

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان



ما يجب على الموظف معرفته
عن هيئات الرقابة

مفتشية الوظيفة العمومية و مصالح المراقبة المالية



من اعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

ميسون 2019

5- في مجال مراقبة قرارات تسيير الموارد البشرية، التي تسجل بشأنها مصالح الوظيفة العمومية ملاحظات والتي يستوجب إعداد وضعية شهرية للردود المخصصة لطلبات المراجعة

سادسا: العلاقة الوظيفية بين الموظفين وهيئات الرقابة.

لا يوجد نص قانوني أو تنظيمي يحكم مسألة العلاقة الوظيفية بين كل من هيئات الرقابة بنوعها والموظفين والأعوان العموميين، هذه العلاقة التي تبقى خاضعة للقواعد العامة التي تحكم الموظفين بجميع هيئات الدولة التي يجب عليه، وفي إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة من خلالها وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها. حيث انه تجدر الإشارة إلى توضيح بعض الأمور في النقاط الآتية:

1- بالنسبة لمصالح المراقبة المالية: ونظرا لقلة احتكاك الموظفين والأعوان العموميين بهذه المصالح، غير أن ذلك لا يمنع من تقرب الموظفين المعنيين من هذه المصالح قصد طلب معلومات في إطار احترام السلم الإداري و / أو التنظيم الداخلي الذي تفرضه خصوصية المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.

2- بالنسبة لمفتشية الوظيفة العمومية: ونظرا لطبيعة المهام الرقابية التي تمارسها هذه المصالح، والتي تعتبر أوسع من سابقاتها في مجال تسيير الموارد البشرية، فإنه يمكن للموظفين المعنيين التقرب من هذه المصالح قصد طلب معلومات في إطار احترام السلم الإداري و / أو التنظيم الداخلي الذي تفرضه خصوصية المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.

أما بالنسبة للشكاوى والطعون، المرسله الى مفتشية الوظيفة العمومية، فإنه وطبقا لأحكام التعليم رقم 470 المؤرخة في 20 افريل 2014 المتعلقة بالتكفل بشكاوى وعرائض المستخدمين، ينبغي التذكير بأن تُرسل العرائض بالدرجة الأولى إلى المصلحة المسيرة، والتي في إطار تمكينها من ممارسة صلاحياتها، في مجال تسيير مستخدميها، تكون مؤهلة لدراستها وتخصيص الرد المناسب لها. لذلك فإنه وفي إطار متابعة مسار هذه العرائض فإن الموظفين مدعوون إلى التقرب من مصلحتهم المسيرة أو السلطة الوصية عند الاقتضاء التي سيتم موافاتها بنسخة من العريضة لدراستها والرد عليها وفقا للتنظيم المعمول به في هذا المجال، والتي يحكم توفرها على الملف الإداري تكون مؤهلة لدراستها واتخاذ الإجراءات المناسبة تجاهها.

رابعا: دور مصالح المراقبة المالية في مجال تسيير الموارد البشرية

تنحصر مهام مصالح المراقبة المالية المحلية المتواجدة على مستوى الولاية أو البلدية، في الرقابة القبلية فقط وذلك فيما يخص النفقات التي يلتزم بها، حيث انه تخضع القرارات والمقررات التي تتضمن التزاما بالنفقات وبصفة مسبقة قبل التوقيع عليها، لتأشير المراقب المالي المختص إقليميا. والتي يمكننا حصرها في الآتي:

1- قرارات ومقررات التعيين والتثبيت، والقرارات والمقررات التي تهم سير الحياة المهنية للموظفين والأعوان المتعاقدين ودفع مرتباتهم. مثال ذلك التعيين، الترقية في الرتبة، التعيين في المناصب العليا، الإحالة على الاستبداد، الانتداب، الاستقالة، التقاعد، التسريح، عقود العمل الخاصة بالأعوان المتعاقدين وفسخ العقد... الخ.

يستثنى من التأشير القبلية المنوطة بمصالح المراقبة المالية قرارات ومقررات الترقية في الدرجات، فهي معفاة من التأشير.

2- القوائم الاسمية الخاصة بالموظفين والأعوان المتعاقدين الموقوفة إلى غاية 31 / 12 من كل سنة مالية.

3- الجداول الأصلية الأولية، التي تُعد في بداية السنة والجداول الأصلية المعدلة التي تطرأ أثناء السنة المالية.

خامسا: العلاقات الوظيفية بين هيئات الرقابة.

تحكم مسألة العلاقات الوظيفية بين كل من مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية، التعليمية الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28 / 05 / 1995 المعدلة والمتممة، هذه العلاقة التي ينبغي أن تقوم على التعاون والاحترام المتبادل، يمكن حصر أهم محاورها في الآتي:

1- وضع آليات لتبادل المعطيات و المعلومات المتعلقة بضبط تعدادات المستخدمين.

2- العمل على إعداد بطاقة وطنية لموظفي وأعوان الدولة.

3- إعداد الحصائل الناتجة عن الوضعية الحقيقية للتعدادات لكافة المؤسسات والإدارات العمومية.

4- تحسين الإجراءات المتعلقة بتسيير المناصب المالية، لاسيما فيما يخص إنشاء المناصب المالية، تحويل المناصب المالية، تجديد المناصب المالية والغائها، تبليغ دقاتر الميزانية ومباشرة عمليات التسيير.

كثيرا ما يتساءل الموظفون والأعوان العموميون عن دور هيئات الرقابة فيما يخص تسيير حياتهم المهنية، وكذا مجالات تدخلهم في إدارة شؤون حياتهم المهنية، لاسيما فيما يخص كل من مفتشية الوظيفة العمومية و مصالح الرقابة المالية.⁽¹⁾

وعليه، ونظرا لأهمية هذا الموضوع وإرساء لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون والأعوان العموميون، نقترح هذه المطوية التي من شأنها المساهمة في توضيح مجموعة من النقاط، لاسيما المتعلقة منها بالتعريف بهيئات الرقابة، دور هيئات الرقابة في مجال تسيير الموارد البشرية، دور مفتشية الوظيفة العمومية في مجال تسيير الموارد البشرية، العلاقات الوظيفية بين هيئات الرقابة، العلاقة الوظيفية بين الموظفين وهيئات الرقابة.

أولا: التعريف بهيئات الرقابة.

ونقصد بذلك، التعريف بكل من مفتشيات الوظيفة العمومية بالولاية ومصالح الرقابة المالية المحلية، وفقا للتوضيح الآتي بيانه:

1- التعريف بمفتشية الوظيفة العمومية.

تعتبر مفتشية الوظيفة العمومية المحدثة في كل ولاية مصلحة غير ممرضة تابعة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، تناط بها المهام والصلاحيات المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98 / 112 المؤرخ في 06 / 04 / 1998، المتعلقة بمفتشيات الوظيفة العمومية، يسيروها رئيس مفتشية ويساعده في أداء مهامه وممارسة

¹ - تجدر الإشارة إلى انه هناك هيئة رقابة أخرى لها دور مهم في مجال تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين لم نذكرها لسبب أن مهامها ليست شديدة الاحتكاك وبصفة مستمرة بموضوعنا، وهي مصالح خزينة الولاية، هذه الأخيرة التي تتولى رقابة و تنفيذ جميع عمليات الإيرادات والنفقات والموازنة وميزانيات الدولة، والحسابات الخاصة للخزينة، وكذلك ميزانيات الولاية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تتولى تسييرها. فهي المسؤولة عن تنفيذ عمليات النفقات الخاصة بتسيير رواتب الموظفين وكل ما يتعلق بها من عمليات مالية كالخصومات وغيرها من العمليات المالية التي تخص الموظفين والأعوان العموميين.

صلاحياته من واحد (01) إلى ثلاثة (03) رؤساء مفتشيات مساعدين.

2- التعريف بمصالح الرقابة المالية.

تعتبر مصالح الرقابة المالية المحدثة في كل ولاية أو بلدية مصلحة غير ممرضة تابعة للمديرية العامة للميزانية، تناط بها المهام والصلاحيات المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92 / 414 المؤرخ في 14 / 11 / 1992، المتعلق بالرقابة المسبقة للنفقات، يسيروها مراقب مالي ويساعده في أداء مهامه وممارسة صلاحياته من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) مراقبين ماليين مساعدين.

ثانيا: دور هيئات الرقابة في مجال تسيير الموارد البشرية.

يكاد ينحصر دور كل من مفتشية الوظيفة العمومية ومصالح الرقابة المالية في مجال تسيير الموارد البشرية في الدور الرقابي، الذي تمارسه كل منها حسب النص التنظيمي الذي يحكمها. حيث أن أهم ملامح هذا الدور ينحصر في الرقابة القبلية (التأشيرة القبلية) وكذا الرقابة البعدية.

ثالثا: دور مفتشية الوظيفة العمومية في مجال تسيير الموارد البشرية.

تسهر مفتشية الوظيفة العمومية، على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة، الذين يمارسون مهامهم على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والجماعات الإقليمية المتواجدة بالولاية. فهي تضطلع بالمهام التالية:

1- بالنسبة للرقابة القبلية:

- ♦ ممارسة الرقابة القبلية (التأشيرة) على قانونية قرارات تسيير الموارد البشرية المتخذة من قبل الجماعات الإقليمية، (البلديات) طبقا للإجراءات المقررة، في هذا الشأن.

2- الرقابة البعدية:

- ♦ السهر على الاحترام الصارم لقواعد الائتحاق بالوظيفة العمومية، وذلك تطبيقا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه بموجب المادة 63 من الدستور التي تنص في فقرتها الأولى على انه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " .

- ♦ الضبط، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة بالولاية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية ومتابعة تنفيذها.

- ♦ ممارسة الرقابة البعدية على قانونية قرارات ومقررات تسيير الموارد البشرية المتخذة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية، طبقا للإجراءات المقررة في هذا الشأن. وتكلف بهذا الصدد، بطلب مراجعة أو إلغاء أي قرار أو مقرر تسيير فردي للحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين تراه غير مطابق للتنظيم المعمول به.

- ♦ القيام بأية مراقبة سواء على الوثائق / و أو في عين المكان، تخص تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة بإقليم الولاية، طبقا للتنظيم المعمول به . وتتولى بهذا الشأن بالاتصال مع المصالح المعنية تقييم التدابير المقررة في مجال تسيير الموارد البشرية.

- ♦ مساعدة مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في معالجة القضايا التنازعية المتعلقة بالوضعية الإدارية للموظفين والأعوان العموميين للدولة. كما تساهم في حدود صلاحياتها في الوقاية من خلافاات العمل وتسويتها.
- ♦ متابعة تطور تعدادات الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، واقتراح أي تدبير من شأنه المساهمة في ضبط وتيرة تطورها.

- ♦ إعداد الإحصائيات المتعلقة بالتشغيل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، المتواجدة بالولاية وذلك من خلال تحصيل وجمع كل المعلومات واستغلالها.

- ♦ ممارسة الرقابة البعدية من خلال الدراسة والتدقيق على قانونية ومشروعية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، المنظمة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة في هذا الشأن. كما تقدم المساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية في تحضير المسابقات والامتحانات المهنية وفي تنظيمها وإجرائها.

- ♦ تمثيل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في مجالس إدارة المؤسسات العمومية المحلية ذات الطابع الإداري أو في مجالس توجيهها.

- ♦ تنظيم وتنشيط وتوزيع أي برنامج إعلامي موجه لفائدة مسيري الموارد البشرية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، المتواجدة في إقليم الولاية.