



جامعة عبد ميرة-بجاية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

النزاهة في الوظيفة العامة كآلية للوفاية من الفساد ومكافحته

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:

موري سفيان

من إعداد الطالبتين:

معوشي صبرينة

جناد زهوة

لجنة المناقشة:

د/ ميسون ياسمينه، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية رئيسا

د/ موري سفيان، أستاذ محاضر قسم أ، جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية.....مشرفا

د/ مختاري عبد الكريم، أستاذ محاضر قسم أ، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية..... ممتحنا

تاريخ المناقشة 25 جوان 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

" قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ^{قُلْ} إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا

الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾ "

صدق الله العظيم.

سورة الزمر الآية 09.

شكر وتقدير

نشكر الله سبحانه وتعالى أولاً ونحمده كثيراً على أن يسر لنا أمرنا في القيام بهذا العمل.

ونأمل أن نكون قد حققنا الغاية المرجوة منه.

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى من تشرفنا بالعمل معه، " **الدكتور موري سفيان** " الذي لم يبخل علينا بإرشاداته ولم يدخر لا معلومة ولا فكرة إلا وأفادنا بها، والذي رافقنا خطوة بخطوة طيلة مراحل إعداد المذكرة، وجزاه الله عن ذلك خير، أسأل الله أن يديمه فخراً لكلية الحقوق.

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الخاص والتقدير الخاص لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة وتقييم هذه المذكرة.

إِهْدَاء

بعد مسيرة دراسية دامت 5 سنوات حملت في طيلتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب، أنا اليوم اقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبي وأرفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقني على إتمام هذا العمل وتحقيق حلمي .

أهدي هذا النجاح

إلى الوالدين الذين يدعوان، أن ينير الله دروبنا وفي عوننا نكون.

إلى اخوتي و اخواتي.

إلى العائلة والأصدقاء المحبوبون الذين بنجاحنا يسعدون ويفتخرون.

صبرينة

أهدي ثمرة نجاحي المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف

الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

براً، وإحساناً، ووفاءً لهما: أبي العزيز، أمي العزيزة.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي: أخي بلقاسم، وإخوتي ثيزيري وكريمة

إلى من كاتفنتي ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح في مسيرتنا العلمية،

إلى صديقة الغالية ورفيقة دربي: معوشي صبرينة.

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه المذكرة،

سائلة المولى صلى الله عليه وسلم أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

زهوة

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

1. ج. ر. ج. ج: جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
2. ج: الجزء
3. د. ب. ن: دون بلد النشر.
4. ص. ص: من الصفحة إلى الصفحة
5. ص: صفحة
6. ط: طبعة
7. ص. ع: الصفقات العمومية

ثانياً: باللغة الأجنبية

1. **P** : Page.
2. **Op.cit** : (Opére Citato), Référence Précédemment Citée
3. **J.O.R.F** : Journal Officiel de la République Française
4. **P.P** : De la Page jusqu'à la Page
5. **Art**: Article.
6. **N°**: Numéro
7. **Ed** : Edition
8. **EJA** : Edition Jeunesse Accessible

مقدمت

سعت الجزائر في أعقاب الاستقلال جاهدة لبناء دولة القانون، وذلك من خلال تكريس الجهود لوضع قواعد قانونية تُلبي احتياجات الشعب، وتضمن الحفاظ على الحقوق والحريات الأساسية، وتسهر على حماية الصالح العام، ولتحقيق هذا الهدف بذلت الدولة الجزائرية جهود كبيرة لتطوير المنظومة القانونية، حيث تخلت عن القوانين الفرنسية التي كانت سائدة بعد الاستقلال، وشرعت في صياغة وإرساء دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ولم تتوقف الجهود عند ذلك، بل تولت بعدها ترسانة من النصوص القانونية التي شملت مختلف القطاعات والمجالات، وذلك بهدف تأسيس نظام قانوني متكامل يُلبي احتياجات الدولة الجزائرية الحديثة.

تعد ظاهرة الفساد¹ وباءً تعاني منه البشرية منذ القدم إلى أن أصبح نهج حياة البشرية، التي تحتاج باستمرار للتقويم من خلال نبذ الفساد ومكافحته مصداقا لقوله تعالى: " فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ * وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ * أَلَا إِنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَلَكِن لَّا يَشْعُرُونَ"². تُعتبر هذه الظاهرة من المواضيع الهامة والحيوية ذات الصلة الوثيقة بأمن المجتمع في حاضره ومستقبله، لاسيما إذا تعلق الأمر بالمساس بقيم المجتمع ومثله، فالفساد يؤثر سلبا على الوظيفة والمصلحة العمومية ككل وذلك لخطورتها، باعتبار أنها تمس المجتمع بأكمله ، إضافة إلى ما يمس الأفراد بسببها، سعت الجزائر جاهدة إلى توسيع الآليات التقليدية واستحداث آليات أخرى لتشمل كل أوجه الفساد.

تعتبر الوظيفة العامة³ الأداة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة، فهي تمثل معيار تطورها ومقياس تقدمها، من خلال الموظفين الذي يسهرون على تنفيذها، ومن ثم فإن الدولة لا

¹ - في حين عرّف من منظور علماء الاجتماع على أنه: " انتهاك قواعد السلوك الاجتماعي المرتبط بالمصلحة العامة". للمزيد من التفاصيل أنظر: خليفة مراد، جهود منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017، ص 25.

² - سورة البقرة، الآية 10، 11 و12.

³ - « La fonction publique est un ensemble de personnes travaillant, sous certaines juridictions ou dans un cadre intergouvernemental, au sein de l'administration publique. Une personne travaillant au sein de la fonction publique peut être un agent non-titulaire (recruté par contrat) ou bien un fonctionnaire titulaire dont les droits et obligations sont fixées par un statut ». Pour plus d'informations, Voir : **Jean-François lachaume, La fonction publique**, 4eme édition, Dalloz, Paris, 2017 P21.

يمكنها أن تتطور إلا بتطور موظفيها، فهم المرآة العاكسة لها في شتى المجالات المختلفة. إن أداء الوظيفة العامة لرسالتها النبيلة شرط أساسي لنجاحها، فإن الفساد في المجال الإداري من المظاهر السلبية التي طالما ارتبط بالوظيفة العامة، فإن حمايتها بات أمراً مهماً، نظراً لاتساع نطاقها، وازدياد الاختصاصات الإدارية، وظهور الحاجة إلى وضع القواعد والأسس التي تحكم العلاقات الوظيفية، باعتبارها نظاماً قانونياً له شروطه وإجراءاته القانونية في كل النواحي الوظيفية.

أصبح موضوع النزاهة في الوظيفة العامة يفرض نفسه على كافة القوانين التي تعالج موضوع الوظيفة العامة، استناداً لمختلف المعاهدات التي انضمت إليها الجزائر كاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد¹، الأمر الذي فرض على قانون الوظيفة العامة لمعالجة مختلف المظاهر السلبية التي قد تضر بها، وهذا ما تضمنه القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته²، والذي وسع من نطاق مفهوم الموظف العام، على غرار المفهوم الضيق الذي جاء به الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة³.

بات أمر حماية الوظيفة العامة ضرورياً من خلال ضمان تدابير الشفافية في التوظيف، لضمان توظيف أحسن وتكافؤ للعنصر البشري الذي يُعد الركيزة الأساسية لاستمراريتها، وكذا ضمان نزاهة الموظفين العموميين أثناء تأدية وظائفهم، من خلال إلزامهم بمدونة أخلاقيات الوظيفة العامة، ضماناً لحسن سير المرافق العامة وتحسين الخدمة العمومية.

¹ - اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، المصادق عليها بتحفظ بموجب مرسوم رئاسي رقم 04-128، مؤرخ في 19 أفريل 2004، ج ر ج ج، عدد 26، صادر في 25 أفريل 2004.

² - قانون رقم 06-01، مؤرخ في 20 فيفري 2006، متعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، عدد 14، صادر 08 مارس 2006، متمم بقانون رقم 10-05، مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 50، صادر في 01 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بقانون رقم 11-15، مؤرخ في 02 أوت 2011، ج ر ج ج، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.

³ - أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر ج ج، عدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022.

تعتمد المواجهة القانونية للفساد والوقاية منه على عدة اجراءات يتطلبها القانون، وتشمل هذه الأخيرة جملة من الالتزامات التي ينبغي على الموظف العمومي تطبيقها؛ وهي إجراءات تهدف إلى تعزيز الشفافية في المسار الوظيفي، وقد فرضت على الموظفين العموميين بغرض الوقاية منه في مجال الوظيفة العمومية، وتجنباً لارتكابهم لجرائم الفساد والحد منها، وتتمثل هذه الالتزامات أساساً في إجرائي التصريح بالامتلاكات، والإبلاغ عن تعارض المصالح. بالرغم من تنوع طرق الوقاية من الفساد في مجال الوظيفة العامة إلا أنه لازالت الجزائر تتصدر المراتب الأولى في تفشيته وغياب التأطير القانوني المحكم، الأمر الذي يدفعنا لطرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة آليات تجسيد النزاهة في الوظيفة العامة لضمان الوقاية من الفساد

ومكافحته ؟

للإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على منهج استقرائي، وذلك بتبيان وإبراز مختلف النصوص القانونية المؤطرة لنزاهة الوظيفة العامة، بالخصوص قانوني الوقاية من الفساد ومكافحته، وقانون الوظيفة العمومية، وكذا تحليل هذه النصوص من أجل إظهار مختلف الإشكالات القانونية والعملية.

تكرريس النزاهة في الوظيفة العامة هو أسلوب فعال للوقاية من الفساد ومكافحته، حيث يضمن الالتزام بالمعايير الأخلاقية وإدارة الموارد بكفاءة وعدالة، ولتحقيق ذلك يجب تبني سياسات صارمة لمكافحة الفساد، وتعزيز الشفافية والمسائلة وتحقيق الثقة المتبادلة بين الحكومة والمواطنين.

(الفصل الأول)

يُعد التصريح بالامتلاكات وتجنب تعارض المصالح، من الوسائل الحيوية لتحقيق النزاهة في الوظيفة العامة، مما يساهم في بناء بيئة عمل نزيهة وخالية من الفساد، حيث يهدفان إلى تعزيز الشفافية والمسائلة. **(الفصل الثاني)**

الفصل الأول

تكريس النزاهة في الوظيفة العامة كآلية للوقاية

من الفساد

تُعتبر الوظيفة العامة الأداة القانونية لتنفيذ السياسة العامة للدولة، فهي تمثل معيار تطورها ومقياس تقدمها، وذلك من خلال دور الموظفين الذي يسهرون على تنفيذ هذه السياسة، ومن ثم فإن الدولة لا يمكنها أن تتطور إلا باحترافية موظفيها، فهم المرآة العاكسة لها في شتى المجالات المختلفة، ومن ثم فإن تحقيق الوظيفة العامة للمصلحة العامة شرط أساسي لضمان نزاهتها.

إن حماية الوظيفة العامة من ظاهرة الفساد بات أمراً مهماً نظراً لاتساع نطاقها، وازدياد الاختصاصات الإدارية، وظهور الحاجة الي وضع القواعد والأسس التي تحكم العلاقات الوظيفية باعتبارها نظاماً قانونياً له شروطه وإجراءاته القانونية في كل النواحي الوظيفية.

تُعد شفافية التوظيف مفتاحاً أساسياً لضمان إجراءات توظيف عادلة وفعالة، تمثل هذه العملية إحدى الآليات الرئيسية لضمان اختيار وتعيين الموظفين بطريقة واضحة ومبنية على المهارات والكفاءات. (المبحث الأول)

يُشكل الموظف العمومي بمفهومه الواسع المنصوص عليه في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته¹، لا يمكن له أن يلتزم أو يكون منضبطاً في أعماله دون وجود آلية تُنظم سلوكه وأخلاقه الوظيفية. تشمل مدونة السلوك كل الفئات التي تكون في وظيفة الأداء السليم والنزاهة والملائم والفعال في الوظيفة العمومية. (المبحث الثاني)

¹ - أنظر نص المادة 2/02 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

المبحث الأول

شفافية التوظيف في الوظيفة العامة

يُعد ضمان الشفافية السبيل الوحيد لحماية الوظائف العامة من أشكال الفساد¹، فالشفافية تعني الوضوح والصدق والعلنية في اتخاذ القرارات الإدارية²، بحيث يمنح الحق لأي فرد في الدولة أن يعرف بكل ما يجري في داخل مؤسساتها، وهذا يعني عمل كل موظف في أي إدارة كانت بصفة علنية دون أي تستر، إذ لا يمكن حجب المعلومات أو اخفائها عن الرأي العام، مراعاةً لمبدأ الشفافية³ في العمل الإداري، وبالتالي لا يمكن الحديث عن الفساد أو مكافحته إذ لم يتضمن استراتيجيات واضحة⁴ تعالج بشكل صريح الواقع الحقيقي للتصرفات الفاسدة.

¹ - La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantage quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions. Ce comportement ne s'entend pas uniquement dans une application nationale. Pour plus d'informations, Voir : **Marouk Ahmed**, « **la lutte contre la corruption dans l'union européenne** », Revue Critique de Droit et Science Politique, volume 17, numéro 07, Université Tizi Ouzou, 2022, P325.

² - La transparence, dans le contexte politique et juridique, désigne la divulgation complète des informations et des décisions gouvernementales et législatives, dans le but de renforcer la transparence et la responsabilité au sein du gouvernement et des institutions publiques. Pour plus d'information voir : **BERNIER Pierre**, **Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique**, in :

https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/defintions_francais/transparence.pdf

³ - مبدأ الشفافية تعني الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة أداء الحكومة نيابة عن الشعب، وخضوع الممارسات الإدارية للمحاسبة والمراقبة المستمرة. أنظر وهيبة بلباقي، "مبدأ الشفافية في تسيير شؤون العامة الإدارية"، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 10، عدد 01، جامعة طاهري محمد، بشار، 2022، ص 302.

⁴ - الاستراتيجيات الواضحة تشير الى الخطط المحددة والواضحة التي تستخدم لتحقيق أهداف بشكل دقيق، مما يساهم في توجيه الجهود نحو تحقيق النجاح بطريقة فعالة وواضحة. أنظر: مصنوعة أحمد، "استراتيجية الموارد البشرية ودورها في تعزيز التغيير التنظيمي بمنظمات الأعمال"، مجلة اقتصادية شمال افريقية، مجلد 06، عدد08، جامعة الشلف، 2010، ص 140.

نص المشرع الجزائري في القانون رقم 06-01 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على ضرورة تعزيز الشفافية في إدارة الشؤون العامة، من خلال التزام المؤسسات والإدارات والهيئات العامة بمبادئ التوازن والنزاهة والشفافية¹.

يُعتبر الموظف العمومي هو حجر الزاوية في تسيير وظائف الدولة المختلفة، ويعمل لتحقيق المصلحة العامة، فيتعين عليه أن يقوم بهذه المهمة بصورة شفافة، دون الانحياز أو البحث عن الأغراض الشخصية. غير أن الواقع أثبت خلاف ذلك مما أدى زيادة الفساد وتأثير ذلك على ازدهار المجتمع وجودة حياته².

يعتبر الموظف العام العنصر البشري الأهم في الوظيفة العمومية، نظرا أنه يقوم بكافة الأعمال الإدارية التي تدخل ضمن وظيفته، وهذا ما دفع المشرع إلى ضرورة وضع تدابير وقائية لعملية توظيفه³. (المطلب الأول)

تولت التشريعات المختلفة العناية بالموظف العام من خلال تطويره وتحسين أدائه، حيث تتضمن هذه الجهود إقرار أنظمة تعليمية وتدريبية لرفع كفاءة الموظفين، بالإضافة إلى التركيز على الجانب المالي من خلال زيادة الأجور. (المطلب الثاني)

¹ - أنظر نص المادة 11 من قانون رقم 06-01، سالف الذكر.

² - فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، د م ن، 1999، ص 10.

³ - أعراب حليم، بعلي محمد أمين، الرقابة على الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2006، ص 65.

المطلب الأول

فرض قواعد قانونية لضمان شفافية عملية التوظيف

تطبيقا لما جاء في نص المادة 07 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد¹، فإن الدولة تسعى إلى اعتماد وترسيخ وتدعيم نُظْم لتوظيف المستخدمين وغيرهم، من خلال مجموعة من الآليات والتدابير التي يجب على كل دولة وضعها واعتمادها في تشريعاتها الداخلية، وهذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى تكريسها في ق و م ف م، تُرجمت في مجموعة من القواعد التي تتلخص في النجاعة والشفافية وغيرها من المعايير الموضوعية للتوظيف، وعليه فإن الهدف من وراء وضع كل هذه التدابير هو ضمان توظيف أشخاص أكفاء دون انحياز، وهو ما يساهم مساهمة مباشرة في تحقيق الشفافية في العمل الإداري، وضمان مكافحة الفساد بثتى أنواعه.

يهدف تعيين موظفون يتمتعون بالنزاهة والكفاءة في المناصب الإدارية فرض المشرع الجزائري مجموعة من المعايير والشروط التي ينبغي الاعتماد عليها وأخذها بعين الاعتبار حال كل توظيف أو تعيين. (الفرع الأول)

يتطلب لنجاعة عملية التوظيف اخضاعها لجملة من المبادئ، تلتزم بمراعاتها الجهات المكلفة بالتعيين، بغرض خلق جهاز إداري ناجح وفعال خال من المحسوبية². (الفرع الثاني)

¹ - أنظر نص المادة 07 الفقرة الأولى من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، سألقة الذكر.

² - يقصد بالمحسوبية تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها الشخص، مثل حزب أو عائلة أو إقليم دون وجه حق. أنظر زاوي أحمد، لوهاني حبيبة، "الفساد والآليات المؤسسية لمكافحة في الجزائر"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد 05، عدد 01، جامعة باتنة 1، 2020، ص 386.

الفرع الأول

شفافية إجراءات التوظيف

تتحقق الشفافية أثناء عملية التوظيف، بإتباع اجراءات وشروط مكرسة قانونا بغرض تعيين الموظف في الوظيفة التي تتلائم مع مؤهلاته وقدراته، بحيث يجب أن تتوفر فيهم الجدية بعيدا عن المحسوبية والمحاباة.

تتلخص القواعد المعتمدة في عملية التوظيف، في النجاعة والشفافية واعتماد شروط ومعارف موضوعية دقيقة لضمان توظيف مشرف للموظف العمومي¹. (أولا)

يتطلب لنزاهة ونجاعة عملية التوظيف في كافة القطاعات الالتزام بجملة من الاجراءات والقواعد القانونية تفاديا لتعيين وتوظيف أعوان يفتقرون للكفاءة والنجاعة. (ثانيا)

أولا: ضرورة اعتماد شروط موضوعية في عملية التوظيف

يفترض لإنجاح عملية التوظيف الاعتماد على أسس وشروط موضوعية أثناء عملية الانتقاء، لوضع الشخص في المنصب الذي يتوافق مع تخصصه المناسب، يجب أن يكون منصب مناسباً ومتوافقاً مع قدرات الموظف، والجدير بالإشارة إلى أن اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالفساد تركت تنظيم شروط التوظيف للتشريع الداخلي لكل دولة، وهذا ما نجده منصوص عليه في نص المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي تضمن مجموعة الشروط الواجب توفرها².

¹-موري سفيان، مدى فعالية أساليب الرقابة على الصفقات العمومية على ضوء قانوني الصفقات العمومية والوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 89 و90.

²- للمزيد من التفاصيل أنظر المادة 75 من أمر رقم 06-03، السالف الذكر.

يُوضح المنطق أن عمليات التوظيف والترقية¹ تعتمد على علاقات القرابة والوساطة أو الرشوة بشكل أكثر من اعتمادها على الشروط والمقاييس الموضوعية²، مما أدى إلى زيادة مستويات الفساد الإداري، على الرغم من وجود نصوص قانونية تخضع لمبدأ النزاهة والشفافية.

ثانياً: ضرورة إتباع اجراءات تكفل السير الحسن لعملية التوظيف

يعتمد التوظيف في مختلف القطاعات على مجموعة من الاجراءات التي تكفل السير الحسن للتوظيف، على أن تمنح الفرصة لأكبر عدد ممكن من المشاركة بالدخول في المسابقة، وإثبات قدراتهم، ومن ثمَّ يحرص القانون على إتباع اجراءات معينة تلتزم بها الإدارة، فالمسابقة تعتمد على المؤهلات والكفاءة والاستحقاق، لكن ما يؤخذ على هذا الأسلوب أن المواد الممتحن فيها في الغالب تبتعد عن الوظيفة المراد شغلها، خاصة من جانب الكفاءة المهنية والجانب العملي والتطبيقي.

الفرع الثاني

الاعتماد على معايير موضوعية في التوظيف

يتعين لضمان شفافية التوظيف الاعتماد على معايير موضوعية لانتقاء أحسن للعنصر البشري، دون الوقوف عند الاجراءات الشكلية، بحيث يجب أن تتوفر فيهم الجدية، بعيداً عن المحسوبية والمحاباة.

تم النص على مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ضمن التدابير الوقائية الخاصة بالقطاع العام³. (اولاً)

¹ - الترقية تشير إلى رفع شخص من مستوى وظيفي أو درجة إلى مستوى أعلى داخل هيكل التنظيم الوظيفي، وذلك بناءً على أدائه الجيد أو تحقيقه للمؤهلات والخبرات اللازمة.

² - حمزة حسن خضر الطائي، مازن ليلو راضي، الفساد الاداري في الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015، ص 15.

³ - أنظر نص المادة 03 من أمر رقم 06-01، السالف الذكر.

يعتبر مبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة من بين أهم المبادئ الأساسية التي تُبنى عليها عملية التوظيف والتي تعزز تعيين أعوان يتمتعون بالكفاءة والاستحقاق. (ثانياً)

أولاً: ضرورة الالتزام بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي نص عليها قانون الأساسي للوظيفة العمومية¹، يعمل هذا الأخير على تكريس وتجسيد الشفافية في التوظيف، ويشمل التوظيف في التشريع الجزائري كل المواطنين دون تمييز لأي كان مع مراعاة شروط التوظيف والمؤهلات العلمية²، نظراً لطبيعة بعض الوظائف والمسؤوليات المرتبطة بها، ومركز الإدارة باعتبارها سلطة عامة، وردت بعض الاستثناءات³ على هذا المبدأ ضمن قوانين مختلفة، كما هو الحال بالنسبة للفئات الذين زاولوا تكويناً متخصصاً⁴.

يقصد بالمساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة بمعاملتهم نفس المعاملة⁵، وجاء مبدأ تكافؤ الفرص يدعم مبدأ المساواة حيث يضمن الفرص لجميع المترشحين في نيل الوظيفة⁶،

يجب أن يتسم الموظف بالأمانة والصدق والإخلاص والاستقامة، هذا ما يجعل الوظيفة العمومية في أياد أمينة مما يؤدي في نهاية المطاف الى مكافحة الفساد بشتى أنواعه وضمان نزاهة في الوظيفة العامة.

1- انظر نص المادة 74 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.
 2- بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مجلد 03، عدد 02، جامعة مولاي الطاهرة، سعيدة، 2020، ص 122.
 3- الاستثناءات على مبدأ المساواة تعني الحالات أو الظروف التي قد تتطلب التفرقة أو التمييز في المعاملة بناء على معايير محددة رغم أن مبدأ المساواة عام. للمزيد من التفاصيل أنظر: رنلي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص ص 22 و 23.
 4- أنظر نص المادة 80 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.
 5- زقاوي حميد، المرجع السابق، ص 37.
 6- تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 20 و 21.

ثانياً: ضرورة الالتزام بمبدأ الجدارة والاستحقاق في عملية التوظيف

يتطلب لتطوير وتنمية الجهاز الإداري تنصيب موظفين أكفاء في أطار نزاهة وشفافية¹، فمبدأ الجدارة يعتبر من المبادئ الأساسية التي تكفل للإدارة اختيار أفضل الموظفين القادرين على تحمل المسؤولية² وفقاً لجدارتهم واستحقاقهم للمنصب، وهذا مراعاةً لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وتبعاً لذلك يصبح المنصب من حق كل مواطن تنطبق عليه الشروط أيان كان نوع وظيفته³.

يُعد مبدأ الجدارة، مبدأً مكمل ومدعم لمبدأ المساواة، حيث ينص القانون رقم 06-01 على تأكيد وجوب مراعاة النجاعة والمعايير الموضوعية مثل الجدارة والإنصاف⁴، كما ينص أيضاً الأمر رقم 06-03 الذي حدد شروط التوظيف مثل القدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها⁵، نظراً لغياب الخبرة والكفاءة يخلق صراعات وخلافات في الوظيفة بسبب تفاوت المستوى العلمي، كما أن افتقارهم للكفاءات العالية يُخرج الوظيفة من الهدف الذي وجدت من أجله⁶.

يتضمن مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة صوراً ثلاثاً يترتب على توفرها الصلاحية والجدارة للشخص الذي وقع عليه الاختيار وتتمثل في:

✓ **الجدارة الأخلاقية:** تُعتبر الأخلاق وحسن السمعة والسيره الحسنة صفات ضرورية لشغل الوظائف العامة والمحافظة عليها؛ إذ عادة ما تسعى الإدارة العامة إلى اختيار العناصر البشرية التي تتمتع بالكفاءة وحسن الاخلاق حرصاً على الارتقاء بالوظيفة العامة وتحقيقاً لصالح العام، حيث يقصد

¹ - المرجع نفسه، ص 19 و 20.

² - غوفي هارون، المرجع السابق، ص 61.

³ - رنلي فريد، المرجع السابق، ص 49.

⁴ - أنظر نص المادة 03 فقرة 01 من قانون رقم 06-01، سالف الذكر.

⁵ - أنظر نص المادة 75 من أمر رقم 06-03، سالف الذكر.

⁶ - حاج جاب الله أمال، "التدابير الوقائية لمكافحة الفساد في الجزائر بين المقاربة الاجتماعية والقانونية"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، مجلد 05، عدد 03، المركز الجامعي مرصلي عبد الله، تيبازة، 2012، ص 142 و 143.

بالجدارة الأخلاقية مجموعة من الصفات والخصال الحميدة التي يتحلى بها الشخص، فهي لصيقة بشخصيته وسلوكه فإذا تخلفت في المترشح للوظيفة تم استبعاده منها¹.

✓ **الجدارة الصحية:** هي أن يكون المترشح صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء الوظيفة العامة بصورة منتظمة، وأن يكون سليماً من الأمراض العقلية والبدنية، غير أن ذلك يُعد أمراً في غاية الصعوبة، كما تتفاوت اللياقة الصحية من وظيفة إلى أخرى، وتثبت من خلال الشهادة الطبية المقدمة من طرف طبيب مختص، إلا أن هذا الشرط مرن ومتغير بحسب نوع الوظيفة المراد شغلها². أخذ المشرع الجزائري بالجدارة الصحية في الأمر رقم 06-03 السالف الذكر وذلك من خلال نص المادة 5/75³، إلا أن هذا لا يعني إقصاء شريحة المعاقين تماماً من الوظيفة العامة⁴.

✓ **الجدارة المهنية:** تشترط القوانين والتنظيمات التي تحكم الوظيفة العامة توافر المؤهلات العلمية والفنية في المترشحين للوظائف العامة والاستمرار فيها، والترقية للأعلى من أجل كسب الرهانات المتعلقة بعصرنة الوظيفة العامة، وفي ظل وفرة الكفاءات الجامعية، وهذه المؤهلات تختلف بحسب الوظائف المطلوب شغلها⁵.

¹ - غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، مجلد 04، عدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2019، ص 14.

² - حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 722.

³ - أنظر نص المادة 5/75 من أمر رقم 06-03، السالف الذكر.

⁴ - أنظر نص المادة 24 من قانون رقم 02-09، مؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر ج ج ، عدد 34، صادر في 14 ماي 2002.

⁵ - غربي أحسن، المرجع السابق، ص 15.

المطلب الثاني

الاعتناء بالموظف العمومي

يعتبر الموظف العام عنصرا أساسا في الوظيفة العامة عموما وفي مكافحة الفساد خصوصا. من هنا يتوجب الاعتناء به من حيث التكوين ورفع مستواه، فكلما زاد الوعي والإعداد المهني للموظف قل الفساد، وكلما زاد الجهل وعدم الكفاءة تفشى الفساد.

تتمثل تدابير الاعتناء بالموظف العام بفرض نظام تعليمي وتدريب لرفع كفاءة الموظفين وتحسين مستواهم الوظيفي. (الفرع الأول)

للموظف مزايا كثيرة تضمن له حياة كريمة متلائمة مع أهمية وظيفته المتمثلة في الراتب وملحقاته. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

الاعتماد على برامج تعليمية للموظف

يقتضي بعد إتمام عملية التوظيف والتحاق الموظف بمنصبه اعتماد برامج تعليمية وتكوينية ملائمة، لتمكين الموظف من الأداء الصحيح والنزيه لوظيفته¹، وجب من أجل تحقيق الشفافية أمام الجمهور يجب اطلاع الموظف على المستجدات، ووضع برنامج شامل على كيفية التصرف أثناء وقوعه في إشكالات العمل المختلفة، ونظرا لأهمية هذا العنصر نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد²، وكذا قانون الوقاية من الفساد ومكافحته³، وذلك لتمكين الموظفين من القيام بمتطلبات الأداء الصحيح والمشرف والسليم لضمان نزاهة الوظيفة العامة⁴.

¹ -BELJELALIA Nabil, **la gestion des carrières dans la fonction publique algérienne**, Mémoire de Magister en Management, Faculté des Sciences Économiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales, Université d'Oran, 2013, PP 33 et 34.

² - أنظر نص المادة 07 الفقرة الأولى من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، سالف الذكر.

³ - أنظر نص المادة 03 الفقرة 4 من قانون رقم 06-01، سالف الذكر.

⁴ - ناصر عبيد ناصر، ظاهرة الفساد-مقارنة سوسيولوجية اقتصادية-، دار المدى للنشر، سوريا، 2002، ص71.

بغرض إعطاء مفهوم شامل عن الفساد وأخطاره على الصعيد الفردي وكذا الاجتماعي، عملت البلدان المتقدمة كثيرا على تكوين الموظفين، فالنرويج مثلا هي التي تحتل الصدارة دائما في الدول الأقل فسادا والأكثر شفافية في العالم¹ تعمل على تكوين موظفيها، وتحسيسهم بمخاطر الفساد وآثاره السلبية على الاقتصاد الوطني، رغم أن الفساد فيها غير منتشر إلا بنسبة ضئيلة جدا، في حين أن الدول التي ينتشر فيها الفساد بكثرة مثل الصومال، والدول الإفريقية والعربية بصفة عامة يكثر فيها الجهل ونقص المعرفة وعدم الاهتمام بتكوين الموظفين².

يهدف هذا التكوين إلى تنمية الموظف بالمعلومات وتحصيل المعارف المتعلقة بالوظائف التي يشغلونها ومستجداتها³، ولعل من نقائص تكوين ضعف نسبة المستفيدين منه لاسيما على المستوى البلدي، أين يتلقى رئيس المجلس الشعبي البلدي فقط التكوين دون بقية الأعضاء، يتحصل هذا الأخير بشكل منفصل إما نتيجة لاحتياجات محددة لرئيس مثل تحديد مهام إدارية معينة تتطلب تدريباً مخصصاً لأنه متوافق مع جدولته الزمني بشكل أفضل من الأعضاء الآخرين، وإما يكون ذلك لأسباب إدارية أخرى مثل تفضيل تدريب القيادة بشكل فردي لتعزيز مهارات لاتخاذ القرارات والتواصل الفعال لدوره، كما أن هذا التكوين يُعد مجرد إجراء شكلي ورمزي فهو لا يحقق الهدف المرجو منه⁴.

¹ تُعرف النرويج بكونها دولة ذات مستويات عالية من النزاهة والشفافية، فقد احتلت مراتب متقدمة في مؤشر مدركات الفساد لمنظمة الشفافية الدولية لسنوات عديدة، إلا أنها لم تكن في الصدارة دائما، حيث احتلت سنة 2023 المرتبة السابعة في مؤشر مدركات الفساد، بعد الدنمارك، فنلندا، نيوزيلندا، سويسرا وسنغافورة. أنظر: تقرير مؤشر مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية منشور في:

<https://transparency-france.org/publications/indices-de-perception-de-corruption/#.YrLYbf3ML3g>.

تم الاطلاع عليه في 29 أبريل 2024.

² نصر الشريف العربي، الآليات الحديثة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2019، ص 41.

³ مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 129.

⁴ قروف جمال، "تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 20-194"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، مجلد 06، عدد 01، جامعة سكيكدة، 2022، ص 145.

مضت مدة معتبرة من سن قانون الوقاية من الفساد مكافحته، إلا أنه لا توجد أي نتيجة تعكس نجاعة التكوين الذي قام بها الموظف العمومي والذي يؤدي إلى تقليص أو تراجع مؤشر الفساد في الدولة، مما يدل على عدم وجود اهتمام بالتكوين الذي يقوم به الموظف العمومي، أو عدم استعماله كوسيلة لمكافحة الفساد.

الفرع الثاني

مدى تكريس أجر ملائم للموظف العمومي

يجب الاعتراف بنظام الأجور والرواتب بغرض الوقاية من الفساد، حيث يتضح أن بعض الموظفين العموميين يلجأون إلى ممارسات غير قانونية لتحقيق الاكتفاء الذاتي، الأمر الذي جعل اتفاقية الأمم المتحدة تلح وتصر على ضرورة الاعتراف بأجور الموظفين العموميين، ونفس الأمر في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، بحيث نجد معدل الرواتب للموظفين في الدول النامية الأكثر انخفاضا مقارنة مع الدول المتطورة، الأمر الذي يظهر تباينا بين طبقات مختلفة حسب احتلالهم للثروة، هذا ما جعل الموظف البسيط يتقاضى راتبا بسيطا¹ لا يصمد أمام الإغراءات المالية التي تأتيه².

بادر المشرع الجزائري تطبيقا لما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وكذا القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته إلى إصلاح نظام الأجور والرواتب، من خلال مختلف النصوص القانونية التي نصت على تحسين رواتب الموظفين، قامت بإدخال تعديلات على الشبكة الاستدلالية للأجور في قطاع الوظيفة العامة³، إضافة إلى قيام المشرع الجزائري

¹- تياب نادية، المرجع السابق، ص 25.

²- الإغراءات المالية يقصد بها الحوافز المادية التي تستخدم لجذب شخص ما أو التأثير على سلوكه، وتشمل مثلا النقود، الهدايا، الوعود، الامتيازات، يمكن استخدام الإغراءات المالية لأغراض مختلفة منها: الرشوة، التأثير على سلوك شخص ما أو جذب شخص به. للمزيد من التفاصيل أنظر: عبد الله خبابه، "الازمات المالية والمصرفية - السمات والخصائص المشتركة- دراسة تحليلية"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 13، عدد 01، جامعة خيضر، بسكرة، 2013، ص 67.

³- أنظر المادة 04، 05 و 06 من مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، عدد 61، صادر في 30 سبتمبر 2007، معدل ومتمم،

بإصدار عدة نصوص قانونية¹، جسدت من خلالها واجب الدولة في السعي لتحسين الأجور والرواتب كآلية وقائية لعدم الوقوع في الفساد.

تصحيح الأجور والرواتب لا يعني بالضرورة التخلص من ظاهرة الفساد، إلا أنه قد يكون خطوة مهمة نحو تعزيز النزاهة وتحسين بيئة العمل². إن الارتباط بين الفساد والفقر ليس قاطعاً بالضرورة، بل قد يكون أمراً نسبياً، خاصة عندما يكون الموظف العام ملتزماً بالأخلاق ولديه وِزاع ديني³، غالباً ما يتمثل التلاعب بالأموال أو الرشوة أو التحيز في القرارات عبر سلطات عليا، لا يمكن القول بأن رواتبهم قليلة، خاصة عندما يتعلق الأمر بوزير أو نائب برلماني أو غيره، لذلك تصبح مسألة الراتب نسبة تأثير في مكافحة الفساد، ومن هنا يجب الاهتمام بالموظف العام من جميع الجوانب، بما في ذلك التدريب وتحسين الأوضاع المالية⁴.

بالمرسوم رئاسي رقم 11-97، مؤرخ في 28 فيفري 2011، معدل ومتمم بالمرسوم الرئاسي، رقم 14-266، مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، صادر في 29 سبتمبر 2014، معدل ومتمم، بالمرسوم رئاسي رقم 22-138، مؤرخ في 31 مارس 2022، معدل ومتمم، بالمرسوم رئاسي رقم 23-54، مؤرخ في 16 جانفي 2023، ج ر ج ج، عدد 03، صادر في 16 جانفي 2023.

¹ - أنظر نص المادة الأولى من مرسوم تنفيذي رقم 90-228، مؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر ج ج، عدد 31، معدل ومتمم، بمرسوم رئاسي رقم 07-305، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر ج ج، عدد 61، صادر في 30 سبتمبر 2007.

² - باسم سكجها، مواجهة الفساد - عناصر بناء النزاهة الوطنية -، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2002، ص 25.

³ - يقصد بالوزاع الديني القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتبناها شخص بناءً على معتقداته الدينية، يمكن أن يكون للوزاع الديني تأثير كبير على تصرفات الفرد وقراراته، حيث يسهم في توجيهه نحو السلوك الأخلاقي والمسؤول. للمزيد من التفاصيل أنظر: حسني ماين سعادة، "الوزاع الديني وعلاقته بمقاصد الشريعة الإسلامية"، مجلة المعيار، مجلد 20، عدد 39، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، 2015، ص 352.

⁴ - بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 125.

المبحث الثاني

الالتزام بمدونات قواعد سلوك الموظف

يؤكد قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أهمية اتخاذ تدابير وقائية فعّالة لتعزيز النزاهة والشفافية، وذلك من خلال وضع معايير دقيقة وتنظيم برامج تدريبية منتظمة للموظفين مع تقديم رواتب تنافسية تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم، التي تُعتبر من العناصر المهمة للوقاية من الفساد في مجال الوظيفة العامة. رغم توفير كافة الظروف الملائمة لمزاولة الوظيفة، إلا أن الفعالية تعتمد بشكل كبير على وجود الضمير المهني والسلوك الحسن والنزاهة لدى الموظف العام. فحتى وإن كانت الشروط المادية متاحة فإن الإدارة لن تستفيد بشكل كامل إذا لم يكن الموظف ملتزم بالصدق والأمانة¹.

يلاحظ من نص المادة 07 من ق و م ف م أن المشرع الجزائري فرض على الهيئات المذكورة فيها وضع مدونات وقواعد سلوكية يضمن الأداء السليم والنزاهة للوظائف العمومية والعهددة الانتخابية² ولكن دون ذكر لا المقصود بهذه المدونات ولا مضمونها، وهذا ما يدفع الى عدم التطبيق الصارم لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

تُعتبر مدونات السلوك أحد أهم الوسائل التي تعزز النزاهة في مهام الموظف وتصرفاته وتنظم سلوكه وأخلاقه الوظيفية، ليستقيم وينضبط في أداء وظيفته. (المطلب الأول)

ترتكز مدونات قواعد السلوك للموظفين العموميين في القطاع العام على النزاهة والشفافية، والتعامل المهني مع المواطنين، أما في القطاع الخاص فتشمل توجيهات حول النزاهة التجارية، وحفظ سرية المعلومات التجارية. (المطلب الثاني)

¹ - تياب نادية، المرجع السابق، ص 26 و 27.

² - نصت المادة 07 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر على أنه: " من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة وجمعيات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة و الأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهددة الانتخابية".

المطلب الأول

مدى التكريس القانوني للالتزام بمدونات قواعد السلوك

تم تكريس مدونة أخلاقية المهنة والسلوك كونها وسيلة من وسائل الحد من الفساد من خلال وضع قواعد يستوجب احترامها من أجل توطيد العلاقة بين مؤسساتها والمتعاملين معها وفق سيادة احترام القانون؛ بينما تسعى مدونات قواعد السلوك إلى ترسيخ رقابة ذاتية تنظم السلوك المهني للموظفين، حيث تكمن المشكلة الحقيقية في التطبيق الفعلي لهذه المدونات وليس في وجودها بحد ذاته، فوجودها لا يُغني عن تطبيقها بشكل فعال على أرض الواقع.

تُعد مدونات قواعد السلوك المعايير والقيم الأخلاقية التي ينبغي للموظف الالتزام بها في مجال الوظيفة العامة. (الفرع الأول)

تهدف مدونة السلوك بصفة واضحة إلى تعزيز النزاهة وسلوك الأخلاقي، تشجيع على بناء بيئة يسودها التفاعل الإيجابي. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

مفهوم مدونة أخلاقية سلوك المهنة

تعمل الدولة على تشجيع النزاهة والقيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل¹، من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية التي تُعتبر من التدابير الهامة في القانون المهني ككل نتيجة دورها في ضبط سلوك العمال والموظفين، وتأثيرها الهام في أخلقة العمل وإبعاده عن مواطن الشبهات والفساد.²

¹ - عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 118.

² - سعادي فتيحة، دعم استراتيجية مكافحة الفساد بإنشاء هيئة وطنية بموجب القانون رقم 06-01، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2024، ص 270.

تُعتبر قواعد سلوك الموظف العمومي في السياق الفقهي مجموعة من التوجيهات والمبادئ الأخلاقية والقانونية التي يجب على الموظفين العموميين اتباعها. (أولاً)

تُعد مدونات قواعد السلوك الموظف العمومي في السياق القانوني أنها مجموعة من اللوائح والأنظمة التي تحدد السلوك المقبول و المرغوب فيه وعلى الموظف إتباعه. (ثانياً)

تُساهم نزاهة الوظيفة العامة في تعزيز الثقة بين المواطنين والإدارة العامة، باعتبارها أحد الركائز الأساسية التي تضمن الإداء الفعال من خلال مجموعة من المبادئ. (ثالثاً)

أولاً: التعريف الفقهي

يعرف الفقه أخلاقيات المهنة¹ على أنها مجموع الواجبات المتأصلة لممارسة نشاط مهني²، وهذه الواجبات تجد لها أساساً في مجموع المبادئ والقواعد التي يتعين مراعاتها والنقيد بها في ممارسة الوظائف والمهن، وأخلاقيات المهنة كمصطلح³ ترتبط بأخلاق الإدارة أو الوظيفة العمومية وكذا الخدمة العامة، لذلك تعرف أخلاقيات المهنة في العمل الإداري أنها: "مجموعة من القواعد والسلوك التي يسترشد بها الموظفون عند ممارسة أعمالهم بصورة صحيحة ويتجنبون في ذات الوقت التصرف الخاطئ والسلوك غير الصحيح وتتبع الأخلاق في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في حياته من الأسرة والمدرسة و الدين والأصدقاء، إذ هي بيان شامل

¹ - هناك من الفقه من يميز بين أخلاقيات المهنة وقواعد سلوك الموظف، وجانب من الفقه من يرى أنه يتعذر التمييز بوضوح بين من ينتمي إلى أخلاقيات الفردية من أدبيات المجموعة أو الأخلاقيات المهنية لمجموعة ما سواء كانت هذه الأخلاقيات تهتم بجميع الوظائف العمومية أو ما هو مدونة أو قواعد سلوكية، ذلك أن القواعد الأخلاقية يجب أن تظل وفيه للأفكار المشتركة للمرفق العام و المصلحة العامة وكذلك الشأن بنسبة لمدونات السلوك. أنظر: مقدم السعيد، " أخلاقيات الوظيفة العمومية"، مجلة الإدارة الوطنية للإدارة، مجلد 07، عدد 01، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1997، ص 10.

² - NICOLE Decoopman, "Droit et déontologie- contribution à l'étude des modes de régulation", curapp-revues, Paris, p 86. www.U-picardye.fr/curapp-revues.

³ - ونعني بأخلاقيات المهنة في اللغة الفرنسية، وهي مصطلح تتألف من شقين: والتي تعني الواجب، وتعني العلم، انظر: AUBIN Emmanuel, **Droit de la fonction publique**, 2eme Ed, Edition EJA, Paris, 2004, p175.

للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام¹، بذلك بالموظف ملزم بالحرص على النزاهة في تأدية وظيفته والابتعاد عن الفساد وعن عوامل التمييز بين المواطنين وعن أي تجاهل لمبدأ المساواة.

ثانياً: التعريف القانوني

يقصد بقواعد أخلاقية المهنة أنها مجموعة من المبادئ المدونة أو غير المدونة تأمر أو تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه فإن هذه المدونات كانت من اهتمامات التشريعات الداخلية².

بناءً على مقتضيات أحكام القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، أصدرت الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته³ المنصوص عليها ضمن نفس القانون مشروعاً لمدونة سلوك الموظف العمومي، تضمنت مقدمة تمت الإشارة فيها على الخصوص إلى أن هذا المشروع تم إعداده تطبيقاً لأحكام المادة 07 من قانون رقم 06-01 السالفة الذكر حيث عرفت أدبيات المهنة على أنها مجموعة من القيم والمبادئ التي تأخذها مفهوماً معنوياً ومدنياً، التي تتخبط فيها أعضاء المنظمة، حيث تُعتبر هذه المبادئ والقيم بمثابة دليل يساعده على اتخاذ السلوك والقرار وفقاً له. كما عرفت أخلاقيات المهنة على أنها المصطلح الذي يحيل إلى النصوص التنظيمية وإلى المعايير المفروضة من قبل مهنة أو وظيفة والتي تتضمن الواجبات والالتزامات وكذا المسؤوليات التي يخضع لها الأشخاص المعينون لممارستها. أما مدونة السلوك فقد عرفت

¹ - تبون عبد الكريم، "تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد السلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري"، مجلة القانون والمجتمع، مجلد 07، عدد 02، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2019، ص 30 و 31.

² - نفس المرجع، ص 29.

³ - تم النص على إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته ضمن أحكام الباب الثالث من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 17 وما يليها. قد تم إثر ذلك إصدار مرسوم رئاسي رقم 06-413، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفية سيرها، ج ر ج ج، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006، معدل ومتمم، بالمرسوم رئاسي رقم 12-64، مؤرخ في 07 فيفري 2012، ج ر ج ج، عدد 08، صادر في 15 فيفري 2012. (ملغى) حيث تسمى حالياً بالسلطة العليا للشفافية التي تم انشائها بموجب القانون رقم 22-08، مؤرخ في 05 ماي 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، ج ر ج، عدد 32، صادر في 14 ماي 2022.

بأنها مجموعة من القواعد المكتوبة لهيئة أو لمؤسسة أو لهيكل للحرف التي تستلزم بها والتي تنظم سلوك المستخدمين والمسؤولين وهي ذات طابعين أخلاقي ومهني، كما تتضمن الإجراءات سواءً التأديبية أو الجزائية التي تترتب عن عدم الالتزام بهذه القواعد¹.

ثالثاً: مبادئ أخلاقيات المهنة

يمكن الإشارة من خلال تعريف أخلاقيات المهنة إلى أهم المبادئ التي تحكمها والتي تختلف باختلاف الميادين، حيث يتم اجمالها في:

- ✓ **الحيادية:** التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف، وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء دون تمييز وفقاً لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية.
- ✓ **النزاهة:** تجرد السلوك وتصرفات الموظف من أية أعراض أو مقاصد خصوصية عند خدمة المواطنين حفاظاً على مكانة المؤسسة وعملاً على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع.
- ✓ **الفعالية:** التزام واجتهاد الموظف العام بأداء واجباته دون تسويق أو تعقيد وتجنبه السلوك الذي يوحى للإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين.
- ✓ **الكفاءة:** الالتزام بعدم صرف المال العام أو تبذيره أو إساءة استعماله والحرص على حسن استخدام كافة أشكال الموارد الموجودة بالمؤسسة، وبالتالي الحفاظ على الممتلكات والإرادات العامة دون التأثير على جودة تقديم الخدمة.
- ✓ **الجودة:** الالتزام بمعايير راقية من الأداء بجميع أشكاله، وكذا الالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات داخل المؤسسة أو في إرشاد المواطنين.
- ✓ **الاحترافية المهنية:** أداء العمل بجد يُضاعف ويعلي من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من الرقابة الخارجية.
- ✓ **احترام القانون:** هذا من خلال الامتثال للقواعد القانونية المسيرة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير.

¹ - تيون عبد الكريم، مرجع السابق، ص 26.

✓ الشفافية: تُعد من أحد ركائز النزاهة، إذ تُساهم في توضيح ما على الأفراد من حقوق وما عليهم من واجبات في دولتهم، كما تُساهم في مواجهة المحسوبية والفساد وتحقيق العدالة¹.

الفرع الثاني

أهداف مدونة أخلاقية المهنة

يُكمن الغرض من وضع مدونات السلوك محاولة إيجاد رقابة ذاتية تضبط السلوك المهني للأعوان، فهنا الضمير يعتبر أداة رقابية فعالة لبناء قطاعات فعالة ومحصنة ضد الفساد وأفعاله، من خلال ترسيخ قيم الأمانة والإخلاص في نفسية الموظف فهي تعتبر من أسس الحكم الراشد²، والتي تسعى للمحافظة على الأموال العامة من التبذير وتجنب استخدامها لمنافع خاصة وتحقيق الحكامة في كل القطاعات والمجالات لاسيما في مجال الوظيفة العامة³.

تهدف مدونة أخلاقية المهنة إلى تنظيم أشكال النقد الذاتي⁴ لاسيما المتعلق منه بتحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية، وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة والانضمام إلى بعض المبادئ التي يفرضها تنظيم الوظيفة العمومية وتحقيق النزاهة والشفافية⁵.

¹ -- بوادو فطيمة، بحوص نسيمة، "أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري - دراسة حالة خزينة ولاية تيارت -

"، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، مجلد 04، عدد 02، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021، ص 23.

² - يمثل الحكم الراشد مفهوماً أساسياً في تحقيق نزاهة الوظيفة العامة، إذ يعتمد على العدالة، الحكمة، والأخلاق في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى تعزيز النزاهة والشفافية في إدارة الشؤون العامة، في الواقع يعتبر الحكم الراشد نهجاً أساسياً في مكافحة الفساد وتعزيز الثقة بين الحكومة والمواطنين، مما يساهم في بناء مؤسسات حكومية قوية وفعالة.

³ - موري سفيان، المرجع السابق، ص 94 و 95.

⁴ - تشير أشكال النقد الذاتي إلى تقييم الذات وتقديرها بشكل موضوعي، وتحليل النقاط القوية والضعف في السلوكيات أو الأفكار الشخصية بهدف التحسين والتطور الذاتي.

⁵ - مقدم السعيد، المرجع السابق، ص 10.

تهدف إلى ضمان تعرّف الموظف على الشؤون العامة بشكل موضوعي ونزيه وغير متحيز، وتعتبر أحد الضوابط التي تحول دون التعسف أو الإساءة في استخدام السلطة، كما أن أخلاقيات الوظيفة العمومية تسعى إلى مساعدة الجمهور في توضيح ما هو حق للموظف وما هو واجب عليه في أدائه لوظيفته أثناء تقديم الخدمات لهم، مما يسهل عليهم محاسبته عند الانحراف عن هذه الحدود الأخلاقية¹.

المطلب الثاني

أنواع مدونات قواعد سلوك الموظف العمومي

تتنوع مدونات قواعد سلوك الموظف العمومي وفقا للسياسات والقوانين المعمول بها في كل دولة، حيث تشمل مجموعة من القواعد والتوجيهات التي يجب على الموظفين العموميين الالتزام بها أثناء مزاولتهم لعملهم.

تختلف قواعد سلوك الموظف العمومي باختلاف الوظائف والمهن وكذا القوانين والتنظيمات والنصوص المنظمة لها، كما أنه لا تقتصر مدونات السلوك على القطاع الخاص رغم أنه الأهم، بل تُلزم جميع أفراد المجتمع بالالتزام بها بغض النظر عن وظائفهم ومناصبهم².

تُعتبر مدونة قواعد سلوك في القطاع العام مجموعة من المبادئ والقواعد التي تهدف إلى توجيه السلوكيات والممارسات داخله. تُعد هذه المدونة أداة مهمة لضمان النزاهة والشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة. (الفرع الأول)

¹ - جبري محمد، " أخلاقيات الوظيفة العمومية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 12، عدد 01، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2019، ص 93.

² - إن مدونات السلوك وأخلاقيات المهن المتعلقة بمكافحة الفساد كثيرة ومختلفة مثل: مدونة اخلاقيات مهنة الشرطة، مدونة اخلاقيات مهنة التربية، مدونة أخلاقية المهنة الجمركية،... أنظر: بودهان موسى، النظام القانوني لمكافحة الرشوة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 281.

يقع جزء كبير من مسؤولية مكافحة الفساد على شركات القطاع الخاص، على اعتبار أن هذا القطاع صاحب المصلحة الأولى والمباشرة في وجود بيئة عمل داعمة لاستدامته ونموه وحفاظة لموارده من الهدر وسوء الاستخدام¹. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

مدونة سلوك القطاع العام

ظلت أخلاقيات المهنة لوقت قصير حكراً على المهن الحرة، بدأ نطاقها يتوسع ليشمل نشاطات أخرى²، فإعداد مدونة أخلاقيات المهنة هو انشغال دائم غالباً ما أصبح يتكرس في الحياة العملية على مستوى العديد من المؤسسات والإدارات العمومية³.

تسعى مدونة سلوك القطاع العام إلى تحديد معايير السلوك والأخلاق المرغوبة والمتوقعة من قبل الإدارات وموظفي العموميين، ووضع السلوك المهني في إطار محدد بدلاً من تركه للاجتهاد الشخصي لكل موظف أو إدارة، الأمر الذي يجعل البيئة الوظيفية بناءً وأكثر شفافية بالنسبة للموظف العام، ويؤدي ذلك إلى تشجيع الموظفين العموميين على تنمية قدراتهم الفنية والوظيفية والإدارية⁴ من جهة، وكذا تنمية القيم والثقافة الأخلاقية المرتبطة بمهنتهم مما يقوي العلاقة بين الموظفين باختلاف سلمهم الإداري من جهة أخرى، فضلاً على أنه تتولد عنه ثقة متبادلة بين الموظف والمواطن، وهو ما تسعى له كل النصوص والقوانين.

إن فمدونات قواعد سلوك القطاع العام هي من الأولويات المرغوب فيها لمكافحة الفساد في قانون رقم 06-01 وهذا ما أكدته المادة 07 السالفة الذكر، التي هي ركيزة أساسية لضمان حوكمة رشيدة وفعالة وبناء دولة عادلة ومنصفة.

¹ - مصلح عبير، عزمي الشعبي، على جرباوي، محمد أبوزايد، سامي الكيلاني، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان، فلسطين، 2007، ص 41.

² - مقدم السعيد، المرجع السابق، ص 298.

³ - مرجع نفسه، ص 297.

⁴ - مصلح عبير، عزمي الشعبي، على جرباوي، محمد أبوزايد، سامي الكيلاني، المرجع السابق، ص 40.

الفرع الثاني

مدونة سلوك القطاع الخاص

يهدف قانون الوقاية من الفساد ومكافحته إلى تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في القطاعين العام والخاص¹، لكن عند التطرق إلى التدابير الوقائية في القطاع الخاص لاسيما ما تنص عليه المادة 13 من قانون رقم 06-01 السالف الذكر: «تُتخذ تدابير لمنع ضلوع القطاع الخاص في الفساد، ونص عند الاقتضاء، على جزاءات تأديبية فعّالة وملائمة ردعية تترتب على مخالفتها. لهذا الغرض يجب أن تنص التدابير المذكورة لاسيما على ما يأتي:

- تعزيز التعاون بين الأجهزة التي تقوم بالكشف والقمع وكيانات القطاع الخاص.
- تعزيز وضع معايير وإجراءات بغرض الحفاظ على نزاهة كيانات القطاع الخاص المعنية، بما في ذلك مدونات قواعد السلوك من أجل قيام المؤسسات وكل المهن ذات الصلة بممارسة نشاطها بصورة عادية ونزيهة وسليمة، للوقاية من تعارض المصالح، وتشجيع تطبيق الممارسات التجارية الحسنة من طرف المؤسسات فيما بينها وكذا في علاقتها التعاقدية مع الدولة.
- تعزيز الشفافية بين كيانات القطاع الخاص.
- الوقاية من الاستخدام السيئ لإجراءات التي تنظم كيانات القطاع الخاص.
- تدقيق داخلي للحسابات الخاصة.

يتبيّن بوضوح أنّ كل هذه التدابير، تتخذها أجهزة الدولة من أجل منع ضلوع القطاع الخاص في الفساد، ولا يوجد ما يلزم الشركات التجارية باتخاذ إجراءات معينة لمواجهة الفساد. تقتضي الإشارة إلى غياب نصوص تلزم الشركات التجارية باعتماد تدابير مكافحة الفساد وتكريس الشفافية، سواء في الأمر رقم 03-03 المتعلق بقانون المنافسة²، أو في القانون رقم 04-02،

¹ - أنظر نص المادة الأولى فقرة 02 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

² - أمر رقم 03-03 مؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ج ر ج ج، عدد 43 مؤرخ في 20 جويلية 2003، معدل ومتمم بقانون رقم 08-12، مؤرخ في 25 جوان 2008، ج ر ج ج، عدد 36، مؤرخ في 2 جويلية 2008، وبقانون رقم 10-05، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 46، مؤرخ في 18 أوت 2010.

الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية¹، هذا الأخير الذي يهدف في مادته الأولى إلى تحديد قواعد ومبادئ شفافية ونزاهة الممارسات التجارية التي تقوم بين المتعاملين الاقتصاديين وبينهم والمستهلكين؛ فعدم وجود نصوص تلزم الشركات التجارية باعتماد معايير مكافحة الفساد يعرقل فعالية مواجهة الفساد، لاسيما أن المادة 09 من التعديل الدستوري لسنة 2020 تنص على: « ... حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس أو الرشوة أو التجارة المشروعة أو التعسف أو الاستحواذ أو المصادرة غير المشروعة »².

يتضمن قانون المشتريات الحكومية في قسم المتعلق بمكافحة الفساد ضرورة أن تتكفل سلطة ضبط المشتريات العمومية وتفويضات الخدمات العمومية بإعداد مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة للمتدخلين في مراقبة إبرام وتنفيذ المشتريات العمومية وتفويضات الخدمات العمومية، يرافق عليها الوزير المكلف بالمالية، ويتعهد هؤلاء المرقبين باحترام المدونة والإمضاء على تصريح بعدم وجود تضارب³، حيث نلاحظ عدم وجود نفس الالتزام لشركات التجارية وضرورة التمتع بمدونات قواعد السلوك تتضمن الوقاية من الفساد ومكافحتها.

¹ - قانون رقم 04-02، مؤرخ في 23 جوان 2004، يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر ج ج، عدد 41، مؤرخ في 27 جوان 2004، معدل ومتمم بقانون رقم 10-06، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 46، مؤرخ في 18 أوت 2010 .

² - أنظر نص المادة 09 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر ج ج ج، عدد 76، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل في سنة 2002، صادر بموجب القانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 افريل 2002، ج ر ج ج ج، عدد 25، صادر في 14 افريل 2002، معدل في سنة 2008، صادر بموجب القانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ج ج ج، عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل في سنة 2016، صادر بموجب القانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر ج ج ج، عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، معدل في سنة 2020، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 02 ديسمبر 2020، ج ر ج ج ج، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

³ - أنظر نص المادة 65 من قانون رقم 23-12، مؤرخ في 05 أوت 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر ج ج، عدد 51، صادر في أوت 2023.

الفصل الثاني

مدى فعالية الالتزامات المفروضة على

الموظف العمومي لتكريس نزاهة الوظيفة العامة

دفعت ظاهرة تنامي الفساد بمختلف صورته بالمشروع الجزائري إلى إلزام فئات معينة بضرورة التصريح بما لديها من ممتلكات وهذا من باب حماية الممتلكات العمومية وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية من أي شبهات قد تلحق بهم جراء توليهم هذه المناصب¹، لهذا الغرض قام بسن ترسانة متنوعة من النصوص القانونية والتنظيمية نجد على رأسها القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والمرسوم الرئاسي رقم 06-414 المحدد لنموذج التصريح بالممتلكات²، والمرسوم الرئاسي رقم 06-415 المحدد لكيفيات التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 06 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته³.

أدت كثرة قضايا الفساد في الآونة الأخيرة بالمشروع الفرنسي إلى الإسراع في سن قانون شفافية الحياة العامة لسنة 2013، ليضبط بموجبها تعارض المصالح في الإدارة العمومية، أما في التشريع الجزائري، فأدّى تنافر وغموض أحكام مواجهة تعارض المصالح المنصوص عليها قانوناً إلى عدم وضوح موقف هذا الأخير، لاسيما في ظل ضعف آليات تخليق الحياة العامة، ما يُصعب التكريس الفعلي لهذه المواجهة⁴.

نص المشروع الجزائري على إجراء التصريح بالممتلكات بغرض ضمان الشفافية وحماية الممتلكات العمومية وصون نزاهة الأشخاص المكلفين لخدمة عمومية من أي شبهات قد تلحق بهم. (المبحث الأول)

¹ - شريفة خالدي، " التصريح بالممتلكات أمام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 15، عدد 02، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022، ص 160.

² - مرسوم رئاسي رقم 06-414، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد نموذج التصريح بالممتلكات، ج ر ج ج، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006.

³ - مرسوم رئاسي رقم 06-415، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد كيفية التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة السادسة، ج ر ج ج، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006.

⁴ - بومنصور نورة، "المواجهة القانونية لتعارض المصالح في الإدارة العمومية"، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلد 08، عدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص 513.

تُشكل مسألة تعارض أو تضارب المصالح قلقا كبيرا وذلك بالنظر للعواقب الوخيمة الناجمة عنه والتي تؤثر على مسيرة التقدم و التنمية في مجال تحقيق نزاهة الوظيفة العامة.(المبحث الثاني)

المبحث الأول

التصريح بامتلاكات كآلية وقائية للحد من الفساد

إن انتشار الفساد في الوظائف العمومية تطلب استحداث آليات للوقاية من جرائم الفساد بمختلف أنواعها، فاتجهت جهود المشرع الجزائري إلى تبني نظام ألزام كل شخص قائم بأعباء السلطة العامة بأن يفصح عن كل ممتلكاته لجهات حددتها السلطات العامة، على اعتبار التصريح بالامتلاكات إجراء يجسد إحدى أهم الآليات الوقائية من الفساد¹.

يُعتبر التصريح بالامتلاكات أداة لمراقبة الأموال التي يملكها الموظف العمومي، من أجل الكشف عن حالات الثراء غير المشروع² والمفاجئ لبعضهم، ومدى تورطهم في قضايا الفساد³ لذلك ألزم المشرع الجزائري الموظفين العموميين في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بضرورة التصريح بامتلاكاتهم، ضمانا للنزاهة والشفافية أثناء تولي وظائفهم⁴، وللتخلص من تبعات الفساد في كل المجالات، إذ يعتبر هذا الإجراء من التدابير الوقائية التي نادى بها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد⁵.

نص المشرع الجزائري على إجراء التصريح بالامتلاكات في العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية، وذلك تحقيقا لأعلى مؤشرات النزاهة والشفافية في تولي الوظيفة العامة. (المطلب الأول)

¹- خليفة مورا، "التصريح بالامتلاكات في التشريع الجزائري-مساهمة لرصد أوجه القصور في الأحكام ذات الصلة-"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد 08، عدد 01، جامعة باتنة 1، 2022، ص 782.

²- الثراء غير المشروع هو مصطلح قانوني يشير إلى زيادة غير مبررة في ثروة الشخص خلال فترة زمنية محددة، لا يمكن تفسيرها من خلال مصادر دخل مشروعة، حيث يُعد الثراء غير المشروع مكسبا ماليا لا يتوافق مع الدخل المعلن للمكلف، ولا يمكن إثبات مصدره من خلال أعمال تجارية أو وظائف أو استثمارات مشروعة. للمزيد من التفاصيل أنظر: حاحة عبد العالي، "جريمة الإثراء غير المشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 09، عدد 16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009، ص 230.

³- موري سفيان، مرجع سابق، ص 100.

⁴- أنظر نص المادة 04 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

⁵- أنظر نص المادة 08 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، السالفة الذكر.

رغم تأطير المشرع لإجراء التصريح بامتلاكات الموظفين العموميين إلا أن الثغرات القانونية التي تعتريه وغياب الصرامة في تفعيله ميدانيا جعل منه إجراء فارغ المحتوى. (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التكريس القانوني لإجراء التصريح بالامتلاكات

فرض القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على الموظف العمومي واجب التصريح بامتلاكاته وهذا تماشيا بما دعت إليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، بضرورة وضع دول الأعضاء لتدابير ونُظُم لإلزام الموظف العمومي بتصريح لسلطات المعنية.

يهدف إجراء التصريح بالامتلاكات إلى حماية المال العام والاستخدام غير المشروع له، وتحقيق الشفافية والنزاهة في الأشخاص الذين يتولون مناصب في الوظيفة العمومي، والذين يلزمون بتصريح بدمم المالية. (الفرع الأول)

يشمل التصريح الموظف العمومي بامتلاكاته وضع جرد لكافة أمواله المنقولة والعقارية في بداية توليه الوظيفة أو انتخابيه أو تعيينه، وتعديله عندما يطرأ على ذمته المالية أي جديد. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

الملزمون بتصريح بالامتلاكات

يُرجع الأساس القانوني لتصريح بالامتلاكات إلى الأمر رقم 04-97 المتعلق بتصريح بالامتلاكات¹، هذا الأخير لم يحدد بدقة صفة الأشخاص الواجب عليهم التصريح بامتلاكاتهم في

¹ - أمر رقم 04-97 ، مؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بالتصريح بالامتلاكات، ج ر ج ج، عدد 03 صادر في 12 جانفي 1997. (ملغى)

حين نص المادة 04 من قانون رقم 06-01 المقصود بالتصريح بالامتلاك بأنه: " التزام قانوني يلتزم به الموظف العمومي عن طريق اكتتاب تصريح بالامتلاك خلال الشهر الذي يعقب تاريخ تنصيبه في وظيفته أو عند بداية عهده الانتخابية، على أن يتم تجديد هذا الالتزام عند كل زيادة معتبرة في الذمة المالية له".

يتضمن الموظف العمومي كل الأشخاص المحددون بموجب نص المادة 02 من قانون رقم 06-01 السالف الذكر والمتضمن الفئات التالية:

- الأشخاص الموظفون في السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية أو لدى المجالس المحلية المنتخبة والذين تم توظيفهم أو تعيينهم أو انتخابهم بصفة دائمة أو مؤقتة باجر أو بدونه.
- الأشخاص الذين يتولون ولو بشكل مؤقت وظيفة أو وكالة باجر أو دون اجر أو يساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها، أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
- كل شخص أخرج معرف على انه موظف عمومي أو من في حكمه.

وسعت نصوص قانونية وتنظيمية أخرى من فئات الموظفين الملزمين بتصريح بامتلاكهم، منها المادة 06 من قانون رقم 06-01 السالف الذكر: " إذ يشمل التصريح رئيس الجمهورية وأعضاء البرلمان بغرفتيه ومجلس الأمة وأعضاء ورئيس المجلس الدستوري، والوزير الأول وأعضاء الحكومة ورئيس مجلس المحاسبة ومحافظ بنك الجزائر ، والسفراء والقناصل، والولاة أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا ".

أضاف المرسوم الرئاسي رقم 06-415 الذي يحدد كيفية التصريح بالامتلاك بالنسبة للموظفين غير المذكورين في المادة 06 من قانون 06-01 السالفة الذكر¹. كما حدد كل من القرار المؤرخ في 02 افريل 2007 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، ومن بعده

¹ - أنظر نص المادة 02 من مرسوم رئاسي رقم 06-415، السالف الذكر.

القرار المؤرخ في 16 جانفي 2017 المعدل له، قائمة الأعوان العموميين والملمزمين بالتصريح بممتلكاتهم والذي حصرهم في الأعوان العموميين العاملين في بعض الوزارات¹.

يلتزم الموظف العمومي إلى جانب التصريح بممتلكاته أن يصرح أيضا بممتلكات أولاد القصر دون التصريح بممتلكات زوجه وهو ما ينقص من فعالية هذا الاجراء في الوقاية من الفساد، باعتبار أن الموظف الفساد باستطاعته تسجيل أمواله المتحصل عليها من مصادر غير مشروعة كالرشوة مثلا باسم زوجته²، وعليه حبذا لو أن المشرع يلزم الشخص المصرح بممتلكاته، التصريح كذلك بممتلكات زوجه ووالديه وأولاده البالغين.

نجد كذلك وجود تعليمة رئاسية لسنة 2009، المتعلقة بتفعيل مكافحة الفساد والتي تنص على ضرورة اكتاب أموال الزوجة، بعد تأكيدها على تحيين التصريح بالممتلكات الذي يسري على كافة أعوان الدولة ويجب تطبيقه على كافة المستويات، وأيضا جبر الإطارات على التصريح المنتظم بما طرأ من مستجدات في ممتلكاتهم الفردية والعائلية وتقديم مبرراتها³، غير أن الأمر بقي مجرد حبر على ورق، وهذا يمكن أن يؤدي إلى استغلال هذه الثغرة من قبل مسؤولي الدولة لتحقيق منافع شخصية غير مشروعة.

الفرع الثاني

نطاق التصريح بالممتلكات

يشمل تصريح الموظف العمومي بممتلكاته وضع جرد لكافة أمواله المنقولة والعقارية في بداية توليه الوظيفة أو انتخابه أو تعيينه، وتعديله عندما يطرأ على ذمته المالية أي جديد، وذلك

¹ - قرار مؤرخ في 02 أبريل 2007، يحدد قائم الأعوان العموميين الملمزمين بالتصريح بالممتلكات، ج ر ج ج، عدد 25، صادر في 18 أبريل 2007، معدل ومتمم بقرار مؤرخ في 17 جانفي 2017، ج ر ج ج، عدد30، صادر في 17 ماي 2017.

² - هارون نورة، "نحو مراجعة النصوص القانونية المنظمة لإجراء التصريح بالممتلكات الواقع والأفاق"، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلد 12، عدد02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، ص364.

³ - تعليمة رئاسية رقم 03 متعلقة بتفعيل مكافحة الفساد، صادرة في 13 ديسمبر 2009.

وفق إجراءات محددة بآجال قانونية أمام جهات مختصة تختلف باختلاف فئات الموظفين الملزمين بالتصريح بممتلكاتهم، لينشر و يعلق محتوى التصريح في الأخير وهذا تحقيقا لمبدأ الشفافية والنزاهة في الوظيفة العامة.

يُعتبر التصريح بالممتلكات عملية يقوم بها الأفراد أو الشركات لتقديم تقرير يحدد فيه قيمة الممتلكات التي يمتلكونها، سواء كانت عقارات أو أصول مالية أو ممتلكات أخرى. (أولا)

يُعد التصريح بالممتلكات آلية أساسية لمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية في الوظيفة العامة، حيث يلزم القانون فئات معينة من الأشخاص بالكشف عن ممتلكاتهم بشكل دوري وتختلف حسب فئة الشخص الملزم. (ثانيا)

أولا: محتوى التصريح بالممتلكات

يحتوي التصريح بالممتلكات على بيانات الموظف العام الشخصية كاسمه واسم أبيه، وعنوانه وتاريخ تعيينه أو تاريخ تولى وظيفته¹، وبالنسبة للممتلكات المصرح بها فيجب أن تتضمن جرداً مفصلاً لكافة الأملاك العقارية والمنقولة التي يحوزها المكتب أو أولاده القصر² ولو في الشيوخ في الجزائر أو في الخارج³، كما حدد المرسوم الرئاسي رقم 06-414 مضمون التصريح بالممتلكات في الجزء الخاص بالملحق⁴.

يتضمن محتوى التصريح بالنسبة للأملاك العقارية المبنية وغير المبنية والمتمثلة في الشقق والعمارات والمنازل الفردية والأراضي الزراعية أو المعدة للبناء أو المحلات التجارية التي يملكها المكتب وأولاده القصر في الجزائر أو في الخارج، وفي ما يخص الأملاك المنقولة التي تشمل

¹ - تياب نادية، المرجع السابق، ص ص 32 و 33.

² - وما يلاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري لم يلزم زوجة المصرح ولا أبنائه المتمتعين بالأهلية القانونية باكتتاب التصريح بممتلكاتهم، وهذا من شأنه أن ينقص من شدة الرقابة ويفتح المجال لإمكانية استغلال المكتب لهذه الثغرة فيقوم بكتابة الثروات المتحصل عليها بطرق غير مشروعة لزوجه أو أبنائه. للمزيد من التفاصيل أنظر، حمزة عشاش، حمزة خضري، التصريح بالممتلكات كآلية وقائية لمكافحة الفساد، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، مجلد 01، عدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص 97.

³ - أنظر نص المادة 05 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

⁴ - أنظر نص المادة 03 من مرسوم رئاسي رقم 06-414، السالف الذكر.

الأثاث ذي القيمة المالية المعتبرة أو كل تحفة أو أشياء ثمينة أو سيارات أو سفن أو طائرات أو أية ملكية فنية أو أدبية أو صناعية أو كل قيم منقولة مسعرة أو غير مسعرة في البورصة يملكها المكتتب وأولاده القصر في الجزائر أو في الخارج.

أما بالنسبة السيولة النقدية والاستثمارات أي تحديد الذمة المالية من حيث أصولها وخصومها وكذا تحديد طبيعة الاستثمار وقيمة الأموال المخصصة التي يملكها المكتتب وأولاده القصر في الجزائر و/أو في الخارج، أما الأملاك الأخرى تشمل كل ما تبقى من أملاك لم تحدد سالفًا، أو تصريحات أخرى لم يحددها المرسوم.

ثانياً: أجال التصريح بالملكات

نص المشرع في المادة 04 السالفة الذكر من القانون رقم 06-01 السالف الذكر، على ميعاد موحد للتصريح بالملكات بغض النظر عن صفة المصريح، والمنصب الذي يشغله، على أنها: "يقوم الموظف العمومي باكتتاب تصريح بالملكات خلال الشهر..."، يستشف من ذلك أن كل الأشخاص سالف ذكرهم، ملزمون بالتصريح عن ممتلكاتهم خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ التعيين في المنصب، إن كانوا معنيين كالوزراء والمدراء أو من بداية عهدتهم الانتخابية إن كانوا منتخبين كرئيس الجمهورية وأعضاء المجالس المنتخبة على اختلافها، وقد تمدد إلى شهرين آخرين في حالة القوة القاهرة لتدارك عدم التصريح، ويسمى هذا بالتصريح الأولي، ويجدد هذا التصريح عند كل زيادة معتبرة في الذمة المالية للمصريح، وذلك خلال مدة شهرين، التي تعقب هذه الزيادة¹ ويسمى هذا التصريح بالتصريح التجديدي².

يُلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد مقدار هذه الزيادة، لكن بتفسير عبارة معتبرة، فهذا دلالة على أن هذه الزيادة ظاهرة وتغير في نمط عيش المصريح به كسواء فيلا، عقارات...، لكن توجد نصوص خاصة حددت فترات إضافية أخرى للتصريح التجديدي ومثال عن ذلك القانون

¹ - أنظر نص المادة 03/04 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

² - أمال يعيش تمام، التصريح كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 04، عدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص 509.

العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، والذي نص على إعادة التصريح بالامتلاكات كل 05 سنوات¹، إضافة إلى التصريح الأول و التصريح التجديدي يوجد أيضا ما يسمى بالتصريح النهائي حيث يكون من قبل الموظف عند نهاية عهده أو عند انتهاء مهامه²، لكن الملاحظ كذلك أن المشرع الجزائري لم يحدد بدقة المدة بل تركها مفتوحة، على خلاف ما كان عليه في الأمر رقم 04-97 الملغى أي ضبط مدة التصريح بالشهر من انتهاء المهام والتي تمتد إلى شهر آخر "حالة القوة القاهرة"³.

المطلب الثاني

غموض آلية التصريح بالامتلاكات

يُعد التصريح بالامتلاكات آلية قانونية تستخدم في العديد من الدول لمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية والمساءلة، يهدف هذا التصريح إلى الكشف عن ممتلكات الأفراد الخاضعين له، بما في ذلك الموظفون العموميون والمسؤولون الحكوميون، وذلك لضمان عدم إثرائهم بشكل غير مشروع خلال فترة تولي مناصبهم، حيث تواجه عملية التصريح بالامتلاكات العديد من الإشكالات التي تُحد من فعاليتها في تحقيق أهدافها.

يتسبب تعدد جهات تلقي التصريح بالامتلاكات عبئاً كبيراً على المواطنين ويعيق عملية تسجيلها وتحصيلها، حيث يتيح فرصاً للفساد، مما يشكل عائقاً في تحقيق نزاهة الوظيفة العامة.

(الفرع الأول)

استحدثت السلطة العليا للشفافية لتكثيف الرقابة على أفعال الفساد، إلا أنها تبدو مجرد جهاز شكلي وهذا راجع لوجود إشكالات قانونية تحد من فعاليتها. (الفرع الثاني)

¹ - أنظر نص المادة 25 من قانون عضوي رقم 04-11، مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج، عدد 57، صادر في 08 سبتمبر 2004.

² - أنظر نص المادة 04 الفقرة الأخيرة من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

³ - أنظر نص المادة 07 من أمر رقم 04-97، السالف الذكر.

الفرع الأول

إشكالية تعدد جهات تلقي التصريح بالامتلاكات

بغرض ضمان الشفافية والنزاهة في تسيير الشؤون العمومية والكشف عن مصادر الثراء غير المشروع للقائمين على تقديم الخدمة العمومية. وزع المشرع الاختصاص بتلقي التصريح بالامتلاكات على عدد من الجهات¹، وبالرجوع إلى أحكام القانون المتعلق بالوقاية من الفساد والنصوص التنظيمية له، فإن الاختصاص بتلقي هذا الإجراء يؤول إلى عدة جهات وهذا يشكل تحدياً في تعقيد الإجراءات وعرقلة العملية بشكل عام، حيث نجد على رأسها السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته التي حلت تسميتها محل تسمية الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، ابتداءً من تاريخ صدور قانون رقم 22-08 المنظم لها².

تعد السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، والتي أنشئت بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020³، التي تعتبر من الاستراتيجيات الوطنية في مجال مكافحة الفساد والتي جاءت لتحل محل الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته. (أولاً)

يشغل الرئيس الأول للمحكمة العليا مكانة مرموقة في هرم السلطة القضائية، حيث يتولى مهام إدارية وتنظيمية هامة، يرى البعض أن دوره قد ينحصر في الطابع التزني دون أن يمارس تأثيراً حقيقياً على مسار العدالة وقرارات المحاكم. (ثانياً)

¹ - آمال يعيش تمام، المرجع السابق، ص 510.

² - أنظر نص المادة 42 من القانون 22-08، السالف الذكر.

³ - أنظر نص المادة 205 من تعديل الدستور 2020، السالف الذكر.

أولاً: الطابع التقريري لدور السلطة العليا للشفافية في تفعيل آلية التصريح بالامتلاكات

تعتبر السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته مؤسسة دستورية رقابية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري¹، حيث تتمتع بمجموعة من الصلاحيات وذلك من أجل التحقيق في القضايا المالية والإدارية والكشف عن الفساد من أجل تعزيز الثقة بين المواطنين والحكومة. تختص هذه الأخيرة بإجراء التحريات الإدارية والمالية² عن مظاهر الإثراء غير المشروع لدى الموظف العمومي الذي لا يمكنه تبرير الزيادة المعتبرة في ذمته المالية، ويعتبر هذا الدور امتداداً لاختصاصها في تلقي التصريح بالامتلاكات.

يمكن أن تشمل التحريات التي تجريها السلطة العليا أي شخص يحتمل أن تكون له علاقة بتستر على الثروة غير المبررة لموظف عمومي في حال ما إذا تبين أن هذا الأخير هو المستفيد الحقيقي منها، يمكن للسلطة العليا أن تطلب توضيحات مكتوبة أو شفوية من الموظف العمومي أو الشخص المعني وحتى تتمكن السلطة العليا من القيام بهذا الدور بشكل المطلوب³.

يظهر من خلال نص المادة 10 من القانون المنظم للسلطة العليا للشفافية، أنه إذا رفض الموظف تقديم تصريح بالنزاهة، تقوم السلطة العليا بإخطار النائب العام المختص إقليمياً⁴، وفي حالة توافر عناصر جديّة تؤكّد وجود ثراء غير مبرر للمعني منعه من التصريح الكلي أو الجزئي بامتلاكاته، يمكن للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته أن تقدم لوكيل الجمهورية لدى

¹- جاءت السلطة العليا للشفافية في الفصل الرابع من الباب الرابع المتضمن: "المؤسسات الرقابية"، من التعديل الدستوري لسنة 2020، وهذا على خلاف الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، التي جاءت في باب "المؤسسات الاستشارية" في التعديل الدستوري لسنة 2016.

²- يقصد بالتحريات الإدارية والمالية عملية تحقيق وتحليل يقوم بها مسؤولون أو جهات مختصة للكشف عن أي مخالفات أو غموض في الجوانب الإدارية والمالية للمؤسسة معينة، سواء كانت حكومية أو خاصة. تشمل هذه التحريات فحص السجلات المالية والتدقيق فيها، التحقق من تطبيق السياسات والإجراءات الإدارية بشكل صحيح والهدف من هذه التحريات تحسين الشفافية والمساءلة والنزاهة والتصدي لأي نشاط غير قانوني أو فساد إداري أو مالي.

³- أنظر نص المادة 05 من قانون رقم 22-08، السالف الذكر.

⁴- أنظر نص المادة 10، من نفس القانون.

محكمة سيدي امحمد تقريرا بغرض استصدار تدابير تحفظية لتجميد عمليات مصرفية أو حجز ممتلكات لمدة ثلاثة أشهر عن طريق أمر قضائي يصدره رئيس ذات المحكمة.

يجب أن يُبلغ الأمر التحفظي بمعرفة النيابة العامة وبكافة الوسائل القانونية إلى الجهات المكلفة بتنفيذه، ويكون هذا الأخير قابلاً للاعتراض أمام نفس الجهة التي أصدرته في أجل خمسة أيام من تاريخ تبليغه للمعني، و يكون الأمر المتضمن رفض الاعتراض قابلاً للاستئناف في أجل خمسة أيام من تبليغه، ويقرر رئيس المحكمة رفع التدابير التحفظية أو تمدها تلقائياً أو بناءً على طلب وكيل الجمهورية المختص، في حالة انقضاء الدعوى العمومية بالنقادم أو بوفاة المتهم، يمكن لوكيل الجمهورية وبالنظر إلى ما هو متوفر لديه من عناصر أن يبلغ الوكيل القضائي للخزينة قصد طلب مصادرة الممتلكات المجمدة أو المحجوزة تحفظياً عن طريق دعوى مدنية مع مراعاة حقوق الغير حسن النية¹.

يتضح بعد التمعن في المهام والصلاحيات الممنوحة للسلطة العليا للشفافية²، أنها مجرد صلاحيات استشارية تحسيسية، تقتصر على جمع المعلومات والملفات والتنسيق بين الأجهزة والأنشطة وإعداد التقارير، وهي في الحقيقة مجرد صلاحيات مضخمة شكلية لا تحقق الهدف الأساسي الذي وجدت من أجله، ألا وهو محاربة وقمع الفساد، وأن دورها ينحصر في الوقاية دون المكافحة³، ولا تتمتع بسلطة توقيع الجزاءات دون تدخل السلطة القضائية، خاصة وأنها كلفت بوضع ومتابعة مدى الامتثال لأنظمة الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وفي حالة ما إذا

¹ - أنظر نص المادة 11، من قانون رقم 08-22، السالف الذكر.

² - أنظر نص المادة 04 من نفس قانون .

³ - استمد المشرع الجزائري، فكرة أنظمة الشفافية من قانون **sapin 02 الفرنسي**، ويتعلق الأمر بنظام النزاهة والاستقامة الذي جاءت به نص المادة 17 منه، وتتولى الرقابة على مدى احترامه وتنفيذه الوكالة الفرنسية لمكافحة الفساد، إلا أن هذه المادة حددت بدقة المؤسسات المعنية بهذا النظام، وهي الشركات التي يتجاوز رقم أعمالها مائة (100) أورو، وتملك على الأقل 500 عامل، على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يبين ذلك وهو ما يعرف بالتقليد الانتقائي للمشرع الجزائري.

Voir: Article 17, de la loi N° 2016-1961, du 09 décembre 2016, relative à la transparence, a la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, JORF, N° 0287, du 10 décembre 2016.

سجلت انتهاكات في هذا الشأن توجه توصيات للهيئات المعنية، أين كان يتعين إصدار أوامر للامتثال لها بدلا من التوصيات، وفي حالة عدم الامتثال تقوم بتوقيع الجزاءات والعقوبات.

ثانيا: الطابع التزييني لدور الرئيس الأول للمحكمة العليا

بالرجوع إلى لنص المادة 06 السالفة الذكر من قانون رقم 06-01 السالف الذكر يكون التصريح بالامتلاكات لذوي المناصب القيادية والسامية في البلاد أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا، يتعين الإشارة إلى أن التصريح بالامتلاكات الذي يتم أمامه مجرد إعلام فقط وإجراء شكلي، لا يحقق الهدف المنشود منه ألا وهو محاربة الفساد¹.

تجدر الملاحظة إلى أن نص القانون أغفل تحديد الجهة المخولة بتلقي تصريح الرئيس الأول للمحكمة العليا لامتلاكاته، مع العلم أن القضاة يصرحون بامتلاكاتهم أمامه وهو ينتمي إلى هذه الفئة وكان يمكن تلافى ذلك لو نص القانون مثلا على أن يكون التصريح أمام لجنة قضائية خاصة ففي هذه الحالة سيكون بإمكان الرئيس الأول للمحكمة العليا أن يقوم بالتصريح بامتلاكاته²، يتضح أن دور الرئيس الأول للمحكمة العليا يقتصر على تلقي التصريحات بالامتلاكات لفئة الحساسة من الموظفين دون أن يكون له الحق في تفحصها ودراستها وإحالتها إلى القضاء في حالة اكتشافه لوقائع ذات وصف جزائي³.

بالرجوع إلى نص المادة 06 الفقرة الثانية من القانون رقم 06-01 السالف الذكر نجد أن السلطة العليا للشفافية تتلقى التصريحات بالامتلاكات الخاصة برؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة⁴، وتتلقى أيضا تصريحات الموظفين العموميين غير المنصوص عليهم بموجب نص المادة 06 من القانون 06-01 السالف الذكر والملزمين بالتصريح أمام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته ويكون ذلك وفقا للأحكام المرسوم الرئاسي رقم 06-415

¹ - تياب نادية، المرجع السابق، ص 36.

² - لو يتم الرجوع إلى أمر رقم 04-97، المتعلق بالتصريح بالامتلاكات، السالف الذكر، لوجدنا حلا لهذا الإشكال حيث أن التصريحات بما في ذلك تصريح الرئيس الأول للمحكمة العليا كانت تودع أمام لجنة سميت بلجنة التصريح بالامتلاكات.

³ - هارون نورة، المرجع السابق، ص 371.

⁴ - أنظر نص المادة 2/06 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

السالف الذكر¹، توجد بعض التصريحات تكتتب في أجل شهر إما أمام السلطة الوصية بنسبة للموظفين العموميين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا في الدولة، وإما أمام السلطة السلمية المباشرة بنسبة للموظفين العموميين الذين تحدد قائمتهم بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كل هذا على أن يودع التصريح من قبل السلطة الوصية أو السلمية لدى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في آجال معقولة².

الفرع الثاني

إشكالية التصريح بالامتلاكات وفق القانون رقم 08-22

يُعد التصريح بالامتلاكات وفق القانون رقم 08-22 أداة أساسية لمكافحة الفساد وتحقيق نزاهة الوظيفة العامة، حيث يواجه هذا الإجراء إشكاليات وتحديات تُعيق فعاليته، من أبرز هذه الإشكاليات عدم وضوح بعض نصوص القانون وضعف آليات الرقابة، ولمعالجة هذه الإشكاليات يتطلب جهداً مشتركاً من قبل السلطات والمجتمع المدني لضمان تطبيق القانون وتحقيق أهداف مكافحة الفساد وتعزيز الشفافية.

تلعب السلطة العليا للشفافية دوراً محورياً في تعزيز الشفافية والنزاهة في الحياة العامة، بما في ذلك مراقبة عملية التصريح بالامتلاكات. (أولاً)

يُعتبر قانون رقم 01-06 إطاراً قانونياً ينظم التصريح بالامتلاكات، يُلزم الأفراد والمسؤولين الحكوميين بتقديم تصاريح دقيقة حول امتلاكاتهم. (ثانياً)

أولاً: تعدد مهام السلطة العليا في مجال مراقبة عملية التصريح بالامتلاكات

تُمارس السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته صلاحيات رقابية مهمة لمواجهة الفساد بشكل فعال وتحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله، وحتى يتسنى لها ممارسة دورها الرقابي ألزم المشرع كل المؤسسات والهيئات العمومية وكذا أي شخص طبيعي أو معنوي عام أو

¹ - شريفة خالدي، المرجع السابق، ص 168.

² - أنظر نص المادة 02 من مرسوم رئاسي رقم 06-415، السالف الذكر.

خاص، التعاون مع السلطة العليا وموافاتها بالمعلومات والوثائق التي تطلبها للقيام بمهامها، وذلك تحت طائلة العقوبات المقررة لجريمة إعاقة السير الحسن للعدالة¹.

تتمثل الصلاحيات الرقابية للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في تلقي التصريح بالامتلاكات وضمان معالجتها ومراقبتها وفقا للتشريع الساري المفعول²، حيث يُلزم الموظف العام بالتصريح بامتلاكاته قصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والشؤون العمومية وحماية الامتلاكات العامة وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية، غير أنه ليس كل موظف عمومي بالمفهوم المادة 2 من القانون رقم 06-01 السالف الذكر يقدم التصريح بامتلاكاته أمام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، فهذه الأخيرة فيقتصر دورها على مراقبة التصريح بامتلاكات بنسبة لرؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة المحلية³.

ثانيا: التصريح بالامتلاكات وفقاً لتشريع الساري المفعول

نجد أن قانون رقم 06-01 السالف الذكر نص على التصريح بالامتلاكات و حدد الهدف منه والمشرع حصر ذلك في شخص الموظف العمومي، ويقصد بهذا الأخير وفقا لهذا القانون كل شخص يشغل منصب تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء أكان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقت مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بغض النظر عن رتبته أو أقدميته ويعتبر كذلك كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية، أيضا كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁴.

¹ - أنظر نص المادة 13 من قانون رقم 22-08، السالف الذكر.

² - أنظر نص المادة 3/04 من نفس القانون.

³ - ملايكية آسيا، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته على ضوء القانون رقم 22-08، مجلة الفكر

القانوني والسياسي، مجلد 06، عدد 02، جامعة عنابة، 2022، ص 867.

⁴ - أنظر نص المادة 2/02 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

يتضح من خلال ما تم ذكره فيما يخص الطابع التقريري لسلطة العليا لشفافية في مجال رقباتها لعملية التصريح بالامتلاكات، فهو مجرد حبر على ورق وذلك لوجود عبارة التشريع ساري المفعول ، بالرجوع إلى قانون رقم 06-01 وهو الذي يعتبر " تشريع ساري المفعول " إلى غاية اليوم¹، نجد وكما تم ذكره سالفاً أن الأعضاء المنتخبون في المجالس المحلية فقط فهم الذين يقومون بالتصريح بامتلاكاتهم أمام السلطة العليا لشفافية، وهذا ما يطرح التساؤل التالي : ما الجدوى من إعطاء كل هذه الصلاحيات التقريرية للسلطة العليا لمراقبة الموظفين البسطاء؟ في حين الموظفون السامون يفلتون من نطاق رقابة السلطة.

¹- يُعتبر قانون رقم 06-01 هو التشريع ساري المفعول إلى غاية اليوم 13 ماي 2024.

المبحث الثاني

مدى التزام الموظف بالإبلاغ عن تضارب المصالح لضمان نزاهة الوظيفة العامة

تُعد الشفافية والمساءلة الركيزتين الأساسيتين لديمقراطية الإدارة العمومية، حيث تلعب كل منهما دوراً فعالاً لا غنى عنه في مواجهة تعارض المصالح لضمان نزاهة الموظف العمومي تحقيقاً للمصلحة العامة، حيث حثت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد على اتخاذ جميع التدابير اللازمة والضرورية لمنع تعارض المصالح¹.

أدرك المشرع الجزائري ونظيره الفرنسي أهمية مواجهة تعارض المصالح في الإدارة العمومية، فسارع إلى إيجاد وتبني آليات قانونية لهذه المواجهة، وإذا كان المشرع الجزائري يُلزم الموظف العمومي بإخبار السلطة الرئاسية عن تعارض مصلحته الخاصة مع المصلحة العامة²، فإن المشرع الفرنسي قد اتخذ اتجاهاً مغايراً بتكريسه آلية التصريح بالمصالح، والتي يُلزم بموجبها الموظف العمومي بتقديم بمصالحه عند بداية الوظيفة، وذلك قبل أن يتواجد في حالة تعارض المصالح³، وهي آلية وقائية برزت من خلالها الاستراتيجية الفرنسية لمواجهته.

تُعد جريمة تعارض المصالح من الجرائم المعاقب عليها قانوناً، أين يُضحى فيها الموظف العام بالمصلحة العامة حفاظاً على مصلحته الخاصة والشخصية⁴. (المطلب الأول)

على الرغم من أهمية التكريس القانوني للإجراء تعارض المصالح، إلا أن بعض القوانين واللوائح قد لا تُجدي نفعاً في منع جميع حالات تعارض المصالح أو الحد من آثاره السلبية. (المطلب الثاني)

¹ - أنظر نص المادة 02/07 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، السالفة الذكر.

² - ظهر مصطلح تعارض المصالح في قانون رقم 06-01، وذلك بعد مصادقة الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003، أنظر نص المادة 08 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

³ - Voir, la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013, Relative à la transparence de la vie publique, JORF n°0238 du 12 octobre 2013, p16829. (Version consolidée au 2 juin 2017)

⁴ - عنان جمال الدين، "مكافحة الفساد في إطار الصفقات العمومية- جريمة تعارض المصالح نموذجاً-«، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد02، عدد09، جامعة مسيلة 2018، ص1006.

المطلب الأول

التكريس القانوني لإجراء تعارض المصالح

لم يعرف المشرع الجزائري جريمة تعارض المصالح الخاصة، وإنما أشار إليه في الأحكام التي تنظم مجال الصفقات العمومية، وكذا في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، باعتبارها من الجرائم المستحدثة في القانون الجزائري، وفي المقابل نجد بعض القوانين المقارنة قد تناولت هذا السلوك، ومن بين ذلك التشريع الفرنسي الذي عرف تعارض المصالح في المادة 2 فقرة 1 من قانون رقم 907-2013 المتعلق بشفافية الحياة العامة¹، حيث أصبح من الصعب تحديد مفهوم لتعارض المصالح، بسبب الاختلاف في السياسات التي تعالج هذا الموضوع، والتي يحتاج تسويتها إلى مهارة قانونية وتقنية وتدبيرية، بغرض فهم الغموض الذي يكتنف تحليل السياسات².

يُعد التكريس القانوني لإجراء تعارض المصالح في القانون الجزائري خطوة هامة في سبيل تعزيز النزاهة والشفافية في الوظيفة العامة من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته. (الفرع الأول)

يُولي القانون الفرنسي اهتماماً كبيراً لمكافحة ظاهرة تعارض المصالح، وذلك من خلال سن أحكام قانونية تُجرم هذا السلوك وتحدد الإجراءات اللازمة للوقاية منه ومكافحته. (الفرع الثاني)

¹ - Voir l'article 02/01, de la loi N°2013-907, Op.cit.

² - ريطاب عزالدين، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية"، مجلة قانون النقل والنشاطات المينائية، مجلد 09، عدد 01، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2022، ص ص 82 و 83.

الفرع الأول

غموض أحكام تعارض المصالح في القانون الجزائري

يُلاحظ غياب تعريف محدد لتعارض المصالح في القانون الجزائري، مما يُعيق تكيفه على أنه حالةٍ أو تصرفٍ قانوني محدد، ويؤدي ذلك إلى صعوبة في ملاحقة ومحاسبة مرتكبي هذا السلوك كما يُؤثر سلبيا على فعالية جهود مكافحة الفساد، وإنما اقتصر بالنص على عدم إخبار الموظف العمومي عن تعارض المصالح يُعد جريمة فساد يُعاقب عليها القانون¹، حيث تم إدراج هذه الجريمة ضمن الباب الرابع تحت عنوان " **التجريم والعقوبات وأساليب التحري**" من قانون رقم 01-06 السالف الذكر².

تعرض المشرع الجزائري لمسألة تعارض المصالح في مجال ص ع أين ألزم الموظفين العموميين إعلام سلطتهم الرئاسية بوجود تعارض في المصالح³ وأن يتنحوا من الصفقة وكذلك المتعاملين الاقتصاديين الملزمين بإبلاغ المصلحة المتعاقدة في حالة ما إذا كانوا في وضعية تعارض المصالح وهذا حسب نصي المادتين 67 و70 من قانون رقم 23-12، الذي يُحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية⁴، ويظهر كذلك في نص المادة 60 من قانون البلدية رقم 10-11، تُلزم رئيس المجلس الشعبي البلدي بإبلاغ المجلس في حالة وجوده في وضعية تعارض

¹ - بومنصور نورة، المرجع السابق، ص516.

² - أنظر نص المادة 02 من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

³ - براهيم عبد الرزاق، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد04، عدد02، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2019، ص1926.

⁴ - أنظر نصي المادتين 67 و70، من قانون رقم 23-12، السالف الذكر.

المصالح كما ألزمت بالمقابل كل عضو من أعضاء المجلس إذا ما كان في حالة تعارض المصالح بإخبار وإبلاغ رئيس المجلس الشعبي البلدي¹.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف واضح ودقيق أو المقصود بالمصالح، لان هذا المصطلح مرن وقابل لتأويل وتفسير واسع ولم يتطرق لذكر حالات تعارض المصالح، ليسهل اكتشافه ليعمل من خلال ذلك الموظف العمومي على تجنبها وتقاديها، كما أنه لم يتطرق لكيفية إعلام وإبلاغ السلطة الرئاسية بوجود تضارب في المصالح إذا ما كان الأمر عن طريق الكتابة أو شفاهةً أو بطرق أخرى، خلافاً للتصريح بالامتلاكات الذي اشترط فيه الكتابة، والأصل أن يكون عن طريق الكتابة لتسهيل عملية الإثبات².

الفرع الثاني

موقف المشرع الفرنسي من مسألة تعارض المصالح

عرف المشرع الفرنسي تعارض المصالح في الفقرة الأولى من المادة الثانية من قانون رقم 907-2013 السالف الذكر بأنه: "كل حالة تداخل بين المصلحة العامة والمصالح العامة أو الخاصة تؤثر أو من شأنها التأثير على الممارسة المستقلة والنزيهة والموضوعية للوظيفة"³، من خلال هذا التعريف يتضح أن المشرع حدد حالتين لتعارض المصالح وهما: الحالة التي تتعارض فيها المصلحة الخاصة للموظف العمومي مع المصلحة العامة، والثانية عند تعارض

¹ - أنظر نص المادة 60 من قانون رقم 11-10، مؤرخ في 22 جوان 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر ج ج، عدد 37، صادر في 23 جويلية 2011، معدل ومتمم، بأمر رقم 21-13، مؤرخ في 31 أوت 2021، ج ر ج ج، عدد 67، صادر في 31 أوت 2021.

² - زوزو زليخة، جرائم الصفقات العمومية وآلية مكافحتها في التشريع الجزائري، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 266.

³ - جاء تعريف المشرع الفرنسي لتعارض المصالح كالآتي:

« ...constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial, et objectif d'une fonction... ». Voir : Art 2 al 1 de la loi n°2013-907, Op.cit.

مصلحتين عموميتين¹، حيث كَيْفَ هذا الإجراء صراحةً على أنه *حالة* يمكن أن يتواجد فيها الموظف العمومي وليس تصرفاً، وبالتالي لا يمكن الجزم بأن تعارض المصالح من قبيل جرائم الفساد نظراً للعلاقة غير المباشرة بينهما، بالرغم من أنه يأتي بالفساد في الإدارة العمومية وبُنميه.

غالباً، يتضح أن الموظف العام يتنازل كثيراً من أجل تحقيق مصلحة الإدارة التي يعمل لصالحها، سواء كانت هذه المصلحة تهمة شخصياً مقرباً منه، وبالتالي عدم تحقيق مصلحة المجتمع وفقدان ثقة المواطن بالإدارة²، حرص المشرع على تذكير الموظفين العموميين بضرورة أخلاقية الوظيفة العمومية بنصه في المادة الأولى من قانون رقم 907-2013 السالف الذكر، على أن يمارس أعضاء الحكومة، والمنتخبين المحليين والأشخاص القائمين على الخدمة العمومية مهامهم بكرامة وأمانة ونزاهة، كما يلتزمون بالسهر على الوقاية من تعارض المصالح ومنعه عند الاقتضاء³.

المطلب الثاني

قصور مواجهة القانونية لتعارض المصالح في القانون الجزائري

يُعد تعارض المصالح من المسائل الخطيرة التي تهدد نزاهة وشفافية الحياة العامة، مما دفع بالمشرع الجزائري إلى سن أحكام قانونية تُجرم هذا السلوك وتُحدد الإجراءات اللازمة للوقاية منه ومكافحته، ومع ذلك يشير بعض المختصين أن القانون الجزائري يعاني من بعض الثغرات والقصور في مجال مواجهة تعارض المصالح، مما يؤثر سلباً على فعالية جهود مكافحة الفساد.

تُشير بعض الدراسات إلى أن الإخبار عن تعارض المصالح في القانون الجزائري تعاني من بعض الثغرات القانونية التي تعيق فعالية تطبيقها. (الفرع الأول)

¹ -Pour plus d'informations, voir: KARIMOV Inam, **Le rôle de la transparence dans la lutte contre la corruption à travers l'expérience du Conseil de l'Europe**, Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit, faculté de droit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2013, pp.135-136.

² - Ibid. pp132-133.

³ -Art.1er de la loi N° 2013-907, Op.cit.

ترتكز بعض القوانين على منع تعارض المصالح أثناء شغل المسؤول فقط، تشير قوانين أخرى إلى أهمية تمديد هذا المنع لفترة محددة بعد انتهاء فترة الوظيفة. (الفرع الثاني)

الفرع الأول

الثغرات القانونية التي تعتري التزام الإخبار عن تعارض المصالح

لم يضبط المشرع الجزائري تعارض المصالح في قانون رقم 06-01 السالف الذكر، إلا من خلال التزام الإخبار عن تعارض المصالح، وبالرغم من ذلك لم يبادر إلى تعزيز هذه المواجهة بآليات فعالة عند تتميم هذا القانون وتعديله.

تنص المادة 08 من قانون رقم 06-01 في النسخة العربية كالاتي: "يلتزم الموظف العمومي بأن يُخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصلحته الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عاد"، وجاء هذا النص بالفرنسية كالاتي:

« Lorsque les intérêts privés d'un agent public coïncident avec l'intérêt public et sont susceptibles d'influencer l'exercice normal de ses fonctions, ce dernier est tenu d'informer son autorité hiérarchique ».

استعمل المشرع الجزائري مصطلح "تعارض" في المادة السالفة الذكر والذي يُقصد منه "تضارب" كما هو منصوص عليه في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد¹، اما بالفرنسية جاء مصطلح "coïncident" والذي يُقصد منه "تلاقي"، في حين أن المصطلحين لا يؤديان نفس المعنى فكلاهما مختلف عن الآخر².

قدم الأستاذ "بوسقيعة أحسن" ترجمة لنص أعلاه صيغته بالفرنسية إلى العربية كالاتي: "يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تلاقت مصالحه الخاصة

¹ - أنظر نص المادة 04/07 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، السالفة الذكر.

² - بومنصور نورة، المرجع السابق، ص 517.

مع المصلحة العامة، وكان من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عاد." يتضح حسب هذا الأخير أن نص المادة الثامنة في صيغته بالفرنسية هو أوضح معنى تعارض المصالح¹ فالفقرة الأخيرة هي التي ترجح ذلك، فلو أراد المشرع تبني مصطلح تعارض المصالح وليس تلاقي المصالح لما كان هناك مبرر من إضافة الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة أعلاه التي تنص على: "... أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته بشكل عاد"، لأن الفقرة الأولى كافية على أساس أنه إذا تعارضت المصلحة الخاصة للموظف العمومي مع المصلحة العامة فبالضرورة سوف يكون هناك تأثير على مهامه، إذن في هذه الحالة الفقرة ليس لها أهمية عند إضافتها.

أما في حالة التقاء المصالح فليس بالضرورة أن يكون هناك تأثير على ممارسة واجبات الموظف العمومي، ومن ثم فتعارض المصالح الذي قصده المشرع يتحقق في حالة التقاء المصلحة الخاصة والعامة للموظف العمومي وكان من شأن ذلك أن يؤثر على سير مهامه بشكل عادي، وبالتالي فإضافة الفقرة الثانية هو الذي أكمل المعنى ودل على المقصود بتعارض المصالح².

يتحقق تعارض المصالح عند توفر شرطين أولهما أن يكون الموظف العمومي مهام وأنشطة أخرى تلتقي مع وظيفته، كأن يمتلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة مؤسسة خاصة تنشط في نفس المجال الذي تنشط فيه الإدارة العمومية التي وُظف فيها أو معنية بنفس المشروع الذي تنشط فيه تلك الإدارة، وثانيهما: أن يكون هناك تأثير لتلاقي المصلحتين العامة والخاصة للموظف على أدائه لوظيفته، ويُعتبر هذا الأخير شرطا جوهريا على أساس أن هناك إمكانية لتلاقي المصالح دون أي تأثير على السير العادي لمهام ومسؤوليات الموظف³.

¹ - بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج2، ط15، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص ص 187 و 188.

² - حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص ص 222 و 223.

³ - بوسقيعة أحسن، المرجع السابق، ص 188.

بناءً على ما سبق، يُلزم المشرع الجزائري الموظف العمومي بإخبار السلطة الرئاسية عن تعارض مصالحه الخاصة والعامة¹، غير أنه لم يُحدد طريقة الإخبار ويبقى السؤال قائماً، هل يكون الإخبار شفاهة أو بالكتابة؟

يُعاقب الموظف العمومي على مخالفة أحكام المادة 08 من قانون رقم 06-01 السالفة الذكر، وذلك تطبيقاً لما نصت عليه المادة 34 من نفس القانون على: "يُعاقب بالحبس من ستة أشهر وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج كل موظف عمومي خالف أحكام المادة 09 من هذا القانون"، حيث كان نص هذه الأخيرة أشار على خطأ في المادة 09 التي تنص على إبرام الصفقات العمومية²، وهو الخطأ الذي أغفل المشرع عن تصحيحه عند تتميم هذا القانون سنة 2010، وتعديله وتتميمه سنة 2011.

تقوم الجريمة في حالة إخلال الموظف العمومي بالالتزام بالإخبار عن تعارض المصالح³، فلم يُجرم المشرع الجزائري هذا الإجراء في حد ذاته على غرار التشريع الفرنسي، وإنما جعل إخبار السلطة الرئاسية عن تعارض المصالح جريمة يعاقب عليها الموظف وفقاً لنص المادة أعلاه، وبالرغم من أنه أشار في عنوان هذه المادة إلى جريمة "تعارض المصالح"، وهو ما يتناقض تماماً مع مضمونها، وهو الخطأ الذي لم يتداركه المشرع كذلك عند تتميم قانون رقم 06-01 لسنة

¹ وهو التزام منصوص عليه في قانوني البلدية والولاية، حيث يلتزم المنتخبين المحليين إذا تعارضت مصالحهم الخاصة مع المصلحة العامة بإخبار رئيس المجلس الشعبي البلدي والولائي بالنسبة لأعضائهم، أما في حالة تعارضت مصالح رؤساء المجالس الشعبية البلدية والولائية مع المصلحة العامة، فيجب عليهم إخبار المجلس الشعبي البلدي والولائي على التوالي. كما يمنع المنتخب المحلي من حضور المداولات والمشاركة فيها في حالة ما إذا كان لمشاركته تأثيراً على سير هذه المداولات لاحتمال تعارض المصالح لاسيما إذا كان موضوع المداولة يتعلق بمصالحه أو مصالح زوجه أو أحد أقربائه، وإذا شارك المنتخب المحلي في المداولة رغم منعه من ذلك، تكون المداولة باطلة، وهذا ما يُجسد مبدأ الوقاية من تعارض المصالح أثناء الوظيفة. أنظر نص المادة 60 من قانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية، السالف الذكر، ونص المادة 56 من قانون رقم 12-07، مؤرخ في 21 فيفري 2012، المتعلق بالولاية، ج ر ج ج، عدد 12، صادر في 29 فيفري 2012.

² أنظر نص المادة 09، من قانون رقم 06-01، السالف الذكر.

³ بوسقيعة أحسن، المرجع السابق، ص 188.

2010 وتعديله وتنتميه في سنة 2011¹، فضلا على ضرورة تعديل عنوان المادة 34 السلفة الذكر في النسخة الفرنسية، وذلك بإضافة "S" إلى "Intérêt" ليُصبح "Du conflit d'intérêts" بدلاً من "Du conflit d'intérêt" على أساس أن التعارض يكون بين مصلحتين: الأولى المصلحة الخاصة للموظف والثانية هي المصلحة العامة.

الفرع الثاني

الاكتفاء بمنع تعارض المصالح أثناء الوظيفة وبعد نهايتها

يُعتبر الأمر رقم 01-07 المتعلق بحالات التنافي² والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف أداة قانونية تساهم جزئياً في حظر تعارض المصالح في الإدارة العمومية، وذلك دون المساس بحالات التنافي المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، حيث يعالج تعارض المصالح أثناء الوظيفة وعند نهايتها.

يمنع المشرع الجزائري الموظفين العموميين الذين يشغلون مناصب عليا في الدولة أو الذين يشغلون مناصب كإطارات على مستوى الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية والاقتصادية، والشركات المختلطة التي تحوز فيها الدولة 50 بالمائة من رأسمالها على الأقل، وسلطات الضبط أو كل هيئة عمومية تتولى بمهام الضبط أو الرقابة أو التحكيم³، من حيازة خلال فترة نشاطهم لمصالح مباشرة أو غير مباشرة لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها أو الإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدوا رأياً بغية عقد صفقة معها⁴، ويُعاقب الموظف في حالة

¹ - حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص223.

² - أمر رقم 01-07، مؤرخ 01 مارس 2007، يتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، ج ر ج ج، عدد 16، صادر في 07 مارس 2007.

³ - أنظر نص المادة الأولى، من نفس الأمر.

يُقصد بالتحكيم حل النزاع بين الأطراف بطريقة خارجية، حيث يقوم طرف ثالث مستقل، ويُعرف بالحكام، بالنظر في الموضوع واتخاذ قرار ملزم يحل النزاع بدلاً من اللجوء إلى المحكمة التقليدية. للمزيد من التفاصيل أنظر: ريبار الشاذلي، "النظام القانوني لاتفاق التحكيم"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد02، عدد07، جامعة تيارت، 2016، ص301.

⁴ - انظر نص المادة 02، من أمر 01-07، سالف الذكر.

مخالفته لهذه الأحكام بالحبس من ستة أشهر إلى سنة واحدة ، وبغرامة مالية 100.000 دج إلى 300.000 دج¹، وتُطبق هذه العقوبة من طرف الجهة القضائية المختصة بعد إخطارها من طرف أخر هيئة مستخدمة أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية اللتان خول لهما القانون صلاحية الإخطار، ويُعتبر الإخطار عن تعارض المصالح في هذه الحالة ذو طابع إلزامي².

تؤكد نص المادة 46 من قانون رقم 23-20 المتعلق بالنشاط السمعي البصري³ لا يمكن لأي عضو من أعضاء السلطة أن يمتلك مصالح أو منافع في مؤسسة تُنشط في مجال السمعي البصري، وبالتالي لا يجد الموظف العمومي نفسه إلا مجبراً على أن يختار بين وظيفته ومصالحه الخاصة التي يملكها لدى هذه المؤسسات⁴.

يُمكن للموظف العمومي أن يشغل بعد نهاية الوظيفة منصباً في القطاع الخاص، إذا كانت الشركة أو المؤسسة التي يرغب بالعمل فيها لم يسبق وأن تعامل معها أو أنها لا تمارس نفس مجال نشاط الإدارة العمومية التي كان قد وظف فيها، دون أن يخضعه المشرع لقواعد تنظيم الانتقال من القطاع العام لشغل منصب في القطاع الخاص، أما إذا رغب الموظف في الانتقال لشغل منصب في الشركة أو المؤسسة المتعامل معها، فالمشرع منع الموظفين العموميين من ممارسة بعد نهاية مهامهم لأي سبب كان أي وظيفة ولمدة سنتين ويُطلق عليها **بفترة الحظر**⁵،

¹ - أنظر نص المادة 06، من أمر رقم 07-01، السالف الذكر.

² - أنظر نص المادة 05، من نفس الأمر.

³ - أنظر نص المادة 46 من قانون رقم 23-20، مؤرخ في 02 ديسمبر 2023، يتعلق بنشاط السمعي البصري، ج ر ج ج، عدد 77، صادر في 02 ديسمبر 2023.

⁴ - MATTARELLA Bernardo Giorgio, «Le régime juridique du conflit d'intérêts éléments comparés», RFAP, N°135, Paris, 2010/3, P647.

⁵ - إن فترة الحظر مصطلح استعمله الأستاذ عبد المجيد محمود عبد المجيد. أنظر: عبد المجيد محمود عبد المجيد، **المواجهة الجنائية للفساد في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة والتشريع الفرنسي - الجوانب الإجرائية والتعاون الدولي**، ج3، دار النهضة مصر للنشر، الجيزة، 2015، ص353.

وتُعتبر هذه المدة كفاصل زمني بين نهاية الوظيفة وبداية شغل المنصب في القطاع الخاص، بهدف تعزيز مواجهة تعارض المصالح بعد نهاية الخدمة¹.

ورد في القانون الفرنسي أن المشرع كان أكثر صرامة خلال تحديد هذه المدة، فلم يُمكن الموظف العمومي من العمل في شركات القطاع الخاص إلا بانقضاء مدة 3 سنوات من تاريخ نهاية الوظيفة بعد أن كان حددها سابقا ب 5 سنوات²، وبذلك ضبط انتقال الموظف من القطاع العام إلى القطاع الخاص، لما له من أثار يُمكن أن تساهم في تعارض المصالح والإثراء غير المشروع³.

يجوز للموظفين العموميين عقب انقضاء مدة سنتين من تاريخ نهاية الوظيفة فترة الحظر أن يمارسوا أي نشاط مهني أو استشاري وكذا حيازة مصلحة لدى الهيئات والمؤسسات التي سبق وأن تعامل معها - العمل لدى القطاع الخاص - شرط التزامهم بتقديم تصريح مكتوب في أجل شهر واحد ابتداءً من تاريخ بداية ممارسة النشاط، وذلك خلال 3 سنوات متتالية أمام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁴، ويُعاقب الموظف العمومي عن الإخلال بالتصريح بالنشاط بغرامة مالية⁵، وذلك ليتمكن من العمل في القطاع الخاص وفقا للقانون بدون تعارض المصالح.

¹ - «Le conflit d'intérêts correspond à la situation de fait dans laquelle se trouve une personne face à deux intérêts divergents: un intérêt général et un intérêt particulier, entre lesquels elle doit choisir». Voir : COLON DE FRANCIOSI et ZHAO Xiao-Xiao, **Droit positif et conflits d'intérêts**, publié sur : <https://www.lepetitjuriste.fr/droit-positif-et-conflits-dinterets-florine-colon-de-franciosi-xiao-xiao-zhao/>. 13/05/2024, à 16h02.

² - Art.432-13 du code pénal français, modifié par la loi N° 2013-907, relative à la transparence de la vie publique, Op.cit.

³ - HEMANE Slimane, **Le pantouflage des agents de la Commission Européenne**, Editions l'Harmattan, Paris, 2013, pp15-17.

⁴ - أنظر نص المادة 04، من أمر رقم 07-01، السالف الذكر.

⁵ - أنظر نص المادة 07، من نفس الأمر.

خاتمة

يتضح من خلال دراسة موضوع النزاهة في الوظيفة العامة كوسيلة للوقاية من الفساد ومكافحته، أن الوظيفة تتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية، فهي تؤثر على المتعاملين والمنتمين له، ويتأثر ببيئته الداخلية والخارجية من خلال مختلف المؤثرات التي قد تطاله، ولذلك فإن الفساد يعتبر مؤثر داخلي مصدره الموظف ذاته ويتأثر خارجيا بمختلف المؤثرات والعوامل الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي تمس هذا الكيان كتنظيم إداري ذاتي.

لهذا فإنه من الضروري حماية الوظيفة العمومية من كل فساد قد يطالها وذلك في سبيل تحقيق المصالح العمومية بشكل منتظم ، ومن هذا المنطلق يصبح للموضوع أهمية بالغة لتوضيح وتسييل الضوء على مكامن ومداخل الفساد إلى الوظيفة العمومية من أجل وضع تأطير قانوني واضح المعالم ومحدد الآليات، دقيق الأحكام، لكبح أي فساد إداري بصفة قبلية أو بصفة بعدية.

إن وقاية الوظيفة العمومية من الفساد ومكافحته يتوجب احترام مبدأ المشروعية والزام الآخرين على احترامه وذلك عن طريق إقرار وإعمال مبادئ المساواة، الإنصاف، العدل والحرية ليس كشعار وإنما عبر إجراءات قانونية عملية، وبالتحصيل تجد الإدارة نفسها ملزمة بانتهاج كل ما يحملها على احترام ذلك من تحقيق مبدأ المساواة في تولى الوظائف العمومية.

يتضح مما سبق أن التصريح بالامتلاكات هو إجراء هام وفعال فرضه المشرع الجزائري على فئات معينة بموجب ترسانة متنوعة من القوانين، وذلك بهدف ضمان الشفافية والنزاهة في تسيير الشؤون العمومية و الكشف عن مصادر الثراء غير المشروع للقائمين على الخدمة العمومية، ونظرا لأهمية ذلك نص التعديل الدستوري الأخير تم إنشاء السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، ومن بين الصلاحيات المسندة إليها تلقي ومعالجة التصريح بالامتلاكات، حيث تتخلل هذه الأخيرة بجملة من الثغرات القانونية، تلك التي تعد إشكالا من شأنه عرقلة دورها والحد من نجاعته فعليا وفعاليا.

يتعين الإشارة أن جريمة تعارض المصالح في مجال الوظيفة العامة أنها من الجرائم الماسة بحسن سير المرفق العمومي، ويرتبط ارتباطا وثيقا بالاقتصاد الوطني من باب تأثيرها على مبادئ حرية المنافسة، وقواعد الشفافية والنزاهة التي يستوجب على الموظف العمومي أن يلتزمها.

يُمكن بذلك أن كلما تعددت إجراءات الوقاية ، تقاوم الفساد في مجال الوظيفة العامة، وذلك نظرا للثغرات القانونية التي تتخلل بها النصوص المؤطرة لهذه الإجراءات وكذا غياب الإرادة الحقيقية الفعلية في محاربة ومكافحة الفساد، وبالرغم من التعديلات القانونية واستحداث الهياكل والأجهزة¹، إلا أن الفساد¹، لا يكفُ عن نخر مجال الوظيفة، ومن أجل فعالية أكثر لهذه الإجراءات، نقدم جملة من التوصيات:

لضمان الشفافية والعدالة في تنظيم مسابقات التوظيف للمناصب العليا، يجب اتخاذ عدة خطوات. أولاً، تعزيز الشفافية عبر نشر اعلانات الوظائف بشكل واسع وتوضيح المتطلبات والمعايير. ثانياً، تحسين عملية التقديم والاختيار من خلال اعتماد نظام الإلكتروني ولجان تقييم مستقلة تستخدم معايير موحدة وأدوات متعددة. ثالثاً، إشراك هيئات رقابية لمراقبة العملية وتوفير آلية للشكاوي والاستئناف. وأخيراً، تقديم تدريب لأعضاء لجان التقييم وتنظيم حملات توعية للمتقدمين، بالإضافة إلى إجراء مراجعات دورية للإجراءات المتبعة لتحسينها باستمرار.

ضرورة القيام بأداء الوظيفة العامة بكل ما تتطلبه من أمانة ونزاهة ومهنية مع الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة وتطبيقها تطبيقاً سليماً، والسعي الدائم لتحسين أداء وتطوير قدرات الموظف العام، والاطلاع على آخر المستجدات في مجال وظيفته، تشجيع الإبلاغ موظف الرئيس الإداري بكل خرق للقانون وعدم الامتناع عن ذكره أي معلومة أو نصيحة للرئيس يمكن أن تساهم

¹ - في عام 2006، حصلت الجزائر على درجة 3.1% في مؤشر مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية، مما وضعها في المرتبة 92 من بين 163 دولة تم تقييمها. هذا التصنيف يعكس مستويات عالية من الفساد المدرك في بلاد آنذاك.

بحلول عام 2023 تحسنت الجزائر قليلاً حيث حصلت على درجة 36%، واحتلت المرتبة 104 من بين 180 دولة. هذا التحسن الطفيف على مدى السنوات يشير إلى بعض الجهود المبذولة لمكافحة الفساد، إلا أنه لا يزال يمثل تحدياً كبيراً في البلاد.

خلال هذه الفترة، على الرغم من بعض التحسينات، لا تزال الجزائر تُواجه تحديات كبيرة في مجال الحكم الرشيد والشفافية، مما يعيق تحقيق تقدم كبير في مكافحة الفساد. أنظر: تقرير مؤشر مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية منشور في:

<https://www.transparency.org/ar/press/2023-corruption-perceptions-index-corruption-undermines-progress-rights-governance-middle-east-north-africa>

تم الاطلاع عليه في 27 ماي 2024.

في التنفيذ الصحيح للقانون، وكذلك الحرص على تجنب تضارب المصلحة العامة مع المصلحة الشخصية وتقادي الوقوع في هذه الوضعية، الأمر الذي جعل القانون يفرض عدم أخذ الموظف العام لأي هدية. كما يمنع عليه أي نشاط موازي يتضارب مع شرف مهنته أو يخل بالأداء الجيد للوظيفة العامة.

يجب إحداث مندوبيات جهوية للسلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد و مكافحته حتى يسهل عليها الكشف والتحري عن كل أعمال الفساد على المستوى الوطني، و إنشاء جهاز خاص ضمن تشكيلتها يكلف بالبحث والتحري تمنح لها صفة الضبطية القضائية، وتوسيع اختصاصها في تلقي التصريح بالامتلاكات و مراقبته.

إلزام المكلف بواجب التصريح بالامتلاكات باكتتاب ممتلكات زوجه/زوج(ته)، لان عدم تصريح هؤلاء في حالة وجودهم يعيق جهود الوقاية من الفساد ومكافحته، قيام الرئيس الأول للمحكمة العليا بالتصريح بامتلاكاته أمام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وكذلك توسيع الفئات المعنية بواجب التصريح بالامتلاكات سواء من الموظفين أو من أقربائهم والأشخاص الذين يحتكون بهم، لتقادي تهرب المعنيين يجب تحديد آجال التصريح النهائي للممتلكات والنص على عقاب المتخلف عن التصريح ولو بسبب الإهمال.

لإنجاح إجراء تعارض المصالح في الإدارة العمومية يجب تبني وتنفيذ استراتيجية فعالة تأخذ في الاعتبار كافة المعطيات بدءاً من التشخيص إلى الوقاية، وتتمثل هذه التدابير في تحديد حالات التنافي مع المناصب والوظائف العمومية مع تكريس آلية التصريح بالمصالح، أهمها منع الموظف العمومي من المشاركة في اتخاذ القرار في المسائل التي يكون له مصلحة فيها، وتنظيم انتقال الموظف من القطاع العام لشغل منصب في القطاع الخاص.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- القرآن الكريم:

- سورة البقرة، الآية 10، 11 و12

2- الكتب:

1. باسم سكجها، مواجهة الفساد -عناصر بناء النزاهة الوطنية-، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2002.
2. بودهان موسى، النظام القانوني لمكافحة الرشوة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
3. بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج2، ط15، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
4. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
5. حمزة حسن خضر الطائي، مازن ليلو راضي، الفساد الاداري في الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015.
6. زوزو زليخة، جرائم الصفقات العمومية وآلية مكافحتها في التشريع الجزائري، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
7. مصلح عبير، عزمي الشعبي، جرباوي على، أبوزايد محمد، الكيلاني سامي ، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، الائتلاف من أجل النزاهة المساءلة أمان، فلسطين، 2007.
8. عبد المجيد محمود عبد المجيد، مواجهة الجنايات للفساد في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة والتشريع الفرنسي- الجوانب الإجرائية والتعاون الدولي-، ج3، دار النهضة مصر للنشر، الجيزة.
9. عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

10. فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، دم ن، 1999.
11. مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التكيف والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

3- الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ. أطروحة الدكتوراه

1. تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
2. حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013.
3. خليفة مراد، جهود منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017.
4. نصر الشريف العربي، الآليات الحديثة لمكافحة الفساد، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2019.

ب. المذكرات الجامعية

1- مذكرات الماجستير

1. رنلي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون العام الداخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

2. موري سفيان، مدى فعالية أساليب الرقابة على الصفقات العمومية على ضوء قانوني الصفقات العمومية والوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012.

2-مذكرة الماستر

• أعراب حلیم، بعلي محمد أمين، الرقابة على الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 15-247، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2006.

4-المقالات

1. براهيمي عبد الرزاق، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 04، عدد 02، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2019، (ص ص 1923-1940).

2. بلباقي وهيبية، "مبدأ الشفافية في تسيير شؤون العامة الإدارية"، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 10، عدد 01، جامعة طاهري محمد، بشار، 2022، (ص ص 298-317).

3. بومنصور نورة، "المواجهة القانونية لتعارض المصالح في الإدارة العمومية"، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلد 08، عدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، (ص ص 513-529).

4. بوادو فطيمة، بحوص نسيمية، "أثر أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري- دراسة حالة خزينة ولاية تيارت-"، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، مجلد 04، عدد 02، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021، (ص ص 20-37).

5. بوادي مصطفى، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، مجلد 03، عدد 02، جامعة مولاي الطاهرة، سعيدة، 2020، (ص ص 114-143).

6. تبون عبد الكريم، "تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد السلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري"، مجلة القانون والمجتمع، مجلد 07، عدد 02، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2019، (ص ص 21-65)
7. جبري محمد، "أخلاقيات الوظيفة العمومية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 12، عدد 01، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2019، (ص ص 68-105).
8. حاج جاب الله أمال، "التدابير الوقائية لمكافحة الفساد في الجزائر بين المقاربة الاجتماعية والقانونية"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، مجلد 05، عدد 03، المركز الجامعي مرصلي عبد الله، تيبازة، 2012، (ص ص 134-152).
9. حاحة عبد العالي، "جريمة الإثراء غير المشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 09، عدد 16، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009، (ص ص 227-241).
10. حسني ماين سعادة، "الوازع الديني وعلاقته بمقاصد الشريعة الإسلامية"، مجلة المعيار، مجلد 20، عدد 39، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، 2015، (ص ص 347-364).
11. خبابه عبد الله، "الازمات المالية والمصرفية - السمات والخصائص المشتركة- دراسة تحليلية-"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 13، عدد 01، جامعة خيضر، بسكرة، 2013، (ص ص 65-79).
12. خالدي شريفة، "التصريح بالامتلاك أمام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 15، عدد 02، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022، (ص ص 160-177).
13. خليفة مورا، "التصريح بالامتلاكات في التشريع الجزائري-مساهمة لرصد أوجه القصور في الأحكام ذات الصلة-"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد 08، عدد 01، جامعة باتنة 1، 2022، (ص ص 780-802).

14. ريبار الشاذلي، "النظام القانوني لاتفاق التحكيم"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02، عدد 07، جامعة تيارت، 2016، (ص ص 301-323).
15. ريطاب عزالدين، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية"، مجلة قانون النقل والنشاطات المينائية، مجلد 09، عدد 01، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2022، (ص ص 78-98).
16. زاوي أحمد، لوهاني حبيبة، "الفساد والآليات المؤسساتية لمكافحته في الجزائر"، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مجلد 05، عدد 01، جامعة باتنة 1، 2020، (ص ص 382-406).
17. عشاش حمزة، خضري حمزة، التصريح بالامتلاك كآلية وقائية لمكافحة الفساد، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، مجلد 01، عدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، (ص ص 92-101).
18. عنان جمال الدين، "مكافحة الفساد في إطار الصفقات العمومية- جريمة تعارض المصالح نموذجاً"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 02، عدد 09، جامعة مسيلة 2018، (ص ص 1005-1020).
19. غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، مجلد 04، عدد 02، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2019، (ص ص 11-35).
20. قروف جمال، "تكوين وتحسين مستوى الموظفين العموميين بين الأمر رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 20-194"، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، مجلد 06، عدد 01، جامعة سكيكدة، 2022، (ص ص 141-159).
21. مصنوعة أحمد، "استراتيجية الموارد البشرية ودورها في تعزيز التغيير التنظيمي بمنظمات الأعمال"، مجلة اقتصادية شمال افريقية، مجلد 06، عدد 08، جامعة الشلف، 2010، (ص ص 137-162).
22. مقدم السعيد، " أخلاقيات الوظيفة العمومية"، مجلة الإدارة الوطنية للإدارة، مجلد 07، عدد 01، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1997، (ص ص 05-30).

23. ملايكية آسيا، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته على ضوء القانون 22-08، مجلة الفكر القانوني والسياسي، مجلد 06، عدد 02، جامعة عنابة، 2022، (ص 857-871).
24. هارون نورة، "نحو مراجعة النصوص القانونية المنظمة لإجراء التصريح بالامتلاكات الواقع والأفاق"، مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلد 12، عدد 02، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2015، (ص 361-378).
25. أمال يعيش تمام، "التصريح كآلية وقائية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر"، مجلة الحقوق والحريات، مجلد 04، عدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، (ص 503-522).

5-النصوص القانونية

أ- الدستور

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج ر ج ج، عدد 76، صادر في 08 ديسمبر 1996، معدل في سنة 2002، صادر بموجب القانون رقم 03-02، مؤرخ في 10 أفريل 2002، ج ر ج ج، عدد 25، صادر في 14 أفريل 2002، معدل في سنة 2008، صادر بموجب القانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر ج ج، عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، معدل في سنة 2016، صادر بموجب القانون رقم 16-01، مؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر ج ج، عدد 14، صادر في 07 مارس 2016، معدل في سنة 2020، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 02 ديسمبر 2020، ج ر ج ج، عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

ب-اتفاقية دولية

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، المصادق عليها بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-128، مؤرخ في 19 أفريل 2004، ج ر ج ج، عدد 26، صادر في 25 أفريل 2004.

ج- النصوص التشريعية

- (1) أمر رقم 97-04، مؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالتصريح بالملكيات، ج ر ج ج، عدد 03، صادر في 12 جانفي 1997. (ملغى)
- (2) قانون رقم 02-09، مؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر ج ج ج، عدد 34، صادر في 14 ماي 2002.
- (3) أمر رقم 03-03، مؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بالمنافسة، ج ر ج ج ج، عدد 43، صادر في 20 جويلية 2003، معدل ومتم بالقانون رقم 12-08، مؤرخ في 25 جوان 2008، ج ر ج ج ج، عدد 36، صادر في 02 جويلية 2008، معدل ومتم بالقانون رقم 10-05، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر ج ج ج، عدد 46، صادر بتاريخ 18 أوت 2010.
- (4) قانون رقم 04-02، مؤرخ في 23 جوان سنة 2004، يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر ج ج، عدد 41، مؤرخ في 27 جوان 2004، معدل ومتم بقانون رقم 10-06، مؤرخ في 15 أوت 2010، ج ر ج ج، عدد 46، مؤرخ في 18 أوت 2010.
- (5) قانون عضوي رقم 04-11، مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج ج، عدد 57، صادر في 08 سبتمبر 2004.
- (6) قانون رقم 06-01، مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج ج، عدد 14، صادر في 08 مارس 2006، متمم بالقانون رقم 10-05، مؤرخ في 26 أوت 2010، ج ر ج ج ج، عدد 50، صادر في 01 سبتمبر 2010، معدل ومتمم بالقانون رقم 11-15، مؤرخ في 02 أوت 2011، ج ر ج ج ج، عدد 44، صادر في 10 أوت 2011.
- (7) أمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة، ج ر ج ج ج، عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006، معدل ومتمم بقانون رقم 22-22، مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر ج ج ج، عدد 85، صادر في 19 ديسمبر 2022.
- (8) أمر رقم 07-01، مؤرخ 01 مارس 2007، يتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، ج ر ج ج ج، عدد 16، صادر في 07 مارس 2007.

(9) قانون رقم 10-11، مؤرخ في 22 جوان 2011، يتعلق بالبلدية، ج ر ج ج، عدد 37، صادر في 23 جويلية 2011، معدل ومتمم، بأمر رقم 13-21، مؤرخ في 31 أوت 2021، ج ر ج ج، عدد 67، صادر في 31 أوت 2021.

(10) قانون رقم 07-12، مؤرخ في 21 فيفري 2012، يتعلق بالولاية، ج ر ج ج، عدد 12، صادر في 29 فيفري 2012.

(11) قانون رقم 08-22، مؤرخ في 05 ماي 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، ج ر ج ج، عدد 32، صادر في 14 ماي 2022.

(12) قانون رقم 12-23، مؤرخ في 05 أوت 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر ج ج، عدد 51، صادر في أوت 2023.

(13) قانون رقم 20-23، مؤرخ في 02 ديسمبر 2023، يتعلق بنشاط السمععي البصري، ج ر ج ج، عدد 77، صادر في 02 ديسمبر 2023.

د-النصوص التنظيمية

1.المراسيم الرئاسية

(1)مرسوم رئاسي رقم 06-413، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفيات سيرها، ج ر، عدد 12، صادر في 22 نوفمبر 2006، معدل بموجب مرسوم رئاسي رقم 12-64، مؤرخ في 07 فيفري 2012، ج ر ج ج، عدد 08، مؤرخ في 15 فيفري 2012. (ملغى)

(2)مرسوم رئاسي رقم 06-414، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد نموذج التصريح بالممتلكات، ج ر ج ج، عدد 74، صادر في 22 نوفمبر 2006.

(3)مرسوم رئاسي رقم 06-415، مؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يحدد كيفيات التصريح بالممتلكات بالنسبة للموظفين غير المنصوص عليهم في المادة 06 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج ر ج ج، عدد 24، صادر في 22 نوفمبر 2006.

(4)مرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، عدد 61، صادر في 30 سبتمبر 2007، معدل ومتمم، بمرسوم رئاسي رقم 11-97، مؤرخ في 28 فيفري 2011، معدل ومتمم بمرسوم رئاسي، رقم 14-266، مؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج ر ج ج، عدد 58، صادر في 29

سبتمبر 2014، معدل و متمم، بالمرسوم رئاسي رقم 22-138، مؤرخ في 31 مارس 2022، معدل و متمم بمرسوم رئاسي رقم 23-54، مؤرخ في 16 جانفي 2023، ج ر ج ج، عدد 03، صادر في 16 جانفي 2023.

2. مرسوم تنفيذي

• مرسوم تنفيذي رقم 90-228، مؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر ج ج، عدد 31، معدل و متمم، بمرسوم رئاسي رقم 07-305، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ج ر ج ج، عدد 61، صادر في 30 سبتمبر 2007.

3. قرار

• قرار مؤرخ في 02 أبريل 2007، يحدد قائم الأعوان العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات، ج ر ج ج، عدد 25، صادر في 18 أبريل 2007، معدل و متمم بقرار مؤرخ في 17 جانفي 2017، ج ر ج ج، عدد 30، صادر في 17 ماي 2017.

4. الوثائق

• تعليمة رئاسية رقم 03 متعلقة بتفعيل مكافحة الفساد، الصادرة في 13 ديسمبر 2009.

<https://transparency-france.org/nous-connaitre/nospublications/indice-de-perception-de-la-corruption/>

6- المصدر الإلكتروني

• تقرير مؤشر مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية المنشور في الموقع:

<https://www.transparency.org/ar/press/2023-corruption-perceptions-index-corruption-undermines-progress-rights-governance-middle-east-north-africa>.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

1- Ouvrages

1. AUBIN Emmanuel, Droit de la fonction publique, 2eme Ed, Edition EJA, Paris, 2004.
2. HEMANE Slimane, Le pantouflage des agents de la Commission Européenne, Editions l'Harmattan, Paris, 2013.

3. **JEAN-FRANCOIS LACHAUME**, la fonction publique, 4eme édition, Dalloz, Paris, 2017.

2- Thèse et Mémoire

A. Thèse :

- **KARIMOV Inam**, Le rôle de la transparence dans la lutte contre la corruption à travers l'expérience du Conseil de l'Europe, Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit, faculté de droit, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2013.

B. Mémoire de Magister :

- **BELJELALIA Nabil**, la gestion des carrières dans la fonction publique algérienne, Mémoire de Magister en Management, Faculté des Sciences économiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales, Université D'Oran, 2013.

3_ Articles :

1. **MATTARELLA Bernardo Giorgio**, « Le régime juridique du conflit d'intérêts éléments comparés » RFAP, N°135, Paris, 2010/3.

2. **MAROUK AHMED**, « la lutte contre la corruption dans l'union européenne », Revue Critique de Droit et Science Politique, volume17, numéro 01, Université Tizi Ouzou, 2022 (pp325-341).

4-Textes juridiques étrangers

1. **Loi n°2013-907** du 11 octobre 2013, Relative à la transparence de la vie publique, JORF n°0238 du 12 octobre 2013.

2. **Loi n° 2016-1961**, du 09 décembre 2016, relative à la transparence, a la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie Economique, JORF, n° 0287, du 10 décembre 2016.

5-Référence électronique

1. **COLON DE FRANCIOSI et ZHAO Xiao-Xiao**, Droit positif et conflits d'intérêts, in : <https://www.lepetitjuriste.fr/droit-positif-et-conflits-dinterets-florine-colon-de-franciosi-xiao-xiao-zhao/> .

2. **BERNIER Pierre**, Le dictionnaire encyclopédique de l'administration publique, in :

https://dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions/defintions_francais/transparence.pdf.

الفهرس

الفهرس

1	مقدمة
5	الفصل الأول: تكريس النزاهة في الوظيفة العامة كآلية للوقاية من الفساد
6	المبحث الأول شفافية التوظيف في الوظيفة العامة
8	المطلب الأول فرض قواعد قانونية لضمان شفافية عملية التوظيف
9	الفرع الأول شفافية إجراءات التوظيف
9	أولاً: ضرورة اعتماد شروط موضوعية في عملية التوظيف
10	ثانياً: ضرورة إتباع اجراءات تكفل السير الحسن لعملية التوظيف
10	الفرع الثاني الاعتماد على معايير موضوعية في التوظيف
11	أولاً: ضرورة الالتزام بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة
12	ثانياً: ضرورة الالتزام بمبدأ الجدارة والاستحقاق في عملية التوظيف
14	المطلب الثاني الاعتناء بالموظف العمومي
14	الفرع الأول الاعتماد على برامج تعليمية للموظف
16	الفرع الثاني مدى تكريس أجر ملائم للموظف العمومي
18	المبحث الثاني الالتزام بمدونات قواعد سلوك الموظف
19	المطلب الأول مدى التكريس القانوني للالتزام بمدونات قواعد السلوك
19	الفرع الأول مفهوم مدونة أخلاقية سلوك المهنة
20	أولاً: التعريف الفقهي
21	ثانياً: التعريف القانوني
23	الفرع الثاني أهداف مدونة أخلاقية المهنة

- 24المطلب الثاني أنواع مدونات قواعد سلوك الموظف العمومي
- 25الفرع الأول مدونة سلوك القطاع العام
- 26الفرع الثاني مدونة سلوك القطاع الخاص
- الفصل الثاني: مدى فعالية الالتزامات المفروضة على الموظف العمومي لتكريس نزاهة الوظيفة العامة
- 29
- 31المبحث الأول التصريح بامتلاكات كآلية وقائية للحد من الفساد
- 32المطلب الأول التكريس القانوني لإجراء التصريح بالامتلاكات
- 32الفرع الأول الملزمون بتصريح بالامتلاكات
- 34الفرع الثاني نطاق التصريح بالامتلاكات
- 35أولاً: محتوى التصريح بالامتلاكات
- 36ثانياً: أجال التصريح بالامتلاكات
- 37المطلب الثاني غموض آلية التصريح بالامتلاكات
- 38الفرع الأول إشكالية تعدد جهات تلقي التصريح بالامتلاكات
- 39أولاً: الطابع التقريري لدور السلطة العليا للشفافية في تفعيل آلية التصريح بالامتلاكات
- 41ثانياً: الطابع التزييني لدور الرئيس الأول للمحكمة العليا
- 42الفرع الثاني إشكالية التصريح بالامتلاكات وفق القانون رقم 22-08
- 42أولاً: تعدد مهام السلطة العليا في مجال مراقبة عملية التصريح بالامتلاكات
- 43ثانياً: التصريح بالامتلاكات وفقاً لتشريع الساري المفعول
- المبحث الثاني مدى التزام الموظف بالإبلاغ عن تضارب المصالح لضمان نزاهة الوظيفة العامة
- 45
- 46المطلب الأول التكريس القانوني لإجراء تعارض المصالح

47	الفرع الأول غموض أحكام تعارض المصالح في القانون الجزائري
48	الفرع الثاني موقف المشرع الفرنسي من مسألة تعارض المصالح
49	المطلب الثاني قصور المواجهة القانونية لتعارض المصالح في القانون الجزائري
50	الفرع الأول الثغرات القانونية التي تعتري التزام الإخبار عن تعارض المصالح
53	الفرع الثاني الاكتفاء بمنع تعارض المصالح أثناء الوظيفة وبعد نهايتها
56	خاتمة
61	قائمة المراجع
72	الفهرس

نزاهة في الوظيفة العامة كآلية للوقاية من الفساد ومكافحته

Résumé

L'intégrité dans la fonction publique est considérée comme l'un des principaux mécanismes de prévention et de lutte contre la corruption, car elle met l'accent sur le renforcement de l'éthique et des valeurs professionnelles parmi les agents publics.

Cette intégrité comprend la mise en œuvre de politique et de procédures claires et transparentes qui garantissent que les employés adhèrent aux normes éthiques et évitent les conflits d'intérêts, Cela comprend également la fourniture de formations périodiques pour sensibiliser à l'importance de l'intégrité et la mise en place de mécanismes de responsabilisation permettant de détecter les pratiques de corruption et de punir leurs auteurs, sur la base de **la loi n°06-03**, qui intègre la loi organique relative au travail, avec plusieurs mesures pour assurer le respect et la consécration des principes, d'intégrité dans la fonction publique. **La loi n°06-01** relative à la prévention et à la lutte contre la corruption comprenait également un ensemble de mesures qui garantissent l'intégrité de l'agent public, en plus du développement de dispositifs et de structures qui œuvrent à la prévention et à la lutte contre la corruption

Mots clés : fonction publique, intégrité, lutte contre la corruption, efficacité.

ملخص

تُعتبر النزاهة في الوظيفة العامة إحدى الآليات الرئيسية للوقاية من الفساد ومكافحته، حيث تركز على تعزيز الأخلاقيات والقيم المهنية لدى الموظفين العموميين. تتضمن هذه النزاهة تطبيق سياسات وإجراءات واضحة وشفافة تضمن التزام الموظفين بالمعايير الأخلاقية وتجنب تضارب المصالح، كما تشمل تقديم تدريبات دورية لتعزيز الوعي بأهمية النزاهة، ووضع آليات للمساءلة والمحاسبة تُتيح الكشف عن الممارسات الفاسدة ومعاينة مرتكبيها، وذلك استناداً إلى الأمر رقم **03-06** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، بعدة إجراءات لضمان احترام وتكريس مبادئ النزاهة في الوظيفة العامة، كما أدرج القانون رقم **06-01**، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جملة من التدابير التي تضمن نزاهة الموظف العمومي، إلى جانب استحداث أجهزة وهيكل تعمل على الوقاية ومكافحة الفساد في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، نزاهة، مكافحة الفساد، مدى فعالية.