

## رقابة المديرية العامة والمفتشية العامة للتوظيف العمومية على تسيير

### المسار المهني لمستخدمي البلدية

## Supervision of the directorate general and the inspector general of the public service to conduct the career path of the employees of the municipality

الباحث(ة) /حجيمي حدة

كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

hhadjjimi@ymail.com

تاريخ الإرسال: 2019/12/17 تاريخ القبول: 2020/02/08 تاريخ النشر: 2020/03/22

### الملخص:

الرقابة الإدارية، هي تقييم للعمل الصادر عن الإدارة من أجل التأكد من شرعيته، وتبيان الأخطاء ومحاولة تصحيحها. فالمرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، حدد تاريخ 31/12/1996 نهاية خضوع البلديات للرقابة السابقة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية على القرارات الفردية لمستخدمي البلديات، إلا أنه تم مخالفة هذا المرسوم وبقيت البلديات تخضع لهذه الرقابة إلى يومنا هذا. والسبب الوحيد في ذلك قد يكون لنقص الكفاءات ونقص الخبرة في التسيير. وهذا ما جعل الدولة في السنوات الأخيرة تعمل على تكوين موظفي ومنتخبي البلديات، ربما قد يكون كإجراء أولي لإنهاء الرقابة السابقة لهيئات الوظيفة العمومية .

**الكلمات المفتاحية:** الرقابة السابقة، مشروعية القرارات، مستخدمى البلديات.

### Abstract:

Administrative control is an assessment of the work and behavior of the administration in order to ascertain its legitimacy, identify errors and attempt to correct them. Executive decree 25/126 of 29/04/1995 amending and supplementing decree 66/145 of 02/06/1966 set 31/12/1996 as the end of municipality's subordination however, this decree has been violated and the municipalities have been subject to this control to this day. the only reason for this may be a lack of competencies and a lack of management experience .this has led the state in recent years to train municipal employees and elected officials ,perhaps as a preliminary measure to end previous municipal controls .

**Key words:** oversight structures, prior oversight, legitimacy of decisions, municipal employees.

## مقدمة :

يعد المرفق العام أحد مظاهر الدولة ، والأداة التي من خلاله تلبية حاجيات مواطنيها ، ويتحقق ذلك بواسطة الموظف العام الذي تربطه علاقة قانونية بين الإدارة المستخدمة تبدأ من يوم تعيينه في منصبه إلى غاية انتهائها بالطرق المحددة قانونا .

فقد اتجهت العديد من الدول الأنجلوسكسونية في أواخر القرن التاسع عشر إلى إنشاء أجهزة مركزية تسمى لجان الخدمة المدنية تتولى تنظيم شؤون التوظيف ، وذلك بسبب الصراع الحزبي في هذه البلدان وتأثيره على الوظيفة العمومية<sup>1</sup>. حيث كان التوظيف لايعتمد على الكفاءة والجدارة وإنما كان أساسه الولاء السياسي والحزبي .ونظرا لضغط الرأي العام أصبح من الضروري الاستجابة بحتمية لإبعاد ذلك عن ميدان الوظيفة العمومية والاعتماد على ذوي الكفاءة العلمية أو المهنية لتوليها<sup>2</sup>.

والسبب الثاني ، هو سبب إداري يرجع إلى ازدياد وتطور نشاط الدولة ، الأمر الذي استحالة على المسؤولين الإلمام بكل جوانب الوظيفة العامة ، ودعى إلى إنشاء لجان إدارية متخصصة تسهر على مراقبة النشاط الإداري وتقييم أعماله ومدى تحقيقه للأهداف المخططة<sup>3</sup> .

إن وظيفة تسيير الموارد البشرية واسعة البحث، فهي تتطور مع الزمن ولها صلة بالمحيط . حيث أن نجاح المنظمة يتوقف على حسن توظيف العمال وتخطيطهم وتنظيمهم ، وهذه المسؤولية هي التي توكل لإدارة الموارد البشرية وتجعلها تحنل المكانة الإستراتيجية داخل تركيبة المنظمة<sup>4</sup>.

كما أن الموظف تربطه علاقة وظيفية تسمى أيضا المسار الوظيفي أو المهني ، تخضع للرقابة الإدارية من حيث مختلف القرارات التي يمكن أن تصدرها الإدارة لصالحه أو في مواجهته . وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لرقابة المسار المهني، من خلال إنشاء أجهزة رقابة على المستوى المركزي وعلى المستوى المحلي.ولذلك فالهدف من هذه الدراسة هو معرفة الدور الرقابي الذي تمارسه المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية وتأثيره على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات ، وكذاالبحث

<sup>1</sup>-أنظر بوضياف عمار. مقال حول تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر .دراسة تاريخية وصفية تحليلية.مجلة الفقه والقانون العدد37،نوفمبر 2015 ص 21

<sup>2</sup>-أنظر المعداوي محمد يوسف دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري .د.م.ج.الجزائر 1984 ص 7و8.

<sup>3</sup>-أنظر قندود جميلة .رقابة المشروعية في الوظيفة العامة .دراسة مقارنة مذكرة ماجستير .السنة الجامعية 2005-2006 ص 269.

<sup>4</sup>-أنظر ملتقى لضبط برنامج تكوين رؤساء المجالس الشعبية البلدية .ولاية وهران من 21 إلى 25 جانفي 2018 مقياس تسيير الموارد البشرية والوظيفة العمومية وزارة الداخلية ص6 و 7

عن سبب إستمرارية خضوع البلديات للرقابة السابقة لهذه الهيئات بالرغم أن المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، حدد تاريخ 1996/12/31 نهاية خضوعها لهذه الرقابة .

وبالتالي فالإشكالية المطروحة :كيف تمارس المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية رقابتها على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات ؟ .

وعلى ضوء هذا التساؤل تطرح التساؤلات التالية : ماهو الدور الرقابي للمديرية العامة و المفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات ؟ ما طبيعة هذه الرقابة ؟ ما تأثيرها على التسيير الإداري؟ وما سبب إستمرارية خضوع البلديات للرقابة السابقة لهذه الهيئات؟.

وللإجابة على هذه التساؤلات نعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع تقسيم الموضوع إلى مبحثين . في المبحث الأول يتم دراسة الرقابة المباشرة للمديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات .ومنه يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، المطلب الأول يتم من خلاله دراسة رقابة المديرية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات والمطلب الثاني رقابة المفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات.

أما في المبحث الثاني يتم فيه دراسة طبيعة وتأثير رقابة هيئات الوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات .ومنه يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول يتم فيه تحديد طبيعة رقابة هيئات الوظيفة العمومية والمطلب الثاني تأثير الرقابة السابقة لهيئات الوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات .

تمارس البلدية نشاطها المرفقي بواسطة موظفيها الذين يعتبرون الأداة والمورد البشري لتحقيق أهدافها، لها إدارة يتولى تنشيطها الأمين العام تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>1</sup>. حيث يتم تسيير المسار المهني لموظفيها في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية ، من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى<sup>2</sup>، التي تخضع لنظم قانونية وكذا لرقابة إدارية تمارسها أجهزة إدارية مخصصة لهذا الغرض وذلك برقابة مختلف القرارات التي

<sup>1</sup>- راجع المواد 15 ، المادة 125 والمادة 126 من قانون البلدية 10/11 المؤرخ في 2011/06/22 جريدة رسمية رقم 37 المؤرخة في 2011/07/03

<sup>2</sup>- راجع المادة 111 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.

تصدرها الإدارة العامة في صالح أو في مواجهة موظفيها ابتداء من بداية العلاقة الوظيفية أي إنطلاقاً من مرحلة التعيين إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية .

وفي هذه الدراسة سيتم تسليط الضوء على هئتين أساسيتين في رقابة أعمال إدارة البلدية فيما يخص الوظيفة العمومية وهما : المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية .

**المبحث الأول: الرقابة المباشرة للمديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات**

تقوم المديرية العامة والمفتشية العامة للوظيفة العمومية بمهام رقابية على أعمال إدارة البلدية المكلفة بتسيير المسار المهني للمستخدمين وهذا ما سيتم دراسته في المطلب الأول والثاني .

**المطلب الأول: رقابة المديرية العامة للوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات**

أنشئت المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم 526/62 المؤرخ في 18/09/1962، وشهدت منذ نشأتها تذبذب من حيث سلطة الوصايا التابعة لها . فهي حالياً تحت سلطة الوزير الأول بموجب المرسوم التنفيذي 193/14 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. تتشكل المديرية العامة للوظيفة العمومية من : المفتشية العامة للمديرية و سبع مديريات

**المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري<sup>1</sup>:**

هي جهاز دائم للفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق، يتم استدعائها في أي وقت لرقابة تنظيم هيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارة العمومية وسيرها ، وكذا عمل السلطات العمومية وتقييم إدارات الجماعات الإقليمية في مجال الإصلاح الإداري.

السبع مديريات تتمثل في<sup>2</sup>: مديرية التطبيق والتدقيق ، مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتأمين الموارد البشرية، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، مديرية تنظيم الهياكل الإدارية ،مديرية العصرية والتطوير الإداري، مديرية الإعلام الآلي ، مديرية إدارة الوسائل .

<sup>1</sup>- راجع المادة 2 و 04 من المرسوم التنفيذي 21/15 المؤرخ في 01/02/2015 يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها جريدة رسمية رقم 06 المؤرخة في 10/02/2015.

<sup>2</sup>- راجع المواد من 02 إلى 09 من المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ في 03/07/2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري جريدة رسمية رقم 41

## صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية :

إن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، موضوعة تحت سلطة المدير العام، هذا الأخير موضوع تحت سلطة الوزير الأول .فهو يمثل السلطة المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنفيذها . وهذا حسب المرسوم التنفيذي 193/14 الذي أضاف صلاحية جديدة وهي صلاحية الإصلاح الإداري بالإضافة إلى صلاحياته في مجال الوظيفة العمومية مقارنة بالمرسوم التنفيذي الملغى 190/03 المؤرخ في 28/04/2003<sup>1</sup>.

للمديرية العامة للوظيفة العمومية صلاحيات تحدد من خلال صلاحيات المدير العام<sup>2</sup> :

أولا في مجال الوظيفة العمومية: تختصر صلاحياتها فيما يلي :

أ-تقترح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير الضرورية لتنفيذها ، وتضمن مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين والأعوان العموميين مع المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

ب-تحديد وإعداد الأطر القانونية المتعلقة بالوظائف العمومية ومتابعة تطبيقها ، وتنظيم المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية والسهر على تكييفها مع تطور مهام الإدارة العمومية وفي هذا الإطار :

-تسهر المديرية على تنفيذ الإجراءات المتصلة بتسوية المنازعات الفردية والجماعية الخاصة بالعمل في قطاع الوظيفة العمومية ، وتوجيه المؤسسات والإدارات العمومية ومساعدتها في تسوية هذه المنازعات .

-تعمل بالاتصال مع الإدارات المعنية ، على تثمين الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية ، لا سيما بتحديد سياسة لتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وضمان ضبط تعدادات المستخدمين وترشيده.والملاحظ حسب التعديل الأخير فقد تم استبدال كلمة استثمار بكلمة تثمين للموارد البشرية ، وذلك لكون كلمة تثمين تدل على القيمة الكبيرة المعطاة للمورد البشري. كما تم استبدال كلمة مراقبة بكلمة تدقيق عند تسمية مديريةية التطبيق والتدقيق ، وذلك ربما لكون كلمة تدقيق تعني الحرص والدقة في الرقابة .

ج-السهر على احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية وذلك من خلال :

<sup>1</sup>-أنظر المرسوم التنفيذي 191/03 المؤرخ في 28/04/2003 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 30 المؤرخة في 30/04/2003

<sup>2</sup>-راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي 193/14 المؤرخ في 03/07/2014 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري جريدة رسمية رقم 41 المؤرخة في 06/07/2014.

- ضمان مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين .
- إجراء مهمات التفتيش والتدقيق حول تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية .

د-ترقية التعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيم تنفيذها مع السلطات المختصة .

ثانيا / في مجال الإصلاح الإداري:

تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية بدراسة القواعد العامة التي تتعلق بتنظيم وسير إدارات الدولة والجماعات الإقليمية والهيئات والمؤسسات العمومية وعملها ، وإعداد ذلك واقتراحه بالاتصال مع الوزارات المعنية قصد التكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومع حاجات المواطنين ، كما أنها تقوم بدراسة واقتراح كل تدبير من شأنه تثمين العمل الإداري وتحسين مردوده.

كما أنها تقوم بترقية المناهج والتقنيات العصرية لتنظيم الإدارة العمومية وعملها : من خلال تصور واقتراح كل تدبير يرمي إلى إدخال تقنيات تقييم العمل الإداري وتطوير مهام التدقيق ، وتوزيع كل دراسة ووثيقة في هذا المجال بانتظام على الإدارات العمومية .

وللعلم فالبلدية تربطها علاقة مباشرة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في إطار تسيير مواردها البشرية، فهي هيئة رقابة مباشرة عليها وذلك بعد التوجه للأجهزة المحلية للوظيفة العمومية وهي المفتشية العامة للوظيفة العمومية التي سيتم دراستها لاحقا، وي طرح الإشكال أمامها وفي حالة عدم تمكن هذه الأخيرة من إيجاد الحل تطلب من مسير مصلحة تسيير الموارد البشرية الاتصال بالمديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب مراسلة للرد على هذا الطرح أو هذا الإشكال من طرف أحد مديرياتها كطلب استفسار في قضية تتعلق بمنازعة فردية بين موظف والبلدية ، أو طلب رخص استثنائية، كرخصة الترقية على أساس الشهادة ، أو طلب رخصة من أجل فتح منصب مالي للتوظيف ، أو من أجل استفسار في موضوع ما يتعلق مثلا بكيفية تعيين موظف في منصب عالي . أو كيفية إعادة إدماج موظف الذي كان متابع قضائيا لارتكابه خطأ يرتبط بوظيفته. وبالتالي فالمديرية العامة للوظيفة العمومية تبين لممثل البلدية (مسير مصلحة تسيير الموارد البشرية) ما يجب اتخاذه من إجراءات أو ما يجب تصحيحه من إجراءات خاطئة تم اتخاذاها ضد الموظف وذلك بموجب مراسلة رسمية موجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي باعتباره صاحب سلطة التعيين .

**المطلب الثاني :رقابة المفتشية العامة للوظيفة العمومية على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات**

بناء على الإصلاحات التي قامت بها الدولة وتكريس نظام اللامركزية الذي يهدف إلى تقريب الإدارة من المواطن، أدى إلى ضرورة إنشاء هيئات حديثة محلية للتسيير والمراقبة<sup>1</sup> ابتداء من 1971. تتمثل في مفتشيات الوظيفة العمومية. حيث نظمها المشرع الجزائري بموجب مراسيم انطلاقاً من المرسوم 42/71 المؤرخ في 1971/01/28 الذي ألغي بموجب المرسوم 104/76 المؤرخ في 1976/06/10، كما تم إلغاء هذا الأخير بموجب المرسوم التنفيذي 125/95 المؤرخ في 1995/04/29، والذي ألغي بموجب المرسوم التنفيذي 112/98 المؤرخ في 1998/04/06 باعتباره المرسوم التنفيذي الساري المفعول.

تعتبر مفتشية الوظيف العمومي المحدثة في كل ولاية هيكلًا غير مركزي<sup>2</sup>، تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

### الفرع الأول: صلاحيات مفتشية الوظيفة العمومية :

من خلال المراسيم التنظيمية التي صدرت بخصوص مفتشية الوظيفة العمومية، يلاحظ أنه تم توسيع صلاحياتها مقارنة بالصلاحيات التي نص عليها المرسوم 104/76، حيث أن المرسوم التنفيذي 125/95 وسع وفصل من صلاحياتها، وهذا ما احتفظ به المرسوم التنفيذي 112/98 من خلال المادة 03 منه بالإضافة إلى المادة 04 التي تعتبر مادة جديدة جاءت بصلاحيات جديدة.

تسير المفتشية بواسطة رئيس المفتشية ومساعديه، يعينان بقرار من الوزير المكلف بالوظيف العمومي<sup>3</sup>. فهي هيئة غير ممرضة رقابية بالدرجة الأولى على مختلف الأعمال الخاصة بجميع الإدارات، تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية تقوم بمراقبة القرارات الفردية للموظفين و سياسة تسيير الموارد البشرية<sup>4</sup>. فهي هيئة رقابة على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات من خلال :

### أولاً / ضبط والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للبلدية :

حيث تسهر مفتشية الوظيفة العمومية على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية<sup>5</sup>. كما أنها تقوم بضبط والمصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية للبلدية ومتابعة تنفيذه. فالمخطط السنوي

<sup>1</sup> -مقدم السعيد. مقال بعنوان هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها. مجلة الإدارة. المدرسة الوطنية للإدارة عدد 02 سنة 1991 ص 85

<sup>2</sup> -راجع المادة 01 من المرسوم التنفيذي 112/98 المؤرخ في 1998/04/06 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 21 المؤرخة في 1998/04/12.

<sup>3</sup> -راجع المادتين 05 و 07 من المرسوم التنفيذي 112/98.

<sup>4</sup> -أنظر ملتقى تكوين رؤساء البلديات المرجع السابق ص 88

<sup>5</sup> -راجع المادة 3 من المرسوم التنفيذي 112/98

لتسيير الموارد البشرية الذي أحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995، يعتبر وسيلة جديدة لتنظيم تسيير الموارد البشرية ، وأداة تحليلية لنظام التسيير والسياسة المنتهجة في توفير الموارد البشرية ، ويرتكز أساسا على التسيير التوقعي، وهو بمثابة برنامج عمل يعده المسير وفق الميزانية الممنوحة سنوياً، ليجعل منه القاعدة المرجعية. ولهذا الغرض، فإنه من الضروري أن يحض المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعناية كبيرة عند إنجازه .

حيث تقوم إدارة البلدية (مصلحة المستخدمين ) برئاسة رئيس المجلس الشعبي البلدي بمجرد الحصول على الإعتمادات والمناصب المالية للسنة المعنية ، بإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية حسب الجداول المشكلة له ، أين يتم تسجيل فيه مختلف عمليات تسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المعنية لاسيما فيما يخص التوظيفات، الترقية ..الخ.، ويتداول عليه المجلس الشعبي البلدي. على أن يقدمه إلى مصالح الوظيفة العمومية قبل تاريخ 15 مارس قصد المصادقة عليه ، كما هو منصوص عليه في التعليمات الوزارية المشتركة رقم 1278 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 المتعلقة بإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

يودع المخطط لدى المفتشية العامة للوظيفة العمومية ويتم دراسته من طرف رئيس المفتشية والمراقب بالمفتشية ومسير مصلحة تسيير الموارد البشرية وكذا رئيس المجلس الشعبي البلدي وذلك حسب القوائم الاسمية ومدونة المناصب المالية . وتتم المصادقة عليه وفقا لأشكال والشروط المطلوبة من طرف رئيس مفتشية الوظيفة العمومية للولاية.

بعد المصادقة على المخطط السنوي للتسيير، يحرر محضر من طرف مصالح الوظيفة العمومية يتضمن نتائج الاجتماع ولاسيما قرار المصادقة على المخطط السنوي للتسيير أو عند الاقتضاء الملاحظات والتحفظات.

بعد تعديل المخطط السنوي للتسيير، يعاد فحصه من جديد قصد المصادقة عليه. ثم ترسل نسخة منه في ظرف ثمانية أيام إلى المراقب المالي.

### ثانيا :رقابة عمليات التوظيف في جميع مراحلها :

تعتبر رقابة مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار الوظيفي للموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية المهمة الأساسية لمفتشيات الوظيفة العمومية الموجودة في كل الولايات، وبموجب المرسوم التنفيذي 126/95 فإن مصالح الوظيفة العمومية تقوم بإجراء رقابة على قرارات تسيير المستخدمين للتأكد من مدى قانونيتها معتمدة في أداء مهمتها على مخطط تسيير الموارد البشرية . ومن بين ما يتم تنفيذه في المخطط هو عملية التوظيف والترقيات المهنية...الخ.

### 1-رقابة إجراءات ومراحل التوظيف:

التوظيف هو مجموعة من العمليات تسعى الإدارة من خلالها إلى استقطاب احتياط مهم من الموارد البشرية والذي يسمح ويتيح لها اختيار تلك التي تطابق مؤهلاتها بشكل أمثل مقتضيات مراكز العمل الشاغرة . و التوظيف نوعان : توظيف خارجي وتوظيف داخلي .

وبناء على المادة 82 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تنظم المسابقات المذكورة أعلاه وإجرائها عن طريق التنظيم وهو المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها .

مايهمنا من خلال أنواع التوظيف هو إبراز الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على كل مراحل وإجراءات التوظيف ، وذلك لضمان تحقيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة التي ينص عليها الدستور في المواد 32، 34 و 63 وكذا تحقيق مبدأ حياد الإدارة و ضمان عدم تعسفها أثناء ممارسة سلطتها .

#### 1-1 رقابة وتقييم الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية :

منح المشرع للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التأهيل لإجراء أي تحقيق تراه مناسباً من خلال فحص الوثائق و أو في عين المكان ، للتأكد من مطابقة الإجراءات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية للتنظيم المعمول به<sup>1</sup>. وبالتالي يمكن لمفتشية الوظيفة العمومية أن تطلب من البلدية صاحبة التوظيف الإطلاع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها وذلك عند إيداعها لملف التوظيف أمامها.

حيث يجب أن يتضمن هذا الملف على جميع الوثائق الثبوتية مع إلزامية إتباع واحترام إجراءات التوظيف المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 194/12.

#### 1-1-1 رقابة مفتشية الوظيفة العمومية لقرار فتح المسابقة أو الامتحانات أو الفحوص المهنية:

بناء على المادة 1/10 من المرسوم التنفيذي 194/12 يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية. حيث يقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي في هذه الحالة بإصدار قرار يتضمن فتح مسابقة حسب نمط التوظيف سواء مسابقة على أساس الشهادة أو الاختبار أو الفحوص المهنية أو على أساس الانتقاء، ويشترط في هذا

<sup>1</sup> راجع المادة 32 من المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها جريدة رسمية رقم 26 المؤرخة في

القرار أو المقرر أن يستوفي الشروط المنصوص عنها في المادة 2/10 من الأمر 03/06 و المواد 24، 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 194/12 .

أ-تبلغ القرار أو مقرر فتح المسابقة إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية لإبداء الرأي بالمطابقة :

حيث يستلزم تبليغ مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بقرار فتح مسابقة التوظيف في أجل أقصاه 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه والتي يجب عليها وفي أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامها القرار أن تبدي رأيها بمطابقة أو عدم مطابقة قرار فتح المسابقة مع التنظيم المعمول به<sup>1</sup>.

ب-حالة إبداء مفتشية الوظيفة العمومية رأيها بعدم المطابقة :

قد تبدي مفتشية الوظيفة العمومية رأيها بعدم مطابقة قرار فتح المسابقة للمرسوم التنفيذي 194/12 ، وفي هذه الحالة تبدي تحفظات ، و على رئيس المجلس الشعبي البلدي الممثل من طرف مسير مصلحة تسيير الموارد البشرية للبلدية رفع هذه التحفظات بتصحيح ما يجب تصحيحه ، وإيداع القرار مرة أخرى أمام مصالح مفتشية الوظيفة العمومية للحصول على رأيها بالمطابقة من أجل مباشرة وإتباع الإجراءات اللاحقة للتوظيف .

كما أن المشرع أعطى للإدارة ضماناً قانونية أمام مفتشية الوظيفة العمومية ، هذه الأخيرة التي حدد لها المدة القصوى لرقابة قرار فتح المسابقة وإبداء الرأي وهو مدة 07 أيام وهذا لتجنب الإطالة في إبداء الرأي وبالتالي التأخر في مباشرة إجراءات التوظيف . كما منح ضماناً ثانية وهو في حالة انقضاء أجل 07 أيام من تاريخ استلامها للقرار دون إبداء رأيها على قرار فتح المسابقة فإن الرأي بالمطابقة في هذه الحالة يعتبر مكتسباً .

1-1-2 الوثائق الثبوتية الواجب إيداعها في ملف التوظيف أمام مفتشية الوظيفة العمومية

للتذكير أنه بعد حصول البلدية على الرأي بمطابقة قرار فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحوص المهنية أو على أساس الانتقاء مع التنظيم المعمول به ، يمكنها بعدها مباشرة إجراءات التوظيف اللاحقة والتي يجب احترام ترتيبها وأجالها القانونية ، هذه الإجراءات هي التي تترتب عليها وثائق يجب إيداعها بملف التوظيف أمام مفتشية الوظيفة العمومية ، تتمثل هذه الوثائق في :

أ-نسخة من إشهار المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني أو على أساس الانتقاء:

بناء على المادة 12 من المرسوم التنفيذي 194/12 يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف في مختلف أسلاك ورتب الموظفين في أجل أقصاه 07 أيام عمل من تاريخ الحصول على رأي

<sup>1</sup>-راجع المادة 11 من المرسوم التنفيذي 194/12

بالمطابقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية .حيث يتم الإشهار على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، والإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة أخرى ملائمة .

ما يجب أن يتضمنه الإعلان:بناء على المادة 12/ 3 من المرسوم المذكور أعلاه ، يجب أن يتضمن الإعلان الخاص بالتوظيف الخارجي كل المعلومات الواجب ذكرها في قرار فتح المسابقة بالإضافة إلى تبيان ما يأتي :

تكوين ملف الترشح ، مكان إيداعه والعنوان، مكان إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني،معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادة و طرق الطعن للمترشحين الغير مقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية .

حيث تقوم البلدية بإيداع نسخ من هذه الإعلانات في ملف التوظيف لإيداعه على مستوى مفتشية الوظيفة العمومية ،هذه الأخيرة تتأكد من مشروعية الإشهار، وفي حالة تخلف الإدارة عن هذا الإجراء يبطل رئيس مفتشية الوظيفة العمومية المسابقة دون التطرق للإجراءات اللاحقة .

ب-إيداع نسخة من السجل الخاص بتسجيل المترشحين بعد إيداع ملفاتهم الإدارية:

بناء على المادة 2/13 من المرسوم التنفيذي 194/12 تحدد فترة التسجيلات الخاصة بالمترشحين للمشاركة في مسابقة التوظيف بـ 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر ابتداء من أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق . فيتم إيداع الملفات بمصلحة المستخدمين للبلدية ، ويسجل ملف المترشح حسب الترتيب الزمني لاستلامه في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه وممضي من طرف رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>1</sup>. ويمنح للمترشح وصل استلام<sup>2</sup>.وبعد نهاية التسجيلات يغلق السجل و مع تبيان تاريخ الغلق في السجل و إمضاء الصفحة الأولى للسجل من طرف رئيس المجلس الشعبي البلديينسخ هذا السجل مع وصولات الاستلام و يتم إيداعها بملف التوظيف . وفي حالة تخلف هذا الشرط تبطل المسابقة من طرف رئيس مفتشية الوظيفة العمومية .

ج-إيداع محضر اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين للمشاركة في مسابقة التوظيف:

بعد نهاية فترة التسجيلات ، تقوم اللجنة المكلفة بدراسة ملفات المترشحين للمشاركة في المسابقة بإعداد قائمة الملفات المقبولين للمشاركة في المسابقة وقائمة الملفات الغير مقبولة للمشاركة مع تبيان سبب

<sup>1</sup>-راجع المادة 14 / 1 من المرسوم التنفيذي 194/12.

<sup>2</sup>-راجع المادة 02/14 من المرسوم التنفيذي 194/12.

الرفض أي عدم القبول. يتزأس هذه اللجنة رئيس المجلس الشعبي البلدي وممثلين 02 لإدارة البلدية وممثلين 02 للمنتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية<sup>1</sup>.

د-إيداع نسخة من دفتر البريد لإثبات إرسال الإستدعاءات للمترشحين:

تقوم البلدية بإعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة والغير مقبولين 10 أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني<sup>2</sup>. وللمترشحين الغير مقبولين للمشاركة في مسابقة التوظيف تقديم طعن إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي ، والذي يجب عليه البث في هذا الطعن والرد عليه قبل 05 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الامتحان أو الفحوص المهنية<sup>3</sup>.

هـ- إيداع نسخة من مقرر لجنة الانتقاء:

لجنة الانتقاء هي اللجنة المكلفة باختيار المترشحين ذوي الكفاءة المهنية والمؤهلين لشغل المنصب في المسابقة على أساس الشهادة . تتشكل هذه اللجنة بناء على المادة 18 من المرسوم التنفيذي 194/12 من السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا وبما أن الدراسة انصبت على البلدية فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي هو صاحب سلطة التعيين وتتكون من عضوين 02 ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة .

و-تبليغ قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقة على أساس الشهادة:

بعد إجراء المقابلة تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا<sup>4</sup> حسب درجة الاستحقاق ، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من : السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيسا. وممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء سلك أو الرتبة المعنية ، وعضو من لجنة الانتقاء المذكورة أعلاه.

حيث تحدد قائمة الناجحين نهائيا وكذا القائمة الاحتياطية<sup>5</sup> حسب درجة الاستحقاق للتمكين من استبدال المترشح الناجح المتخلف عن الالتحاق بمنصب عمله لمدة 01 شهر ، أو لاستغلال هذه القائمة الاحتياطية لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحسين مهنيين .

<sup>1</sup> -راجع المادة 01/15 من المرسوم 194/12

<sup>2</sup> -راجع المادة 02/15 من المرسوم 194/12

<sup>3</sup> -راجع المادة 16 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>4</sup> -راجع المادة 27 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>5</sup> -راجع المادة 28 من المرسوم التنفيذي 194/12

ويكلف رئيس المجلس الشعبي البلدي باعتباره صاحب سلطة التعيين بنشر قائمة الناجحين بأي وسيلة ملائمة<sup>1</sup> كالتعليق في لوحة الإعلانات بالبلدية .

تبلغ قائمة الناجحين إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه.

وعليه تقوم مصالح مفتشية الوظيفة العمومية بعملية التدقيق من خلال التأكد من مشروعية إجراءات التوظيف مع ما ينص عليه القانون<sup>2</sup>.

2- حالات بطلان مفتشية الوظيفة العمومية لمسابقات التوظيف:

حدد المرسوم التنفيذي 194/12 حالات بطلان مسابقات التوظيف من طرف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية وذلك في حالة :

- عدم إجراء البلدية للمسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه 05 أشهر : حيث أنه تجرى المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه 04 أشهر ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة أي الرأي بالموافقة على مباشرة إجراءات مسابقة التوظيف من طرف مصالح مفتشية الوظيفة العمومية ، وفي حالة تعذر إجراء عملية التوظيف في هذه الآجال يمكن تمديده عند الاقتضاء بشهر واحد وذلك بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية<sup>3</sup>. وفي حالة عدم إجراء المسابقة لأي سبب كان خلال 05 أشهر ، يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقة أو الامتحان أو الاختبار المهني باطلا<sup>4</sup>.

- عدم احترام البلدية لإطار تنظيم و إجراءات التوظيف ، أو عدم وجود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية أو عدم استقاء المترشح المعن نجاهه النهائي للشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها<sup>5</sup>.

**ثالثا: التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على القرارات الفردية لمستخدمي البلديات**

بناء على المادة 01 من المرسوم رقم 114/81 المؤرخ في 1981/06/06 المعدل للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي

<sup>1</sup>- راجع المادة 29 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>2</sup>- راجع المادة 32 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>3</sup>- راجع المادة 2/17 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>4</sup>- راجع المادة 3/17 من المرسوم التنفيذي 194/12

<sup>5</sup>- راجع المادة 34 من المرسوم التنفيذي 194/12

تهم وضعية الموظفين ، فإن القرارات الفردية الصادرة عن البلدية الواجب خضوعها للتأشيرة القبلية لمصالح مفتشية الوظيفة العمومية هي التي حددها المرسوم 114/81 على سبيل الحصر ويتعلق الأمر ب:

- قرارات التعيين وإنهاء المهام في الرتب والمناصب العليا .

-قرارات الانتداب إلى الهيئات الغير خاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

-قرارات التوظيف وفسخ العقود في مناصب الشغل بالنسبة للأعوان المتعاقدين<sup>1</sup>

أما بالنسبة للقرارات الأخرى الغير خاضعة للتأشيرة القبلية<sup>2</sup> ترسل إجباريا إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو ممثليها في المستوى المحلي ، وتجرى عليها رقابة بعدية في ظرف شهرين المواليين لتسليم الوثيقة ويحل القرار الجديد محل القرار الأول مع الآثار القانونية المرتبطة به.

**المبحث الثاني: طبيعة وتأثير رقابة هيئات الوظيفة العمومية على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات**

قبل التطرق لطبيعة رقابة هيئات الوظيفة العمومية على قرارات مستخدمي البلديات ، لا بد من معرفة أن هناك نوع من الرقابة الإدارية تمارس على حسب وقت ممارستها وتنقسم إلى رقابة سابقة ورقابة لاحقة. وهذا ما سيتم دراسته في المطلب الأول.

**المطلب الأول: طبيعة رقابة هيئات الوظيفة العمومية**

الرقابة السابقة<sup>3</sup>: ويطلق عليها الرقابة الوقائية ، حيث يهتم هذا النوع من الرقابة بالتحقق من توفر جميع متطلبات والوسائل لإنجاز العمل قبل البدء في التنفيذ ، هذا النوع من الرقابة يقلل من درجة الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع. كما أنها تعمل على التنبؤ بالمشاكل المتوقعة حدوثها والاستعداد لمواجهتها وإيجاد الحلول المناسبة لها. فالرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذا وقابلا للتنفيذ.

<sup>1</sup>-تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 2015/03/01 تعدل التعليمية الوزارية المشتركة رقم 6853 المؤرخة في

2011/06/11 المتعلقة بتنفيذ الرقابة المسبقة على قرارات تسيير المستخدمين التابعين للإدارة البلدية

<sup>2</sup>-راجع المادة 02 من المرسوم 114/81 المؤرخ في 1981/06/06 المعدل للمرسوم 145/66 المؤرخ في

1966/06/02 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين.

<sup>3</sup>-أنظر بلوم السعيد ، مذكرة ماجستير ، أساليب الرقابة ودورها في تقييم الأداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة المحركات والجرارات بالسوناكوم السنة الجامعية غير مذكورة ص 36 جامعة منتوري قسنطينة.

الرقابة اللاحقة: وهي الرقابة التي تمارس بعد الانتهاء من تنفيذ النشاط وبعد إصدار القرار وتنفيذه. حيث يتم إبلاغ جهة الرقابة بنتائج التنفيذ ويتم تحديد الاختلافات عن الأداء المخطط بعد حدوثه<sup>1</sup>.

حيث تبقى الإدارة العامة الخاضعة لهذا النوع من الرقابة محتقظة باستقلالها ، كما أن قراراتها تكون غير موقوفة ولا مشروطة كما هو الأمر بالنسبة للرقابة السابقة<sup>2</sup>.

حيث عرفت مهمة الرقابة على مشروعية قرارات تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العمومية عدة مراحل. حيث أنه في أول الأمر اعتمدت على الرقابة السابقة للقرارات وذلك نظرا لقلّة عدد الموظفين ومركزية التسيير ، هذه الرقابة عرفت مرحلتين مرحلة التوسع ومرحلة التضييق النسبي ، لتنتقل بعدها مصالح الوظيف العمومي إلى الرقابة اللاحقة نتيجة توسع قطاع الوظيف العمومي والإصلاح الإداري وازدياد عدد الموظفين .

#### 1-مرحلة مراقبة المشروعية بنظام التأشير السابقة :

بدأت رقابة مشروعية القرارات لمستخدمي المؤسسات العمومية بنظام التأشير السابقة من طرف مصالح الوظيف العمومي سنة 1965 بموجب المرسوم 168/65 المؤرخ في 01/06/1965 باستثناء القضاة ورجال الجيش الوطني الشعبي<sup>3</sup>.

حيث عرفت الرقابة السابقة مرحلة توسع ثم مرحلة تضييق. حيث توسعت<sup>4</sup> خلال سنة 1973 لأسباب تتعلق بالتوظيف المكثف في الإدارة العمومية بسبب الفراغ خلفه ذهاب العديد من قدماء الموظفين والموظفينالفرنسيين عادة الاستقلال ولا سيما بعد التنظيمات الإقليمية وما نتج عنها من توسع في مهام الإدارة .

ثم عرفت الرقابة السابقة مرحلة تضييق وذلك بسبب صعوبة التطبيق مع تزايد التوظيفات للاستجابة للحاجيات الضرورية للمصالح الإدارية ، وأصبح يجد صعوبة بالغة في ممارسة الرقابة المركزية.

---

<sup>1</sup>-أنظر بلوم السعيد ، نفس المرجع ، ص 37

<sup>2</sup>-انظر د/ حسن عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ،دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية 2004. ص 148

<sup>3</sup>-أنظر قدودو جميلة .رقابة المشروعية في الوظيفة العامة .دراسة مقارنة مذكرة ماجستير ص 325، السنة الجامعية 2005-2006.

<sup>4</sup>-أنظر مقدم السعيد -قطاع الوظيف العمومي تطوره وآله، مجلة الإدارة ، العدد 01 السنة 91، ص 19.

وقصد التصدي لهذه الصعوبات اتخذت الدولة عدة تدابير ،حيث اتخذت مبدأ لا مركزية تسيير الحياة المهنية لمستخدمي الإدارة بإنشاء مفتشيات للتوظيف العمومي بموجب المرسوم 104/76 المؤرخ في 10/06/1976 وذلك لتقريب هيئة المراقبة للتوظيف العمومي من مسيري المؤسسات والتي لا تشرف عليها المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>1</sup>.

قبل 1973 كانت قرارات تسيير مستخدمي البلديات غير خاضعة للتأشيرة السابقة للتوظيف العمومية ، ولكن بعد 1973 أصبح تعميم لرقابة المشروعية على جميع المستخدمين الخاضعين للقانون العام للتوظيف العمومية.حيث بقيت البلدية إلى يومنا هذا تخضع للرقابة السابقة من طرف مفتشية الوظيفة العمومية .

بالرغم من صدور المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، الذي من خلاله تخلى المشرع الجزائري عن نظام الرقابة السابقة وأخذ بنظام الرقابة اللاحقة التي أصبحت سارية المفعول بعد 01/07/1995 إذ أصبح جهاز الرقابة ممثلا في مفتشية التوظيف العمومي يمارس رقابة لاحقة على المسار الوظيفي للموظفين .

حيث أن المرسوم التنفيذي 126/95 في المادة 02 منه التي عدلت المادة 06 من المرسوم 145/66، أعفى من التأشيرة القبلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية التي تتعلق بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة .

وبهذا تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية وعلى قانونية القرارات المتخذة . وتعد تقرير يتضمن تقييم دقيق لتنفيذ مخطط التسيير السنوي إلى كل الأطراف المعنية لاسيما السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة الوصية والمصالح المختصة لدى الوزير المكلف بالميزانية<sup>2</sup>.

فالرقابة اللاحقة توجب على المؤسسات العمومية والإدارات إرسال للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية نسخة من كل المقررات المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة خلال الأيام 10 من تاريخ توقيع المقررات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر قدودو جميلة ، المرجع السابق ، ص 328.

<sup>2</sup>-راجع المادة 06 مكرر 02 من المرسوم 126/95 المؤرخ في 29/04/1995 يعدل ويتمم المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها.

<sup>3</sup>-راجع المادة 06 مكرر 03 من المرسوم التنفيذي 126/95

ومن المقرر في ظل هذا النوع من الرقابة أن القرارات الإدارية الصادرة لا تكون موقوفة كما هو الحال في الرقابة السابقة ، ولكن المسؤولية تقع على السلطة التي لها صلاحية التعيين بحيث تبقى ملزمة بكل مقرر غير قانوني.

حيث أنه بمجرد إخطار الإدارة بمراجعة كل مقرر مخالف للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية ، فإنه يجب عليها أن تعلق حتما آثار المقرر المعني وتراجعها وفقا للأحكام القانونية<sup>1</sup> وترسل وجوبا نسخة من المقرر الجديد الذي يحل محل المقرر الأول في جميع الحقوق المرتبطة به ، ويسري أثر المقرر الجديد ابتداء من تاريخ إخطار المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>2</sup>. ويمكن لهذه الأخيرة عند الاقتضاء أن تقوم بالاتصال مع المراقب المالي أو المحاسب العمومي في المؤسسة أو الإدارة المعنية بإعداد كشف عن حالة تنفيذ طلبات المراجعة المقدمة<sup>3</sup>.

ولكن الأهم في هذا، وبما أن الموضوع يتعلق برقابة مشروعية قرارات تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلدية ، فإن المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، حدد تاريخ 1996/12/31 نهاية خضوع البلديات للرقابة السابقة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، إلا أنه تم مخالفة هذا المرسوم وبقيت البلديات تخضع لهذه الرقابة إلى يومنا هذا. فهل يمكن اعتبار استمرار خضوع البلدية للرقابة السابقة مخالفة وخرق للمرسوم التنفيذي 126/95 الذي حدد تاريخ بداية تطبيق الرقابة اللاحقة على قرارات مستخدمي البلديات من تاريخ 1996/12/31؟

فالسبب ربما تعود إلى نقص الكفاءة المهنية لمسيري الموارد البشرية في البلديات ، ولهذا بذلت الدولة في السنوات الأخيرة مجهودات كبيرة من أجل تكوين مسيري إدارة البلدية وذلك قصد تحسين مستواهم وتنمية قدراتهم العلمية وإحاطتهم بكل النصوص القانونية . ومن أجل ذلك حضي رؤساء البلديات بتكوين ، في بداية عهدتهم لتمكينهم من التسيير الأمثل لمستخدميهم . وبالتالي فإن تشجيع الدولة لتكوين مستخدمي البلديات هدفه بالدرجة الأولى رفع قدراتهم وكفاءتهم المهنية وقد يكون هدفه التحضير لإنهاء ممارسة الرقابة السابقة على قرارات مستخدمي البلديات من طرف مفتشيات الوظيفة العمومية لأنها قد تؤثر إيجابا أم سلبا على تسيير المسار المهني وهذا ما سيتم معرفته في المطلب الثاني.

<sup>1</sup>-راجع المادة 06 مكرر 05 فقرة 1 و2 من المرسوم التنفيذي 126/95

<sup>2</sup>-راجع المادة 06 مكرر 05 فقرة 3 و4 من المرسوم التنفيذي 126/95

<sup>3</sup>-راجع المادة 06 مكرر 05 فقرة 5 من المرسوم التنفيذي 126/95

**المطلب الثاني : تأثير الرقابة السابقة لهيئات الوظيفة العمومية على تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات .**

يترتب على الرقابة السابقة لتسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات آثار إيجابية تتمثل في :

-ضمان احترام المبادئ الأساسية التي تحكم التوظيف كمبدأ المساواة، ومطابقة المقرر أو القرار لما ينص عليه القانون .

-ضمان حماية حقوق الموظفين من أي شكل من أشكال التجاوزات والتعسف الذي قد يصدر من طرف الإدارة .

-ضمان تحقيق مبدأ مشروعية القرارات.

ولكن بالرغم من هذه المزايا إلا أن الرقابة السابقة تؤثر سلبا على تسيير الحياة المهنية لمستخدمي البلديات وذلك :

- من خلال التدخل المباشر للمفتشية العامة للوظيفة العمومية في عمليات التسيير وبالتالي المساس بالشخصية المعنوية للبلدية .

- التباطؤ في الفصل في مدى مشروعية القرار أو المقرر وبالتالي هذا ما قد يمس بحقوق الموظف، خاصة وأن العمليات الإدارية تكون مرتبطة بالآجال القانونية ، مما قد يتعذر على إدارة البلدية مواصلة الإجراءات إلى غاية تأشير مصالح مفتشية الوظيفة العمومية . كما أن التأشير المسبق لمفتشية الوظيفة العمومية لا يكفي ، حيث يحال المقرر أو القرار إلى المراقب المالي للتأشير عليه بعد التأكد من قانونية الإجراءات ، ولكن في بعض الأحيان ونظرا لتأخر مفتشية الوظيفة العمومية في تأشير مشروع القرار تتلقى البلدية مذكرة الرفض من طرف المراقب المالي ، وبالتالي هذا ما يسبب في المساس بحقوق الموظف ولهذا كان من الضروري بالرغم من بقاء خضوع البلدية للرقابة السابقة لمفتشية الوظيفة العمومية أن تكون رقابة المراقب المالي هي الأولى ثم تليها رقابة المفتشية العامة للوظيفة العمومية.

## خاتمة:

يخضع تسيير المسار المهني لمستخدمي البلديات للرقابة الإدارية، وذلك على مختلف القرارات التي تصدرها الإدارة المستخدمة، سواء كانت لصالح الموظف أو ضده ابتداء من بداية العلاقة الوظيفية إلى نهايتها، وذلك لضمان مشروعيتها وحماية حقوقه.

هذه الرقابة تمارسها كل من المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشيات الوظيفة العمومية، وهي رقابة سابقة و مباشرة و دون وساطة على عمل إدارة البلديات وبالضبط مصلحة تسيير الموارد البشرية مع العلم أن المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 المعدل والمتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها حدد تاريخ 1996/12/31 نهاية خضوع البلديات للرقابة السابقة إلا أن ذلك لم ينفذ ، وهذا ما يمكن اعتباره خرقا للمرسوم التنفيذي .

قائمة المصادر والمراجع :

أولا / قائمة المصادر :

النصوص القانونية :

-قانون البلدية 10/11 المؤرخ في 2011/06/22 جريدة رسمية رقم 37 المؤرخة في 2011/07/03

-الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.

-المرسوم 114/81 المؤرخ في 1981/06/06 المعدل للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين.

-المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 يعدل ويتم المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها.

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

- المرسوم التنفيذي 191/03 المؤرخ في 2003/04/28 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية جريدة رسمية رقم 30 المؤرخة في 2003/04/30

-المرسوم التنفيذي 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها جريدة رسمية رقم 26 المؤرخة في 2012/05/03

-المرسوم التنفيذي 193/14 المؤرخ في 2014/07/03 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .جريدة رسمية رقم 41 المؤرخة في 2014/07/06

-المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ في 2014/07/03 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. جريدة رسمية رقم 41 المؤرخة في 2014/07/06

-المرسوم التنفيذي 21/15 المؤرخ في 2015/02/01 يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها جريدة رسمية رقم 06. المؤرخة في 2015/02/10.

-تعليمية وزارية مشتركة مؤرخة في 2015/03/01 تعدل التعليم الوزارية المشتركة رقم 6853 المؤرخة في 2011/06/11 المتعلقة بتنفيذ الرقابة المسبقة على قرارات تسيير المستخدمين التابعين للإدارة البلدية

### ثانيا : قائمة المراجع

#### أ-الكتب

-المعداوي محمد يوسف دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري .د.م.ج.الجزائر 1984 .

- د/ حسن عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ،دراسة تطبيقية مقارنة، دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية 2004.

#### ب-الرسائل الجامعية

-بلوم السعيد ،مذكرة ماجستير ، أساليب الرقابة ودورها في تقييم الأداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة المحركات والجرارات بالسوناكوم السنة الجامعية غير مذكورة جامعة منتوري قسنطينة.

-قدودو جميلة .رقابة المشروعية في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة . مذكرة ماجستير .السنة الجامعية 2005-2006

#### ج-المقالات

-بوضيافعمار ، مقال حول تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر.دراسة تاريخية وصفية تحليلية.مجلة الفقه والقانون العدد37،نوفمبر 2015 .

-مقدم السعيد -قطاع الوظيف العمومي تطوره ومآله، مجلة الإدارة ، العدد01 السنة 91.

-مقدم السعيد .مقال بعنوان هيئات الوظيف العمومي كجهة مراقبة وتنظيم مهامها وتطورها .مجلة الإدارة. المدرسة الوطنية للإدارة عدد02 سنة 1991 .

#### د-الملتقيات

-ملتقى لضبط برنامج تكوين رؤساء المجالس الشعبية البلدية .ولاية وهران من 21 إلى 25 جانفي 2018 مقياس تسيير الموارد البشرية والوظيفة العمومية وزارة الداخلية .