sup>. كما أنها تسهر وتهدف إلى حماية الأفراد ومراكزهم القانونية، هؤلاء الأفراد سواء كانوا منتمين إلى نفس الإدارة، أو الآخرين الذين يستفيدون من تلك الأعمال دون انتمائهم لها.

ونجدها تمتاز بأنها لا تتصب على مشروعية العمل بل على عدم ملاءمته لظروف المكان والزمان، فهي رقابة شاملة والأصل عدم خضوعها لشكليات وإجراءات ما لم ينص القانون على غير ذلك وتمتاز كذلك بالسرعة وبساطة الإجراءات بما يمكن من تحقيق غايتها في آجال معقولة<sup>2</sup>، كما أنها تمتاز بالسرعة وبساطة الإجراءات بما يمكن من تحقيق غايتها في آجال معقولة<sup>3</sup>.

## 2- الرقابة السياسية:

يقصد بالرقابة السياسية الرقابة التي يمارسها الرأي العام والمؤسسات أو التنظيمات السياسية وما يعرف بالجماعات الضاغطة<sup>4</sup>. لذا وجدت الرقابة السياسية على الجهاز الإداري للدولة ليطمئن الشعب على حسن سير الإدارة ويمنع من أخطاء ومخالفات داخل الهيئات والإدارة العامة على تصحيحها من ناحية أخرى<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، (دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري)، ص 73 .

<sup>2</sup> عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994، ص 21.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 35.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 34 .

<sup>5</sup> رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 26، 27.

تمارس الرقابة في السياسة من جمهور المواطنين عن طريق المجالس النيابية المنتخبة أو بواسطة الأحزاب والتنظيمات السياسية المختلفة أو عن طريق رقابة الرأي العام بما له من تأثير على الجهاز الإداري في الدولة<sup>1</sup>.

لذا فالرقابة السياسية تكسب أعمال السلطة التنفيذية أهمية خاصة بحكم أنها تشمل مختلف نشاطات السلطة التنفيذية في مجال الحكم والإدارة، كما أنها لا تقتصر على احترام المشروعية أو القانون بل تمتد إلى مدى ملائمة السياسات والقرارات التي تصدر عن السلطة التنفيذية ومدى توافقها مع الصالح العام<sup>2</sup>.

وقد تلتقي الرقابة السياسية بغيرها من أنواع الرقابة الأخرى كالرقابة البرلمانية فيسعى الحزب إلى تحريك ممثليه في البرلمان للضغط على الحكومة بشأن مسألة معينة<sup>3</sup>. وتكون تلك الرقابة إما عن طريق لجان التحقيق أو بواسطة الأخرى كتوجيه الأسئلة الكتابية والشفوية أو توجيه ملتمس رقابة، وبصفة عامة الآليات التي تساهم في ممارسة الرقابة السياسية على أعمال الحكومة.

فالرقابة البرلمانية بغرفتيها لها اثر عظيم في جبر وإلزام الجهات الإدارية المختلفة على التقيد بالقانون ومراعاة مبدأ المشروعية في تصرفاتها وأعمالها خاصة إذا ما وضعنا بعين الاعتبار إن جلسات البرلمان تتم بصفة علنية وتنقل مجرياتها عن طريق وسائل الإعلام والذي من شأنه أن يجعل الضغط من جهتين<sup>4</sup>.

ومما سبق نجد أن الرقابة الإدارية تتميز عن الرقابة السياسية، حيث تهتم هذه الأخيرة بالسهر على احترام ما يمثل الصالح العام في نظرها، في حين تستهدف الرقابة الإدارية ضمان المزيد من الفعالية للجهاز الإداري وللأنشطة التي يقوم بها فهي بمثابة

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري - قضاء الإلغاء-، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ص 72، 73.

<sup>2</sup> - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 9.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 35.

<sup>4</sup> - عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة

الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 31.

رقابة ذاتية ترمي إلى حسن سير المرافق العامة وسلامتها ونجاحها وملاءمتها مع حاجيات المواطنين وبعبارة أخرى فإنها تمكن السلطات العمومية من التأكد من حسن استعمال الوسائل القانونية والتقنية والبشرية التي وضعت تحت تصرف الإدارة قصد الاضطلاع بمهامه بصفة مرضية<sup>1</sup>.

### 3- الرقابة القضائية:

الرقابة القضائية كمصطلح عام يعني السلطة التي يتمتع بها القضاء في الحكم على قانونية تصرفات السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية في مواجهة الأفراد، ففي إطار التشريع الساري المفعول، وكإحدى أبرز مقومات الدولة القانونية، تمارس هذه الرقابة على السلطة التنفيذية من خلال مراقبة أعمال الإدارة إلغاء أو تعويضا أو تأديبا<sup>2</sup>.

إذا كان مبدأ المشروعية الإدارية مسيجا بجملة من أشكال الرقابة الإدارية والسياسية والبرلمانية، وان لكل نوع من هذه الأنواع جهاتها وإجراءاتها ونطاقها، فإن وجود رقابة قضائية تمارس على أعمال الإدارة المختلفة المادية والقانونية أمر لا بد منه لتأكيد سيادة القانون على الحاكمين قبل المحكومين<sup>3</sup>، فلا ينبغي أن يتخذ من مبدأ الفصل بين السلطات حجة وذريعة للقول مثلا أنه ليس من حق القضاء التدخل في شؤون الإدارة لأنه من شأنه أن يفكك كل معالم دولة القانون، فدولة القانون تبدأ بأحسن فكرة آتية من كل عمل أو قرار من الممكن عرضه على جهة القضاء المختص لتفحصه وتقدير مشروعيته ورقابته، وقد يؤدي الأمر إلى إلغاءه مع ترتيب آثاره<sup>4</sup>.

فالرقابة القضائية على أعمال الإدارة، هي رقابة قانونية في أساسها وإجراءاتها وأهدافها وهو أن رقابة القضاء الإداري على العمل الإداري تبرز من خلال مختلف الدعاوى المرفوعة.

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 376، ص 377.

<sup>2</sup> - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، (المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول)، ص 35.

<sup>4</sup> - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 33.

ويستهدف ممارسة الرقابة القضائية ضمان شرعية تصرفات الإدارة وتأمين الحقوق الدستورية للجماعات والأفراد ضد أي انتهاك قد تتعرض له من قبل السلطة التنفيذية. ويتمثل الفرق بين الرقابة القضائية والرقابة الإدارية في أن الرقابة الإدارية تتولاها الإدارة على عكس القضائية التي تتولاها المحاكم بمعنى تابعة للسلطة القضائية التي هي بطبيعتها منفصلة ومستقلة عن السلطة التنفيذية ومن ثم تعتبر الرقابة القضائية على الإدارة من قبل الرقابة الخارجية مخالفة للأخرى والتي هي رقابة داخلية بنفسها أي بطريقة ذاتية.

كما أن الرقابة القضائية لا تتحرك من تلقاء نفسها ولكن يجب أن ترفع دعوى يقدم فيها دفع من ذوي الشأن لكي يتدخل القاضي ويباشر الرقابة على أعمال الإدارة بعكس الرقابة الإدارية، وأنها تخضع لقيود معينة لا تخضع لها الرقابة الإدارية، فالالتجاء إلى القرار مقيد من حيث الزمان بمواعيد معينة لا تقبل الدعوى إلا إذا رفعت خلالها، في حين أن التظلم إلى الإدارة غير مقيد في أغلب الأوقات أي بمعنى أنه جوازي<sup>1</sup>.

كما نجد أن الأحكام القضائية تتمتع بحجية الشيء المقضي به في حين نجد أن القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية في شأن القرار أو التصرف موضوع الرقابة الإدارية بحجية الشيء المقضي به، بل يجوز إطار عدم مشروعية القرار الإداري من جديد، فالإدارة غير ملزمة بالرد على التظلم الذي يُرفع إليها من الأفراد، فتستطيع أن تلتزم الصمت أمّا القاضي فلا يستطيع ذلك، بل يجب عليه أن يفصل في كل نزاع يرفع إليه وإلا يعتبر مرتكبا لجريمة إنكار العدالة<sup>2</sup>.

وعادة ما تكون الرقابة القضائية موضوعية وفعالة وذات طابع عام، إذ تطال جميع أعمال الإدارة العامة المركزية منها واللامركزية مخالفا بذلك للرقابة التشريعية المحدودة إذ

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 34.

<sup>2</sup> - رزايقية عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 34، 35.

عادة ما تنصب على أعمال ونشاط الحكومة، إضافة إلى ذلك فإن الرقابة السياسية تتسم بالديماغوجية والسعي إلى تحقيق أغراض حزبية ضيقة وظرفية<sup>1</sup>.

ومما لا شك فيه انه لا يمكن القيام بالعملية الرقابية إذا لم يدعم الجهاز أو الجهة القائمة بالرقابة بأدوات فعالة كفيلة بأن تؤدي الغرض المنشود، وبذلك فإن هذه الأدوات تتنوع وتختلف حسب الأعمال والجهات المراد رقابتها وحسب أنواع الرقابة ذاتها، فمثلا نجد في عملية الرقابة السياسية التي يقوم بها البرلمان تعتمد أساسا على آليات متعارف عليها في مختلف الأنظمة السياسية، متمثلة في مناقشة الحصيلة السنوية للحكومة والمصادقة على الميزانية الأولية والتكميلية، ومناقشة الحسابات الختامية أو توجيه الأسئلة الشفوية والكتابية، أو تقديم ملتمس رقابة أو تشكيل لجان مراقبة حسب ما ينص عليه دستور كل دولة<sup>2</sup>.

وتتمثل وسائل الرقابة القضائية في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض ودعوى فحص المشروعية ودعوى التفسير.

أما الرقابة الإدارية فوسائلها تختلف باختلاف نوع الرقابة فيما إذا كانت داخلية أو خارجية ففي الرقابة الداخلية أو الذاتية تقوم بها إما الجهات الوصائية وتنصب هذه الرقابة على الأجهزة والأعضاء والأعمال عن طريق إخضاعها للمصادقة الضمنية أو الصريحة أو الرجوع إلى السلطة السلمية في اتخاذ القرارات الحاسمة، وإما القيام بالرقابة المباشرة عن طريق إرسال فرق تفتيش إلى عين المكان، إما الرقابة الخارجية فيقوم بها عادة جهاز مركزي أو محلي مستقل على الإدارة لضمان حياده في أداء المهمة الرقابية المسندة إليه<sup>3</sup>. وتتمثل هذه الرقابة في تلك الجهود والأنشطة المستمرة والمنتظمة للحصول على معلومات صحيحة ودقيقة، عن تقدم العمل والتنفيذ في مختلف مجالات النشاط التي

<sup>1</sup> - محمد الصغير بلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2009، ص 32.

<sup>2</sup> - أحمد سويقات، المرجع السابق، ص 58.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص 58.

تتولى الإدارة العامة مسؤولياتها، ومقارنة معدلات التنفيذ بالمعدلات المستويات المستهدفة في الخطة الموضوعية، وكذا الكشف عن الانحرافات وتصحيحها، والعمل على منعها إن أمكن ذلك<sup>1</sup>، ومن المفيد جدا في هذا الإطار القول بأن تعريف الرقابة يشير إلى أنها تشتمل في طياتها مقارنة بين ما هو مخطط وبين التنفيذ الفعلي، وعليه فالرقابة تعتمد بالدرجة الأولى على الخطة، والتي هي أساس عملية الرقابة الإدارية وبانعدامها ينعدم المحك الذي على أساسه تتم عملية الرقابة فدور التخطيط جوهري في إنجاز هذه العملية والعكس صحيح أيضا، غير أن إنجاز العملية الرقابية بغية الوصول إلى النتائج المطلوبة من لدن الإدارة العامة، لا يتأتى إلا من خلال جملة من الخطوات الأساسية حددها فقهاء وعلماء الإدارة العامة وهي<sup>2</sup>:

- 1 - تحديد معايير الأداء حسب التخطيط.
- 2 - قياس الأداء الفعلي.
- 3 - مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المعياري، وتحديد الفرق.
- 4 - مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المعياري، وتحديد الفرق.
- 5 - اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

#### المطلب الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية

هناك أجهزة كثيرة تمارس الرقابة الإدارية كالوزارات والمفتشيات<sup>3</sup>، ومن بين هذه الأجهزة المفتشيات مفتشية الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 06/04/1998 على أنه: «تشكل مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية، هيكل غير مركزي تابعا للمديرية العامة للوظيفة العمومية، وتتاطب بها الاختصاصات والصلاحيات كما يحددها هذا المرسوم».

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 81.

<sup>2</sup>- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، 1998، ص 565.

<sup>3</sup>- عمار بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، ص 37.

إن استقراء نصوص مواد المرسوم التنفيذي السابق بالإضافة إلى نصوص مواد المرسوم التنفيذي 104/76 المؤرخ في 10/06/1976، والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية نجد أن المشرع حدد طبيعتها من كونها تشكل هيكلًا أو جهازًا إداريًا لا مركزيًا تم إنشاؤه على مستوى كل ولاية<sup>1</sup>.

ومن خلال التسمية التي أعطاهها المشرع لمفتشية التوظيف العمومي كهيكل إداري يضم مجموعة من الموظفين، كما هو محدد بالمرسوم التنفيذي رقم 28/92 المؤرخ في 20-01-1992، وهو المعيار العضوي الذي يحدد طبيعة هذا الجهاز ويضاف إلى ذلك المعيار الموضوعي المتعلق باختصاصات هذا الجهاز، والمتضمنة في المرسوم 125/95 المؤرخ في 29-04-1995 والمتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، فمفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز محلي للرقابة الإدارية على المسار الوظيفي للموظف العام والمحدثة في كل ولاية<sup>2</sup>.

تدخل رقابة مفتشية الوظيفة العمومية من حيث الطبيعة والنوع في مجال الرقابة الإدارية<sup>3</sup>، إذ أن مفتشية الوظيفة العمومية هي جهاز إداري يلعب دورًا في الرقابة الإدارية على قانونية القرارات المتعلقة بحياة الموظفين في الوظيفة، ويتأكد ذلك أساسًا من خلال اختصاصات والصلاحيات المنوطة بهذا الجهاز، فمهمته أساسًا هي مراعاة احترام التشريع والتنظيم المتعلقين بهذا الميدان، وهي من طبيعة إدارية ترد على القرارات ذات الصلة بحياة الموظف، فهي تعتبر جهازًا أو أداة لتسيير شؤون الموظفين على الوجه المحدد بالقانون، فالمشرع لم ينحها صيغة السلطة الإدارية، بل سماها الهياكل أو

<sup>1</sup> - نيب عمر، المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 42.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 59.

المصالح التابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية، الجهاز المركزي للدولة في مجال تسيير الوظيفة العمومية<sup>1</sup>. الذي يعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري<sup>2</sup>.  
 لقد تولى المشرع الجزائر عن نظام الرقابة السابقة وتجلى ذلك صراحة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 125/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 145/66 المؤرخ في 02-06-1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ولم تكن هذه القفزة النوعية في التأشير الممنوحة لمفتشيات الوظيف العمومي عفوية، بل أملت عوامل عديدة شجعت المهتمين بقطاع الوظيف العمومي إلى هذا التحول نحو أسلوب مغاير للأول<sup>3</sup>.  
 إن هذه المرحلة من الرقابة أصبحت سارية المفعول بعد 01-07-1995، إذ أصبح جهاز الرقابة ممثلا في مفتشية الوظيف العمومي يمارس رقابة لاحقة على المسار الوظيفي للموظفين من تعيين، ترسيم، تثبيت، إنابة وغيرها.

وبذلك حدث التحول النوعي في مجال الرقابة، وتم تغيير نمطها من نظام الرقابة السابقة، والذي ثبت من خلال الممارسة العملية لسنوات عيوبه لنظام الرقابة اللاحقة واستحدث المرسوم المذكور آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية سميت بـ "المخطط السنوي للتسيير"، فنصت المادة 6 مكرر "في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة المنصوص عليهم في المادة 6 أعلاه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها"<sup>4</sup>.

ومن اللافت الإشارة إلى أنه في إطار تسيير الموارد البشرية والإصلاح الإداري صدر المرسوم التنفيذي رقم 128/98 المؤرخ في 06-04-1998 المتعلق بمفتشيات

<sup>1</sup>- نيب عمر، المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup>- الهاشمي خرفي، المطبوعة السابقة، ص 49.

<sup>3</sup>- مقدم السعيد، المقال السابق، ص 10 و 11.

<sup>4</sup>- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 65 .



الوظيفة العمومية، وبين بدقة سلطة وصلاحيات مفتشية الوظيفة العمومية في هذا المجال.

ولأهمية إدارة الموارد البشرية في مختلف المؤسسات والهيئات العامة فقد حظيت باهتمام المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية من خلال توليها عملية الرقابة على حسن تسييرها بما يكفل مصلحة تلك الهيئات الخاضعة للرقابة من جهة، وتحقيق نجاح البرامج الحكومية للدولة العصرية<sup>1</sup>، فالرقابة اللاحقة لمصالح الوظيف العمومي على مستوى الولايات، تتم في شكل تقييم لدرجة إنجاز المخطط التسييري التوقعي للموارد البشرية المعد من قبلهم رفقة المسيرين.

تتصب الرقابة اللاحقة على ما صدر فعلا من تصرفات الإدارة القانونية، ولهذه الرقابة صورا عديدة مختلفة باختلاف وقت وأسلوب ممارستها، وعليه فالرقابة اللاحقة ترد على ما تم إنجازه فعلا من أعمال، ومن المقرر في ظل هذا النوع من الرقابة أن يظل جهاز الإدارة في تلك المؤسسة أو الإدارة العامة المشمولة بالرقابة محتفظا باستقلاله حيث أن قراراته غير موقوفة ولا مشروطة كما هو الحال في الرقابة السابقة، كما تتيح تلك الرقابة للإدارة أن تتصرف بكامل حريتها لما فيها من فصل بين جهة الإدارة وجهة الرقابة<sup>2</sup>.

وتتم عملية المراقبة على مرحلتين، فقد تكون رقابة مصالح الوظيفة العمومية بعيدة بعد صدور التصرف القانوني للإدارة كالرقابة على مقررات تعويض الخبرة، ومحاضر اللجان المتساوية الأعضاء، وقرارات المصادقة على جداول الترقية في الدرجة، كما قد تكون بصفة قبلية أي قبل أن يتحقق نشاط أو تصرف الإدارة مما يوجب الحصول على رأي الموافقة أو المصادقة من مصالح الوظيفة العمومية قبل مباشرة النشاط المقصود وهذا

<sup>1</sup> - راوية محمد حسين، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص15.

<sup>2</sup> - حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ص148 و149.

ما يتجلى من خلال إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية السنوي<sup>1</sup>، وبذلك نكون أمام رقابة مزدوجة.

إلا أن المرسوم رقم 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي جاء بتدابير جديدة للغاية منها إضفاء المرونة وتخفيف إجراءات التوظيف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، حيث ضيق من مجال الرقابة التي تقوم بها مصالح التوظيف العمومي وغل يدها عنها، إذ أصبحت بحق رقابة لاحقة<sup>2</sup>. ويؤكد ذلك غياب ممثل مصالح الوظيفة العمومية عن لجنة الطعن الخاصة بدراسة طعون المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة، وكذلك ما جاءت به التعليم رقم 02، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخة في 07 أوت 2013، المتضمنة المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2013، حيث يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية الشروع في فتح مسابقات التوظيف والامتحانات والفحوص المهنية بمجرد تسلمها مدونة الميزانية، دون انتظار المصادقة على المخططات السنوية لتسيير موادها البشرية الأمر الذي يساعد على سرعة إنجاز هذه العمليات.

ويؤكد الرقابة اللاحقة التي تقوم بها مصالح الوظيفة العمومية، الصلاحيات المخولة لها في عمليات التوظيف حيث يمكنها، حيث يمكنها القيام بكل مهمة رقابة أو تدقيق فجائية أو مبرمجة للوثائق أو عين المكان ومدى مطابقة هذه الإجراءات للتنظيم المعمول به، وبهذا يمكنها الاطلاع على أي وثيقة أو سند يتعلق بتنظيم الامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها والإعلان عن نتائجها.

ومن الأهمية بما كان أن نشير إلى أن ممارسة الرقابة اللاحقة من طرف الوظيفة العمومية لا تعني غل يدها تمام، إذ لها سلطة بعدية قد تصل إلى حد إلغاء نتائج

<sup>1</sup> - بوطالب أسامة، الملتقى السابق، ص 37.

<sup>2</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 113.

عمليات التوظيف الداخلية منها والخارجية، متى تبين لها عدم احترام المؤسسة أو الإدارة المعنية أو مركز الامتحان لإطار تنظيم أو إجراءات فتح المسابقة والامتحانات المهنية وسيرها والإعلان عن نتائجها، وهذا طبقاً للمادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ولقد نصت التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، التي جاءت تطبيقاً له أن التحفظات التي تبديها مصالح الوظيفة العمومية تلزم المؤسسة والإدارة المعنية برفعها في أجل شهر ابتداء من تاريخ إخطارها، وإلا تقع تحت طائلة إلغاء هذه الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية<sup>1</sup>.

وما يعاب على هذا النوع من الرقابة أنها تتم بعد أن يكون التصرف الذي قامت به الإدارة العامة محل الرقابة اللاحقة قد اكتملت جميع أسباب وجوده واستقرت بالتالي تلك التصرفات.

ويجدر بنا الإشارة إلى أن الرقابة الإدارية التي أنيطت بمفتشيات التوظيف العمومي مرت بمرحلتين أساسيتين كان لمرسوم 1995 حداً فاصلاً بين أسلوبين مختلفين للرقابة الإدارية على المسار الوظيفي للموظف العام. كانت تمارس قبل صدور هذا المرسوم رقابة سابقة، وهي الرقابة التي تمارس حيال موضوع القرار أو الإجراء قبل أن يستكمل مقومات إصداره، وبذلك فإن الرقابة السابقة تعد مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذاً وقابلاً للتنفيذ، كما تفترض الرقابة السابقة تمتع جهة الرقابة بسلطة الموافقة السابقة على أعمال جهة الإدارة<sup>2</sup>، وهي الرقابة التي تمارس حيال مقررات تسيير حياة الموظفين قبل أن يستكمل القرار لمقومات إصداره ووجوده النهائي<sup>3</sup>.

فالرقابة السابقة الممارسة من قبل مفتشية التوظيف العمومي هي التأشير القبلية التي تضعها على كل قرار إداري يمس الحياة الوظيفية للموظف العام، تعييناً وتثبيتاً وترقية

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 114.

<sup>2</sup> - حسين عبد العال محمد، المرجع السابق، ص 149.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 60.

وتحويلا وانتدابا... الخ، والتي تجعل من القرار الإداري عديم الأثر إذا لم يحمل تأشيرة مفتشية الوظيفة العمومية، تأشيرة شخصية، حيث نجد هذه التأشيرة في وثيقة الترسيم أو التعيين<sup>1</sup>.

ولقد تجسدت مراقبة المشروعية الممارسة من قبل مفتشيات الوظيف العمومي في شكل التأشيرة المسبقة بالمرسوم 168/65 المؤرخ في 01-06-1965، ومن أجل ذلك جاءت المادة 30 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لتكرس مبدأ خضوع القرارات الفردية للموظف العام لرقابة مسبقة وحصولها على التأشيرات القانونية<sup>2</sup>.

ويتجلى أساسا نظام مراقبة المشروعية الممارس من قبل مصالح الوظيف العمومي في تلك التأشيرة المسبقة والمكرسة بالمرسوم 168/65 المؤرخ في 01-06-1965 والتي تضعها مفتشيات الوظيف العمومي على مختلف مشاريع المقررات والقرارات الإدارية ذات الصلة بمسار الموظفين الوظيفي، وقد جاء المرسوم 145/66 بموجب المادة 6 منه أن مقررات التعيين والترسيم والترقية وإيقاف الموظفين تخضع للتأشيرة المطلوبة قانونا، وما هذه التأشيرة إلا تأشيرة سابقة منصوص عليها في المرسوم 168/65 السابق الذكر وشهدت هذه المرحلة توسع في إجراء التأشيرة السابقة بسبب التوظيف المكثف والمتزايد في الإدارة العمومية عادة الاستقلال<sup>3</sup>.

وقد فرض السعي لتحقيق الرقابة الناجعة على مشروعية القرارات والمقررات الوظيفية على السلطة اتخاذ إجراءات لتكييف النظام الإداري القائم على مركزية التسيير إلى انتهاج سياسة عدم التركيز لا سيما بعد المرسوم 137/73 المؤرخ في 09-08-1973، مما

<sup>1</sup> - مقدم السعيد، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع الوظيف العمومي، مجلة الإدارة، العدد الأول، 1995  
07 وما بعدها .

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 61.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص 110.

كان له تأثير على ممارسة نظام مراقبة المشروعية من قبل الجهاز المركزي للوظيفة العمومية.

وبتزايد تعداد الموظفين أصبح يجد صعوبة بالغة في ممارسة الرقابة المركزية فسارع في سنة 1976 بالمرسوم 104/76 المؤرخ في 10-06-1976 إلى تدعيم هيكله إنشاء مفتشيات الوظيف وكان الهدف الأساسي منها تقريب أجهزة مراقبة المشروعية من المسيرين هذا من جهة، ومن جهة أخرى لتمكين المصالح المركزية للوظيف العمومي من متابعة تطور تعداد المستخدمين بشكل أيسر وأسرع، وكلفت بالتأكد عن طريق التأشير السابقة لمراقبة تسيير المستخدمين التي لا تشرف عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية. وفي المرحلة التابعة تم التضييق من مجال التأشير السابقة وتخفيفها، إذ أدخلت تعديلات على كفاءات إعداد الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية لمستخدمين، وإعمال أحكام المرسوم 81-144 المؤرخ في 06-06-1981 الذي عدل المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين<sup>1</sup>.

إلا أن نظرة المشرع الجزائري كانت منذ سنة 1985 تجنح إلى توسيع نطاق تطبيق أحكام المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23-03-1985 بالمواد 02 و 03 منه ليشمل أكبر عدد ممكن من مستخدمي الدولة والحزب وعمال المجلس الأعلى للمحاسبة والمجلس الشعبي الوطني والقضاة، مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة، والمتعلقة بمسارهم المهني، وكذا جميع الهيئات الخاضعة لنظام المحاسبة العمومية، وبالتالي نكون أمام توسيع لمجال مراقبة المشروعية التي تمارسها مصالح الوظيف العمومي<sup>2</sup>، فبالعودة للمادة 39 الفقرة الأخيرة منه أوجب المرسوم الجديد إخضاع مقررات التعيين لتأشير الرقابة

<sup>1</sup> - بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 112.

<sup>2</sup> - نيب عمر، المرجع السابق، ص 99.

القانونية، كما أوجبت المادة 49 الفقرة 2 من مرسوم 85-59 خضوع مقررات التثبيت لتأشيرة أجهزة الرقابة قبل صدوره أو توقيعه من قبل الأمر بالصرف<sup>1</sup>.

وتتميز الرقابة التي مارستها مفتشية الوظيف العمومي منذ الاستقلال إلى غاية الفاتح جويلية من سنة 1995 بميزتين أساسيتين، فالميزة الأولى تعتبر ميزة أو خاصية إيجابية في العمل الرقابي، والمتمثل أساسا في كون هذا الجهاز بممارسته الاختصاص الرقابي يؤدي إلى الحفاظ على مبدأ المشروعية، بينما يعاب على الرقابة السابقة أنها تعتبر تدخلا من لدن جهة الإدارة بما يؤدي إلى تفشي البيروقراطية، إزالة المسؤولية عن مصالح الإدارة أو المؤسسة العمومية، والغموض في تحديد المسؤوليات بين المصالح الإدارية ومصالح الوظيفة العمومية.

وقد أصبح هذا النوع من الرقابة يتصف بنوع من الجمود، ولم يعد يتماشى ومقتضيات ديناميكية التنمية الإدارية وما تحتاج إليه من وسائل بشرية وميكانيزمات أكثر حيوية في تسيير حياة مستخدمي قطاع الوظيف العمومي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 63، 64.

<sup>2</sup> - نيب عمر، المرجع السابق، ص 110.

## خلاصة الفصل الثاني:

حتى يتحقق مبدأ الاستحقاق في التوظيف العمومي أوجب المشرع الجزائري العمل بنظام المسابقات الذي يكشف عن صلاحية المترشح وقدرته على تولي الوظيفة لذلك أنشأ أجهزة مركزية تضبط الاجراءات المتعلقة بنظام مسابقات التوظيف وأخرى محلية تقف على نجاعة الوظيفة العامة وتحقيق المبادئ التي يقوم عليها والمتمثلة في المساواة والجدارة.

ولتحقيق هذين المبدأين تجري المسابقات بناء على قواعد قانونية تقوم المفتشية الولائية للوظيفة العمومية بمراقبة مدى مشروعيتها بهدف تكريس الأسس الموضوعية التي تفرضها الوظيفة مثل كفاءة المترشحين ومدى صلاحيتهم لتولي هذه الوظائف. ويتسع نطاق مراقبة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال الإدارات العمومية في مجال التوظيف منذ فتح المسابقة ثم الإعلان عنها إلى استقبال ملفات المترشحين ودراستها وإعداد القوائم النهائية للمقبولين ثم سير المسابقة أو الفحص المهني إلى الإعلان عن النتائج النهائية.

وتتجلى طبيعة رقابة المفتشية الولائية للوظيفة العمومية لأعمال الإدارة في مجال التوظيف في كونها رقابة إدارية تختلف كلياً عن الرقابة السياسية والقضائية هدفها الحفاظ على مبدأ المشروعية.

# **الفصل الثالث:**

## **واقع الرقابة على التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة**



**المبحث الأول: هيكلية مديرية التربية لولاية تبسة.**

**المبحث الثاني: سير عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة ورقابنتها.**



بعدها تعرضنا في الفصلين السابقين إلى الدراسة النظرية للرقابة التي تقوم بها مفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف سنحاول في الفصل إلى واقع التوظيف في مديرية التربية لولاية تبسة وكيف تتم الرقابة عليه من طرف مفتشية الوظيفة العمومية لذلك قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

**المبحث الأول: هيكل مديرية التربية لولاية تبسة.**

**المبحث الثاني: سير عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة ورقابتها.**

## المبحث الأول: هيكل مديرية التربية لولاية تبسة

بعدما استرجعت الجزائر سيادتها سنة 1962 عرفت الإدارة المدرسية على مستوى الولاية عدة تغيرات، حيث كانت تسمى مفتشية الأكاديمية في الفترة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية سنة 1969، يرأسها مفتش الأكاديمية يمثل وزير التربية في الولاية يشرف إداريا وتربويا على جميع المؤسسات التعليمية والتكوينية عمومية كانت أو خاصة. وبصدر الأمر 38/69، المؤرخ في 23 ماي 1969، المتضمن قانون الولاية جريدة رسمية رقم 44، مؤرخة في 23 ماي 1969، أصبحت هذه الأخيرة هيئة مكرزة لها مجلس شعبي ولائي ومجلس تنفيذي يرأسه الوالي، حيث حولت للمجلس التنفيذي جميع الصلاحيات الممارسة من قبل مختلف المصالح التابعة للوزارات، وعليه حولت مفتشية الأكاديمية إلى مديرية التربية<sup>1</sup>.

وفي الفترة الممتدة من سنة 1986 إلى سنة 1990، تم تغيير اسمها ليصبح قسم استثمار الموارد البشرية الذي كان يجمع بين أربعة (04) قطاعات وهي التربية والتكوين المهني، الشبيبة والرياضة والثقافة.

ومع صدور المرسوم التنفيذي رقم 174/90 المؤرخ في 09 يوليو 1990 الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، جريدة رسمية رقم 24 مؤرخة في 13 جوان 1990، تغيرت الإدارة المدرسية من جديد وأطلق اسم مديرية التربية على الهيكل المشرف في الولاية على قطاع التربية واسم مدير التربية على المسؤول على هذه المديرية.

<sup>1</sup> - الأمر 38/69، المؤرخ في 23 ماي 1969، المتضمن قانون الولاية جريدة رسمية رقم 44، مؤرخة في 23 ماي 1969.

إن مديرية التربية بالولاية هي أداة تنفيذ محلية من أدوات وزارة التربية الوطنية وتمثل السلطة التعليمية على المستوى الولائي، وتشتمل كل مديرية للتربية على مصالح ومكاتب<sup>1</sup>.

ومديرية التربية لولاية تبسة هي مديرية من المديريات التنفيذية التي تنشط على مستوى الولاية، وهي مصلحة المصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية، "لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية"<sup>2</sup>، وتتقاضى باسم الوزارة بتفويض من هذه الأخيرة، يشرف على تسييرها مدير ولائي يعين بموجب مرسوم رئاسي، يتكفل بمتابعة تنفيذ السياسة التربوية على المستوى المحلي.

وتتمتع مديرية التربية لولاية تبسة بإمكانات مادية وبشرية معتبرة، تتمثل هذه الإمكانيات فيما يلي<sup>3</sup>:

1- **الهيكل التربوية:** 413 ابتدائية، و 109 متوسطة، و 47 ثانوية، إضافة إلى المطاعم المدرسية والتي يبلغ عددها 386 مطعما مدرسيا، موزعة بين مركزية وهيكل و 26 وحدة كشف ومتابعة الصحية، إضافة إلى الداخليات والملاعب الرياضية ...

2- **التلاميذ:** بلغ عدد التلاميذ المسجلين في السنة الدراسية 2017/2016 ما يقدر بـ 139036 تلميذ وتلميذة، منهم 85459 بالطور الابتدائي، و 52410 بالطور المتوسط، و 25316 بالطور الثانوي.

3- **الأساتذة:** 8713 أستاذ منهم 3733 بالطور الابتدائي بين أساتذة لغة عربية وأساتذة لغة فرنسية ومزدوج، و 3128 بالطور المتوسط موزعون على مختلف التخصصات و 1852 بالطور الثانوي موزعين على مختلف التخصصات.

<sup>1</sup> - التشريع المدرسي والقانون، سند تكويني لفائدة مديري المدارس الابتدائية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، 2004، ص 14.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 312.

<sup>3</sup> - تقرير الدخول المدرسي لولاية تبسة للموسم الدراسي 2017/2016 الصادر عن مديرية التربية.

4- الإداريون: 4842 إداري منهم 491 بالطور الابتدائي بين مدير ومساعد مدير و2529 بالطور المتوسط، و1516 بالطور الثانوي، 306 بمديرية التربية. إضافة إلى المصالح والمكاتب التي توجد على مستوى مديرية التربية لذلك سنتعرض في هذا المطلب تنظيم مديرية التربية في المطلب الأول، وصلاحياتها في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: تنظيم مديرية التربية

تشمل مديرية التربية لولاية تبسة على مصالح ومكاتب، "كما تشتمل كل مصلحة على عدد من المكاتب حسب أهمية كل مصلحة ونشاطها"<sup>1</sup>، حسب الجدول المبين أدناه نفضلها كما يلي:

1- مدير التربية: مديرية التربية "يشرف على تسييرها مدير ولائي معين بموجب مرسوم رئاسي"<sup>2</sup> بناء على اقتراح من وزير التربية الوطنية، ويعتبر مدير التربية أمرا بالصرف يتعين عليه إشعار الوالي بالوضعية السائدة في قطاع التربية في الولاية وإفادته بكل المعلومات التي يطلبها منه، وله مكتب أمانة يسمى الأمانة الخاصة.

2- الأمانة العامة: تتضمن مكتب الأمين العام المساعد لمدير التربية، وبها أمانة تسمى الأمانة الخاصة، ومكتب الأمن الداخلي، وخلية الإعلام والاتصال، ومكتب الإعلام الآلي.

3- مصالح مديرية التربية: اعترفت النصوص التنظيمية خاصة الصادرة في شكل قرارات وزارية مشتركة بوجود اختلاف بين مديرية وأخرى وهذا طبعا بالنظر لحجم عملها وعدد المنتسبين إليها وعدد المؤسسات التابعة لها والكثافة السكانية، ومن أجل ذلك قسم

<sup>1</sup> - التشريع المدرسي والقانون، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 313.

القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 29 أكتوبر 1990 مصالحي التربية من ثلاث إلى ست مصالحي<sup>1</sup>، لذلك نجد مديرية التربية لولاية تبسة مقسمة إلى خمس مصالحي كما يلي<sup>2</sup>:

**أ- مصلحة الموظفين (المستخدمين)**

تعتبر مصلحة الموظفين من أهم وأكبر المصالحي في هيكل مديرية التربية نظرا لطبيعة المهام المنوطة بها والمتمثلة في تسيير الموارد البشرية ويشرف على تسييرها رئيس مصلحة لمتابعة جميع العمليات المخولة للمصلحة إنجازها.

طبقا للمادة 29 من القرار الوزاري المؤرخ في 2002/06/02 المعدل والمتمم تحتوي المصلحة على أربعة مكاتب وهي:

- مكتب الأمانة.
- مكتب الإداريين وعمال الخدمات.
- مكتب التعليم الابتدائي.
- مكتب التعليم المتوسط والثانوي.
- مكتب التقاعد والمنازعات.

**ب- مصلحة التكوين والتفتيش**

تعتبر مصلحة التكوين والتفتيش والأرشيف واحدة من المصالحي المشكله لمديرية التربية وتتهكل المصلحة كما يلي:

- مكتب الأمانة
- مكتب التفتيش
- مكتب التكوين
- مكتب الأرشيف

<sup>1</sup>- عمار بوضياف، المرجع السابق ، ص315، 316.

<sup>2</sup>- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 يونيو سنة 2002، يتضمن تنظيم مصالحي مديرية التربية ومكاتبها على مستوى الولاية ومفتشية أكاديمية الجزائر، جريدة رسمية رقم 50، مؤرخة في 21 يوليو 2002.

- خلية التكوين عن بعد

ج- مصلحة التمدريس والامتحانات<sup>1</sup>:

وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 09 يوليو 1990، المحدد لكيفيات تنظيم مصالح مديريات التربية على مستوى الولاية وسيرها، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 يوليو سنة 2002 المتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشيه أكاديمية الجزائر، تضم مصلحة التمدريس والامتحانات أربعة مكاتب وهي:

- مكتب الأمانة.

- مكتب التعليم المتوسط والابتدائي.

- مكتب التعليم الثانوي.

- مكتب النشاط الثقافي.

- مكتب والامتحانات والمسابقات.

د - مصلحة البرمجة والمتابعة:

تضم مصلحة البرمجة والمتابعة ما يلي:

- مكتب الأمانة.

- مكتب الخريطة المدرسية.

- مكتب الميزانية.

- مكتب النشاط الاجتماعي وحفظ الصحة المدرسية.

هـ- مصلحة تسيير نفقات المستخدمين

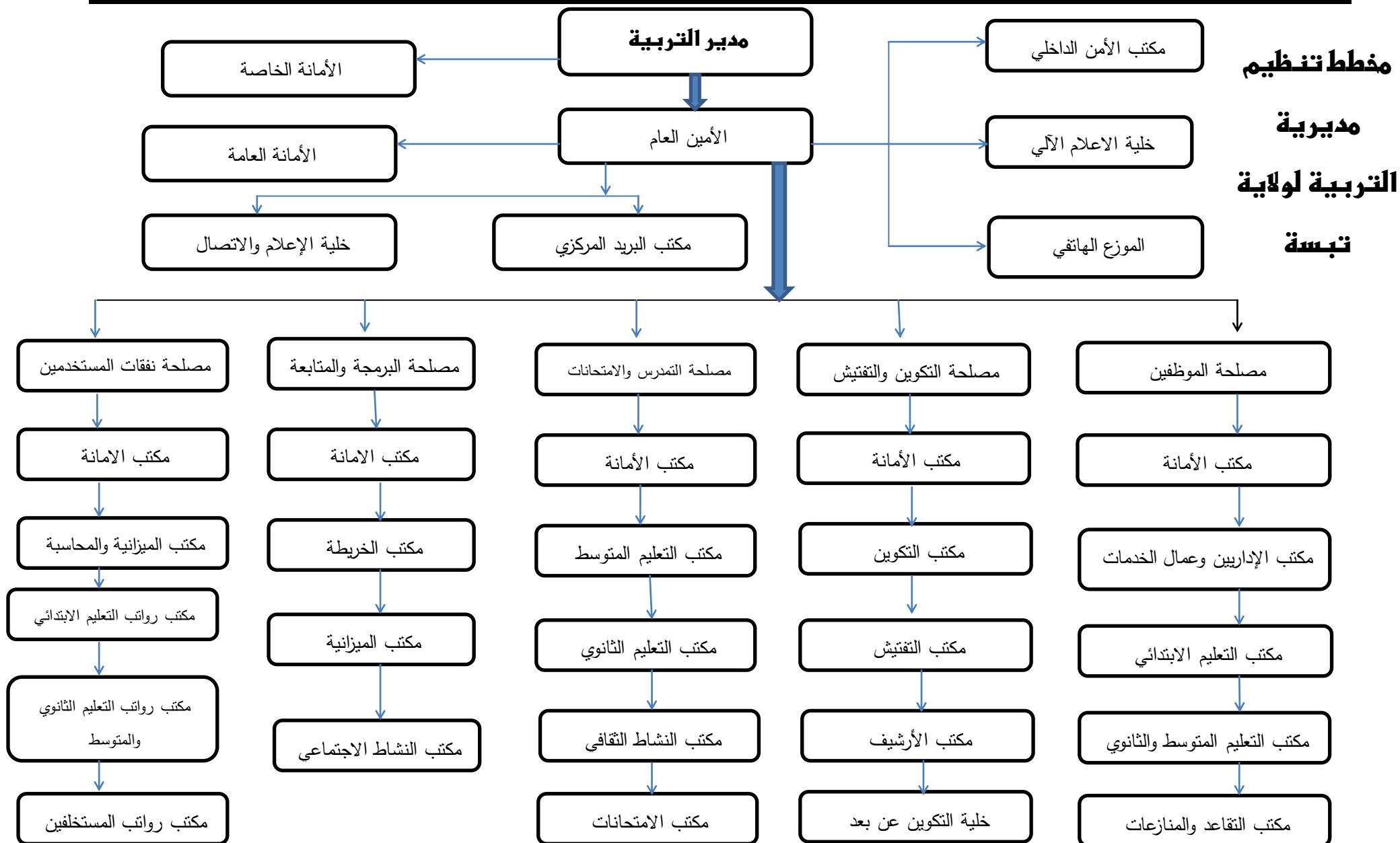
أنشأت مصلحة تسيير نفقات المستخدمين على مستوى الولايات للمصالح اللامركزية لمديريات التربية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-232 المؤرخ في 09 أوت 2001

<sup>1</sup>- أنظر المادة 13 من القرار الوزاري السابق.

يتضمن إلحاق تسيير الإعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمي موظفي مؤسسات التعليم الأساسي ومؤسسات التعليم الثانوي والتقني بالمصالح اللامركزية للتربية، جريدة رسمية رقم 45، مؤرخة في 12 أوت 2001، حيث حددت مهامها في التكفل بتسيير جميع العمليات الخاصة بالأجور أو الراتب، وتتشكل من المكاتب التالية<sup>1</sup>:

- مكتب الميزانية والمحاسبة.
- مكتب رواتب المعلمين.
- مكتب رواتب التعليم الثانوي والمتوسط والابتدائي.
- مكتب رواتب المستخلفين.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 14 من القرار الوزاري السابق.





المطلب الثاني: مهام مديرية التربية

- تتولى مديرية التربية الموضوعة تحت سلطة وزير التربية المهام التالية<sup>1</sup>:
- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي والتكوين، على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها،
  - السهر، بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع،
  - وتكلف بهذه الصفة، في إطار التنظيم الجاري به العمل على الخصوص، بما يلي:
  - إعداد الخريطة التربوية لمختلف مراحل التعليم والقيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية<sup>2</sup>،
  - جمع الإحصاءات المدرسية ومعالجتها وتحليلها والقيام بكل عمليات السبر والتحقيقات لتقدير احتياجات الولاية في ميدان التربية،
  - السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة التربوية لمؤسسات التربية والتكوين الموضوعة تحت وصاية وزير التربية،
  - السهر على تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي،
  - القيام بتعيين الموظفين التربويين والإداريين والتقنيين وأعاون الخدمة في المؤسسات ومتابعتهم وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل،
  - تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع ومتابعتها بالاتصال مع الهياكل والهيئات المؤهلة وتسليم البراءات والشهادات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات المذكورة في إطار التنظيم الجاري به العمل،

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-174، المؤرخ في 09 جوان 1990، يحدد كفايات تنظيم مصالح مديرية التربية على

مستوى الولاية وسيرها، جريدة رسمية رقم 24، مؤرخة في 13 جوان 1990.

<sup>2</sup> - التشريع المدرسي والقانون، المرجع السابق، ص 14.

- تنظيم عمليات التوجيه والتقييم المدرسي وتنفيذها،
- تنظيم نشاط أسلاك التفتيش وتنفيذه، بالاتصال مع المصالح والأجهزة المعنية،
- ترقية الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات المدرسية، بالاتصال مع القطاعات والأجهزة والجمعيات المعنية،
- السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والأمن في مؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع.

- تنفيذ عمليات تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم<sup>1</sup>،

أما بالنسبة لمصالح مديرية التربية فإن كل مصلحة من هذه المصالح تضطلع بمهام ونشاطات تختلف من مصلحة إلى أخرى حيث:

تتولى مصلحة الموظفين بالإضافة إلى التسيير اليومي العادي لشؤون الموظفين، فإن المرسوم التنفيذي 174/90 المؤرخ في 09 جوان 1990 في مادته الثالثة يحدد مهام مصلحة المستخدمين فيما يلي<sup>2</sup>:

\* القيام بتعيين المستخدمين التربويين والإداريين والتقنيين وأعاون الخدمات في المؤسسات التعليمية ومتابعة مسارهم المهني وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل... وعليه فإن مهام المصلحة تتمثل في:

\* متابعة المسار المهني للموظف من بداية إلى نهاية التوظيف

وتسيير ملفات المستخدمين حسب الآتي:

\* انجاز قرارات التبرص للموظفين المعينين الجدد.

\* انجازات قرارات الترسيم.

\* انجاز مقررات الترقية في الدرجة.

\* إنجاز قرارات العطل المرضية الطويلة المدى.

<sup>1</sup> - التشريع المدرسي والقانون، المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174.

- \* إنجاز مقررات التكفل، الشطب، الانتداب، الإحالة على الاستيداع.
- \* التحويلات عن طريق الحركة العادية أو الإدارية.
- \* الإجازات والعقوبات.
- \* التأهيل والترقية إلى مناصب عليا.
- \* إنجاز مخطط تسيير الموارد البشرية وتنفيذ عملياته كتنظيم المسابقات.
- \* إنجاز القوائم الاسمية لجميع المستخدمين موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من كل سنة.
- \* ملفات التقاعد على مستوى الصندوق.
- \* جميع العمليات السابقة الذكر معظمها يخضع للتأشيرة من قبل مصالح الرقابة المالية وتبليغ القرارات المؤشرة إلى مصالح الوظيفة العمومية قصد الرقابة اللاحقة.
- \* إنجاز حصيلة الشغل للموظفين.
- \* استقبال البريد ودراسته والرد على ما يستوجب ذلك.
- وتشرف مصلحة التكوين والتفتيش على تطبيق وتنفيذ البرامج التربوية المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية وهذا بإشراف مديرية التكوين وبالتنسيق مع مديرية التربية للولاية، وفقا لما تضمنه المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 03-03-1996<sup>1</sup>.
- وتختص بما يلي:

#### 1- في مجال التكوين:

- متابعة العمليات التكوينية والمالية الموجهة لمختلف أسلاك التعليم.
- متابعة التربصات الخاصة بخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني.
- تنظيم الملتقيات الولائية والجهوية والوطنية، والأيام الدراسية على كل المستويات.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي 96-92، المؤرخ في، 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، جريدة رسمية رقم 16، مؤرخة في 06 مارس 1996.

- الإشراف على تنظيم الامتحانات والتجمعات الترشيدية الموجهة لمعلمي التعليم الابتدائي الخاصة بالتكوين عن بعد.

#### 2- في مجال التكوين عن بعد:

- السهر على تطبيق برنامج التكوين عن بعد.
- تنظيم الامتحانات والتجمعات الترشيدية.

#### 3- في مجال التكوين المتخصص:

- متابعة تربصات إطارات التربية أثناء الخدمة.

#### 4- في مجال التفتيش

- المتابعة المستمرة لمختلف العمليات.
- تقارير التفتيش.
- تقارير التثبيت.
- زيارات توجيهية.
- الرد على جميع المراسلات (التظلمات).

#### 5- في مجال الأرشيف:

- إنجاز الوثائق الخاصة بالمتقاعدين التابعين لقطاع التربية.
- إحصاء أرشيف المؤسسات التربوية والإدارية.

أما مصلحة البرمجة والمتابعة فمهامها تتمثل في:

- ✓ التسيير المالي والمادي لمديرية التربية (التسيير المباشر).
- ✓ مراقبة التسيير المالي للمؤسسات التربوية (التسيير غير المباشر).
- ✓ السهر على احترام تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناء والتجهيز<sup>1</sup>.
- ✓ مختلف النشاطات الاجتماعية وحفظ الصحة لقطاع التربية.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 315 .

وإضافة إلى هذه المهام فإنها:

✓ تشرف على المصادقة على مشاريع الميزانية السنوية لكل المؤسسات ومراجعة ومراقبة الحسابات المالية السنوية، وتسيير حظيرة السكنات الوظيفية الإلزامية ومتابعة عملية تسديد منحة التمدرس الخاصة وتوزيع مختلف التعليمات والمناشير الخاصة بالتسيير المالي والمادي للمؤسسات.

✓ تقوم بإنجاز الجداول التقديرية المتعلقة بمشروع ميزانية التسيير، ومتابعة استهلاك الاعتمادات خلال السنة المالية، والالتزام بالنفقات العامة، ومتابعة عملية التأشير على الالتزامات مع مصالح الرقابة المالية.

✓ مكلفة بتسيير الأملاك العقارية والأثاث والتجهيزات المتوفرة بمديرية التربية ومتابعة حظيرة السيارات، وتسيير المخازن، ومتابعة ومراقبة أعمال أعوان الأمن وأعوان الصيانة والمنظفات وسائقي السيارات ومسك سجلات الجرد وتعيين الأثاث والتجهيز.

✓ تعمل على تحضير حملة المنح المدرسية، ودراسة الملفات وإنجاز قرارات الاستفادة من المنح لصالح التلاميذ، ومتابعة الإحصائيات السنوية للمستفيدين من المنح ومتابعة العمليات التالية: تحويل، تغيير، حذف وإعادة المنح المدرسية والتنسيق مع المؤسسات المعنية وذلك طيلة الموسم الدراسي، والإشراف على ملف الصحة المدرسية (بناء، تجهيز، تسيير، إحصائيات وحدات الكشف والمتابعة) والتنسيق مع مصالح الصحة في حملات التوعية الصحية.

أما مصلحة التمدرس والامتحانات فتتمثل مهامها ونشاطاتها المبرمجة في:

- تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع ومتابعتها بالاتصال بالهيئات المؤهلة، وتسليم الشهادات المتعلقة بالامتحانات طبقا للتنظيم الجاري العمل به<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 315.

- تحضير وتنظيم الدخول المدرسي
- إعداد التنظيمات التربوية والإدارية لجميع الأطوار التعليمية وتعديلها وفق المستجدات الطارئة.
- السهر على تشجيع ممارسة النشاطات الثقافية والرياضية والترفيهية وتطويرها.
- إنجاز التنظيمات التربوية والإدارية، وتعديلها وفق المستجدات الطارئة، وضبط أعداد التلاميذ حسب المستويات والجنس، ولغة التعليم في جميع المراحل ومراقبة وتنظيم إعادة السنة لمن يسمح لهم بذلك.
- تنظيم حركة التلاميذ ، وإنجاز شهادات النجاح إلى السنة الأولى متوسط والأولى ثانوي للتلاميذ المغادرين للولاية.
- إنجاز قرارات التسجيل وإعادة التسجيل للتلاميذ القادمين من خارج الولاية والعائدين إلى أرض الوطن والتلاميذ الأجانب.
- ويقوم مكتب النشاط الثقافي والرياضي الموجود ضمن تنظيم هذه المصلحة بالعمل على ترقية النشاطات التربوية والثقافية والرياضية بالمؤسسات التربوية بالتنسيق مع القطاعات والهيئات والمنظمات المعنية.
- وتختص مصلحة تسيير نفقات المستخدمين التكفل بتسيير جميع العمليات الخاصة بالأجور أو الراتب<sup>1</sup>، حيث تلتزم بصرف رواتب الموظفين، وصرف العمليات الملحقة بالراتب والتمثلة في مخلفات الترقيات، ومنحة تحسين الأداء التربوي والتسييري والمنح العائلية والساعات الإضافية، ورواتب المستخلفين على عطل مرضية ومناصب شاغرة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 01-232 المؤرخ في 09 أوت 2001 يتضمن إلحاق تسيير الإعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمى موظفي مؤسسات التعليم الأساسى ومؤسسات التعليم الثانوى والتقنى بالمصالح اللامركزية للتربية جريدة رسمية رقم 45، مؤرخة في 12 أوت 2001.

المبحث الثاني: سير عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة ورقابتها  
تعنى مصلحة التمدرس والامتحانات بعملية التوظيف التي تتم بمديرية التربية لولاية تبسة بالتنسيق مع مصلحة الموظفين، وتحت رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لمختلف مراحل إجراء هذه العملية.

وتتم عمليات التوظيف بمرحلتين هما مرحلة تنظيم المسابقات ومرحلة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة، قبل الإعلان عن النتائج النهائية<sup>1</sup>.  
وعليه سنفصل في هذا المبحث كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بمديرية التربية لولاية تبسة، وكيف تتم الرقابة عليها كما يلي:

### المطلب الأول: مرحلة تنظيم عملية التوظيف

المطلب الثاني: مرحلة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لعملية التوظيف.

### المطلب الأول: مرحلة تنظيم عملية التوظيف

أجريت مسابقات التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة بعنوان السنة المالية 2016 لمختلف أسلاك التربية والتي تكتسي طابع وطني بالنسبة للأسلاك والرتب في صنف عشرة (10) فما فوق، وطابع محلي بالنسبة للأسلاك والرتب في صنف أقل من عشرة (10)، واستعمل نمط التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار لجميع عمليات التوظيف التي أجريت في هذه السنة.

تم إجراء هذه المسابقات، بعد صدور قرار فتح المسابقة الصادر عن وزارة التربية الوطنية، وأخذ رأي المطابقة من مصالح الوظيفة العمومية ويهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات فتح مسابقات للتوظيف لكل سلك من هذه الأسلاك لفائدة مديرية التربية.

ويحدد في قرار الفتح ما يلي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> - مقابلة مع السيد حداد نصر الدين رئيس مصلحة التمدرس والامتحانات، مديرية التربية لولاية تبسة، بتاريخ 21 مارس 2017 عل الساعة 16:00.

<sup>2</sup> - انظر الملحق رقم 01، ص 1.

- الأسلاك أو الرتب المعنية بالمسابقة.
  - نمط التوظيف،
  - عدد المناصب المالية المطلوب شغلها،
  - آجال التسجيلات في المسابقات على أساس الاختبارات،
  - الشهادات والمؤهلات المطلوبة للدخول في هذه المسابقات،
  - مكان دفع ملفات الترشح والوثائق التي تحتويها<sup>1</sup>،
  - مكان دفع ملفات الترشح،
  - طريقة الطعن وآجالها<sup>2</sup>.
  - عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وبرنامج هذه المسابقات.
- بعد الحصول على رأي المطابقة من مصالح الوظيفة العمومية يتم الإعلان عن هذه المسابقات في لوحة الإشهار الخاصة بمديرية التربية، والموقع الخاص بمديرية التربية وبكل الطرق الممكنة، علما أن المسابقات التي تفتح على مستوى وطني يتم إشهارها من طرف وزارة التربية الوطنية حسب الإجراءات المحددة قانونا، ثم تعيين مراكز استقبال ملفات المترشحين، وقصد التخفيف على المترشحين فقد تم فتح مراكز لاستقبال الملفات على مستوى الدوائر الكبيرة بالولاية.
- عند الإعلان عن هذه المسابقات وتعيين مراكز استقبال ملفات المترشحين، تنطلق عمليات التسجيل، ويتم البدء في استقبال ملفات الترشح لمختلف المسابقات إلى آخر يوم من التسجيلات، ويرفض كل ملف يصل بعد هذه الآجال، وتسجل ملفات الترشح للمسابقات في دفتر مؤشر ومرقم لتطلع عليه مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها.

<sup>1</sup>- انظر الملحق رقم 01، ص 02.

<sup>2</sup>- نفس الملحق، ص 03.



يتم دراسة هذه الملفات من طرف لجنة تقنية تعينها مديرية التربية تسمى لجنة القبول وفي أغلب الأحيان تكون اللجنة المتساوية الأعضاء لكل سلك أو رتبة، وتعد قائمة الملفات المقبولة والمرفوضة حسب الشروط الواردة في مقرر الفتح، لتقدم نسخة منه إلى مفتشية الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

ويبلغ المترشحون الذين رفضت ملفات ترشحهم بأسباب رفضها، ويفتح لهم المجال لتقديم الطعون، حيث يتم دراسة هذه الطعون والبت فيها، ويتعين على الإدارة أن تعد محضرا إضافيا لقائمة المترشحين المؤسسة طعونهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وقائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا مع توضيح أسباب الرفض وتبليغها إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية.

بعدها تعين مراكز الإجراء، كما يعين رؤساء هذه المراكز بالتنسيق مع الديوان الوطني للمسابقات والامتحانات، ويوزع المترشحون للمسابقات على هذه المراكز، كما يتم جلب مواضيع الاختبارات المحددة في روزنامة المسابقة.

وتحرر استدعاءات المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، لترسل إلى عناوينهم المحددة في ملفات ترشحهم، في أجل أدناه عشرة (10) أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني.

كما يستدعى المترشحون الذين قبلت ملفاتهم بعد البت في الطعون، بنفس الكيفيات السابقة قبل 05 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني، كما يتم إعلام المترشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسمة بواسطة رسالة فردية بكل وسيلة ممكنة.

أما المسابقات على أساس الشهادات، فتسري عليها نفس الإجراءات السابقة ويجب أن يتضمن قرار الفتح إضافة إلى ما سبق ذكره معايير الانتقاء في هذه المسابقات وتقوم

<sup>1</sup> - نفس المقابلة السابقة.

مديرية التربية بتعيين لجنة الانتقاء لتقوم بدراسة الملفات وتنقيطها حسب معايير الانتقاء المحددة في المنشور رقم 07، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 28 أبريل 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، وتتكون هذه اللجنة من مدير التربية رئيسا وعضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة وفي أغلب الأحيان يتم الاستعانة في هذا الأمر باللجان متساوية الأعضاء، لإعطاء الأمر شفافية أكثر خاصة وأنهم ممثلي الموظفين في هذه اللجان، وترتب هذه الملفات حسب مجموع النقاط الممنوحة وبعدها المناصب المالية المفتوحة.

وأسفرت نتائج دراسة الملفات على النتائج الموضحة بالجدول التالي:

الرقم	الرتبة	نوع المسابقة	عدد المناصب المفتوحة	عدد الملفات المستقبلية	عدد الملفات المرفوضة <sup>1</sup>
01	مقتصد	على أساس الاختبار	13	1317	00
02	نائب مقتصد		28	526	00
03	مستشار توجيه		7	731	00
04	ملحق رئيسي بالمخبر		9	20	00
05	مشرف التربية		66	1195	00
06	أستاذ المدرسة الابتدائية		310	9467	00
07	أستاذ التعليم المتوسط		39	2086	00
08	أستاذ التعليم الثانوي		50	1364	00
09	عون إدارة رئيسي		03	678	02
10	ملحق إدارة		06	264	39
11	عون حفظ البيانات		06	177	29
12	عامل مهني مستوى أول		269	6050	00
12	عامل مهني مستوى ثاني		81	229	50
13	عامل مهني مستوى ثالث		76	128	00
14	كاتب مديرية		1	18	00
15	عون إدارة رئيسي		2	411	00
16	عون حفظ البيانات	15	200	00	
17	عون إدارة	على أساس الشهادة	11	1125	07

المصدر: مصلحة التمدريس والامتحانات بمديرية التربية لولاية تبسة

<sup>1</sup> - ترفض ملفات المترشحين لمختلف المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بسبب عدم استيفاء الشروط المطلوبة، أو عدم مطابقة تخصص أو مؤهل المترشح، أو نقص بعض الوثائق والمستندات الأساسية في الملف.

تجرى الاختبارات في مراكز الإجراء المحددة مسبقاً، ويسهر عليها رئيس مركز الإجراء والطاقم المساعد له، حيث يقوم بتعيين لجن مراقبة القاعات، والعمل على التقيد بكل ما جاء في دفتر الشروط المحدد لكيفية تسيير مركز الإجراء.

وعند نهاية كل اختبار يسلم رئيس المركز إلى مصلحة التمدريس والامتحانات بمديرية التربية الأطراف التي تتضمن إجابات المترشحين، مرفقة بمحضر فك الأختام ومقرر تعيين لجنة مراقبة القاعات<sup>1</sup>، ومحضر سير الاختبارات الكتابية.

لترسلها هذه الأخيرة بدورها إلى مركز التصحيح المحدد.

وبعد الانتهاء من عملية التصحيح تعلن النتائج من خلال محضر النتائج النهائية

الممضي من طرف<sup>2</sup>:

- مدير التربية

- رئيس مركز التصحيح

- مصححين

حيث يحدد في المحضر المترشحون المقبولون حسب عدد المناصب المفتوحة

والاحتياطيين، ويعد ناجحاً كل من تحصل على معدل 10/10.

وفي حالة وجود اختبار شفوي تتم عملية الانتقاء عن طريق المقابلة، وفق المعايير

المحددة قانوناً، وتتمثل في القدرة على التحليل والتلخيص، والقدرة على التواصل والقدرات

أو المؤهلات الخاصة، ويتم التنقيط من صفر (00) إلى ثلاث نقاط (03) ويقصى من

المسابقة كل مترشح تغيب عن المقابلة مع لجنة الانتقاء.

ولا يمكن تبليغ النتائج النهائية للمترشحين الناجحين في المسابقة، إلا بعد التدقيق

النهائي الذي تقوم به مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة، تمنح من خلاله الموافقة

لمديرية التربية بإعلان النتائج النهائية للمسابقة.

<sup>1</sup>- أنظر الملحق رقم 02.

<sup>2</sup>- أنظر الملحق رقم 03.

ومما سبق، ومن خلال الإحصائيات المبينة في الجدول السابق نجد أن أغلبية المسابقات التي أشرفت عليها مديرية التربية لولاية تبسة كانت مسابقات على أساس الاختبار، وهذا ما ركز عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 03-06، وهذا لتحقيق مبدأي الجدارة والمساواة في التوظيف.

ولنجاح هذه المسابقات فقد اعتمدت الاجراءات المحددة بأحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها للاستعانة به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية لتنظيم مسابقات التوظيف، والمرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61، المؤرخة في 21 سبتمبر 2007، والتعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 والتي جاءت تطبيقا للمرسوم التنفيذي 12/194 إضافة إلى مختلف المناشير والتعليمات والصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية كونها هيئة رقابة.

**المطلب الثاني: مرحلة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لعملية التوظيف.**

بعد الانتهاء من كل الاجراءات الخاصة بالمسابقات وإعداد محضر النتائج النهائية تأتي الرقابة اللاحقة لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة، التي تقوم بعملية التدقيق وإعطاء الموافقة لمديرية التربية لإعلان النتائج النهائية للامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية التي تم إجرائها.

تحضر نسخ من ملفات المترشحين المقبولين والاحتياطيين وتوضع في قميص خاص مع محضر النجاح النهائي، ومحضر فك الأختام، ومقرر تعيين لجنة مراقبة

القاعات ومحضر سير الاختبارات الكتابية، ثم ترسل إلى مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة، في الآجال المحددة قانوناً<sup>1</sup>.

وعند سؤالنا عن مدى احترام الآجال المحددة لإرسال الوثائق اللازمة لمفتشية الوظيفة العمومية للقيام بعملية الرقابة تم التأكيد بأن قطاع التربية يتم التعامل معه بمرونة حيث قد تتقضي الآجال عادة، ويستمر العمل بشكل عادي وفي إطار ودي قصد إنجاز عمليات التوظيف.

وتبدأ الرقابة اللاحقة لمفتشية الوظيفة العمومية بدراسة الملفات، والتدقيق في مراحل إجراءات عملية التوظيف، والنتائج النهائية المرسلّة إليها، بناء على الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، وتسجل ملاحظاتها وتقدمها إلى مديرية التربية في شكل تحفظات يجب رفعها.

ومن خلال اطلاعنا على المراسلات المتضمنة التدقيق الذي قامت به مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة والمرسل إلى مديرية التربية لولاية تبسة، لرفع هذه التحفظات في الآجال المحددة قانوناً، لاحظنا العديد من الملاحظات التي قدمتها مفتشية الوظيفة في مختلف المسابقات التي أجرتها مديرية التربية، وسنركز على الملاحظات التي تشترك فيها جميع المسابقات ومدى موافقة هذه الملاحظات للقوانين والتنظيمات المعمول بها في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

وقد اخترنا التدقيق الذي قامت به مفتشية الوظيفة العمومية في المسابقات على أساس الاختبارات للالتحاق بالرتب التالية: أستاذ تعليم ثانوي، أستاذ تعليم متوسط أستاذ مدرسة ابتدائية، وكانت التحفظات والملاحظات كالتالي:

- عدم تسجيل بعض الملفات والتي حسبها تتكرر في كل مسابقة، رغم أن المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، والمرسوم الرئاسي

<sup>1</sup> - نفس المقالة السابقة.

07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والتعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 تؤكد على ضرورة فتح سجل يرقم ويؤشر من طرف مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية أو ممثله، وتسجل عليه جميع ملفات المترشحين لكل مسابقة، ويوضع تحت تصرف مفتشية الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم به.

- تم تسجيل تأخر معتبر في تبليغ محاضر اللجان المكلفة بدراسة الملفات وقد وصل هذا التأخر إلى حدود الشهر ونصف الشهر<sup>1</sup>.

ونرى أن ذلك يعود إلى سوء تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بهذا المجال حيث جاء في التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، أنه يترتب عن دراسة ملفات الترشح إعداد محضر تدون فيه القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، والقائمة الاسمية للمترشحين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب رفضها، يجب تبليغ نسخة من هذا المحضر إلى مفتشة الوظيفة العمومية في اجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات.

- عدم تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بمحاضر إعلان النتائج النهائية<sup>2</sup>، رغم أنه يجب تبليغ نسخة من هذه القوائم لمصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه سبعة (07) أيام عمل، ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.

- وجود نقص في الوثائق الأساسية لبعض المترشحين الناجحين والاحتياطيين لا سيما ما تعلق بالترخيص بالمشاركة في المسابقة من طرف الإدارة الأصلية بالنسبة للموظفين وكذا التعهد بالمشاركة بالاستقالة...، ويفترض أن قرار فتح المسابقة يتضمن الوثائق المطلوبة للمشاركة في المسابقة خاصة منها الأساسية التي تعتبر إقصائية كما انه يجب على الموظفين الذين لهم رغبة المشاركة في مسابقات التوظيف

<sup>1</sup>- انظر ملحق رقم 04، ص 01.

<sup>2</sup>- نفس الملحق .

الحصول على ترخيص من الإدارة الأصلية تسمح لهم من خلالها بالمشاركة في هذه المسابقات، مع تقديم تعهد بالاستقالة في حالة النجاح في المسابقة .  
وفي حالة عدم نجاح هذا الموظف في المسابقة، فإنه يعود الى منصبه الأصلي، ولا يمكن منعه من ذلك بأي حال من الأحوال .

- عدم وجود شهادات عمل لبعض المترشحين رغم احتساب نقطة الخبرة المهنية ضمن كشوف النقاط، وعدم الدقة في فترات العمل ضمن الشهادات المنجزة من طرف مديرية التربية، وقد أحسنت في نظرنا في ذلك لأجل الحفاظ على مبدأ المساواة، وذلك من خلال تأكدها من وجود شهادات عمل، تؤكد النقاط الممنوحة في كشوف النقاط لهؤلاء المترشحين، ونذكر انه في بعض المسابقات يتم إعطاء الأولوية لذوي الخبرة، والذين مارسوا هذه الوظيفة من قبل، بتقديم شهادات عمل تثبت خبرتهم في هذا المجال، يتم تقييمها، وتحسب إضافة إلى المواد التي تم إجراؤها في المسابقة.

- عدم تطبيق معيار الأولوية بالنسبة لحاملي شهادتي الماستر ومهندس دولة بالنسبة للطور الثانوي، حيث تم تسجيل نجاح مترشحين يحوزون على شهادة ليسانس بينما ذوي شهادة الماستر ومهندس دولة مسجلون ضمن قائمة الاحتياط، وبذلك تكون قد مديرية التربية قد خالفت المادة 09 من قرار فتح المسابقة والتي تعطي الأولوية لحاملي شهادتي الماستر ومهندس الدولة في التوظيف في هذه المسابقة<sup>1</sup>.

- عدم التقيد بالنصوص المحددة لكيفية الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات، مع العلم أن مصالحكم لم ترفق كشوف النقاط لمسار الدراسة الخاص بالمعنيين بالتساوي<sup>2</sup>.

وقد استندت مفتشية الوظيفة العمومية على أحكام القرار الوزاري المؤرخ في

15 يوليو 2014 يحدد تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق ببعض الرتب

1 - انظر ملحق رقم 04، ص 02 .

2 - نفس الملحق .



المنتمية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية لا سيما المادة التاسعة (09)، والتي تنص على انه يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات وفقا للمقاييس التالية:

✓ ذوي الحقوق ( ابن أو ابنة شهيد)،

✓ الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء

المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها)،

✓ معدل الاختبارات الكتابية،

✓ علامة الاختبار الذي له اكبر معامل،

في حالة إذا لم يتم الفصل بين المترشحين المتساوين، رغم تطبيق المقاييس المذكورة

أعلاه، فإنه سيتم تطبيق حسب الأولوية المقاييس الثانوية الآتي ذكرها:

✓ المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين،

✓ أقدمية الشهادة أو المؤهل،

✓ سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا).

وتختلف هذه المقاييس من مسابقة إلى أخرى، حسب نمط التوظيف المعمول به.

- لم يتم إيداع القوائم الاسمية الموقوفة عند تاريخ: 2015-12-31 وكذا

القوائم الإضافية، قصد تمكين مصالح الوظيفة العمومية من حصر المناصب المالية

الشاغرة ومقارنتها مع تلك المعلن عنها ضمن الإشهار<sup>1</sup>.

ويفترض في هذه الحالة أنه بعد الانتهاء من إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية

لمديرية التربية يرسل إلى مفتشية الوظيفة العمومية بالولاية مرفقا بمختلف الوثائق

المطلوبة من أجل المصادقة عليه وتتمثل هذه الوثائق في:

<sup>1</sup> - انظر الملحق رقم 04، ص 02.

1- القوائم الاسمية لجميع الموظفين والأعوان العموميين بما فيهم قوائم الموظفين الموجودين في وضعيات خاصة (انتداب، استيداع، ...)، وكذا قوائم الموظفين المؤقتين بتاريخ 31-12-2015 مؤشرا عليها من طرف المراقب المالي.

2- جدول المناصب المالية (نسخة من مدونة المناصب المالية) الخاص بالسنة المالية 2016 مؤشرا عليها.

حيث تقوم مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة بمقارنة القوائم الاسمية للموظفين والأعوان العموميين والموقوفة إلى غاية 31-12-2015 بصفة دقيقة مع دفاتر الميزانية للسنة المالية 2016، وهذا قصد التأكد من مطابقة التعداد الحقيقي للمناصب المالية المقررة بعنوان السنة المالية 2016 الخاص بمديرية التربية لولاية تبسة.

وفي الأخير نجد أن الملاحظات التي قدمتها مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة لمديرية التربية لولاية تبسة، كثيرة ومتعددة، وتختلف من مسابقة إلى أخرى، ولا يمكن إعلان النتائج النهائية ونشرها إلا بعد رفع كل التحفظات والحصول على التدقيق النهائي من مفتشية الوظيفة العمومية، الذي تسمح من خلاله لمديرية التربية بإعلان النتائج وتبليغ المترشحين الناجحين، والبداية في تعيينهم حسب الشروط المحددة قانونا<sup>1</sup>.

ويعود السبب في كثرة التحفظات التي تقدمها مفتشية الوظيفة العمومية، خاصة وأنها تتكرر كل مرة، إلى قلة خبرة المشرفين على هذه الامتحانات والمسابقات، وعدم استقرار المشرفين على مصلحة التمدريس والامتحانات، وتغيير رئيس مكتب الامتحانات والمسابقات، والطاغم المساعد له، بصفة مستمرة.

من خلال ما سبق نستخلص ما يلي:

- إن فسح المجال للقيام بعمليات التوظيف، بمجرد تسلم المؤسسة أو الإدارة العمومية لمدونة ميزانية تسيير السنة المالية المعنية، ودون انتظار المصادقة على

<sup>1</sup> - انظر الملحق رقم 05 .

- مخطط تسيير مواردها البشرية الخاص بتلك السنة المالية، يؤدي إلى سد الشغور في هذه المؤسسات في الوقت اللازم، وتحسين مردود الإدارة العمومية.
- إن تقييد الدولة لعملية التوظيف بنصوص قانونية، وإخضاعها لرقابة مفتشية الوظيفة العمومية، لم يترك الحرية لاختبار الموظفين، وذلك تأكيد لمبدأي المساواة والجدارة في التوظيف.
  - السماح بعمليات التوظيف تتم مرة واحدة في السنة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، يعطيها المجال للقيام بعملية الرقابة بدقة، وهذا التقييد من ناحية أخرى يجعل المسير أكثر دقة عند التنبؤ باحتياجاته من الموارد البشرية.
  - اعتماد نمط التوظيف عن طريق المسابقات، وخاصة المسابقات على أساس الاختبار في أغلبها، وهو ما يتيح الفرصة للجمع بين الخبرة والدراسة العلمية النظرية، ويحقق اعتبارات الإدارة الحديثة في الاختيار، وهو بذلك يحقق مبدأ تكافؤ الفرص ويجسد مبدأ الجدارة في التوظيف.
  - عدم وجود حق الطعن في نتائج مسابقات التوظيف، وهذا قد يؤدي إلى التلاعب في نتائج المسابقات.
  - اقتصار مسابقات التوظيف على مرة واحدة فقط خلال سنة مالية، يؤثر في حسن سير العمل بالإدارة العمومية حالة ظهور مناصب شاغرة.
  - طول المدة التي تقوم خلالها مفتشية الوظيفة العمومية بعملية الرقابة، وخلل في التسيير نتيجة شغور المناصب، وعجز الإدارة العمومية عن شغلها.
- وإضافة إلى الرقابة التي تقوم بها مفتشية الوظيفة العمومية حول عملية التوظيف فهي ترسل تقارير إلى المفتشية العامة للوظيفة العمومية حول سير هذه العمليات، حيث ترسل هذه الأخيرة المكلفين بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وتدعوهم إلى الالتزام بالإجراءات المحددة قانوناً، والقيام بها في آجالها.

## خلاصة الفصل

انصبت دراسة الحالة على العلاقة الوظيفية بين المفتشية الولائية للوظيفة العمومية وإحدى الإدارات العمومية على واقع التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة.

هذه الهيئة التنفيذية التي عرفت تطورا في هيكلتها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا إذ أصبحت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 90-174 المؤرخ في 09 جويلية 1990 تحمل هذه الصفة، هدفها الإشراف التربوي والإداري على جميع المؤسسات التعليمية والتكوينية بالولاية، وهي بمثابة مصلحة خارجية لوزارة التربية الوطنية.

إذ تتولى مصلحة التمدريس والامتحانات بالتنسيق مع مصلحة الموظفين مهمة تنظيم المسابقات بأنواعها تحت رقابة مفتشية الوظيفة العمومية بالولاية عملا بالمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، وكذلك التعليم رقم 01/م.ع.و.ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي سابق الذكر.

وقد دعمنا دراستنا لهذه الحالة بمجموعة من المحاضر والمراسلات تضمنت تدقيقات للمفتشية الولائية للوظيفة العمومية تتضمن مراقبتها لعملية تنظيم المسابقات على مستوى مديرية التربية لولاية تبسة بعنوان 2016.

# الغائمة



منذ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966 إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عرف قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات واكبت التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي عرفت بها البلاد.

وقد حرص المشرع الجزائري على معالجة الاختلالات التي وردت في الأمر 66-133 من خلال إدخال إصلاحات على نظام الوظيفة العمومية التي جاء بها الأمر 06-03.

وعند دراستنا لموضوع رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال الإدارة في مجال التوظيف تناولنا الإطار التنظيمي لهياكل الوظيفة العمومية من خلال معرفة الهياكل المركزية لهذا القطاع الذي يشمل المديرية العامة والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية والهياكل المحلية المتمثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية التي هي عبارة عن مصالح خارجية للمديرية العامة مهمتها مراعاة احترام التشريع والتنظيم المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال عملها الرقابي على أعمال الإدارات، ومن خلال عرض الإطار التنظيمي لهذه الهيئة وقفنا على النتائج التالية:

- من خلال التطور التاريخي للمديرية العامة للوظيفة العمومية فإنها لم تخط بالاستقرار فيما يخص الوصاية عليها.

- إقرار المشرع لهيئة عليا للوظيفة العمومية بالموازاة مع المديرية العامة وهي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لم يحقق الهدف من إنشائه المتمثل في توحيد السياسة العامة للوظائف بسبب عدم تجسيد عمل هذا المجلس على أرض الواقع وعدم صدور النصوص التنظيمية الخاصة به.

ثم تعرضنا لكيفية ممارسة مفتشية الوظيفة العمومية لرقابتها على أعمال الإدارة في مجال التوظيف من خلال إبراز نطاق تدخلها في عملية التوظيف حيث اعتمد المشرع الجزائري على أسلوب المسابقات ثم معرفة طبيعة هذه الرقابة التي تمتاز بالطابع الإداري وتمييزها عن الرقابة السياسية والرقابة القضائية هدفها الحفاظ على مبدأ المشروعية.

وأخيراً دعماً لاستنتاجنا بجانب تطبيقي يخص العمل الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة لكيفيات التوظيف على مستوى مديرية التربية لذات الولاية ومدى احترام الضوابط التي تحدد هذه العملية.

ومن خلال بحثنا لموضوع "رقابة مفتشية الوظيفة العمومية على أعمال الإدارة في مجال التوظيف" وبعد استعراض مختلف جوانب الدراسة استخلصنا النتائج التالية:  
من حيث مشروعية أعمال الإدارة العمومية في مجال التوظيف فإن رقابتها من طرف مفتشية الوظيفة العمومية يساهم في تكريس مبدأ المشروعية الذي يقوم على المساواة والجدارة.

- من حيث تطور كيفيات التوظيف فإنها أضفت مرونة وخففت من إجراءات التوظيف من خلال التدابير المنصوص عليها في المرسوم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها وكذلك التعليم رقم 01/ و.ع. و.ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم 12 - 194.

- من حيث فعالية ونجاعة أسلوب الرقابة على أعمال الإدارة فإن مفتشية الوظيفة العمومية تسهر على التطبيق السليم للنصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في مجال الالتحاق بالوظيفة وتساهم في التقليل من الأخطاء المرتكبة عند ممارسة الإجراءات من طرف الإدارات.

- من حيث اعتماد أسلوب المسابقات في التوظيف فإن ما يعاب على هذا الأسلوب أنه لا يمكن اعتباره الفاصل الوحيد الذي يحدد كفاءة المترشح وهذا ما لا يتوافق مع متطلبات الوظيفة العامة وتطور الإدارة.

- من حيث اعتبار الطعون في نتائج المسابقات أبرز مظهر لحوكمة قطاع الوظيفة العمومية فإن عدم تمكين المترشح الراسب والذي يملك كفاءة تؤهله أن يكون مترشحا ناجحاً يجعل مبدأ الجدارة صعب التحقيق عند الالتحاق بالوظيفة.

وبعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا فإننا نقترح ما يلي:

- تفعيل دور أجهزة الرقابة وجعله لا يقتصر فقط على التأكد من الالتزام بالإجراءات وامتداد الرقابة إلى أداء المؤسسات الإدارية.

- التكوين المستمر للمشرفين على تسيير الإدارات العمومية وإشراك مفتشيات الوظيفة العمومية في توجيه أعمالهم.

- الاستفادة من الخبرات الأجنبية في مجال الوظيفة العمومية وذلك بتخصيص أجهزة رقابية للقطاعات الحساسة والواسعة على غرار قطاع التربية وقطاع الداخلية والجماعات المحلية تكون مستقلة عن بقية القطاعات الأخرى التي يحتويها قطاع الوظيفة العمومية.

- اعتماد أسلوب الطعن في المسابقات لإبراز الكفاءات التي تستحق التوظيف. وخلاصة القول أننا بذلنا جهداً لإعداد هذه الدراسة المتواضعة والتي تخص موضوع رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لأعمال الإدارة في مجال التوظيف وحاولنا الإجابة عن الإشكالية التي أدرجناها في المقدمة، متمنين التوفيق والسداد.

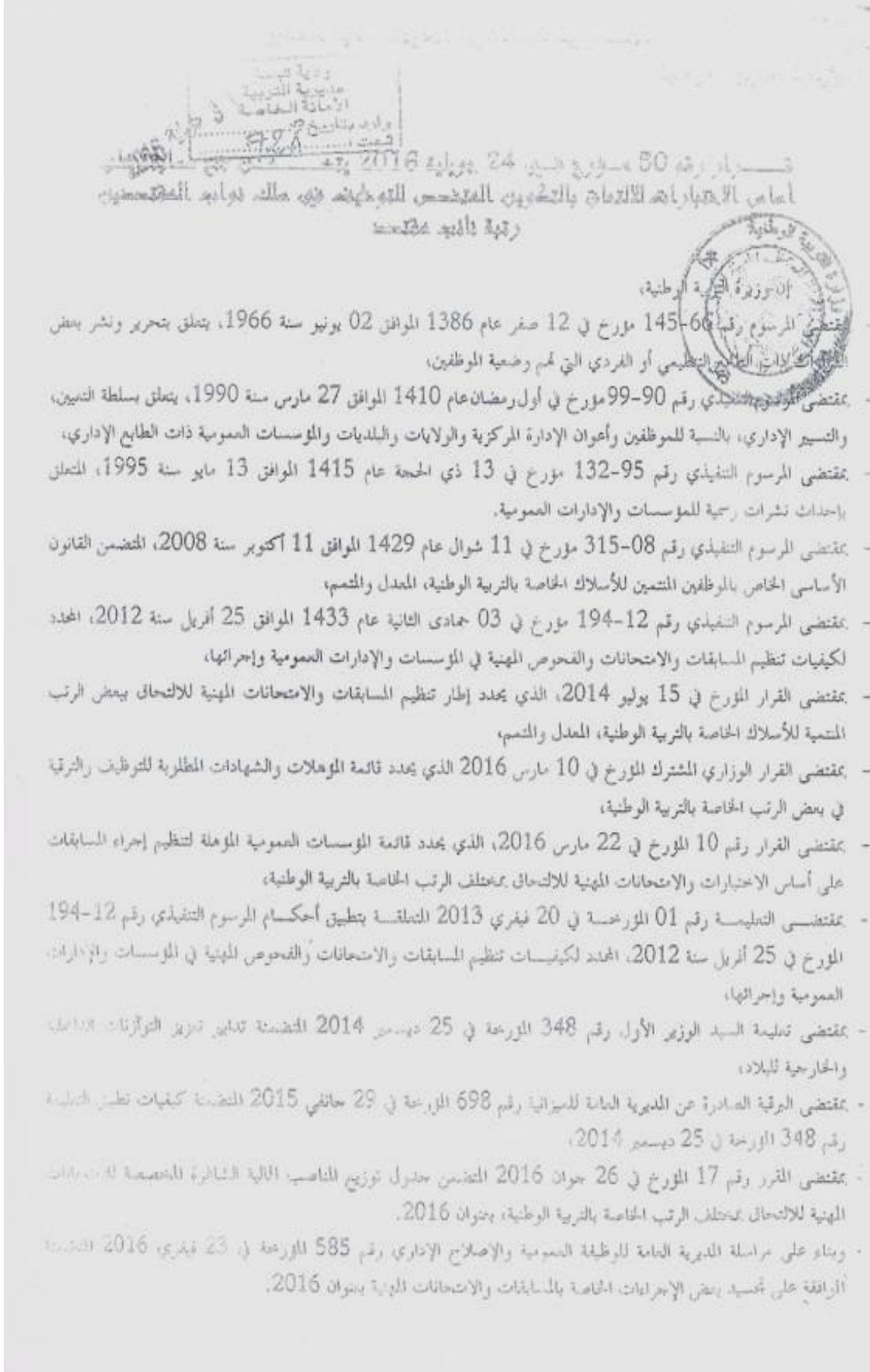


# الملاحق

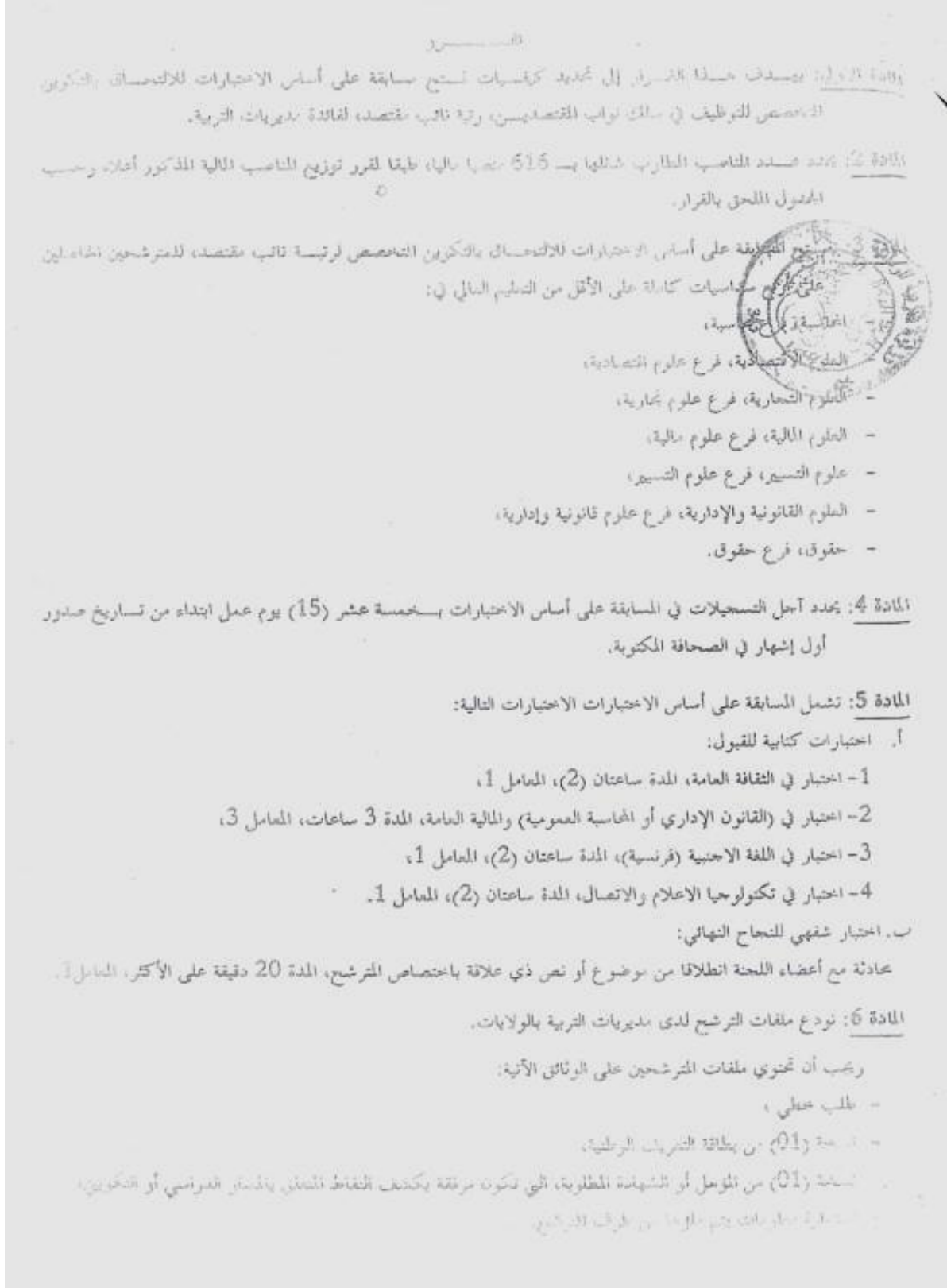


- 1 - قرار فتح مسابقة على أساس الاختبار للالتحاق بالتكوين المتخصص لتوظيف في سلك المقتصدين، رتبة نائب مقتصد.
- 2 - مقرر تعيين لجنة مراقبة قاعات الامتحان.
- 3 - محضر اللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا للمسابقة على أساس الاختبار للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك المقتصدين، رتبة نائب مقتصد.
- 4 - التدقيق في المسابقات على أساس الاختبارات للالتحاق بالرتبة التالية: أستاذ تعليم ثانوي، أستاذ تعليم متوسط، أستاذ مدرسة ابتدائية.
- 5 - عملية التدقيق في المسابقات على أساس الاختبارات للالتحاق بالرتبة التالية: أستاذ مدرسة ابتدائية.

الملحق رقم 01 ص 01



الملحق رقم 01 ص 02



الملحق رقم 01 ص 03

- على المترشح، المتزوج، ثمانية في مساهمات التوظيف قبل التسيير (تاريخ التسيير) في الوثائق التالية:
- نسخة (01) طبق الأصل من شهادة إثبات وطنية المترشح تجاه الخدمة الوطنية، صادقة عليها، مستخرج (01) من صحيفة السوابق العدلية صادرة المقبول،
  - شهادة الإقامة، بالنسبة لمساقات التوظيف، في المناصب المحددة في الولايات أو البلديات السيد، مستخرج شهادة الميلاد،
  - شهادتان (2) طبيتان (الطب العام وطب الأمراض الصدرية مسلمتان من طبيب مختص) تثبتان أهلية المترشح لشغل المنصب المطلوب،
  - صورتان (02) شمسيان،
  - شهادة تثبت صفة ابن أو أرملة شهيد، عند الاقتضاء.
- المادة 7: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الاختيارات، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن والرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة على أساس الاختيارات.
- المادة 8: يسري مفعول هذا القرار ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في النشرة الرسمية لوزارة التربية الوطنية.



الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

امتحان مسابقة

مركز الامتحان: ثانوية مال الله بن بيار

الدورة: 2015/12/03

الاختبار: تجويد القرآن الكريم - علوم القرآن

مقرر يتضمن تعيين لجنة مراقبة قاعات الامتحان

- مقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2013 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها.

- بنا على التعليم رقم 01/م ع و ع ا المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم سالف الذكر لاسيما المادة 33 من المرسوم التنفيذي تنص على ذلك

يكلف السيد (م):

مسؤول عن مراقبة قاعات الاختبار / الامتحان المهني

لرتبة: السيد محمد بن بيار

للقات رقم : 11 + 12 + 13 + 14

يلتزم المعني بتطبيق المقرر في حدود مسؤوليته

امضاء المعني



امضاء و ختم رئيس المركز



## الملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية تبسة  
مصلحة المبرورين و الامتحانات  
الرقم: ...../2016

محضر اللجنة المكلفة باعداد قائمة الناجحين نهائيا للمسابقة على  
أساس الاختيار للالتحاق بالتكوين المتخصص  
لسلك: نواب مقتصدين رتبة : نائب مقتصد.

انعقدت بمقر مديرية التربية لولاية تبسة اللجنة المكلفة بتحديد قائمة الناجحين نهائيا للمسابقة على أساس الاختيار للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك: نواب مقتصدين رتبة: نائب مقتصد وهذا طبقا لأحكام القرار رقم: 50 المؤرخ في: 2016/07/24 الصادر عن وزارة التربية الوطنية و المتضمن فتح المسابقة على أساس الاختيار للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك: نواب مقتصدين رتبة : نائب مقتصد . حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

رئيسا	مديرة التربية لولاية تبسة.	السيدة(ة): [REDACTED]
عضوا	ممثل مركز التصحيح.	السيدة(ة): [REDACTED]
عضوا	ممثل (01) المصححين.	السيدة(ة): [REDACTED]
عضوا	ممثل (02) المصححين.	السيدة(ة): [REDACTED]

إن اللجنة وبمسند :

-تتيت إشهار القرار رقم : 50 المؤرخ في: 2016/07/24 الصادر عن وزارة التربية الوطنية والمتضمن فتح المسابقة على أساس الاختيار للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك: نواب مقتصدين رتبة : نائب مقتصد .

-دراسة العلامات المتحصل عليها من طرف المترشحين كما هو مبين في كشف النقاط الصادر عن الديوان الوطني للامتحانات و المسابقات ( المركز الوطني للتجميع وإعلان النتائج) ثانوية حسبية بن بوعلي - الجزائر -

-تتيت عدد المناصب المالية المفتوحة للمسابقة على أساس الاختيار للالتحاق بالتكوين المتخصص لسلك: نواب مقتصدين رتبة : نائب مقتصد ب: 28 منصبا مالي طبقا للمقرر المتضمن تحديد المناصب المالية الشاغرة لمديرية التربية لولاية تبسة بعنوان سنة 2016.

- التأكد من مجموع الشروط القانونية الأساسية لاسيما الشهادات المطلوبة للمشاركة في المسابقة على أساس الاختيار المذكورة أعلاه.

-حذف بسبب عدم استكمال الوثائق (الوصية تجاه الخدمة الوطنية)

-حذف بسبب إقرار بالتخلي عن المنصب المقدم من طرفها.

-حذف بسبب عدم استكمال الوثائق (الوصية تجاه الخدمة الوطنية - صحيفة السوابق العائلية - نسخة من بطاقة التعريف - شهادة طبية).

-حذف بسبب عدم استكمال الوثائق ( صحيفة السوابق العائلية - نسخة من بطاقة التعريف - شهادة طبية).

-حذف بسبب عدم استكمال الوثائق (الوصية تجاه الخدمة الوطنية)

- تصديق بإجماع أعضائها على قبول قائمة الناجحين النهائية الذين تحصلوا على مجموع النقاط المؤهلة للنجاح.

الملحق رقم 04، ص 01

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الدرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية التوظيف العمومية لولاية تبسة

الرقم 1858/م و ع و ت / 2016

تبسة تي : 30 أوت 2016



إلى السيدة: مديرة التربية

لولاية تبسة

ولاية تبسة  
مديرية التربية  
الأمانة الخاصة  
وارد بتاريخ: 01 أوت 2016

التدقيق في المسابقات على أساس الإختبارات للائحة بالترتيب التالية:  
\* أستاذ تعليم ثانوي، أستاذ تعليم متوسط، أستاذ مدرسة ابتدائية.

المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 يحدد كفايات تنظيم

المسابقات والإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

- التعليم رقم 01 المؤرخ في 20 فيفري 2013 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتضمنة كفايات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012.

- الإرسال رقم: 1696 المؤرخ في 25/07/2016 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.

- إرسالي رقم: 987 المؤرخ في 31/07/2016.

- إرسالكم رقم: 1210 المؤرخ في 08/08/2016 الوارد إلى مصالحنا بتاريخ 14/08/2016.

تبعا لإرسالكم المذكور بالمرجع أعلاه، تفضلتم بموافاة مصالحنا بمحاضر كشوف النقاط للائحة بالترتيب المذكورة أعلاه.

و بعد الدراسة طبقا للأحكام القانونية و التنظيمية المعمول بها تم تسجيل التحفظات التالية:

- تسجيل تأخر معتبر في تبليغ محاضر اللجان المكلفة بدراسة الملفات علما أن التأخر يقدر بشهر ونصف.

- عدم الرد على إرسالي المذكور أعلاه.

- عدم تبليغ مصالحنا بمحاضر إعلان النتائج النهائية.

الملحق رقم 04، ص 02

- عدم إمضاء جميع صفحات كشوف النقاط.
- X - عدم التقيد بأحكام القرار الوزاري المؤرخ في: 15 يوليو 2014 يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمبة للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية لاسيما المادة 09 منه و التي تنص على كيفية الفصل بين المترشحين المتساوين في المرتبة بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات مع العلم أن مصالحكم لم ترفق كشوف النقاط لمسار الدراسة الخاص بالمعنيين بالتساوي.
- عدم الدقة في فترات العمل ضمن الشهادات المنجزة من طرف مصالحكم.
- عدم وجود شهادات عمل لبعض المترشحين رغم احتساب نقطة الخبرة المهنية ضمن كشوف النقاط.
- وجود نقص في الوثائق الأساسية لبعض المترشحين الناجحين والاحتياطيين لاسيما ما تعلق بالترخيص بالمشاركة في المسابقة من طرف الإدارة الأصلية بالنسبة للموظفين و كذا التعهد بالاستقالة ...
- X - عدم تطبيق معيار الأولوية لحاملي شهادتي الماستر و مهندس دولة بالنسبة للطور الثانوي حيث تم تسجيل نجاح مترشحين يحوزون على شهادة ليسانس بينما ذوي شهادات الماستر و مهندس دولة مسجلون ضمن قائمة الاحتياط و هذا مخالف لأحكام المادة 09 من قرار فتح المسابقة.
- عدم تصحيح مقرر توزيع المناصب المالية طبقا لمراسلتي رقم: 735 المؤرخة في: 2016/05/26.
- لم يتم إيداع القوائم الإسمية الموقوفة عند تاريخ: 2015/12/31 و كذا القوائم الإضافية لحد الآن لتمكين مصالحي من حصر المناصب المالية الشاغرة و مقارنتها مع تلك المعلن عنها ضمن الإشهار.

تقبلوا منا هائق الاحترام و التقدير

رئيسة مقتضية التوظيف العمومي  
 س. محمد ممتز



نسخة للإعلام موجهة للسيدتين،  
 - المدير العام للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري.  
 - الوالي (الديوان)



الملحق رقم 05

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الدرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية التوظيف العمومية لولاية تبسة

تبسة في: 4 أكتوبر 2016

29 أكتوبر 2016  
2878

لترقيم: 136. ام و س 2016

إلى السيدة: مديرة التربية لولاية تبسة

الموضوع: ف/ي عملية التدقيق في المسابقة على أساس الإختبارات للألتحاق برتبة :

- أستاذ مدرسة ابتدائية

المرجع: - المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في: 2012/04/25 يحدد

كيفية تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية

في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجراءاتها.

- إرسالكم رقم: 1551 المؤرخ في: 2016/09/29.

- إرسالتي رقم 1226 المؤرخ في 2016/10/16 .

- إرسالكم رقم 1794 المؤرخ في 2016/11/08 .

تبعا لإرسالكم المشار إليه بالمرجع أعلاه ، و بعد رفع جميع التحفظات الخاصة بالرتبة المذكورة أعلاه ، يشرفني إعلامكم أنه يمكنكم اعتماد نتائج هذه المسابقة نظرا لإحترامكم لإجراءات التنظيمية المتعلقة بها و ذلك فيما يخص قائمة الناجحين و الإحتياطيين ( المذكورين ضمن محضر النتائج النهائية ).

أما بخصوص باقي المترشحين المتحصلين على معدل 20/10 فيجب إحترام مقاييس الفصل بين المترشحين المتساويين في المرتبة ( المعدل العام ) طبقا لأحكام المادة 09 من القرار المؤرخ في 15 يوليو 2014 المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات المهنية للألتحاق ببعض الرتب المنتمية لأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير



نسخة للإسلام موجهة للسيدتين  
- المدير العام للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري.  
- المراقب المالي لولاية تبسة.

# المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر

1-النصوص التشريعية

أ- القوانين

- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية رقم 6، مؤرخة في 7 فيفري 1990 .

ب- الأوامر

- الأمر 66-133، المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 08-06-1966 .  
- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

ج- النصوص التنظيمية

- المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61، المؤرخة في 21 سبتمبر 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 90/174 المؤرخ في 09 يوليو 1990 الذي يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، جريدة رسمية رقم 24، مؤرخة في 13 جوان 1990.

- المرسوم التنفيذي 96-92، المؤرخ في، 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، جريدة رسمية رقم 16، مؤرخة في 06 مارس 1996 .

- المرسوم التنفيذي 98-112 المؤرخ في 06-04-1998، المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 21، مؤرخة في 12 أفريل 1998.

- المرسوم التنفيذي رقم 01-232 المؤرخ في 09 أوت 2001 يتضمن إلحاق تسيير الاعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمى موظفى مؤسسات التعليم الأساسى ومؤسسات التعليم الثانوى والتقنى بالمصالح اللامركزية للتربية، جريدة رسمية رقم 45، مؤرخة فى 12 أوت 2001 .
- المرسوم التنفيذي رقم 06-177 المؤرخ فى 31 ماي 2006 والمتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة )، الجريدة الرسمية ،العدد 36، الصادر فى 31 ماي 2006.
- المرسوم التنفيذي 12-194، المؤرخ فى 25 أبريل 2012، يحدّد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية فى المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012 .
- المرسوم تنفيذى رقم 13-382 مؤرخ فى 19-11-2013 يحدد تنظيم الإدارة المركزية للوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية.
- المرسوم التنفيذي 14-193 المؤرخ فى 03 يوليو 2014 ، يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإدارى، الجريدة الرسمية، العدد 41 صادرة فى 06 يوليو 2014 .
- المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ فى 10 يوليو 2014 ،المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإدارى، الجريدة الرسمية ،العدد 41 الصادرة بتاريخ 06 جويلية 2014 .
- د- القرارات الوزارية
- القرار الوزارى المشترك المؤرخ فى 02 يونيو سنة 2002، يتضمن تنظيم مصالح مديرية التربية ومكاتبها على مستوى الولاية ومفتشية أكاديمية الجزائر، جريدة رسمية رقم 50، مؤرخة فى 21 يوليو 2002 .
- القرار 07 الصادر عن مديرية الوظيفة العمومية المؤرخ فى 07 أبريل 2008، جريدة رسمية رقم 20، المؤرخة فى 08 ماي 2008 .

هـ - المناشير والتعليمات

- المنشور رقم 07، الصادر عن المديرية العامة للوظيفية العمومية المؤرخ في 28 أبريل 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية
- التعليم رقم 01، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها .
- التعليم رقم 02، المؤرخة في 07 أوت 2013، المتضمنة المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- التعليم رقم 151 المؤرخة في 05 ديسمبر 2013، المتضمنة كيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والفحوص المهنية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- مراسلة المديرية العامة للوظيفية العمومية لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة رقم : 13/255 والمؤرخة في 17 فيفري 2013

ثانيا : المؤلفات

1- المؤلفات باللغة العربية

- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1986 .
- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 .
- حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2004.
- راوية محمد حسين، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور من المنظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 .

- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 .
- سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة الرابعة، دار النهضة، القاهرة، 1969.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 .
- عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري - قضاء الإلغاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1988.
- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة، 1998 .
- عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
- عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الأول : الإطار النظري للمنازعات الادارية، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2013 .
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015 .
- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الثالثة، 1994 .
- محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002 .
- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2009 .
- محمد الصغير بعلي، دروس في المؤسسات الإدارية، نظرية التنظيم الإداري ، الإدارة العامة الجزائرية ، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر .

- نور أحمد أرسلان، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1982 .
- هاشمي خرفي، الوظيف العمومي، مديرية الدراسات بالمعهد الوطني للقضاء، مطبوعة صادرة عن المعهد الوطني للقضاء، الجزائر، فيفري 2004 .
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2013 .
- التشريع المدرسي والقانون، سند تكويني لفائدة مديري المدارس الابتدائية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، 2004، ص14 ، تقرير الدخول المدرسي لولاية تبسة للموسم الدراسي 2016/2017 الصادر عن مديرية التربية .

## 2-المؤلفات باللغة الفرنسية

- 1-Gustave Peiser. Droit administrative. Dalloz.1973.
- 2- BEN SALAH T. Droit de la fonction publique editions ARMANDEOLIN. Paris. 2003 .
- 3- Slaheddine CHERIF MAHER KAMOUN .le fonctionnaire en Droit Tunisien. Editions C.L.E.2000.

## ثالثا: - الأطروحات والمذكرات

### 1- الأطروحات

- أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل دكتوراه العلوم في العلوم القانونية - فرع القانون العام -، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015 .
- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر - فرع الأغواط-، 2016 .
- تيشات سلوى، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه ، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة - بومرداس-، الجزائر، 2014 .

- عبد الله خلف الرقاد، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة المنار، تونس، 2008.
- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2010 .
- 2- المذكرات**
  - أ- المذكرات باللغة العربية**
    - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012/2011 .
    - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة " بومرداس "، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة - بومرداس -، الجزائر، 2010 .
    - حمادو دحمان، الوسائل غير القضائية للرقابة على أعمال الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -، الجزائر، 2011 .
    - نيب عمر، مفتشية الوظيفة العمومية جهاز الرقابة في الادارية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص مؤسسات إدارية ودستورية، المركز الجامعي سوق أهراس، الجزائر، 2006-2007 .
    - رزايقية عبد اللطيف، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل الماجستير في القانون العام تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، 2014/2013 .
    - سلوى براء، واجبات العون العمومي المتعاقد، مذكرة ماجستير، جامعة المنار، تونس، 2006.



- عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية - دراسة حالة بولاية ميلة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري - قسنطينة -، الجزائر، 2007 .
- فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم عام فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر - كلية الحقوق -، الجزائر، 2004 .

ب- المذكرات باللغة العربية

1- Somaya Torkhani. LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TUNISIENNE. Memoire des etudes approfondies en droit Public. Faculte des sciences juridiques. Tunis. 2001.

رابعاً: - المقالات

- بوطويل رقية، (التوجه نحو الاختيار القائم على أساس الكفاءات للتوظيف في الوظيفة العمومية - دراسة ممارسات دولية -)، مجلة المؤسسة، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، العدد 4، 2015 .
- حامدي نور الدين، (تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، جامعة الجزائر 3، مجلة للدراسات القانونية، العدد الأول لعام 2013 .
- سعيد مقدم، (هيئات التوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها)، مجلة الإدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، العدد 1، سنة 1991 .
- سعيد مقدم، إعادة تكييف نظام مراقبة المشروعية في قطاع التوظيف العمومي، مجلة الإدارة، العدد الأول، 1995 .
- عبد الله خلف الرقاد، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة المنار، تونس، 2008.

- قودو جميلة، ( " نظام التعاقد" أحد متطلبات عصنة الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع؟)، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة جيلالي ليايس بسيدي بلعباس، الجزائر، العدد 11، 2015 .
- ميلودي محمد، (سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، كلية الحقوق والعلوم السياسية)، جامعة عمار تليجي - الأغواط -، الجزائر ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد الثالث جانفي 2013.
- رامي دو باليزيس ، إصلاح النظام العام للعسكريين، مجلة القانون العام وعلم السياسة، النسخة المترجمة للعربية، العدد الثاني، 2006، ص 322 وما بعدها.

#### خامسا: - المداخلات

- بوطالب أسامة، رئيس مكتب المستخدمين والتكوين، مداخلات بعنوان تسيير الموارد البشرية في مديرية التجارة لولاية معسكر، كتاب اللقاء الوطني الأول حول وظيفة الموارد البشرية المنعقد يوم الثلاثاء 04 مارس 2014 بعنوان تسيير الموارد البشرية من منظور الممارسين، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر، ص 36 .

#### سادسا : - المقابلات

- مقابلة مع رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تبسة .
- مقابلة مع رئيس مصلحة التمدريس والامتحانات .

#### سابعا : - التقارير

- تقرير الدخول المدرسي لولاية تبسة للموسم الدراسي 2016/2017 الصادر عن مديرية التربية .

#### ثامنا : المواقع الالكترونية

- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>، تاريخ الاطلاع 2017-03-25.

# الفهرس



الصفحة	الموضوع
1	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار التنظيمي لهياكل الوظيفة العمومية</b>	
5	المبحث الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
6	المطلب الأول: المديرية العامة للوظيفة العمومية.
6	الفرع الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
9	الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية
11	الفرع الثالث: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية
13	المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
13	الفرع الأول: الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية
15	الفرع الثاني: تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
17	الفرع الثالث: صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
20	المبحث الثاني: المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية
20	المطلب الأول: التعريف بمفتشية الوظيف العمومية
26	المطلب الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية
34	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الإطار الوظيفي لمفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف</b>	
36	المبحث الأول: نطاق تدخل مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف
37	المطلب الأول: مرحلة إعداد المسابقة
38	الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها
43	الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشيح وإعداد القوائم النهائية
44	المطلب الثاني: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية وإعلان النتائج
45	الفرع الأول: مرحلة سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية

48	الفرع الثاني: مرحلة إعلان النتائج النهائية
52	المبحث الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية في مجال التوظيف
52	المطلب الأول: ماهية الرقابة الإدارية
59	المطلب الثاني: طبيعة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية
68	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: واقع الرقابة على التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة	
70	المبحث الأول: هيكلية مديرية التربية لولاية تبسة
72	المطلب الأول: تنظيم مديرية التربية
77	المطلب الثاني: مهام مديرية التربية
83	المبحث الثاني: سير عملية التوظيف بمديرية التربية لولاية تبسة ورقابتها
83	المطلب الأول: مرحلة تنظيم عملية التوظيف
89	المطلب الثاني: مرحلة رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لعملية التوظيف
96	خلاصة الفصل
97	الخاتمة
108	قائمة المصادر والمراجع
116	الفهرس

