



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باجي مختار عنابة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (الطور الثالث) تخصص قانون المرفق العام
الموسومة بـ:

المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني في الجزائر

إشراف الأستاذة:
أ.د فاسي فاطمة الزهراء

إعداد الطالبة:
عثماني أسماء ➤

لجنة المناقشة

صفة الأستاذ	المؤسسة	الأستاذة المكونين للجنة المناقشة
رئيسا	جامعة باجي مختار - عنابة -	د. قرانة عادل
مشرفا ومقررا	جامعة باجي مختار - عنابة -	أ.د. الفاسي فاطمة الزهراء
عضو	جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة -	أ.د حوائق عصام
عضو	جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -	أ.د بوحديد فارس
عضو	جامعة محمد بوضياف - المسيلة -	أ.د بركات محمد
عضو	جامعة باجي مختار - عنابة -	د. سردوك هبة

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الكلية غير مسؤولة عما
يرد في هذه الأطروحة
من آراء

شكر وتقدير

بعد أن وفقني الله سبحانه وتعالى لإتمام هذا البحث، لا يسعني إلا أن أتقدم له بالحمد والشكر على ما رزقني من فضل ونعمة، وعلى ما أمدني به من صبر وقوة على إتمامه، فهو نعم المولى ونعم النصير .

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير وعميق الامتنان إلى الأستاذة الدكتورة فاسي فاطمة الزهراء التي تفضلت مشكورة كل الشكر على الاشراف على هذا العمل وتعهدها بالإرشادات القيمة والنصح والتصويب.

كما لا ننسى الأستاذ الدكتور عمار بوضياف الذي رافقني في بداية هذا العمل ولم يبخل عني بأية توجيهات.

إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة، إلى كل أساتذة وموظفي كلية الحقوق جامعة عنابة .

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما الرحمان " وبوالدين إحسانا " روح والدي العزيز، وأمي العزيزة تقديرا لمجهوداتهما وعرفانا وإجلالا لبعض جميل صنيعهما.

- إلى زوجي الذي كان لي سندا طيلة هذا المشوار وأزهار حياتي أولادي محمد إسلام وإسراء ونوسين.

- إلى من رسموا البهجة على صفحات حياتي و أناروا دربي، وحققوا أمنياتي، إلى من جمعني بهم الماضي والحاضر إخوتي الأعزاء وزوجاتهم وأبنائهم وأخص بالذكر أنس عبد القادر.

وتحية أخرى أزكى من طيب الريحان، تحية تقدير واحترام الى الأقربون إلى الذات عائلة زوجي بوشقورة، وأخص بالذكر جد أولادي بوشقورة بوقرة وجدتهم حفظهم الله وأمدهم بالصحة وطول العمر.

- إلى زميلات دربي إيمان وغنية.

- إلى كل الأساتذة وموظفي كلية الحقوق جامعة باجي مختار عناية إقرارا بفضلهم ونخص كل من رمزي وحنان.

- إلى كل من أحبهم من قريب ومن بعيد الذين شجعوني على مواصلة البحث، إلى كل الأصدقاء والزملاء.

قائمة المختصرات:

المختصر	الدلالة
د.ت. ن	دون تاريخ نشر
ج.ر	جريدة رسمية
د. ط	دون طبعة
ت.ن	تاريخ النشر
ص	صفحة
د.م. ج	ديوان المطبوعات الجامعية
ق. ص. ع	قانون الصفقات العمومية

مقدمته

مقدمة:

يتأثر التنظيم الإداري في كل المجتمعات بالظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة به، حيث تميزت المجتمعات القديمة بفكرة تركيز السلطة الإدارية في يد شخص واحد تطبيقاً لفكرة تأليه الحكام من جهة ، ومن جهة أخرى حتى تضمن أكثر حمايتها من كل الأخطار التي قد تتعرض لها مستقبلاً. لكن الشيء المميز للدولة الحديثة هو اعترافها لبعض الهيئات الإدارية بالشخصية المعنوية، مما يعني استقلال مالي وإداري وهذا لتسهيل الدولة من أداء مهامها.

ومن هذا المنطلق يعتمد التنظيم الإداري في الجزائر على أسلوبين هما : المركزية الإدارية واللامركزية الإدارية ، وتعتبر المركزية الإدارية جمع أو تركيز السلطة في هيئة رئيسية واحدة هي السلطة المركزية في جميع أنحاء الدولة وفي هذه الحالة لا يوجد في الدولة إلا سلطة واحدة تتولى جميع الوظائف بنفسها أو بواسطة موظفين يعملون باسمها خاضعين لسلطانها وتوجيهاتها خضوعاً تاماً أي ليست لهم أي سلطة ذاتية وإنما يستمدون سلطتهم في العمل وحققهم في تولي اختصاصاتهم من السلطة الرئيسية العليا صاحبة الحق أصلاً.

أما اللامركزية الإدارية نقصد بها توزيع الوظيفة الإدارية بالدولة بين السلطة المركزية وبين عدد من السلطات المحلية أو المرفقية المعترف لها بالشخصية المعنوية وبالاستقلال مع ممارسة الأولى لنوع من الرقابة على الأخيرة تعرف بالوصاية الإدارية، ففي نظام اللامركزية الإدارية تتعدد الأشخاص المعنوية العامة في الدولة فالإلى جانب شخصية الدولة التي تمثلها السلطة المركزية يوجد نوعان من الأشخاص اللامركزية هي الأشخاص المحلية والأشخاص المرفقية . حيث تعدّ اللامركزية الإقليمية و اللامركزية المصلحية صورتين اللامركزية الإدارية. و يقصد باللامركزية المصلحية ، المؤسسات العامة التي تتخصص بإدارة نشاط معين أو عدّة أنشطة متقاربة و متكاملة.

فبالرغم من أنّ صورتَي اللامركزية الإدارية ينتميان إلى النظام نفسه، إلا أنّ هناك اختلاف كبير بينهما. فبالنسبة إلى الصورة الأولى والمتمثلة في اللامركزية الإقليمية نجد أنها تتسم بالوحدة والتجانس ، فجميع البلديات في الجزائر تخضع للقانون نفسه وهو قانون البلدية رقم: 10-11 المؤرخ في 22 جوان 2011 والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 37 و الصادرة بتاريخ 03 يوليو 2011.

كما تخضع جميع الولايات إلى قانون الولاية نفسه عبر جميع التراب الوطني وهو القانون رقم: 07-12 المؤرخ في 21 فبراير 2012، و المنشور في الجريدة الرسمية عدد 12 الصادرة في 29 فبراير 2012.

و على العكس من ذلك ، يعدّ مفهوم المؤسسة العامة مفهوما نوعيًا ، و من المنطقي أن يكون هناك نظاما قانونيًا نوعيًا خاصًا لكل نوع أو لكل فئة من فئات المؤسسات العامة ، لذا يكون هناك عددا من الأنظمة مساويا لعدد فئات المؤسسات العامة ، أو حتّى مساويا لعدد المؤسسات حينما تتكوّن فئة من فئات المؤسسات العامة من مؤسسة عامة واحدة فقط.

لذا ليس من المستغرب أن نجد لكلّ مؤسسة عامة أو لكل فئة من فئات المؤسسات نظام قانوني خاص محدّد بنص قانوني خاص. فإذا كان لكل مؤسسة عامة أو لكل طائفة معينة من المؤسسات العامة نظام خاص بها ، فمن المتصوّر عمليًا أن يختلف هذا النظام القانوني عن النظام القانوني الذي يحكم مؤسسة عامة أخرى أو فئة أخرى من المؤسسات العامة.

إذ أنّ النظام القانوني الذي يحكم المؤسسات العامة يتسم بالتعدّد و التّنوع ، فهناك العديد من الأنظمة القانونية التي تحكم وتنظم المؤسسات العامة ، في حين أنّ النظام القانوني الذي يحكم الأشخاص الإقليمية يتسم كما سبق وأن أشرنا بالوحدة و التّجانس.

مما يجب علينا الإشارة أن المؤسسة العامة تمتاز بالتخصّص ، و التخصّص الذي نعنيه هنا غير مربوط بحدود إقليمية ، و إنّما المقصود منه هو التخصّص في النشاط ، بمعنى أنّ لكلّ مؤسسة عامة نشاط معيّن بموجب القانون المنشئ لها ، و في حال الخروج عن هذا النشاط يعتبر خرق لمبدأ التخصّص و بالتالي عدم مشروعية العمل.

إضافة إلى ذلك تعدّ المؤسسة العامّة مجرد تنظيم داخلي للأجهزة الإدارية ، فهي ظاهرة إدارية بحتة تتبع الفن الإداري ، و يؤخذ بهذه الصورة استجابة مطالب و ضغوط الفئتين المتخصّصين ، و بمعنى أنّ الهدف أو الباعث من وراء الأخذ بالمؤسسات العامّة هو هدف باعث إداري أساسي بخلاف باعث الأخذ باللامركزية الإقليمية (البلدية و الولاية) هو هدف وبعث سياسي بالدرجة الأولى و تتموي محلي حسب خصوصية كل إقليم.

وللحديث عن المؤسسة العامة في الجزائر يمكن القول أنها مرت بعدة مراحل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فبالرغم من التعارض الذي عقب الاستقلال حول طبيعة ومدى الإصلاحات التي يتطلبها عالم المؤسسات العامة، إلا أن القانون رقم 62-157 الصادر في 1962/12/31 حسم الأمر وقضى بالمحافظة على التشريعات الفرنسية إلا ما يتنافى والسيادة الجزائرية ، أي بمعنى وجود مرافق عامة إدارية ومرافق اقتصادية تطبق التشريع الفرنسي إلى غاية سنة 1966 أين تم إعداد مشروع في جانفي تمت مناقشته من قبل مجلس الثورة ليصدر في الثاني من شهر جوان 1966.

لكن حتى هذه المرحلة تميزت بالتباين والاختلاف المحسوس بين الأنظمة المطبقة على المؤسسات سواء الإدارية أو الاقتصادية في مجال الأجور، الترقية، الحماية الاجتماعية والتقاعد وغيرها. واستمر الأمر على ما هو عليه إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 66-133 الذي وسع من مجال تطبيقه ليشمل العاملين بالمؤسسات الصناعية والتجارية لكن بشروط سيتم تحديدها لاحقا بمرسوم لكنه لم يصدر. لتأتي مرحلة التسيير الاشتراكي والعامل هو المسير أين صدر الأمر رقم 71-74 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي اعتبر العامل منتجا ومسيرا ودمج العمال في مختل أوجه نشاط المؤسسة عبر هيكل عمالي جديد يعرف بمجلس العمال.

وبالرغم من محاولات المشرع في الحد من ظاهرة التباين إلا أنها كانت فاشلة في كل مرة ما انجر عنه صدور القانون الأساسي لعام 1978 الذي حاول وضع بعض الأسس التي يقوم

عليها عالم الشغل بهدف توحيد أهم معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه.

وبصدور القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسة والإدارة العامة، و الذي حاول وضع تصنيف موحد في عالم الشغل يسري على أغلب القطاعات، إلا أن المؤسسات الاقتصادية ظلت تعيش وضعا ونظاما متميزا خاصة في مجال الأجور بسبب خضوع علاقة العمل في هذه المؤسسات إلى اتفاقيات جماعية للعمل. ليستمر التمييز بين القطاعين إلى غاية صدور قانون الوظيفة العامة سنة 2006 بموجب الأمر 03-06 و المؤرخ في 15 يوليو 2006، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006، الذي استبعد المؤسسات الاقتصادية والتي ظلت مشمولة إلى اليوم بأحكام القانون التجاري وقانون العمل.

وعلى العموم للمؤسسة العامة مفهوم نوعي والتي تأخذ عدة أنواع أو صور من المؤسسة العامة الإدارية، المؤسسة العامة الاقتصادية، والمؤسسة العامة المهنية و المؤسسة العامة العلمية والثقافية والمهنية، هذه الأخيرة التي هي صلب موضوع دراستنا و بحثنا هذا.

فهي مؤسسة حديثة العهد في الجزائر من حيث التصنيف وقد ورد تعريفها في المادة (32) من القانون 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العام بالصيغة التالية: " المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني هي مؤسسة وطنية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وبيّنت المادة (38) من القانون المذكور أشكالها: الجامعة، المركز الجامعي، المدارس والمعاهد.

وصدر بتاريخ 24 نوفمبر 2011 مرسوما تنفيذيا تحت رقم 11-297 يتعلق بالقواعد الخاصة بسير المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، وأكدت المادة (03) منه على إجراءات المراقبة المالية البعدية للمؤسسة.

حيث تكمن أهمية الموضوع في عدة جوانب وهي:

الجانب الأول: و المتمثل في الدور الوظيفي لهذه المؤسسات، بمعنى التركيز على الصلاحيات الممنوحة لهذه المؤسسة، والاطلاع على مهام الجامعة الجديدة التي انتقلت بها من مرحلة التلقين إلى مرحلة الابتكار والإبداع، مع إبراز الدور المحوري للجامعة في خلق الثروة.

أما الجانب الثاني: يجرنا إلى ضرورة البحث عن مدى خضوع الأعمال إلى رقابة السلطة الوصائية، أي رقابة السلطات الإدارية المركزية أم لا، والجهة القضائية المختصة في الفصل في المنازعات بسبب أعمال وتصرفات هذه الأشخاص الصادرة عنها أو عن أجهزتها بصفة عامة، إضافة إلى ضرورة البحث عن ما يتعلق بالرقابة المالية لهذه المؤسسات.

وتتمثل أسباب اختيار الموضوع، في الأسباب الموضوعية والأسباب الذاتية.

أما عن الأسباب الذاتية فتعود إلى الرغبة في البحث في هذا الموضوع المرتبط بالتنظيم الإداري أحد محاور الاختصاص.

أما الأسباب الموضوعية فتعود إلى تسليط الضوء على الاهتمام البالغ الذي يحظى به موضوع المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، سواء عند الخبراء والباحثين والدارسين على المستوى القانوني والمحلي ومحاولة فهم الموضوع من زاوية قانونية. وفي نفس الوقت دراسة كل ما يتعلق بالمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني من حيث تسيير الموارد المالية والبشرية والأموال لهذه الجهة، والاطلاع على مهام الجامعة الحديثة.

و بخصوص الدراسات السابقة، سجلنا نقصا حادا في المراجع المتخصصة، حيث نجد العديد من المراجع العامة التي تتضمن التنظيم الإداري في العديد من الدول ومنها الجزائر، حيث لم نجد من تناول هذا الموضوع بصفة مستقلة إلا مذكرة الماجستير للأستاذ رشيد بو بكر تحت عنوان: "المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني"، أين تضمنت هذه الدراسة فكرة استقلالية المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني من الناحية الإدارية والمالية والأكاديمية، مؤكدا على ضرورة منح الجامعة الجزائرية لكل أنواع الاستقلالية

بحيث تشكل وحدة لا تتجزأ ، إضافة إلى ضرورة تفعيل عنصر الرقابة خصوصا ما تعلق منها بالجانب المالي حماية للمال العام للجامعة.

وعليه سنعتمد على المنهج التاريخي للتعرف على مفهوم المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني ومراحل تطورها في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية اليوم، وكذا المنهج الوصفي الذي يعدّ الوسيلة الأكثر تعبيرا حيث تبدأ الدراسة بعرض شامل عن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني ، بالإضافة إلى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص المتضمنة إنشاء وتسيير هذه المؤسسة ، كما ارتكزت الدراسة على المنهج النقدي الذي يعدّ منهاجا أساسيا في البحث.

وعن الصعوبات التي واجهت إنجاز هذه الدراسة تمثلت في قلة الدراسات في هذا المجال كدراسة مستقلة بذاتها ، خصوصا و أنّ الدراسة لموضوع المؤسسات العامة عامة والمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني خاصة قليلة وقليلة جدا ، من جهة ومن جهة أخرى يمكن القول أن ارتباط موضوع الدراسة بالعديد من المفاهيم والفروع العلمية الأخرى (العلوم الاقتصادية، التنمية البشرية،) أوجب على الباحث اختيار العناصر والمفاهيم الملائمة للسياق العام للدراسة حسب تدرج منهجي.

و من هنا تتمحور إشكالية الموضوع أساسا في الصلاحيات الممنوحة للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني ودورها في تحسين المنتج العلمي .

و لهذا، ماهو دور المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني لاسيما في ظل التطورات و التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري ؟.

وللإجابة عن الإشكالية السابقة قمنا بتقسيم البحث إلى بابين وكل باب إلى فصلين كالاتي:

الباب الأول: الإطار التنظيمي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الفصل الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الفصل الثاني: أجهزة تسيير المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الباب الثاني: الإطار الوظيفي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الفصل الأول: تسيير الموارد البشرية والمالية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي

و المهني.

الفصل الثاني: الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الباب الأول: الإطار التنظيمي

المؤسسة العمومية ذات

الطابع العلمي الثقافي و

المهني

الباب الأول: الإطار التنظيمي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

تعتبر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني في كل المجتمعات أعلى قمة الهرم التعليمي و البحثي، باعتبارها تأتي في نهاية مراحل التعليم التي يمر بها الطالب، فهي مؤسسة حديثة العهد من حيث التصنيف ، إذ خصها المشرع بأهمية وعناية خاصة نظرا لكثرة انتشارها وزيادة عددها في الآونة الأخيرة وذلك من خلال تكريس جملة من النصوص القانونية للإلمام بكل جوانبها ، قصد تمييزها عن المؤسسات الأخرى الاقتصادية أو الاجتماعية.

و تأسيسا على ذلك لابد من دراسة مفهوم المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، وأجهزة تسييرها وعلاقتها بكل من الجهة الوصية والهيئات المحلية ممثلة في الولاية والبلدية.

وهذا ما سيتم تفصيله من خلال هذا الباب الذي قسّم إلى فصلين في كل فصل مبحثين.

الفصل الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

الفصل الثاني: أجهزة تسيير المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي

والمهني.

الفصل الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي و المهني

الفصل الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي

الثقافي والمهني

اتسع نشاط الدولة وكثرت تدخلاتها في مجالات عديدة وتعاضم دورها، مما جعلها تعجز عن تسيير جميع المرافق العامة، وأن تلم بجميع المستجدات الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية والعلمية وغيرها.

و عليه فالمرافق العامة العمومية يجب أن تتكيف باستمرار وأن تلبي حاجيات المصلحة العامة المتغيرة والتي تتطلب في كل مرة فعالية أكبر في أداء الخدمات وسرعة في التواجد على الساحة بالشكل الجديد.

و باعتبار المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني مرفق عام، فهي من أهم المرافق داخل المجتمع بفضل ما تقدمه من إعداد للعلماء و الباحثين، ومن القدرة العالية لنشر المعرفة.¹

ومنه كان لزاما تعريفها وتحديد أجهزتها، حتى تتحدد معالم هذه المؤسسة المجسدة غالبا في شكل الجامعة، مع التطرق إلى أهم المراحل التي مرت بها، وطبيعتها القانونية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لابد من معرفة مهامها وأهم الخدمات التي يقدمها هذا المرفق، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني .

المبحث الثاني: مراحل تطور المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

¹ - نور الدين موزالي، التنظيم الإداري للجامعة الجزائرية واستراتيجيته في ظل الهيكلة الجديدة للقانون التوجيهي للتعليم العالي رقم 99-05 -دراسة تحليلية نقدية-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 2004-2005، ص 07.

المبحث الأول: تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
خصت الدولة الجزائرية مؤسسات التعليم العالي بأهمية بالغة وعناية خاصة خصوصا وأن قطاع التعليم العالي يعدّ من بين أهم القطاعات في الدولة ، و ذو الأولوية الكبرى ، باعتبار التعليم من صلاحيات الدولة ويعدّ من القطاعات الحساسة فيها ، وهذا بفضل قدرتها العالية لنشر المعرفة ، وقصد إعطاء تعريف للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، توجب علينا إبراز مفهومها، والذي من خلاله نستطيع استخلاص تعريف الجامعة باعتبارها شكلا من أشكالها، من خلال تحديد عناصرها ، وأهمّ المهام التي تقوم بها من خلال مختلف أجهزة التسيير المالي والإداري وكذا أجهزة التسيير البيداغوجية و العلمية .

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

حتى يمكن تحديد معالم المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني، يتوجب التطرق في البداية إلى تعريف المؤسسة العمومية بصورة عامة.

فالدولة حتى تسيطر على جميع المرافق العمومية خصوصا من حيث التسيير، كان عليها البحث عن طريقة قانونية تستطيع من خلالها السيطرة على تعدد المرافق وتحسين أدائها وتحقيق فعالية أكبر، من خلال اتخاذها عدة أساليب في التسيير من بينها أسلوب المؤسسة. فالمؤسسة العمومية هي شخص من أشخاص القانون العام، ربط بمبدأ التخصص، وتظهر أهميتها من خلال المكانة الهامة في الجهاز الإداري والاقتصادي للدولة، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: مفهوم المؤسسة العامة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني .

لقد اختلف العديد من فقهاء القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، في تعريف المؤسسة العمومية ، ففي الفقه الفرنسي يعرفها كل من الأستاذ جورج فيدال¹ **George Vedel** والأستاذ ديلوبادير² **Delaubadere** على أنها: " مرفق عام يتمتع بالشخصية المعنوية". إلا أنّ هذا التعريف تعرض للنقد على اعتبار أنّه معيب وغير شامل لجميع المؤسسات، فقد تمّ استعمال مصطلح المؤسسة العامة خارج المرافق العامة ومثال ذلك : الجمعيات النقابية المرخص بها للملاك.

كما عرّف الأستاذ جورج فلاكوس³ **George vlachos** المؤسسة العامة تعريفا سلبيا بقوله: " أنّها شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي.....". كما أنّه تعرض كذلك للنقد كونه ينطوي على المرونة، واقتصر على المؤسسات العمومية التقليدية.

¹-George Vedel, Droit administratif, presse universitaire de France .5^{eme}edition, p197

²- Ander Delaubadere, Traite de droit administratif,science edition,1973, p200 et 05.

³- حماد محمود الشطا، وظيفة الدولة، الكتاب الثاني، النظرية العامة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1984،ص65.

حيث رأى العلامة **Chapus**¹ أنه لا يوجد معيار للمؤسسة العامة واعتبر أنها شخص متخصص من أشخاص القانون العام.

كما عرفها الفقيه ديجي **Duguit** بأنها : " مرفق يتمتع بزمّة مالية مستقلة " ².

أيضا الفقهاء المصريّين وعلى رأسهم الدكتور سليمان الطماوي عرفها: " أنها عبارة عن مرفق يدار عن طريق منظمة عامة، يتمتع بالشخصية المعنوية".³

كما ذهب الأستاذ حمّاد محمود الشّطا إلى القول بأنّ : " المؤسسة العموميّة فكرة قديمة سابقة على فكرة المرفق العام، وهي أيضا من خلق القانون الوضعي، و فكرة أملتها على المشرّع الضرورات العمليّة على العكس تماما من نظريّة المرفق العام فهي نظريّة فقهية محضة واعترافه بأنّ فكرة الرّبط بين الفكرتين السابقتين (المؤسسة العامة والمرفق العام) مدعاة للنقد " ⁴.

أمّا ما ذهب اليه الفقه الجزائري من بينهم الأستاذ ناصر لباد الذي عرفها على أنها:

" شخص معنوي الهدف من إنشائه هو التسيير المستقل للمرافق العامة التابعة للدولة أو الجماعات المحليّة".⁵

أمّا الأستاذ **عمار بوضياف** فقد اعتبر : " أسلوب المؤسسة العامة وسيلة من وسائل إدارة المرفق العام وأكثرها شيوعا وانتشارا و تميّزا، وتتميّز كونها تتمتع بالشخصية المعنوية

¹ - مروة هيام ، القانون الإداري الخاص، الطبعة 01 ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، لبنان، 2003 ، ص 62.

² - وليد حيدر جابر ، طرق إدارة المرافق العامة ، المؤسسة العامة والخصخصة، الطبعة 01، منشورات الحلبي للطباعة والنشر، لبنان، 2009، ص44.

-عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، المرافق العامة، الطبعة 02، منشأة المعارف للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2004، ص139.

³ - سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، د.ط ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1984، ص342.

⁴ - حماد محمود الشّطا، المرجع السابق، ص 15.

⁵ ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 04، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010 ، ص210.

والاستقلال المالي، وتعتبر قراراتها إدارية وعمّالها موظفون عموميون لا أجراء وأموالها أموال عامة وقد أطلق عليها الفقه باللامركزية المرفقية كمقابل للامركزية الإقليمية¹.

أما الأستاذ محمد الصغير بعلي فقد عرفها بأنها: "مرفق عام مشخص قانونياً"².

أما الأستاذ عمار عوابدي فقد عرفها بأنها: "منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي والإداري، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية، وهي تدار وتسير بالأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني"³.

أما الأستاذ رياض عيسى فيقدم التعريف التالي للمؤسسة العمومية: "هي تنظيم إداري يقوم بإدارة أموال الدولة على وجه الاستقلال النسبي وفقا للأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وذلك تحت رقابة الدولة، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية"⁴.

ويستنتج الكاتب أن المؤسسة العمومية هي تنظيم إداري وليست نظام قانوني يقوم بإدارة أموال الدولة، مهما كانت طبيعة هذه الأموال ومهما كانت وظيفتها، كما تلك الإدارة هي إدارة غير مباشرة لأموال الدولة تقوم بها المؤسسة على وجه الاستقلال النسبي، وترتبط برابط التبعية للهيئات المركزية عن طريق الرقابة والتوجيه. وأن نشاط المؤسسة ينقيد بالأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وليس سند إنشائها فقط مهما كانت طبيعة تلك الأهداف سواء كانت ترمي إلى تحقيق التراكم المالي أو إشباع الحاجات الاجتماعية أو غيرها⁴.

¹ - عمار بوضياف، شرح قانون الولاية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 265-266.

² - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، د ت ن، ص 241.

³ - عمار عوابدي، القانون الإداري، ط 03، الجزء الأول، د م ج، الجزائر، 2005، ص 307.

⁴ - رياض عيسى، النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية و الاشتراكية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، 1987، ص 20.

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد تعريف نراه الأجدر بإبراز جميع العناصر الضرورية للمؤسسة العمومية كالنحو التالي : " المؤسسة العمومية هي هيئة عامة تنشئها الدولة وتمنحها الشخصية المعنوية ، وقدر من الاستقلال المالي والإداري¹، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية " ² .
وفي ظل غياب تعريف فقهي دقيق للمؤسسة العمومية تدخل المشرع بمحاولة إعطاء إطار قانوني لكل مؤسسة على حدى .

فبالنسبة للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والتي تعدّ مؤسسة حديثة في الجزائر من حيث التصنيف³، قد ورد تعريفها في المادة (32) من القانون 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي بالصيغة التالية : " المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني هي مؤسسة وطنية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"⁴ .

ومن خلال هذه المادة يتضح جلياً إعطاء المشرع تكبير جديد للمؤسسة الجامعية، أين كانت بمقتضى المرسوم 83-544⁵ والفترة التي سبقتها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، حيث ظهر تصنيفها في العديد من المراسيم التي أنشأت العديد من الجامعات وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر منها :

¹ - محمد جمال مطلق الذبيبات ، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر، عمان، 2003، ص 160،
ومحمد علي بدير، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، الطبعة 01، المكتبة القانونية للتوزيع، بغطاط، العراق، 2008، ص 267.

² - عمار عوابدي ، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء 01، الطبعة الثانية، د.م.د ، الجزائر، 2000، ص 307.

³ - عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 355.

⁴ - المادة 32 من قانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999، المعدل والمتمم بالمرسوم 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008، والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي ، ج ر عدد 24، المؤرخة في 07 أبريل 1999 .

⁵ - المرسوم رقم 83-544، المؤرخ في 17 ذي الحجة 1403 الموافق لـ 27 سبتمبر 1983، المتعلق بشأن النظام الأساسي للجامعة ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 27/09/1983.

- الأمر رقم 69-54¹ الصادر في 17 جوان 1969 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1389 الموافق ل 17 يونيو 1969 الذي أنشأ جامعة قسنطينة والذي جاء في نص المادة 05 منه ما يلي: "إنّ جامعة قسنطينة مؤسّسة عموميّة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصيّة المعنويّة و الاستقلال المالي وتتمتع بنظام مماثل لجامعة الجزائر".

أيضا المرسوم رقم 78-129 الذي تضمّن إحداث المركز الجامعي لمدينة سيدي بلعباس الذي نصّ صراحة على أنّها مؤسّسة عموميّة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصيّة المعنويّة و الإستقلال المالي²، إضافة إلى المرسوم رقم 78-133³ الذي تضمّن إحداث المركز الجامعي بمدينة سطيف والذي نصّ صراحة على أنّه مؤسّسة عموميّة ذات طابع إداري .

و المرسوم رقم 84-182⁴ المؤرخ في 04 أوت 1984 الذي يتضمّن إحداث جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلاميّة في قسنطينة، والذي جاء في نصّ المادة 01 منه على أن الجامعة تخضع لأحكام نص المرسوم 83-544 مما يعني أنّها مؤسّسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنويّة و الاستقلال المالي وتوضع تحت سلطة الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي.

¹ - المادة 05 من الأمر رقم 69-54 الصادر في 17 جوان 1969 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1389 الموافق ل 17 يونيو 1969، يتضمن إنشاء جامعة قسنطينة، ج ر عدد 53 المؤرخة في 05 ربيع الثاني عام 1389 الموافق ل 20 يونيو سنة 1969.

² - المادة 02 من المرسوم رقم 78-129 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1398 الموافق ل 04 غشت سنة 1978، يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة سيدي بلعباس، ج ر عدد 23 المؤرخة في 30 جمادى الثانية عام 1398 الموافق ل 06 يونيو 1978.

³ - المادة 02 من المرسوم رقم 78-133 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1398 الموافق ل 04 غشت سنة 1978، يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة سطيف، ج ر عدد 23 المؤرخة في 30 جمادى الثانية عام 1398 الموافق ل 06 يونيو 1978.

⁴ - المرسوم رقم 84-182 المؤرخ في 07 ذي القعدة عام 1404 والمؤرخ في 04 غشت 1984، يتضمن إحداث جامعة الأمير عبد القادر قسنطينة، ج ر عدد 32 المؤرخة في 10 ذو القعدة 1404 الموافق ل 07 غشت 1984.

لتأتي مرحلة التسعينيات أين صدر كذلك العديد من المراسيم التي أنشأت الكثير من المراكز الجامعية والتي أيضا أكدت على أنها مؤسسات ذات طابع إداري نذكر على سبيل المثال: المرسوم التنفيذي رقم 97-156¹ الذي أنشأ جامعة تيزي وزو والمرسوم التنفيذي رقم 97-157² الذي أنشأ المركز الجامعي في مدينة الأغواط و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 97-158³ الذي أنشأ المركز الجامعي لمدينة أم البواقي والمرسوم التنفيذي رقم 97-159⁴ الذي أنشأ المركز الجامعي لمدينة ورقلة والتي تضمنت في مجملها إحالة إلى المرسوم التنفيذي 91-479⁵ المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمركز الجامعي الذي جاء في نص مادته الثانية إلى ما يلي: " المركز الجامعي المدعو فيما يلي " المركز " أنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت سلطة الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي.

¹ - لتفصيل أكثر راجع المرسوم التنفيذي رقم 97-156 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتم المرسوم التنفيذي رقم 95-206 المؤرخ في 08 ربيع الأول عام 1416 الموافق ل 05 غشت 1995 الذي يتم المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 89-139 المؤرخ في 01 غشت 1989 يتضمن إنشاء جامعة تيزي وزو، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

² - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-157 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة الأغواط، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

³ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-158 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة أم البواقي، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

⁴ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 97-159 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة ورقلة، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997 .

⁵ - لتفصيل أكثر راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 91-479 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 14 ديسمبر 1991، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمركز الجامعي ، ج ر عدد 66 مؤرخة في 15 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 22 ديسمبر 1991 .

وهو نفس الاتجاه الذي أخذه المشرع حتى مطلع الأفينيات حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 197-2000¹ بتاريخ 25 يوليو سنة 2000 والذي يتضمن إحداث المركز الجامعي للجلفة ، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 198-2000¹² بتاريخ 25 يوليو سنة 2000 والذي يتضمن إحداث المركز الجامعي للمدينة أين أحالا بدورهما إلى المرسوم التنفيذي 91-479 وعليه مازالت الجامعات والمراكز الجامعية والمعاهد مؤسسات ذات طابع إداري.

واستمر العمل على ما هو عليه إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 03-279 والذي حسم الطبيعة القانونية للمؤسسة الجامعية باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني بعدما كانت ذات طبيعة إدارية وهو تصنيف يتماشى مع التطور، وتفهما من المشرع الجزائري للأبعاد الحقيقية للخصوصية وحسنا فعل المشرع بإدخال هذا النوع من المؤسسات ذات الطابع العلمي الثقافي و المهني، فبذلك يكون قد أعطى لها استقلالية أكبر من خلال قواعد العمل والتسيير المالي والإداري.

و عليه، صدرت العديد من المراسيم التي تنشأ الجامعات والتي تحيل إلى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 مما يضيء الطبيعة العلمية الثقافية والمهنية وكأمثلة عن ذلك نذكر: - المرسوم التنفيذي رقم 09-08³ المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة تبسة الذي جاء في مادته الأولى ما يلي:
" تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتدعى " جامعة تبسة" مع إحالة طبعاً للمرسوم التنفيذي 03-279.

¹ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 197-2000 المؤرخ في 23 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل25 يوليو سنة 2000 يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة الجلفة، ج ر عدد 45 المؤرخة في 24 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل26 يوليو سنة 2000.

² - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 198-2000 المؤرخ في 23 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل25 يوليو سنة 2000 يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة المدينة، ج ر عدد 45 المؤرخة في 24 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل26 يوليو سنة 2000.

³ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 09-08 ، مؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 ، المتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل11 يناير عام 2009.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-09¹ المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة الجلفة الذي جاء في مادته الأولى ما يلي : " تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتدعى " جامعة الجلفة".

- المرسوم التنفيذي 09-11² المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة المدية الجلفة الذي جاء في مادته الأولى مايلي: " تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتدعى " جامعة المدية".

أمّا عن أشكال هذه المؤسسة فقد تحدّثت عنها المادّة (38) و هي:

- الجامعة،

- المركز الجامعي،

- والمعاهد.

ومن خلال هذا التّصور تتطلب هذه الدّراسة تسليط الضّوء على الجامعة والتي نجد في

نصّ المادّة (02) من المرسوم رقم 03-279 والتي جاء فيها : " الجامعة مؤسّسة

عموميّة ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع بالشّخصيّة المعنويّة والاستقلال المالي³.

¹ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 09-09، لمؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة الجلفة ، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل11 يناير عام 2009.

² - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 09-11، لمؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة المدية، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل11 يناير عام 2009.

³ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 03-279، المؤرخ في 23 اوت 2003، المعدل والمنتم بالمرسوم التنفيذي 06-343 المؤرخ في 27 سبتمبر 2003 ،والذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، ج.ر، عدد 51 ، المؤرخة في 24 غشت 2003.

الفرع الثاني: عناصر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

لتحديد تعريف دقيق لهذا النوع للمؤسسات لا بدّ من تحديد الميزات أو العناصر الأساسية المستقلة، والتي تؤثر على وضع المؤسسة وتمييزها عن غيرها وتتجلى هذه العناصر في:

1- المؤسسة مرفق عام:

ترتبط المؤسسة الجامعية مع المرفق العام وجودا وعدما فلا يتصور وجود مؤسسة عامة دون مرفق عام¹ وهذا ما يترتب عليه تقديم خدمات عامة ومجانية.

2- الشخصية المعنوية والاستقلال المالي:

تعتبر الشخصية المعنوية سندا لعملية تنظيم وتوزيع الوظائف والاختصاصات الادارية بن مختلف الهيئات والأجهزة الادارية العامة داخل الدولة، فالشخص المعنوي هو مجموع أشخاص أو مجموع أموال تتكاتف وتتعاون لمدة زمنية محددة لتحقيق هدف وغرض، بحيث تكون هذه المجموعة من الأشخاص أو الأموال المصلحة جماعية مشتركة مستقلة عن المصالح الذاتية والفردية لأفراد الجماعة².

حيث تعتبر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني في مجملها شخصا معنويا عاما تمارس جانبا من سلطة الدولة باعتبارها من أشخاص القانون العام.

تتمتع بامتيازات السلطة العامة التي يقرها القانون للجهات الإدارية فتعتبر قراراتها إدارية ويجوز تنفيذها جبرا دون اللجوء إلى القضاء، كما تملك حق نزع الملكية الخاصة للمنفعة العامة أو الإستيلاء المباشر لأن مالها مال عام يحظى بالحماية المقررة للمال العام. ومع ذلك تملك أموالا أخرى خاصة تعد جزءا من الدومين الخاص ولا تعتبر أموالا عاما وتخضع لأحكام القانون الخاص وسيتم تفصيل ذلك في الجزء المخصص للحماية المقررة للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

¹ -كمال بغداد، النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2011-2012، ص37.

² - سهام براهيم، فائزة براهيم، الأساس القانوني للتنظيم الإداري في ظل التشريع الجزائري، - الشخصية المعنوية أو الاعتبارية-، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 07، جانفي 2018، ص 29.

ويترتب على منح المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني الشخصية المعنوية ما نصت عليه المادة (50) من القانون المدني الجزائري وهي : " ذمة مالية، حق التعاقد، حق التقاضي، المسؤولية القانونية، موطن ، نائب يعبر عن إرادتها " ¹.

✓ أن تكون لها ذمة مالية مستقلة عن الدولة:

وتعرّف الذمة المالية بأنها : " مجموع ما للشخص من حقوق وما عليه من التزامات ذات قيمة مالية حاضرة ومستقبلية ²، ومعنى هذا أنها تمتلك ميزانيتها الخاصة بها، ولها حرية التصرف في أموالها ³.

حيث يصبح للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني ميزانية وحساب خاص بها، وكذلك الجدير بالإشارة إلى أن الذمة المالية للشخص المعنوي مستقلة عن الذمة المالية للأشخاص المكونين لها أو المسيرين لها.

✓ أن يكون لها حق التعاقد والتصرف: وذلك في حدود قانونية يعينها ويرسمها سند إنشائها أو التي يقرّها القانون. ⁴

✓ - أن يكون لها حق التقاضي بما يخول لممثليها رفع الدعوى. ⁵
فمن خلال ذلك يحق للجامعة مقاضاة الغير، كما يكون للغير الحق في مقاضاتها ويمكن أن تقاضي شخصا معنويا آخر من خلال أشخاص طبيعيين يمثلونه أو ينوبون عنه ويعبرون عن إرادته في التقاضي.

¹ - المادة 50 من الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 ، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر، عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

² - عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة 01، دار جسر للنشر، الجزائر، 2010، ص69.

³ - حسين فريجة ، شرح القانون الإداري- دراسة مقارنة-، (د. ط) ، د.م.ج ، الجزائر، 2010، ص102-103.

⁴ - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، (د. ط)، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2009، ص 124.

⁵ - فريدة مزياني، القانون الإداري، ج01، الطبعة 01، سخري للطباعة والتصميم، الوادي، الجزائر، 2011، ص 105.

✓ - أن تقدّر مسؤوليتها القانونية: وأن تتحمّل نتائج أفعالها وتسأل عن الأفعال الضارة التي تلحق بالغير، وفي هذه الحالة توقع عليها الدعاوى من الأفراد.

✓ - موطن: و هو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارته.

فالشخص المعنوي له موطن يختلف عن موطن الأشخاص المكونين له، وهو عادة مقر الإدارة، حيث يفترض الإعلان عن الأوراق الرسمية والقضائية في موطنه أو مقره حتى يتبع المحكمة صاحبة الاختصاص في حال نشوب نزاع معين.

✓ نائب يعبر عن إرادتها¹: حيث يعتبر مدير الجامعة هو الممثل القانوني لها، حسب ما جاءت به صراحة المادة 27 الفقرة الأولى منها: "... ويمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية...".

3- التخصّص: يقصد به عند إنشاء المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني تحدّد لها السلطات والصلاحيات المسموح لها تحقيقها، وذلك فهي ملزمة بأن لا تمارس نشاط آخر غير ذلك وإلا عدّ ذلك تجاوز صارخ للسلطة².

4- خضوع المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني لنظام الوصاية الإدارية:

المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني كغيرها من المؤسسات العامة، حتّى تؤدي وظيفتها كان لزاما أن تتمتع بقدر من الاستقلالية في التسيير والأداء، وهو ما كرّسه المشرع في النصوص المختلفة المنظمة لها، ولهذا فإنّ الاستقلال هو الأصل، لكن هذه الاستقلالية ليست مطلقة، و لا يمكن أن تكون كذلك، لأنّ الوصاية الإدارية هي جزء من اللامركزية التقنية، والمؤسسة تبقى في إطار تخصّص عام (وزارة، ولاية، بلدية).

¹ - المادة 50 من الأمر 75-58، المرجع السابق.

² - عتيقة بلجل، إضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة -، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2003-2004، ص 54 و 55.

فالوصاية هي فكرة مقابلة للاستقلالية المطلقة أين تمارس الوصاية رقابة وصائية منصوص عليها قانونا، والتي تضمن تطبيق القانون.¹

و قد تكون رقابة على الأشخاص أو على الأعمال كالمصادقة على المداولات خاصة ذات الأهمية مثل الميزانية. فهي وصاية تقنية ومالية في الوقت نفسه، وفي أغلب الأحيان تمثل حركية المؤسسة العامة.

فهذه الرقابة تعتبر من مقتضيات تدخّل الدولة في توجيه وتنظيم الإدارة الخاصة بهذه المؤسسات وذلك بهدف تحقيق التوازن على اعتبارين وهما:

- ✓ - ضرورة وجود رقابة جديّة و فعّالة.
- ✓ - وجوب المحافظة على استقلال المؤسسات العامة الذي يفرضه طبيعة نشاطها.

وعليه فاستقلال المؤسسة العامة يقتضي أن لا ترتبط المؤسسة العامة بالسلطة المركزية برابط التبعية والخضوع للسلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الإداري على مرؤوسيه داخل الإدارة المركزية بقوة القانون، الأمر الذي يحولها إلى مجرد فروع للحكومة المركزية تضمن مراقبة نشاط الإدارة بغية عدم خروجها عن المجال المحدد لها، لكن لا يمكن للسلطة المركزية أن تتجاوز حدود رقابتها.²

الفرع الثالث: أداة إنشاء المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

يتم إنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني بموجب نص تنظيمي، وذلك حسب نص المادة (32) من القانون التوجيهي 99-05 ، أي أن إنشائها من اختصاص الوزير الأول بما يملك من سلطة تنظيمية يخولها له الدستور.

¹ - رشيد بوبكر، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، المؤسسات الجامعية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2015-2016، ص 107 و ص 109.

² - القيسي محي الدين، مبادئ القانون الإداري العام، د. ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2000، ص 21 .

حيث كانت في مرحلة الستينات تنشأ بموجب أمر صادر عن رئيس الجمهورية ونذكر من خلال ذلك الأمر رقم 69-54 الذي استقلت فيه جامعة قسنطينة عن جامعة الجزائر و أصبحت تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وخضعت لنظام مماثل لها. ثم يكون إنشاء الجامعات بموجب مرسوم صادر عن رئيس الجمهورية في فترة السبعينات وحتى مطلع الثمانينات نذكر منها المرسوم رقم 78-133 الذي تضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة سطيف . والمرسوم 84-182 الذي يتضمن إحداث جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية في قسنطينة. وكذا المرسوم رقم 85-243¹ الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي.

لتنشأ في فترة التسعينات والفترة التي تليها بموجب نص تنظيمي صادر عن الوزير الأول.

أما عن أنماطها فبالنسبة للجامعة نجدها تنشأ بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي ، ويتم تعديلها حسب الأشكال نفسها ، وهذا باستثناء الملحقات التابعة للجامعة ، أين يتم إنشاؤها وتعديلها بواسطة القرارات الوزارية المشتركة.

أما بالنسبة للمدارس والمعاهد العليا نصت عليهم المادة (40) من القانون 99-05 حيث أنها تنشأ لدى دوائر وزارية أخرى وبقرار مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي².

¹ - المرسوم رقم 85-243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق ل 01/10/1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي ، ج ر عدد 41 المؤرخة في 17 محرم عام 1406 الموافق ل 02 أكتوبر 1985.

² - المادة 40 من القانون 99-05 نصت على أنه: " يمكن إنشاء المدارس والمعاهد لدى دوائر وزارية أخرى بقرار مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المطلب الثاني : مهام المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

إنّ الوظيفة الأساسية للجامعة هو الحفاظ على العلم والمعرفة وتطويرها بواسطة الجهود الفكرية والبحوث الأساسية، وعلى هذا الأساس فإنّ الوظائف الأساسية للجامعة يمكن إجمالها في الوظيفة الثقافية ، والوظيفة المهنية ، والوظيفة المعرفية والتعليمية.

الفرع الأول: الوظيفة الثقافية المعرفية والتعليمية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

من هنا ينطلق دور هذه المؤسسات من خلال نقلها للثقافة فكرا و سلوكا، فهي تثقيف للعقل، وملئه بطريقة واعية وهادفة و إرادية ، فإهمال هذه الوظيفة هي دعوى إلى الاغتراب الفكري ، ومن خلال هذه الوظيفة تقوم الجامعة برفع مستوى الوعي الثقافي للشباب حتى يصبح قادرا على فهم القضايا العصرية ومحيط المجتمع و شعبه، وذلك من خلال ربط المناهج الدراسية التي يتلقاها في مختلف التخصصات بقضايا المجتمع.

و عموما تتجسد هذه المهام في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي فيما يلي:

➤ المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

➤ ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.¹

➤ المشاركة في دعم القرارات العلمية والوطنية.

➤ المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.²

أما عن الوظيفة المعرفية والتعليمية فهي وظيفة عملية معقدة ومتكاملة تسعى إلى إعداد الكوادر والطاقات البشرية المتخصصة والمؤهلة في كافة التخصصات وشتى المجالات

¹-المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المعدل والمتمم، المصدر السابق.

²- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المعدل والمتمم، المصدر نفسه.

التربوية والاجتماعية والثقافية، فهي تضم التكوين و التوعية، وذلك بتحديد البرامج البيداغوجية الملائمة والحديثة وفق منهجية علمية وتوفير وسائل تعليمية مناسبة وحديثة.

و عموما تتلخص مهام الجامعة في مجال التكوين العالي فيما يلي:

➤ تكوين الإطار الضروي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، حيث تعقد المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني مع مختلف المؤسسات اتفاقيات الهدف منها تطوير كفاءاتها وتقديم تكوين للمساعدة في إدارتها وتسيير شؤونها بكل دقة نذكر على سبيل المثال اتفاقية بين الجامعة والمحافظ السامية لترقية السهوب في مايتعلق بتنظيم العلاقات بين المؤسستين من خلال المصالح المشتركة والمتمثلة من طرف رؤساء هذه المصالح من أجل: (الرسكلة، التطبيقات الميدانية، الزيارات التقنية للأساتذة والطلبة واعتماد البحوث العلمية،.....الخ.

➤ تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث.

➤ المساهمة في إنتاج ونشر العلم، والمعارف وتحصيلها وتطويرها.

➤ المشاركة في التكوين المتواصل.¹

وخلاصة القول أن التعليم العالي من خلال مختلف أشكاله سواء تمثل في الجامعات والكليات والمعاهد والمدارس العليا فهو في خدمة البحث العلمي بشكل واضح ومطلق وإضفاء أهداف مبادئ التنمية المستدامة وذلك من خلال:

- الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا من العلوم والتكنولوجيا لكل من تتوفر فيه المؤهلات اللازمة.

- يسهر التعليم العالي في مجال البحث العلمي وتمثينه في كافة التخصصات.

- يسعى التعليم العالي إلى تحقيق السياسة الوطنية العامة وتجسيد أهدافها كما يضمن العلاقة الضرورية بين نشاطات التعليم ونشاطات البحث ويمنح الوسائل اللازمة للتكوين

¹ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق.

الخاصة بالبحث وللبحث.¹

الفرع الثاني: الوظيفة المهنية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي

والمهني.

ويتحدّد ذلك من خلال إعداد الإطارات الكفأة القادرة على الاندماج بصورة آليّة وسريعة في المجال المهني و العملي ، والمساهمة في التّمية الاقتصادية من خلال الأبحاث والدّراسات التي تقوم بها ، وممارسة بعض الأنشطة الاقتصادية والتّجارية مما يحرّرها من الجمود التي كانت تعاني منه.

ففي عام 2002، أعلنت الأمم المتحدة أن الفترة 2005-2014 هي عقد التّعليم من أجل التّمية المستدامة. و كان هدف التّحرك هو دمج مبادئ وممارسات التّمية المستدامة في جميع جوانب التّعليم والتّعلم. أين أصبحت مؤسّسات التّعليم العالي، وعلى رأسها الجامعات، تلعب دورا مهما في تعزيز التّمية المستدامة ، وأضحى للجامعات عدة أدوار داخل المجتمع يمكنها أن تساهم من خلالها في إحداث التّمية المستدامة²، حيث يتم إجراء البحوث الرائدة المهمّة في كثير من الأحيان داخل مؤسّسات التّعليم العالي، ممّا يساعد على توليد الابتكار والمعرفة. أين تصبح الجامعات مسؤولة عن تثقيف صنّاع القرار الذين يشكّلون المستقبل ، وكمثال عن ذلك نذكر بالخصوص جامعة محمد بوضياف بالمسيلة التي اتخذت من فكرة حاضنة الأعمال سبيلا لذلك باعتبارها مشروعا ذو أبعاد اقتصادية ، و اجتماعية للجامعة، وعملا بالقرار الوزاري رقم 182 المؤرخ بتاريخ 27 ماي 2019 والذي يكلف الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتّمية والتكنولوجيا ANVREDET، بتسيير وتجهيز هذا الفضاء والمسمّى: حاضنة أعمال جامعة المسيلة ومقره كلية الرياضيات والإعلام الآلي ، من معهد تقنيات تسيير النّشاطات البدنيّة والرياضيّة وعملا بنص الاتفاقية

¹ - علي عزوز، دور مدير المخبر والمجلس العلمي في ديناميكية المخبر، الملتقى الوطني حول آفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر 01، أيام 23،24،25،26،27 أبريل 2012، ص228، ملّقى منشور في مجلة الجزائر، عدد 01، بتاريخ: 27 أبريل 2012.

² - تقرير الأمم المتحدة لسنة 2002.

الممضاة بين الجامعة و ANVREDET بتاريخ: 2019/09/19 والتي جاء فيها التزام ANVREDET بتجهيز تسيير الحاضنة ، واستقبال الباحثين و رواد الأعمال لاحتضان أفكارهم ومشاريعهم، تنميتها وتطويرها على مستوى فضاء الحاضنة.

هذا وتساهم الجامعات في تزويد المجتمع بالمواطن المسؤول، من خلال تقديم التدريس ذو المعايير العالية ، و البحث ، والتعلم. وقد ذكرت اليونسكو UNESCO أنّ الجامعات لديها ثلاثة أهداف مهمّة ، وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

إذا ، فالجامعة اليوم أصبحت أداة رئيسية للحركة من الفرد والمجتمع في مضمار التقدم والتنمية الشاملة التي يتّسم بها العالم المعاصر ، ويات الفرد المتعلّم هو العنصر الفعّال في النهضة الشاملة للمجتمع ، ومن ثمّ أصبحت عملية التقدم والتنمية تقاس بما أنجزته الحكومات والمجتمعات من تعليم وتنقيف لأبنائها ، وما حقّقت من خطط وبرامج تعليمية تساعدها في النمو الاقتصادي ، والاجتماعي ، والثقافي ، وبناء على ذلك فقد أيقنت كثير من الدول أهمية التعليم بصفة عامّة ، والتعليم الجامعي بصفة خاصّة ، لارتباطه الشّديد بعوامل التنمية والتّقدم ، لذلك أصبح الإنفاق على الجامعات استثماراً حقيقياً في مجال تنمية الموارد البشرية و جزءا من سياسة التنمية الشاملة¹ .

ففي عصر الاقتصاد المبني على المعرفة ، ظهرت مصطلحات كثيرة على الساحة

الدولية، كالابتكار وريادة الأعمال وحاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة وغيرها،

¹ - وكمثال عن ذلك في النظم المقارنة نذكر دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي اعتبرت التعليم والجامعة عنصرا أساسيا وعامل حاسم في كل عمليات التقدم، حيث قال الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان عن التعليم : " إن رصيد أي أمة متقدمة هو أبنائها المتعلمون، وإن تقدم الشعوب والأمم إنما يقاس بمستوى التعليم و انتشاره".

ومن هنا أطلقت الدولة استراتيجية التعليم العالي 2030 من خلال تطوير منظومة تعليمية مبتكرة، وتعزيز مهارات الطالب ونقل الخبرات والتجارب تتناسب مع الاحتياجات المستقبلية للدولة.

ولهذا تسعى الجامعات الجزائرية إلى الارتقاء بثقافة ريادة الأعمال و نشرها، وتحفيز الطلبة للإفادة من أبحاثهم بشكل تجاري، ومساعدتهم في تحويل تلك الأفكار والأبحاث إلى منتجات و خدمات، وذلك من خلال ما يلي:

- تقديم رسالة واضحة تركز على بعض الجوانب كتوليد ريادةيين، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

- تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال وتوفير رأس مال بشري موجه للعمل الحر.

- تبني التعليم القائم على الإبداع و الابتكار بعيدا عن الحفظ والتلقين ، بحيث يصبح الطالب منتجا للمعرفة ، وإتاحة الفرصة أمامه للتعبير عن آرائهم وأفكارهم.

- منح الطلاب قدرة التعامل مع مجتمع المعلوماتية ومن أبرزها تحصيل المعلومات من مصادر متعددة وتنظيمها وتوظيفها والربط بينها ، مع استنباط معلومات جديدة منها.

- انتقال الجامعة من دور التركيز على التوظيف إلى فكرة إيجاد فرص للعمل، والعمل على توفير كل الإمكانيات المادية والمعنوية لطلابها.

- تحفيز هيئة التدريس لدعم الطلاب ونشر ثقافة ريادة الأعمال.

- وضع خطط استراتيجية لتنفيذ برامج ريادة الأعمال وتقويمها للتأكد من تحقيق أهدافها.

- تقديم مقررات دراسية ومناهج تتماشى مع ثقافة ريادة الأعمال وتدعيم العمل الحر.

- الاعتماد على استراتيجيات حل المشكلات وإدارة المشروعات.

- إنشاء حاضنات الأعمال التكنولوجية ومراكز ريادة الأعمال في الجامعات¹.

¹ - لنفصيل أكثر راجع زهرة بن قمجة، دور الجامعة في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال (تجارب عالمية رائدة)، Revue des Réformes Economique et Intégration En Economie Mondiale، المجلد 17 ، العدد 01،

أولا : التعريف بحاضنات الأعمال الجامعية

عرفت (NBIA) الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال الأمريكية حاضنات الأعمال على أنها: " هيئة قائمة بذاتها تهدف إلى توفير جملة من التسهيلات (المالية ، التقنية ، والإدارية الاستشارية) لأصحاب المشاريع الناشئة من أجل تخطي مرحلة التأسيسي كما تقوم بتبني عملية تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات.

وفي حالة انتماء حاضنات الأعمال إلى الجامعات فإنه يطلق عليها حاضنات الأعمال الجامعية ، وتكون في هذه الحالة تلك الحاضنات تحت مظلة الجامعة وتتمتع بالدعم والمساندة من قبل إدارة الجامعة ، وتقدم الخدمات للمشروعات الناشئة على أسس علمية واضحة وصحيحة وعلى أيدي مجموعة من الخبراء والعلماء المتخصصين ، وتحتاج الجامعة لهذا النوع من الحاضنات لممارسة الوظيفة الثالثة وهي خدمة المجتمع ، وتعمل أيضا على تطبيق نتائج الأبحاث العلمية التي يتم انتاجها بالجامعة¹.

وحسب المشرع الجزائري فإن حاضنات الأعمال الجامعية عبارة عن هيكل للمصالح المشتركة للبحث العلمي وتتكون من :

➤ فرع هندسة إدارة الأعمال ويكلف بـ:

- استقبال ومساندة صاحب الفكرة الابتكارية.
- المساعدة على تطبيق الفكرة على المدى البعيد،
- متابعة تطور المؤسسات المنشأة من قبل الحاضنة،
- تقديم التسهيلات المالية، المادية، الاستشارية، والتكوين لأصحاب الأفكار إلى غاية تجسيد المشاريع الاستثمارية.

➤ فرع صيانة وأمن التجهيزات العلمية: ويكلف بـ:

- صيانة التجهيزات العلمية الموضوعة تحت تصرف الحاضنة،

¹ - لتفصيل أكثر راجع زهرة بن قمجة، المرجع السابق، ص 31 وما بعدها.

- ضمان أمن الموقع والتجهيزات العلمية

وفي الجزائر تأخر إنشاء حاضنات الأعمال إلى غاية 2010 أين تم إنشاء حاضنة التكنولوجيا بسيدي عبد الله وبعدها أنشأت حاضنات: ورقلة 2012، وهران 2012، باتنة 2013، مسيلة 2019، البليدة 2020 ، وحاليا تضم أغلب جامعات الوطن حاضنات الأعمال.¹

ثانيا: دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم المؤسسات الناشئة

تعتبر المؤسسات الناشئة شركات حديثة النشأة، قامت نتيجة فكرة ريادية إبداعية وتتمتع باحتمالات كبيرة للنمو والازدهار بسرعة.

وفي تعريف آخر فالمؤسسات الناشئة تبتكر منتجا أو خدمة جديدة كليا، أو تطوير صيغة فريدة لمنتج قديم، وتتمتع بالطموح الكافي للتوسع بشكل كبير، كما وتسعى هذه المؤسسة لإيجاد نموذج ربحي يحقق ذلك الطموح خلال سنوات قليلة .

إذا، فالمؤسسات الناشئة تحمل أفكارا جديدة وإبداعية لحل مشاكل لم يتم حلها من قبل، وهي مؤسسات قابلة للنمو بسرعة وعادة ما ترتبط بالتكنولوجيات الحديثة.

وفي ظل توجه الجزائر نحو تجسيد اقتصاد المعرفة، ودعم المؤسسات الناشئة في سبيل الخروج من التبعية للمحروقات. تعكف وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، على احداث إطار قانوني وتنظيمي ووظيفي للشركات الناشئة من خلال وضع خارطة لدعم وتمويل هذا النوع من المؤسسات².

حيث تقدم حاضنات الأعمال خدمات متكاملة إدارية وسكرتاريا و خدمات متخصصة وخدمات تمويلية، وخدمات عامة وشخصية.

¹ - مخلدي زينب، بلقوم فريد، دور الجامعة في ترقية المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة Revue Algerienne d'économie et gestion، عدد 01، 2024، ص 28.

² - رميساء نجاة مواسيم، سومية بلغنو، مساهمة الجامعة في دعم والابتكار لخلق المؤسسات الناشئة بالجزائر، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة غليزان، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 07، العدد 02، 2022، ص 312.

كما تقوم الحاضنات بتقديم خدمات للجامعات ومراكز البحوث والحكومات والمجتمعات المدنية .

و عليه، تقدم حاضنات الأعمال الجامعية للمؤسسات الناشئة أدورا كبيرة في دعمها من خلال النقاط التالية:

- **دعم الابتكار** : تعتبر حاضنات الأعمال من الآليات المهمة التي تدعم الابتكار في المؤسسات الناشئة من خلال توفير مجموعة من الخدمات والتسهيلات وهذا من أجل تمكنها من تجاوز الأعباء مرحلة الانطلاق ، والتي تحتاج إلى حضانة لأنها في هذه المرحلة لا تمتلك مقومات تجعلها تنمو ذاتيا.

- **قاعدة أساسية لنقل التكنولوجيا** : تعد حاضنات الأعمال قاعدة أساسية لنقل التكنولوجيا وتوفير فرص العمل والموارد البشري من خلال تقديم تكنولوجيا حديثة وأساليب وأدوات الابتكار والإبداع المستمر والذي يسمح لها أن تكون على قدر عالي من التنافسية.

- **تقديم الاستشارات والدورات التدريبية**: تعد حاضنات الأعمال مصدر تقديم الاستشارات والدورات التدريبية للإطارات الإدارية والفنية حيث تركز هذه الدورات على الابتكار.

المبحث الثاني: مراحل تطوّر المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي

والمهني

يمكن تقسيم مراحل تطور المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني إلى مرحلتين أساسيتين أولهما الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة وهي المرحلة الانتقالية في جميع الميادين، أين استمر العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما يتعارض والسيادة الجزائرية، لتليها بعض الإصلاحات سنة 1971 م ليصحّ فيما بعد من خلال وضع خريطة جامعية سنة 1983م، والتي تم تحديثها فيما بعد سنة 1984م أين كانت المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري.

أمّا المرحلة الثانية والتي كانت انطلاقتها مع صدور القانون التوجيهي رقم 99-05 التي جاءت مواكبة للتطورات والتحويلات الحاصلة خصوصا في مجال التعليم والتي أضحت لا تتماشى والتكيف الذي كان ممنوح لقطاع التعليم العالي والذي استوجب وضع أسس جديدة للنهوض بهذا القطاع الهام في الدولة.

المطلب الأول: مرحلة قبل صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي 99-05.

المطلب الثاني: مرحلة صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي 99-05¹.

¹ - رشيد بويكر، المرجع السابق، ص 09.

المطلب الأول: مرحلة ما قبل صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي 99-05 .

ويمكن تقسيم هذه المرحلة بدورها إلى مرحلتين وهما:

الفرع الأول: مرحلة ما قبل إصلاحات 1971م:

ما هو معروف عند فقهاء القانون ، أنّ الجزائر عقب الاستقلال مدّدت العمل بالتشريعات الفرنسية إلاّ ما يتنافى والسيادة الجزائرية وذلك بموجب القانون 62-157 كخطوة أولى لسدّ الفراغ القانوني والفراغ المؤسّساتي آنذاك ، لكن جانب من الفقه يرى أنّ هذا القانون الصّادر عن الجزائر المستقلّة قد أدخل القانون الإداري الاستعماري بمضمونه النّقني كله وأساليبه الخاصّة ونظامه الاستثنائي ووسائله للتّدخل ومن بينها المرفق العام. والجدير بالذّكر أنّ الجامعات آنذاك ما هي إلاّ امتداد للجامعة الفرنسية من حيث التّنظيم الإداري و البيداغوجي وطرق التّدريس وحتّى في اللّغة المستعملة وسلك التّعليم غالبية أجانِب ، وكان هذا واضحا إلى درجة أنّ الدّولة الفرنسية كانت إلى غاية سنة 1969 م تعترف بكامل الحقوق لمعظم الشّهادات التي كانت تمنحها الجامعة الجزائرية¹.

وأهم ما يميّز النّظام القانوني لهذه المؤسّسة في تلك الفترة ، هو الاستقلال الأكاديمي الموضوعي ، أمّا من النّاحية الشّكلية فكان يركّز على الطّابع الإداري الذي لم يمنح الجامعات استقلالية كافية عن الوصاية خاصّة في التّسيير، واستمر الوضع إلى غاية 1971 م .

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد إصلاحات جويلية 1971:

نتيجة للتّغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، جاءت هذه الإصلاحات من أجل بناء مؤسّسات جامعية جزائرية على أساس بيداغوجي جديد تزوّد الطّلبة بالعلوم والمعارف وتجعلهم على معرفة بقضايا مجتمعهم. أين ظهرت جامعة جزائرية مستقلّة عن النّظام الفرنسي، يعتبر الإصلاح المعلن عنه في 23 جويلية 1971 من قبل السيّد محمّد الصّديق بن يحي وزير التّعليم العالي ،

¹ - غلام الله جيلالي، ثلاث عقود من الانزلاقات، مجلة CREAD، عدد 72، الجزائر، 2004، ص 72.

الوثيقة المرجعية الوحيدة المتعلقة بإصلاح التعليم العالي.¹ كانت في البداية مع إنشاء وزارة التعليم العالي سنة 1970م ، أسندت إليها عملية تطوير البحوث التطبيقية في ميدان البحث العلمي ، وبالموازاة لها أنشأ المجلس الوطني للتربية الوطنية ، وكان هذا كله تزامنا مع تنفيذ المخطط الرباعي الأول والثاني (1970-1973). (1974-1977)، وهي المرحلة الحاسمة لإرساء قواعد صلبة للجامعة الجزائرية ونظام تعليم عالي مستقل ومنفصل عن الموروث الاستعماري ، ويسمح بمواكبة التطورات الحاصلة في الميدان الاجتماعي والاقتصادي. وعليه يمكن اعتبار هذا الإصلاح من أهم النصوص التشريعية للنظام التربوي والتعليمي في الجزائر.²

01 - التسيير الاشتراكي و المؤسسة الجامعية

في السادس عشر من شهر نوفمبر 1971 م صدر الأمر رقم 71-74³ المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي أضفى التوجه الاشتراكي لمختلف المؤسسات والذي صادف إصلاح التعليم العالي سنة 1971م، أين ظهرت رغبة القائمين عليها بتسيير هذا المرفق وفقا للنظام الاشتراكي ، من خلال تصريح الوزير السيد محمد الصديق بن يحي أين جاء فيه : " هياكل المشاركة ستكون مؤسسة من خلال العام الجامعي وسوف تقوم على أساس المؤسسات الاشتراكية".

إلا أن تطبيق هذا النوع من التسيير على المؤسسات الجامعية لم يتم عكس المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي.⁴

1 - دحمان نوال، النظام الإداري للجامعة ودور الأستاذ فيه ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سعد دحلب بالبلدية، 2008-2009، ص56.

2- رايح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1990، ص87.

3 - الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق لـ 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 المؤرخة في 25 شوال عام 1391 الموافق لـ 13 ديسمبر 1971.

4 - محمد أمين بو سماح، المرفق العام في الجزائر، (ترجمة رحال بن عمر ورحال موالى إدريس)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. د. ت. ن ، ص 17.

وبالعودة إلى تلك الفترة فقد شمل التسيير الاشتراكي القطاع الصناعي والتجاري وقطاع الخدمات ، دون أن يتدخل في النواة الصلبة المتمثلة في قطاع النفط والقطاع الزراعي الخاضع للدولة (الدواوين الزراعية)، أما التسيير الاشتراكي في المجال الإداري والثقافي الاجتماعي والعلمي غض الطرف عنه وأجل إلى أجل غير مسمى ، وهو ما يؤكد فشل تطبيق التسيير الاشتراكي على بعض المجالات.

وتجلى ذلك بصدور الأمر 74-50، والمتضمن إحداث جامعة هواري بومدين للعلوم و التكنولوجيا، حيث كيف المشرع هذه الجامعة من خلال نص المادة الثانية منه على أنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي" ¹، وكذلك تأكد فشل صدور الأمر 74-81 المؤرخ في 21 أوت 1974 والمتعلق بإنشاء المراكز الجامعية وتنظيمها وسيرها، أين لم يتطرق المشرع إلى نمط التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية، وكيف المراكز الجامعية بنص المادة الأولى على أنها مؤسسات عمومية لها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي وموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالتعليم العالي، دون أن يحدد بدقة تكييفها القانوني فيما إذا كانت ذات طبيعة إدارية أو ذات طبيعة علمية وثقافية ².

لكن على العموم فإن إصلاحات 1971 م قد حققت بعض الأهداف التي وضعت لأجلها الجامعة ، أهمها إرساء الديمقراطية في التعليم ، والاعتماد على إطارات جزائرية مؤهلة لتنمية القطاع وترقيته ودعم أكثر للتوجيه العلمي والتكنولوجي. ومن أبرز المراسيم التي صدرت في تلك المرحلة نذكر منها:

- المرسوم رقم 78-129 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1398 الموافق لـ 03 يونيو

¹ المادة (02) من الأمر 74-50، المؤرخ في 1974/04/25 و المتضمن إحداث جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا، ج . ر رقم 35، المؤرخة في 1974/04/30، المعدل و المتمم.

² المادة (01) من الأمر 74-81، المؤرخ في 1974/08/21، المتعلق بإنشاء المراكز الجامعية وتنظيمها وسيرها، ج . ر رقم 69 ، المؤرخة في 1974/08/27، المعدل والمتمم.

1978 و يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سيدي بلعباس¹.

- المرسوم رقم 78-132 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1398 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة مستغانم².

- المرسوم رقم 78-133 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1398 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سطيف³.

إلا أنّ هذا الإصلاح بالرغم من محاولاته إرساء معالم الجامعة ، إلا أنّه قد أثر على الجامعة في حدّ ذاتها ، وجعلها تعاني من أزمة مزدوجة هيكلية و بيداغوجية ، خصوصا في مجال الإعلام والاتّصال ، و بالخدمات الجامعية ، أين تسببت هذه الإصلاحات في عدم فعالية مجمّعات العمل وعلى نظام تحديد الأجور، مما أثر على الإنتاجية التي انخفضت مقارنة بالأهداف المحدّدة ، ودلّ ذلك على عدم التّحكم في أداة الإنتاج وعدم التوازن بين مخرجات نظام التربية والتّكوين وحاجات العمل والتّشغيل هذا من جهة، ومن جهة أخرى سوء توزيع الموارد البشرية المتوفّرة وحصرها في مراكز اتّخاذ القرارات ، وعدم الانتفاع بها في مجال الإنتاج.

و لحيلولة هذه المشاكل نادت لوائح الدّورة الثانية للجنة المركزية لحزب جبهة التّحرير الوطني ديسمبر 1979 م، بإدخال التّخطيط في نظام التربية والتّكوين ككل بحيث يرتكز مبدأ تخطيط المنظومة التربوية والتّكوين على ضرورة وضع أهداف. وتجنّدت التّوجيهات بشروع الدّولة في تطبيق برنامج يشتمل على ستّة محاور:

¹ - المرسوم رقم 78-129 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سيدي بلعباس، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.

² - المرسوم رقم 78-132 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة مستغانم، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.

³ - المرسوم رقم 78-133 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سطيف ، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.

- **تخطيط منظومة التربية.**
- **جزارة التأطير:** ونقصد به تعويض الأساتذة الأجانب بالأساتذة الجزائريين ، وكذا الهياكل الموروثة عن المستعمر وتعويضها بهياكل تتماشى و الاقتصاد الوطني.
- **توسيع استعمال اللغة العربية :** ويقصد به التخلي عن اللغة الفرنسية المتعامل بها في المؤسسات التعليمية في العهد الاستعماري وأن تحل اللغة العربية محلها.
- **التنظيم الجامعي:** من خلال تأسيس مجالس متخصصة لتقييم العمل الفكري وانتخاب مجالس إدارة المعاهد من طرف الأساتذة.
- **توسيع الهياكل القاعدية الجامعية** وهذا من خلال صياغة نصوص تنظيمية لكل من المعاهد والكليات وأجهزة الجامعة.
- **تطوير البحث العلمي من خلال تعريبه و ديموقراطيته،** وفيما يتعلق بالديوان الخاص بالمطبوعات الجامعية فهي تنحصر في تحديد القوانين التي تحكمه باعتبارها مؤسسة تجارية وأنها مؤسسة تحتاج إلى مساعدات مالية من طرف الحكومة في إطار ديمقراطية سياسة الكتاب.¹
- ففي نهاية السبعينات عايشت الجامعة الجزائرية تضخم عدد الطلبة وصل إلى تضاعفهم ستّ مرّات فاقت قدرتها على الاستيعاب ، الأمر الذي فرض الاهتمام بمعدل التأطير. فلجأت إلى توظيف مكثّف لكافة المترشّحين لمنصب التّعليم بدون أي شروط سوى ليسانس حديث الاكتساب.
- و بهذا ظهرت فئة جديدة من المعلّمين بطريقة عشوائية دون مكانة قانونية و هم المساعدين المتعاقدين، و أدّى تزايد العجز الكيفي و الكمي من سنة إلى أخرى إلى إغراق

¹ - رشيد بوبكر، المرجع السابق ، ص 13. و لامية بوكرع وحببية بولقواس، **إشكالية إصلاح التعليم العالي في الجزائر**، - دراسة تحليلية نقدية لخطى الإصلاحات بين الهدف والتطبيق - ، مجلة متون، عدد 01، كلية العلوم الإجتماعية جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة الجزائر، 01 أفريل 2019، ص 132.

المؤسسة في مشاكل البنيات التحتية خلال سنوات الثمانينات . فأصبحت الجامعة مفككة ، أسيرة فوضى مؤسساتية ، بيداغوجية و علمية معقدة ، مما جعل حكمها متعذرا .

ولعل ويمكن إرجاع الخلل في الإصلاح عموما إلى:

- أن قرار الإصلاح قرار سياسي أكثر منه اقتصادي .
- عدم تهيئة الطلبة والأساتذة لهذا التغيير .
- عدم استشارة أهل التخصص للقيام بهذا الإصلاح .
- عدم تحديد الوسائل التقنية و البيداغوجية التي تساعد على تحديدي هذا الإصلاح .

الفرع الثالث: مرحلة ظهور جامعة جزائرية مستقلة عن النظام الفرنسي

حيث ندرس من خلاله المؤسسات الجامعية في ظل الخريطة الجامعية لسنة

1983:

أ- الخريطة الجامعية:

انطلقت دراسة إنشاء الخارطة الجامعية سنة 1971 م، أي بعد إنشاء وزارة التعليم العالي و البحث العلمي أول مرة بالجزائر، و في نفس سنة الإصلاحات التي مسّت القطاع ، ثم أعيد النظر فيها بعد ذلك . ولكن تبنّيها الرسمي كان عام 1984 م أهم مبادئها هو مواءمة التعليم العالي مع احتياجات التنمية الوطنية¹ من خلال التنبؤ على المستوى الجهوي و الوطني ، و هيكلة قطاع التعليم الثانوي و التحكم في تدفقات خريجي التعليم الثانوي .

وعليه ، يمكن تقديم تعريف للخريطة الجامعية بأنها عبارة عن مشروع مخطّط قدّمته وزارتا التخطيط والتعليم العالي ، وصادقت عليه الحكومة ، وتضمّنت هذه الخارطة تأكيد الاختيار العلمي والتكنولوجي للجامعة الجزائرية ، ممّا يتطلب تدابير محكمة ، وإقامة هياكل قادرة على جعل الجامعة الجزائرية أكثر فعالية من حيث محتوى ونوعية البرامج التعليمية ،

¹ - الطيب الصيد، الممارسة السوسيوولوجية في الجامعة الجزائرية وآفاقها لدى أساتذة علم الاجتماع، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، الجزائر، 1992، ص 51.

ويمكن أن تأخذ هذه الهياكل المفصلة في تصميمها شكل جامعات متعدّدة التخصّصات أو جامعات تكنولوجية مدعّمة بمعاهد ذات طابع وطني).

وانطلاقا من هنا ظهرت الخريطة الجامعية إلى حيز الوجود في صورتها الأولى سنة 1983 م، ثمّ في سنة 1984 م ، ظهرت أكثر دقة وتفصيلا معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة ، وتهدف إلى تحديد هذه الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها. وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصّصات التي يحتاجها سوق العمل الوطنية ، كالتخصّصات التكنولوجية والحدّ من توجيه الطلبة إلى بعض التخصّصات الأخرى كالحقوق والطب التي يتواجد بها فائض من الطلبة يفوق احتياجات الاقتصاد التّثموي الوطني.

ومن أبرز أهداف الخريطة الجامعية أنّها ترمي إلى تحقيق أهداف من بينها تصحيح اختلال التوازن في عملية التّعليم العالي لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من إطارات ، مع الأخذ بعين الاعتبار المعطيات الأساسية المتعلقة بالتوازن الجهوي و اللامركزية ، وعليه ألقى على عاتق الجامعة في هذه المرحلة مجموعة من المهام أهمها:

- محاولة ربط الجامعة بالاقتصاد الوطني عن طريق إعطائه ما يلزمه من خلال هذه المرحلة من إطارات ضرورية من حيث الكفاءة وكذا الكمية.

- جعل التّعليم العالي يتماشى مع المعايير المتعارف عليها في العالم المتقدم علميا وتقنيا من أجل السير الصحيح نحو التنمية.¹

- وضع سياسة توجيه جامعي ، من خلال تفادي تسرب الطلبة من الفروع العلمية والمدارس العليا ومختلف المعاهد.

- فتح جامعة للعلوم الإسلامية.

- إنشاء آليات تنسيق بين الجامعات والمعاهد الوطنية للتّعليم العالي، وقطاعات النّشاط

¹ - لتفصيل أكثر راجع بوفلجة غياث، التربية والتعليم الجزائر، ط02، د م ج ، وهران، 2006، ص 63-78.

الاقتصادي والاجتماعي(المجلس المركزي للتنسيق ، اللجنة المختلفة ، مجلس التوجيه للجامعات)، من جهة أخرى فإنّ الخارطة الجامعية تسهم بتخطيطها وتوقعاتها في حل بعض المشكلات الوطنية الكبيرة كالتوازن.

ب- القانون الأساسي للجامعة تحت رقم: 83-544:

لقد جاء إصدار قرار القانون الأساسي للجامعة تحت رقم: 83-544 المؤرخ في: **سبتمبر 1983**، والذي ركزت نصوصه على المهام الأساسية للجامعة والتنظيم الإداري والعلمي، فقد جاء التنظيم الإداري على مستوى الجامعة يضم مجلس التوجيه للجامعة ، مهمته دراسة واقتراح كل الإجراءات لتحسين سير أشغال الجامعة وتحقيق أهدافها مع إعطاء رأيه في كل مسألة تقدّم من طرف رئيس الجامعة ، إضافة إلى المجلس العلمي للجامعة والذي تكمن مهمته في تقديم رأيه وتوصياته حول الخرائط السنوية للتعليم والبحث في الجامعة وحول مشاريع لخلق أو تغيير أو غلق لمعاهد أو وحدات البحث ، وتقديم برامج للتبادل والتعاون العلمي ما بين الجامعات ، إضافة إلى رئاسة الجامعة التي تشمل رئيس الجامعة ونوابه.

أمّا التنظيم الإداري على مستوى المعاهد ، كما دعا إليه القانون فهو مكوّن من مجلس المعهد ومهمته دراسة التطلعات لتطوير المعهد ، والسهر على السير الجيد ، إضافة إلى دوره في برمجة نشاطات التكوين والبحث واقتراح وتحضير وتوزيع مشروع الميزانية ، ومراقبة تسيير المعاهد وتحدّد أساليب سير مجلس المعهد من طرف وزير التعليم العالي والبحث العلمي¹ .

ويتضح من هذا التنظيم الإداري للجامعة والمعهد الذي أتى به القانون ، أنّه جاء نتيجة لظروف أملت التجربة الجزائرية في ميدان التعليم العالي إلى غاية نهاية السبعينات ، والتي

¹ - المادة 28 من القانون 83-544 ، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403، الموافق لـ 24 سبتمبر 1983، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، ج ر عدد 40 المؤرخة في 20 ذو الحجة عام 1403 الموافق ب 27 /09/1983.

أكدت وجود خلل في التسيير الإداري بمؤسسات التعليم العالي والنّاجم عن مركزية القرارات التي كانت تعرقل النشاطات البيداغوجية و العلمية للجامعة.

فالهدف في الأساس يعتمد على تحسين منظومة التربية والتكوين ، ورفع مستواها وإمكانياتها كما وكيفا و تنظيما ، وأنه من الواجب تطوير الهياكل الجامعية لتلبية أهداف التنمية طبقا للمخططات المرسومة وبتنسيق مع القطاعات الاقتصادية، وفي نفس هذا السياق أكدت أهداف التعليم العالي والواردة في التقرير العام للمخطط الخماسي الثاني ضرورة تطابق التكوين مع التشغيل عن طريق إقامة إطار للتشاور مع القطاعات من أجل التحكم الأحسن وضبط الحاجيات.

لكن هذا التكييف ترتب عليه العديد من العراقيل التي أثرت على السير الحسن لهذه المؤسسات ، أبرزها عدم الانسجام بين طبيعة نشاطات هذه الأخيرة التي يغلب عليها الطابع العلمي والتكويني ، والثقافي من جهة ونظامها القانوني الذي يجعلها تسير وفقا للقواعد التي تسير عليها المؤسسات الإدارية في مجمل المسائل وعلى الأخص ما تعلق بتسيير الموارد المالية ، وكمثال على ذلك عدم التطابق بين السنة الجامعية والسنة المالية ، الأمر الذي يضرب من خلاله تنفيذ العمليات المالية التي تقوم بها المؤسسات الجامعية ، بالإضافة إلى الملاحظة التي تقضي بعدم تمتع هذه المؤسسات بصلاحيّة توزيع مواردها المالية وفقا لما تراه مناسبا لتحقيق الأهداف المنوطة بها ، على مختلف أبواب وبنود الميزانية.¹

- الظروف التي مرت بها بالجزائر سواء السياسية والاقتصادية والاجتماعية والضغطات التي عرفتتها الجامعة.

- عدم استقرار السياسات المتعلقة بالتسيير الجامعي مع تأخر في إنجاز البنى التحتية مقارنة بأعداد الطلبة.²

¹ - أحمد بن علي، إدارة التعليم العالي في الجزائر، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2000-2001، ص102 و ما بعدها.

² - لامية بوكرع وحبيبة بولقواس ، المرجع السابق، ص133.

و على إثر المصادقة على برنامج الحكومة من طرف المجلس الشعبي الوطني، نصّب رئيس الحكومة لجنة وطنية لتحضير إصلاح المنظومة التربوية والتكوين، وتضم هذه اللجنة مجموعة من الأطراف المعنية بالمسألة وتعكف على إعداد نص أساسي .

ج-الملف التمهيدي لاستقلالية الجامعة نوفمبر1989م:

نتيجة لكلّ هذه العوامل تمّ طرح الملف التمهيدي لاستقلالية الجامعة في نوفمبر 1989م من طرف الوزارة المنتدبة لدى الجامعات ، في ظروف تميّزت فيها الجامعة الجزائرية بسوء التسيير، لذلك جاءت الأهداف العامة التي عرضها الملف المتناول في ضرورة القضاء على الطابع البيروقراطي ، غياب الوصاية ، الشفافية في التسيير والبحث عن تحسينه ، إلى جانب ديناميكية البحث بالارتباط المباشر مع اهتمامات المؤسسات الصناعية والعمومية ، وتحميل ممثلي الأسرة الجامعية المسؤولية عند التعاقد في العلاقات ، وجاءت الأهداف الخاصة تتمثل في الاستقلالية الإدارية ، والاستقلالية البيداغوجية لتسهيل إحداث تغييرات في المادة والبرامج حسب النوعية الاقتصادية للمنطقة وكذا الاستقلالية المالية. مع ضرورة تطوير علاقات البحث العلمي مع المحيط.

يتّضح من هذا التغيير الذي شهده البناء القانوني والهيكلية للتعليم العالي خلال فترة المخطّط الخماسي أنّ الظروف الداخلية والخارجية التي كانت تعيشها البلاد في تلك الآونة، وكذا المشاكل الجامعية المتراكمة طيلة ثلاث عقود تقريبا نتيجة سوء تسيير مؤسسات التعليم العالي، والتي كانت تعتمد أساسا على مركزية القرارات .كلّها عوامل دعت إلى ضرورة إخراج هذه المؤسسات من هذه الوضعية السيئة ، والتي أثّرت ليس فقط على التطور الكمي بل حتى النوعي للتعليم العالي ، ولعلّ دعوة السلطات الوصية إلى ضرورة إجراء هذا التغيير الذي ينصب حول طرح استقلالية المؤسسات الجامعية ما هو إلا انعكاس للتغيير الأيديولوجي ويشارك في هذا الإصلاح بالدرجة الأولى الأسرة الجامعية دون استبعاد أو إقصاء لأي فئة¹.

¹- لتفصيل أكثر راجع رشيد بوبكر، المرجع السابق، ص15 و 16 .

والملاحظ هنا أنّ مجموع المهام المنوطة بالجامعة في هذه المرحلة تكتسي الطابع العلمي والثقافي والمهني، مما يجعلها تتعارض ولا تتسجم مع التّكليف القانوني لطبيعة الجامعة.

المطلب الثاني: مرحلة صدور القانون التوجيهي 99-05:

إنّ تصنيف الجامعة في هذه الفترة ضمن المؤسسات ذات الطابع الإداري كان نتيجة حتمية لتكاثر هذه المؤسسات في كل ميادين النشاط وخاصة في التربية والصحة، وهي خاضعة تقريبا للوصاية سواء فيما يخصّ تخطيط نشاطها أو طريقة تسيير الوسائل الممنوحة لها عن طريق التشريع والتنظيم المتعلقين بالموظفين وإجراءات المحاسبة، كما يجب أن تتغير قواعد سيرها كي يكون لها أسلوب جديد في التنظيم والتسيير يستند على المبادئ الأساسية الثلاث والتي هي تنوع أشكال التنظيم والتسيير حسب نوع المهمة الرئيسية، أكبر استقلالية ممكنة بالنسبة لمراكز القرار الأخرى في تنفيذ المهام وتكييف قواعد تسيير الوسائل البشرية والمادية المطبقة على المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري.¹

حيث يتم إنشاء المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني في هذه المرحلة بموجب نص تنظيمي، وذلك حسب نص المادة (38) من القانون التوجيهي 99-05²، أي أن إنشائها من اختصاص الوزير الأول بما يملك من سلطة تنظيمية يخولها له الدستور. أما عن أنماطها فبالنسبة للجامعة المنظمة أساسا في شكل كليات نجدها تنشأ بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي، ويتم تعديلها حسب الأشكال نفسها، وهذا باستثناء الملحقات التابعة للجامعة، أين يتم إنشاؤها وتعديلها بواسطة القرارات الوزارية المشتركة.

أما بالنسبة للمدارس والمعاهد العليا نصّت عليهم المادة (40) من القانون 99-05 حيث أنّها تنشأ لدى دوائر وزارية أخرى وبتقرير مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي.³

¹ - محمد أمين بو سماح، المرفق العام في الجزائر، المرجع السابق، ص80.

² - لتفصيل أكثر راجع نص المادة 38 من القانون 99-05، المصدر السابق، ص09.

³ - المادة 40 من القانون 99-05 نصت على أنه: "يمكن إنشاء المدارس والمعاهد لدى دوائر وزارية أخرى بتقرير مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي."

وما يمكن استخلاصه هنا أنّ تصنيفها هذا سبب لها مجموعة من العراقيل كون المهام المنوطة بالجامعة مهام علمية ثقافية فهي مهام ذات طبيعة خاصة ، ومنحها التصنيف الإداري يوحي بأنها تتميز بالجمود والمحافظة في وقت تتغير فيه كل شيء. الأمر الذي دفع بالدولة إلى إعادة التفكير والتأمل في مكانة الجامعة الجزائرية من خلال الدور الذي يجب أن تلعبه قصد تكييفها مع الوضع الجديد ، ولا يتم ذلك إلا من خلال منح الجامعة نوع من المرونة قصد خروجها تدريجياً من القوانين الصارمة خاصة ما تعلق منها بالجانب المالي ، حتى تتمكن من الوصول إلى توفير موارد مالية ذاتية واستقلالية حقيقية في اتخاذ القرار وتفتحها على محيطها وشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين.¹

إنّ المشرع الجزائري من خلال القانون التوجيهي 99-05 اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي و مهني، تعتبر هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، يمكن أن تتحصل على وضعيات مهيمنة ، تضمن تمويلها عن طريق اعتمادات التسيير والتجهيز الموضوعة تحت تصرفها من قبل الدولة ، بالإضافة إلى الإيرادات الناتجة عن الهبات والوصايا ، واشتراكات المستعملين في تمويل التكوين المتواصل، عائدات المنتجات ، الاشتراكات وحقوق التسجيل ، كما تخضع لقواعد المحاسبة العمومية، وتفرض عليها المراقبة البعدية وحسنا فعل المشرع في هذا التصنيف.

كما حاول القانون التوجيهي 99-05 من الرفع من نوعية التعليم والتكوين عن طريق تعزيز البحث العلمي والتكنولوجي وتوفير وسائل الاتصال.²

إضافة إلى ذلك تم إعادة تنظيم الجامعة و إنشاء جامعات ومراكز جامعية أخرى وملاحق للجامعات.

¹ - نور الدين موزالي ، المرجع السابق، ص 32.

² - لامية بوكرع و حبيبة بولقواس ، المرجع السابق، ص 133-134.

غير أنّ ما يمكن إيدأؤه بشأن هذا التّصنيف هو ما المقصود بهذا النوع أو التّصنيف، هل هذا التّصنيف نوع من المؤسّسات العموميّة ذات طابع إداري أو نوع من المؤسّسات العموميّة ذات طابع صناعي و تجاري، أو هي مزيج بين النوعين.

حيث نعتقد أنّ المشرّع أراد إيجاد صنف من المؤسّسات العموميّة يجمع بين مميّزات وأهداف نوعي المؤسّسات العموميّة المذكورة ، في هدف المشرّع إلى تحقيق المصلحة العموميّة ، والنشاط التجاري لكن تبقى دائما ذات طبيعة خاصة لا إدارية ولا تجارية.

و من خلال القانون التّوجيهي 99-05 سمح المشرّع للمؤسّسات الجامعية أن تحوز على موارد في شكل هبات ووصايا وأموال مخصّصة وإعانات مختلفة وأموال عموميّة و خاصة ، ومشاركة المستعملين في تمويل التّكوين المتواصل وكذا مداخيل منتج الأسهم من خلال إنشاء مؤسّسة أو مؤسّسات فرعيّة¹.

كما يمكن للمؤسّسة الجامعيّة في إطار مهامها، تأدية خدمات وخبرات بمقابل عن طريق عقود واتفاقيات استغلال براءات الاختراع والمتاجرة بمنتجات نشاطها المختلفة²، وهذا ما يدخل في صميم المؤسّسة العموميّة ذات الطابع الصناعي والتّجاري³ .

وبالتّالي فقد حاول المشرّع الجزائري التّوفيق أو المزج بين نوعي المؤسّسات العموميّة المذكورة آنفا من خلال نموذج وهو المؤسّسة العموميّة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، ممّا يتيح استقلاليّة أكبر للمؤسّسات الجامعيّة ويحرّرها من النّاحية العمليّة والأكاديميّة و البيداغوجيّة ويجعلها تقدّم خدمة عامّة وتحقّق المصلحة العامّة، وفي

نفس الوقت القيام بنشاط تجاري، وبالتالي تجاوب المشرّع مع الطّبيعة الخاصّة للمؤسّسات الجامعيّة و التي تختلف تماما عن باقي المؤسّسات الإداريّة.

¹ - المادة 35 من القانون 99-05، المصدر السابق.

² - المادة 36 من القانون 99-05، المصدر نفسه .

³ - نادية ظريفي، تسيير المرفق العام والتحويلات الجديدة، ط1 ، دار بلقيس، الجزائر، 2010 ،ص117-118.

ومن هنا نستخلص أنّ المشرّع هنا بمنحه الصبغة العلميّة والثقافيّة والمهنيّة قد تجاوز مع الطّبيعة الخاصّة لهذه المؤسّسات، محاولا منح الجامعة مرونة خاصّة فيما يتعلّق بالجانب المالي حتّى تتمكّن من الوصول إلى توفير موارد ماليّة ذاتيّة واستقلاليّة حقيقيّة في اتّخاذ القرار حيث أعطى هذا القانون حريّة واسعة في مجال البحث والحصول على مواردها الماليّة الدّاتيّة البيع والمتاجرة بمنتجاتها ، كما أفرد القانون لها قواعد تنظيم وتسيير ملائمة تتناسب مع خصوصيتها كالمراقبة البعديّة ، والاستعمال المباشر لمدخلها في الأنشطة العلميّة و البيداغوجيّة¹.

ومن أهمّ النتائج المترتبة على اعتبار الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني ما يلي:

1- تكريس فكرة المرفق العام:

المرفق العام وسيلة في يد الدولة لتنفيذ الخدمة العمومية، هدفه الأساسي تلبية الحاجات العامة، فللمرفق العام علاقة مباشرة مع المواطنين، وقد كان المرفق العام محور القانون الإداري والدولة بصفة عامة، حتى أن مدرسة المرفق العام في فرنسا عرفت الدولة بمثابة جسم خلاياه المرافق العامة².

حيث تعتبر المرافق العامّة كل نشاط يدار لمصلحة الجمهور ووفق أساليب القانون العام كمرافق النّقل. وعليه فالمرفق لغة هو الشّيء العام الذي ينتفع به.

والمرفق العام من أهمّ النظريات القضائيّة التي ابتدعها مجلس الدّولة الفرنسي ، وذلك وفقا لما جاء في قضية بلانكو، ولقد اعتبرت من أكثر النظريات تعقيدا، وإثارة للجدل، ما جعل منها مجالا لاختلاف الفقهاء في إيجاد تعريف جامع للمرفق العام فمنهم من أخذ بالمعيار الموضوعي ومنهم من اعتمد على المعيار العضوي في حين اتجه آخرون للمزج بين المعيارين.

¹ - نادية ظريفي، المرجع السابق، ص117-118 .

² - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار الريحانة، الجزائر، 1999، ص 05 .

• **المعيار العضوي:** يقصد بالمرفق العام حسب هذا المعيار الهيكل أو المؤسسة أو الهيئة أو التنظيم المتكوّن من مجموعة من الأشخاص والأموال (الأشياء) الذي ينشأ ويؤسّس لإنجاز مهمة عامة معيّنة مثل: الجامعة، المستشفى، وحدات وأجهزة الإدارة العامة¹. فهو الإدارة بشكل عام والمؤسسة الإدارية، أين توجد مؤسسة إدارية يوجد مرفق عام. ومن هنا يتركز على المظهر الخارجي، ومن الفقهاء الفرنسيين الذين عرفوا المرفق العام مستنديين على المعيار العضوي نجد العميد موريس هوريو الذي عرفه على أنه: " منظمة تقدّم خدمة عامة باستخدام أساليب السّلطة العامة"².

وبالرغم من سهولة هذا المعيار ووضوحه إلاّ أنّه لا يمكن الاعتماد عليه إلى حدّ بعيد في تعريف المرفق العام، لأنّه ليس مجرد مؤسسة أو هيئة أو منظمة تقوم الدولة بإنشائها فحسب أو مجرد بناء هيكلي يخلو من التّشاط أو الحركة لتقديم خدمة عامة للجمهور.

• **المعيار الموضوعي:** المرفق العام وفقا لهذا المعيار هو كل نشاط تديره الدولة بنفسها أو تحت إشرافها لإشباع الحاجات العامة، بما يحقق المصلحة العامة. أما الفقيه ديجي فقد عرفه بأنه: نشاط يتحتم على السلطة القيام به حتى تحقق التضامن الاجتماعي". أما دي لوبادير فقد عرفه هو الآخر بأنه: كل نشاط يباشره شخص معنوي عام أو تحت رقابته لنظام مغاير للقانون المشترك الخاص"³. وعرفه الدكتور طعيمة الجرف بأنه: " نشاط تتولاه الإدارة بنفسها أو يتولاه الفرد عادي

¹ - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، النشاط الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص 206. و - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط02، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص307. ومحمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، ط10، 1979، ص 25.

² - سمير دنون، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، في القانون المدني والإداري (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان 1999، ص 163.

³ - بن منصور عبد الكريم، نظرة مفاهيمية للمرفق العام في الجزائر، مقال منشور ضمن العدد 01 و02، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، تندوف، الجزائر، جوان 2011، ص 17.

تحت توجيهها ورقابتها وإشرافها بقصد إشباع حاجة عامة للجمهور".¹

كما ذهب الأستاذ ناصر لباد إلى أن المرفق العمومي في الجزائر هو نشاط تقوم به السلطة العمومية تجاه المواطنين بصفة مباشرة أو غير مباشرة أي تحت رقابتها (وفي بعض الأحيان هو نفسه الجهاز العمومي الذي يقوم بهذا النشاط)، بهدف تحقيق المصلحة العامة وخاضعا في ذلك ولو جزئيا إلى قواعد القانون العمومي².

ومن أبرز التعريفات التي قدّمها الفقهاء أيضا نجد تعريف أحمد محيو: " مفهوم المرفق العام ليس ولا يمكن أن يكون مفهوما قانونيا مجردا وحياديا ، وليس له معنى إلا في ضوء محتواه والغايات الاقتصادية والاجتماعية التي اسندت له ، والتي يجب تحديدها مسبقا قبل إعداد النظام القانوني للمرفق العام ، وتعيين الجهة المؤهلة لإحداث هذا المرفق أو ذلك"³.

• **المعيار المختلط:** هذا المعيار يمزج بين المعيارين السابقين أين يجمع هذا المعيار بين فكرة السلطة العامة وفكرة المرفق العام.

وعموما فإن المرفق العام هو فكرة أساسية لموضوع التعليم العالي في القانون التوجيهي ، كيف على أساسها المشرع مهام الجامعة باعتبارها نشاط ذو منفعة عامة ، ومنه فالمؤسسة الجامعية مرفق عام. حيث نصّ القانون التوجيهي 99-05 على أنه: " يهدف هذا القانون التوجيهي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبقة على المرفق العام للتعليم العالي"⁴.

ومن هذا المنظور فالتعليم العالي يهدف على تحقيق المنفعة العامة يسير إما من طرف الدولة أو أحد أشخاصها أو من قبل أحد أشخاص القانون الخاص الذي قد يمنح امتيازات السلطة العامة ، ويبقى تحت سلطة الوزير المكلف بالتعليم العالي أو مصالحه ، وهو الوضع

¹ - نواف كنعان، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2006، ص 317.

² - ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار المجدد، الجزائر، 2011، ص 150.

³ - أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د محمد عرب صاصيلا ، ط04، د م ج ، 1986، ص 435.

⁴ - المادة (01) من القانون 99-05، المصدر السابق.

الذي يبرز التوسع المستمر في التكييف القانوني لأساليب و كفاءات تسيير التعليم العالي باعتباره مرفقا عاما¹.

ب تحديد الجهة القضائية المختصة:

باعتبار المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مما ينتج عنه : حق التقاضي فلها أن تقاضي الغير كما يكون من حق الغير أن يقاضها.

ففي نص المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 التي تنص على أن : " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة ، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"².

لقد كرس المشرع الجزائري من خلال نص هذه المادة فكرة المعيار العضوي في تحديد النزاع الاداري من خلال تحديده لأحد طرفي النزاع وهو الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة ذات الصبغة الادارية ، ما يجعل طرفي النزاع غير متساوون وبالتالي فإن تدخل القاضي الاداري مستوجب لتحقيق التوازن بين الطرفين³.

وبالربط بين نص المادة أعلاه والمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني ، نجد أن المشرع قد أسند بموجب القانون رقم 99-05، الجامعة إلى تصنيف المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني من جهة ، ومن جهة أخرى لم يذكرها في المادة

1 - أحمد بن علي، المرجع السابق، ص 17 و 18.

2 - أنظر القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو سنة 2022 ، ج ر عدد 48.

- عمار بوضياف، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص246-247.

3- لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة ، الجزائر، 2002، ص 136.

(800) واقتصر فقط على المؤسسات ذات الطابع الإداري ، وهذا في اعتقادنا لا يتماشى خصوصا مع تحديد الطبيعة القانونية للجامعة.

وإذا كان البعض يميل إلى إجراء القياس على أساس أن هذا النوع من المؤسسات الجديدة قريبة من المؤسسات الإدارية بحكم أنها لا تبتغي ربحا من خلال نشاطها وأن قراراتها إدارية ، والعاملين فيها يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العامة ، غير أننا ننبه أننا بصدد قواعد الاختصاص النوعي وهذه الأخيرة ذات العلاقة بالنظام العام ويفترض أنها تسن بنص واضح ، ولا ينبغي أن تكون مبهمة أو بها فراغ بما يفسح مجالا للاجتهااد وهي غير قابلة للقياس والربط .ومن المؤكد أن هذا الاجتهاد الذي يدعو إلى الربط بين المؤسسات الإدارية والمؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني وتفسير المادة 800 تفسيراً واسعاً سينجم عنه تحميل النص أكثر مما يحمل والأخطر من هذا أننا أمام نص إجرائي ولسنا أمام نص موضوعي . لذا ندعو المشرع إلى التعجيل بتعديل مضمون المادة 800 المذكورة بما يتماشى والتشريعات الخاصة. وبما يحدث نوعاً من الملائمة بين النص الإجرائي والنصوص المحدثة لهذا النوع من المؤسسات¹.

وهذا ما يطالب به الأستاذ الدكتور **عمار بوضياف** وما نوافقه عليه ، لأن الإبقاء عليها يعني أنه من الممكن أن تقضي المحكمة الإدارية بعدم اختصاصها في حال فصلها في منازعة أحد أطرافها جامعة بحكم عدم ورودها في المادة (800)².

ولكن الجدير بالإشارة إليه من خلال التعديل الأخير للقانون المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية هي المحاكم الإستئنافية، أين يمكن للمتقاضى استئناف حكم صادر عن المحكمة الإدارية .

¹ - لتفصيل أكثر راجع **عمار بوضياف**، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 05، الجزائر، جوان 2011، ص 25.

² - **عمار بوضياف**، المنازعات الإدارية، القسم الأول، ط01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 248-249.

وتتحرك رقابة القضاء على أعمال الإدارة العامة ، بواسطة رفع دعاوى إدارية تتمثل في دعوى الإلغاء والتعويض وذلك أمام الجهات القضائية المختصة.

ج - تكريس استقلالية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني:

الاعتراف بالمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني يهدف إلى تكريس استقلالية أكبر لهذه المؤسسة سواء من حيث التنظيم أو التسيير، ولكن لا نقصد بها الاستقلالية المطلقة، أو الخروج عن الإطار الذي ينظم هذه المؤسسة، بل إن تطبيق هذه الاستقلالية هو المزيد من المساءلة للقائمين عليها.

وتتمتع المؤسسات الجامعية بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية وتكيف على أنها مؤسسات عمومية ذات طابع علمي ثقافي و مهني، يديرها مجلس إدارة ، ومزودة بهيئات استشارية مكلفة بتقييم النشاطات العلمية و البيداغوجية ، ولها وسائل مالية تضعها الدولة تحت تصرفها فيشكل اعتمادات تسيير وتجهيز كما يمكنها أن تحصل على موارد أخرى في شكل هبات و وصايا، وأموال مخصصة وإعانات مختلفة وأموال عمومية و خاصة ، ومشاركة المستعملين في تمويل التكوين المتواصل، والجديد في الموارد المتوفرة لدى المؤسسة الجامعية مداخل منتج الأسهم ، إذ لذات المؤسسات إمكانية إنشاء مؤسسات فرعية تابعة لها تقوم بتأدية خدمات ونشاطات تبادر بها المؤسسة ، بالإضافة إلى مداخل الخبرات و الاتفاقيات لاستغلال المتاجرة بالمنتج واستغل البراءات الاختراع¹.

هذه الشروط المالية والقانونية والإدارية إن اجتمعت تجعل من المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني تتمتع باستقلالية، والتي نعني بها انفراد الجامعة بإدارة شؤونها الإدارية والمالية، دون أي ضغوط أو وصاية خارجية عليها في إطار احترام المنظومة القانونية للدولة

شروط أن تبقى هذه الاستقلالية مقيدة بمبدأين:

¹ - رشيد بوبكر، المرجع السابق، ص 109.

1- مبدأ التخصّص في إطار المرفق أو النشاط الذي أنشأت من أجله وإدارته وتسييره: إذ لا يصلح لها أن تخرج عن نطاق الغرض الذي أنشأت من أجله وحدود النشاط المخصّص لها، بل عليها أن تعمل في حدود القانون المنشئ لها.

2- مبدأ خضوع المؤسسة لفكرة الرقابة: أي جواز ممارسة السلطة المركزية أنواعا مختلفة من الرقابة و الإشراف عليها، في حدود القوانين المقررة لذلك، وهذا ما يقيد المؤسسة بالدولة برابط التبعيّة بل ويجعلها جزء لا يتجزأ من أجهزتها مهما كانت درجة الاستقلال الممنوح لها¹.

¹ - رشيد بوبكر، المرجع السابق، ص 109.

الفصل الثاني: أجهزة التسيير في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

الفصل الثاني: أجهزة التسيير في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني،

قبل الغوص في دراسة أجهزة التسيير حاليا، كان لزاما معرفة وضعيّة قطاع التعليم العالي في الجزائر، أين كانت لكل مؤسسة أجهزة تسيير تسهر على ديمومة استمرارها، وتشكل هذه الأجهزة القلب النابض لها، ومن أهمّ هذه الأجهزة التي نجدها في الجامعة هي أجهزة التسيير الإداري و المالي، أجهزة التسيير البيداغوجية والتسيير العلميّة. وهذا ما سيتم تفصيله من خلال هذا المبحث.

المبحث الأول: أجهزة التسيير الإداري والمالي

على العموم كانت أجهزة الإدارة المركزيّة للجامعة سابقا تتكون من مجلس توجيه الجامعة ومجلس علمي وإدارة الجامعة، وهذا حسب ما جاء به المرسوم 83-544¹ حيث استمر العمل على هذا النحو إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي سنة 2003.

وعليه يتكوّن مجلس التوجيه للجامعة من :

- الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي أو ممثله رئيسا.
 - ممثل عن وزير المالية.
 - ممثل عن وزير التخطيط والتّهيئة العمرانيّة.
 - ممثلي القطاعات الرّئيسيّة والمستخدمة التي تحدد قائمتها في مرسوم إحداث الجامعة،
 - ممثل كاتب الدّولة للوظيفة العموميّة والإصلاح الإداري .
 - ممثل كاتب الدّولة للتعليم الثانوي والتّقني،
- ويمثّل الأشخاص الآتون:
- رؤساء المجالس العلميّة والمعاهد التي تتكوّن منها الجامعة.
 - مدير المعهد وممثل ينتخبه الأساتذة الباحثون في كل معهد وممثل ينتخبه الباحثون في كل معهد إن وجدوا ، ممثلان ينتخبهما الموظّفون الإداريون والتّقنيون.

¹ - المادة 06 من المرسوم 83-544، المصدر السابق .

-ممثلين عن الطلبة ومديرو المعاهد للتعليم العالي التابعة للوزير المكلف بالتعليم.
حيث يشارك مدير الجامعة في الاجتماعات مشاركة استشارية ويتولى كتابتها. وبعين
الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي بقرار أعضاء مجلس توجيه الجامعة بسبب
اختصاصاتهم لمدة 03 سنوات بناء على اقتراح السلطة التي ينتمون إليها¹.
أين يجتمع المجلس مرة واحدة في السنة على الأقل في دورة عادية بناء على استدعاء
من رئيسه ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية طلب من السلطة الوصية أو من مدير
الجامعة أو بطلب من ثلثي الأعضاء.

كما حافظ المرسوم على باقي التشكيلة لكل من المجلس العلمي وإدارة الجامعة.
و من خلال ما سبق تتكون للجامعة في إطار القيام بمهامها المسندة لها على أجهزة إدارية
ومالية تتمثل في:

المطلب الأول: مجلس إدارة الجامعة:

يعتبر مجلس الإدارة في الجامعة من أهم الأجهزة التنفيذية التي تعتمد عليها الجامعة في
الاضطلاع بمهامها مجلس إدارة الجامعة.

الفرع الأول: التعريف بمجلس إدارة الجامعة

يعتبر مجلس الإدارة أحد أهم العناصر الأساسية في تنظيم المؤسسات العمومية ، وهو
السلطة المهيمنة على شؤون المؤسسة العامة ، وتصريف أمورها واقتراح السياسة العامة التي
تسير عليها ، فهو الجهاز التقريبي الذي يصدر قرارات لتحقيق أغراضها في حدود قانون
إنشائه.²

¹ - المادة 08 من القانون 83-544 ، المصدر السابق.

² -أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص06.

الفرع الثاني: تشكيلة المجلس

يتشكل المجلس من ممثلي الوزارات التي لها علاقة بالتعليم العالي على رأسهم الوزير المكلف بالتعليم العالي أو ممثله ، بالإضافة إلى ممثل واحد لمختلف القطاعات الوزارية التي لها علاقة بالجامعة (ممثل عن الوزير المكلف بالمالية، ممثل عن الوزير المكلف بالتربية الوطنية ، ممثل عن الوزير المكلف بالتكوين المهني، ممثل عن الوزير المكلف بالعمل، ممثل عن السلطة المكلفة بالبحث العلمي، ممثل عن الوظيفة العمومية) وهو ما يعزز أكثر لمبدأ المشاركة في تسيير وإدارة المؤسسة الجامعية، ولما لهذه الوزارات من علاقة في التربية و التكوين، وممثل والي الولاية التي يوجد فيها مقر الجامعة، بالإضافة إلى ممثلي القطاعات الرئيسية المستعملة التي تحدد قائمتها في مرسوم إنشاء كل جامعة، بالإضافة إلى هذه التشكيلة نجد أيضا ممثلين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد، وممثلين عن الموظفين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات، وممثلين عن الطلبة.

حيث يمكن المشاركة في أشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري لأربع ممثلين على الأكثر من الأشخاص المعنويين أو الطبيعيين الذين يساهمون في تمويل الجامعة.¹ وقد حددت عهدة أعضاء مجلس الإدارة بـ 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وهذا يسري في كامل الأعضاء باستثناء الطلبة الذين ينتخبون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.² كما يشارك رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات إن وجدت. ونواب رؤساء الجامعة ومسؤول المكتبة المركزية في اجتماعات مجلس الإدارة بصوت استشاري وأن يشارك كذلك شخصيات خارجية في أشغال المجلس بصوت استشاري، ولمجلس

¹ - محمود عبد المجيد المغربي، النظم القانونية للمؤسسة العامة في لبنان، ج 2، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2002، ص 57.

² - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المعدل والمتمم ، المصدر السابق ذكره، ص 06، والمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المعدل والمتمم، المصدر السابق ، ص 14.

الإدارة الاستعانة بكل شخص من شأنه أن يساعد المجلس في أشغاله في حين تحدّد القائمة الاسميّة لأعضاء المجلس بقرار من الوزير المكلف بالتّعليم العالي.

الفرع الثالث: اختصاصات مجلس الإدارة:

يمكن أن نلخص مداورات مجلس الإدارة في:

- مخطّطات تنمية الجامعة على المدى القصير والمتوسّط و الطّويل.
- اقتراحات برمجة أعمال التّكوين و البحث.
- اقتراح برامج التّبادل والتّعاون العلمي الوطني و الدّولي.
- الحصيلة السنوية للتّكوين والبحث في الجامعة.
- مشاريع مخطّط تسيير الموارد البشريّة للجامعة.
- قبول الهبات والوصايا والتّبرعات والإعانات المختلفة.
- شراء العقارات أو بيعها أو إيجارها.
- الافتراضات الواجب القيام بها.
- مشاريع إنشاء فروع واقتناء أسهم.
- الكشف التقديري للمداخل الخاصة بالجامعة وكيفيات استعمالها في إطار تطوير نشاطات التّكوين والبحث.
- استعمال المداخل المتأبّية من اقتناء الأسهم وإنشاء فروع.¹
- وفي إطار مخطّط تنمية الجامعة، اتفاقات الشّراكة مع مختلف القطاعات الاجتماعيّة والاقتصاديّة.
- النّظام الداخلي للجامعة.
- التقرير السنوي عن النّشاطات الجامعيّة الذي يقدّمه رئيس الجامعة .
- كما يمكن لمجلس إدارة الجامعة اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين سير الجامعة

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق ، ص 06.

وتسهيل تحقيق أهدافها.¹

كما لمجلس الإدارة أن : " يقترح كل تدبير يخصّ تحسين سير المؤسسة ويمنح الأولوية لأهدافها ويجتمع في جمعية عادية (مرتين في السنة)، أو جمعيات غير عادية ، تؤخذ مداولاته بالأغلبية العادية لأصوات الأعضاء الحاضرين، يعتبر صوت الرئيس مرجح في حالة تساوي الأصوات وتعدّ مداولات نافذة بعد (30) يوما من تحويلها للوصاية مالم يتم الاعتراض عليها في هذه الآجال. لكن المداولات المتعلقة بالميزانية، حساب التسيير، مقتنيات و مشتريات، إيجار العقارات، والهبات و الوصايا، فتتطلب موافقة من الوزير المكلف بالتعليم العالي ووزير المالية، أما بالنسبة للمداولات المتضمنة اقتناء الفروع الاقتصادية² والمساهمات والاتفاقيات أو عقود التعاون ما بين الجامعات، لا تدخل في حيز التنفيذ إلا بعد تأشير السلطة الوصية.

و ما نلاحظه من خلال عرض اختصاصات مجلس الإدارة أنه قد تم:

- **تكريس المشرع لعنصر الحكامة في التسيير** : المقصود بالحكامة في مجال التعليم العالي هو الطريقة التي يتم من خلالها توجيه أنشطة الجامعة وإدارة أقسامها العلمية و كلياتها ومتابعة تنفيذ خطتها الإستراتيجية وتوجهاتها العامة³.

ومن هنا نلاحظ أن المشرع يدعو في كل مرة إلى تعزيز أكثر لمبدأ المشاركة في تسيير وإدارة المؤسسات الجامعية ، وذلك بإدراج ممثلي الأساتذة والطلبة والموظفين ضمن تشكيلة مجلس الإدارة ، كما يمكن استدعاء شخصيات خارجية أو كل شخص من شأنه مساعدة المجلس في أشغاله.

لكن كان من الأفضل لو رفع المشرع الجزائري عدد الأساتذة المشاركين في المداولات كمحاولة لتوسيع المشاركة من قبل الأسرة الجامعية.

¹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق ، ص 06.

² - رشيد بويكر، المرجع السابق، ص 44.

³ - اسماعيل سراج الدين و آخرون، حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 89.

- تعزيز فكرة إيكولوجية الإدارة: انفتاح الجامعة على محيطها الاجتماعي والاقتصادي وغيرها هذا من جهة، ومن جهة أخرى السماح للأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يساهمون في تمويل الجامعة بأن يكون لهم الدور الاستشاري في مداورات المجلس.

- الدور الاستشاري لرئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات ، مما يطرح تساؤلات حول وجودهم ضمن التشكيلة.

- الاعتماد على أسلوب التعيين لأعضاء المجلس: في حين أنّ أسلوب الانتخاب يقتصر إلا على الأساتذة والطلبة والموظفين وهو مالا يتماشى مع التسيير الديمقراطي للمؤسسات الجامعية.

إضافة إلى ذلك لم يضع المشرع الجزائري شروط خاصة كفرض سن معين أو خلوه من الأمراض والعاهات التي تحول دون قيامه بعمله ، أو التمتع بالحقوق المدنية أو شرط الجنسية .

- لم يمنع القانون المشرع الجزائري على الرئيس والأعضاء أن يجمعوا بين رئاسة وعضوية أكثر من مجلس إدارة عامة، كما يكون أعضاء مجلس الإدارة في أغلب الأحيان مزدوجي التمثيل:

• على مستوى الهيئة بصفتهم أعضاء مداولين .

• على مستوى الوصاية بصفتهم هيئة تتمتع بالوصاية إلى السلطة التقديرية.

- لم يحدّد المشرع أسباب إنهاء المهام أو الظروف المبرّرة لهذا الإجراء الذي قد يكون تعسفياً وواقعا في غير محله القانوني ومسئلا لسمعة الأعضاء والمؤسسة العامة ككل، فكان الأفضل لو يربط المشرع ذلك بارتكاب خطأ جسيم، أو سبب عدم الكفاءة والإهمال الفادح في ممارسة الوظيفة العامة.¹

¹ - محمود عبد المجيد المغربي، المرجع السابق، ص60.

- الاعتماد الكلي على أسلوب التعيين لأعضاء المجلس بالمقارنة مع أسلوب الانتخاب

وهو ما لا يعكس صورة الاستقلالية للمؤسسة ولا يتناسب مع مبادئ التسيير الديمقراطي للمؤسسات الجامعية.

- عدم تحديد شروط خاصة في اختيار الأعضاء: كأن يكون عضو مجلس الإدارة يتمتع بالجنسية الجزائرية، أو ذو سن معين، أو أن يكون خاليا من الأمراض والعاهات التي تحول دون قيامه بعمله، أو أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم بجناية أو جنحة.

المطلب الثاني: رئاسة الجامعة

في الأنظمة المقارنة نجد أساليب مختلفة في اختيار مدير الجامعة، إذ فيهم من يأخذ بأسلوب الانتخاب ومنهم من يأخذ بأسلوب التعيين، ومنهم من يعتمد على المزوجة بينهما. من أخذ بأسلوب التعيين منهم، يعدّ قرار التعيين حوصلة لمجموعة من المعايير التي تعتمدها الجهة المخولة للتعيين، وهو ما تختلف فيه الدول العربية فمنهم من تستند مهمة التعيين للوزارة، ومنهم من يخولها للحكومة ومنهم من يمنحها لرئيس الجمهورية.

إلا أنّ إتباع أسلوب التعيين لمدراء المؤسسات الجامعية والطاقم المساعد لهم لا يتم وفقا للمعايير المتعارف عليها دولياً، (التأهيل) فأغلبهم لا يتقن فنّ التسيير بالإضافة إلى أن المدراء هم من يقوموا بتعيين أعوانهم بنفس الطريقة، وبالتالي خدمة جهات معينة وإهمال المهام التي وجدت لأجلها الجامعة.

بالإضافة إلى أنّ تبعية الكلية للمسؤول تجعل المسير مهدد في أي لحظة أن يعزل من منصبه بدعوى العرقلة، فتأمين المسير وخاصة الإداري ضروري لاستمرارية الإدارة و حتى لا يبقى عرضة للمساومات.¹

وهو ما أكد عليه المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، حيث تكون سلطة التعيين

¹ - محمد الخطيب، كفاءة مجالس الإدارة في العالم العربي، اليازوردي، الأردن، 2009، ص 141 .

ملزمة باتخاذ التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة على غرار ما هو مقرّر لكل موظفي الدولة في الأمر 06-103¹.

أمّا من أخذ بأسلوب الانتخاب، فهي تختلف في تحديد من لهم الحق في الترشح والانتخاب، حيث يتولى رئاسة الجامعة لفترة زمنية محدّدة ليعاد انتخابه أو ينتخب شخص آخر مكانه وهو تكريس أكبر لمبدأ التداول على المنصب.

أمّا النوع الثاني المتمثّل بالمزاوجة بين أسلوب التّعيين وأسلوب الانتخاب، فهو يأخذ بانتخاب عدد محدّد لموقع المدير، ومن ثم تتناط مهمّة الاختيار بأحد مراكز القرار، أو العكس، حيث يحدّد مركز القرار عددا من المرشّحين وفقا لمعايير معيّنة، ومنه يتم انتخاب العميد من بينهم، إلا أنّ منهم من ذهب إلى منحى آخر، يقوم على فكرة الأقدميّة، أي الأقدميّة في المرتبة العلميّة والأسبقيّة في نيلها معيارا للاختيار.

و عموما، تتكوّن رئاسة الجامعة من مدير الجامعة ونوابه، ومن أمين عام، والمكتبة المركزيّة حسب ما جاء في المادّة 25 من المرسوم 03-279 ، لكن الملاحظ هنا أنّ الجديد هو إضافة المشرّع للمكتبة المركزيّة التي لم تكن في المرسوم 83-544 أين كان يقتصر إلا على مدير الجامعة والأمين العام².

¹ - المادة 05 من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق ل 25 جويلية 1990، يحدد حقوق

العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، ج ر رقم 31 المؤرخة في 06 محرم 1411 الموافق ل 28 جويلية 1990.

² - لتفصيل أكثر راجع نص المادة 19 من القانون 83-544، المصدر السابق.

الفرع الأول: مدير الجامعة ونوابه:

وسنفضل كل واحد على حدى:

أولاً: مدير الجامعة (رئيس الجامعة)

في الجزائر يعين مدير الجامعة وتنتهى مهامه من طرف رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي¹ بناء على اقتراح من وزير التعليم العالي من بين أساتذة التعليم وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين أو الأساتذة المحاضرين الإستشفائيين الجامعيين². وهو نفس المنحي المتبع منذ الستينات أين يعين مدير الجامعة بناء على مرسوم صادر من رئيس الجمهورية وتنتهى مهامه بنفس الكيفية ، وكمثال عن ذلك نذكر المرسوم المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1404 الموافق لـ 31 غشت 1984 الذي ينهي مهام مدير جامعة الجزائر ، والمرسوم المؤرخ في 05 ذي الحجة عام 1404 الموافق لـ 01 سبتمبر 1984 الذي يعين مدير جامعة وهران، أيضا المرسوم المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1497 الموافق لـ 30 نوفمبر سنة 1986 يتضمن إنهاء مهام مدير المركز الجامعي بـتيزي وزو والمركز الجامعي بتلمسان .

أما بالنسبة للمعاهد الوطنية فقد كان يعين بموجب مرسوم باقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي³ طبقا لنص المادة 16 من المرسوم 83-543 المتضمن القانون الأساس النموذجي للمعهد العلمي وكمثال عن ذلك نذكر المرسوم المؤرخ في 04 رمضان عام 1407 الموافق لـ 02 مايو 1987 الذي أنهى مهام مديرة المعهد الوطني للتعليم

¹ - كمثل عن ذلك نذكر المرسوم الرئاسي المؤرخ في 19 رمضان عام 1438 الموافق لـ 14 يونيو سنة 2017، الذي ينهي مهام مدير جامعة الجلفة (السيد علي شكري) و تكليفه بوظيفة أخرى وهو نفس المرسوم الذي عين خلفا له (السيد عبد القادر حسين).

² - المادة 26 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر السابق.

³ - المادة 16 من القانون رقم 83-543 ، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق لـ 24 سبتمبر 1983 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، ج ر عدد 40 المؤرخة في 20 ذي الحجة عام 1403 الموافق لـ 27 سبتمبر 1983.

العالي في العلوم الطبيّة في كل من عنابة والجزائر العاصمة، كما عين مديرا للمعهد الوطني للتّعليم العالي في اللّغة والآداب العربيّة بتيزي وزو. ليصبح تعيينه يتم من خلال مرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول¹.

وبهذه الصّفة يمارس رئيس الجامعة السّلطة السّلميّة على جميع المستخدمين، فهو المسؤول عن السّير العام للجامعة، ويتولّى تمثيل الجامعة أمام القضاء وفي جميع الحياة المدنيّة، يبرم أي صفقة أو اتفائيّة أو عقد أو اتفاق في إطار ما يسمح به القانون، يسهر على تطبيق التّشريع والتّنظيم المعمول بهما في مجال التّعليم و التّدرّس، يعيّن مستخدمي الجامعة الّذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم، كما عليه أن يتّخذ كل تدبير من شأنه أن يحسّن نشاطات التّكوين والبحث للجامعة مع مراعاة صلاحيات هيئاتها الأخرى، كما أنّه يسهر على احترام النّظام الداخلي للجامعة الّذي يعدّ مشروعه ويقدمه إلى مجلس الإدارة ليوافق عليه، كما يعتبر المسؤول الأوّل عن حفظ الأمن والانضباط داخل الجامعة، ويمنح الشّهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتّعليم العالي، يضمن حفظ الأرشيف وصيانته².

ونظرا للمهام العديدة والمتنوعة لمدير الجامعة خوّله القانون تفويض الاختصاص وذلك بتفويض بعض الصّلاحيات المنوطة به إلى مسؤولي الأجهزة المساعدة له، حيث يمكن لمدير الجامعة تفويض سلطة تسيير الاعتمادات لعمداء الكليّات ومديري المعاهد والملحقات إضافة إلى تفويض الإمضاء إلى عمداء الكليّات ومديري المعاهد والملحقات عند الاقتضاء، ويتّخذ كل تدبير من شأنه أن يحسّن نشاطات التّكوين للجامعة.

وبالنّظر إلى فكرة الإمضاء نجد أنّ نص المادّة (27) من المرسوم 03-279 لم يحدّد مجال أو مضمون التّفويض بمعنى المقررات أو القرارات المسموحة للإمضاء عليها، وهو ما

¹ - كمثال عن ذلك نجد المرسوم التّنفيذي المؤرخ في 27 رجب عام 1412 الموافق ل 01 فبراير 1992 والذي تضمن إنهاء مهام السيد عبد الحفيظ خلاف كمدير للمعهد الوطني للتّعليم العالي في الإلكترونيك بسطيف، عدد 15 المؤرخة في 22 شعبان عام 1412، الموافق ل 26 فبراير 1992.

² - المادّة 27 من المرسوم التّنفيذي 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص 60.

يفسح المجال لرئيس الجامعة في تحديده بالشكل الذي يراه مناسباً وبطبيعة الحال أن يكون التفويض جزئياً لا كلياً وإلا عدّ تنازلاً عن صلاحياته.¹

ثانياً: نيابات رئيس الجامعة:

يعتبر مدير الجامعة المسؤول الأول عن إدارة شؤونها العلمية والإدارية والمالية ومسؤولية تمثيلها، ونظراً لكثرة الأعباء الملقاة على عاتق الرئيس تمّ استحداث مناصب نواب الرئيس.² حيث يعين نواب رئيس الجامعة بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة، من بين الأساتذة الذين يثبتون رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين، وإن لم يوجد أساتذة محاضرين الاستشفائيين الجامعيين³، بعدما كان نواب رئيس الجامعة في فترة سابقة يعينون بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي لمدة ثلاث سنوات من بين الأساتذة المسجلين على قائمة التأهيل التي يعدها المجلس العلمي في الجامعة بناء على اقتراح من مديرها.⁴ و هو نفس الأسلوب الذي عين به نائب مدير الجامعة فترة السنين إلا أن فترة السبعينات كانت مختلفة. حيث يعين نائب مدير الجامعة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، وهذا ما استمر العمل به فترة السبعينات وكمثال عن ذلك نذكر القرار المؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1396 الموافق لـ 22 مايو سنة 1976 يتضمن تعيين نائب مدير الجامعة المكلف بالتعليم بجامعة قسنطينة والذي عين السيد مصطفى بخاري كنائب لمدير الجامعة المكلف بالتعليم بجامعة قسنطينة⁵

1 - المادة 27 من المرسوم التنفيذي 03-279 المعدل والمتمم ، المصدر السابق ، ص 09.

2 - أحمد فتحي أبو كريم، الشفافية والقيادة في الإدارة ، الطبعة 01، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص 29.

3 - المادة 29 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر السابق.

4 - المادة 21 من المرسوم 83-544، المصدر السابق.

5 - قرار مؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1396 الموافق لـ 21 مايو 1976، يتضمن تعيين نائب مدير الجامعة المكلف بالتعليم بجامعة قسنطينة ج ر عدد 53 المؤرخة في 04 رجب عام 1396 الموافق لـ 02 يوليو 1976.

أما فترة الثمانيات والفترة التي تلتها، فيتمّ تعيين وإنهاء مهام نائب المدير بناء على مرسوم يصدر من رئيس الجمهورية وباقتراح من وزير التعليم العالي والبحث العلمي .

وتتشكل نيابات الجامعة عموماً من:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي.
- نيابة مديرية الجامعة للبيداغوجيا.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

الفرع الثاني: الأمين العام:

توضع الأمانة الخاصة للجامعة تحت مسؤولية أمين عام يكلف بتسيير الهياكل الموضوعية تحت سلطته والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة، وتسييرها الإداري والمالي، وله الحق في الإمضاء بدل رئيس الجامعة بتفويض منه.

وحسب نص المادة (30) من المرسوم 03-279، يعين الأمين العام بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة من بين الموظّفين المنتميين على الأقل إلى رتبة متصرف أو ما يعادلها والذين يثبتون (05) سنوات خدمة فعلية بهذه الصّفة، بعدما كان يعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي من بين الموظّفين الذين ينتمون على الأقل إلى السلم 13 من الوظيفة العمومية الذين لهم خمس سنوات على الأقل أقدمية في السلك¹.

وتتجلى مهام الأمانة العامة للجامعة حسب ما نصّت عليه المادة (11) من المرسوم 03-

279 في:

¹ - لتفصيل أكثر راجع نص المادة 21 من المرسوم 83-544، المصدر السابق.

➤ ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام الصلاحيات الخاصة بالكلية والمعهد في هذا المجال.

➤ تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذه.

➤ ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييرها.

تشمل الأمانة العامة التي يلحق لها مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي و المديرّيات الفرعية الآتية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين: مهمتها تسيير المسار المهني للمستخدمين للجامعة والمصالح المشتركة وكذا الذين يتولّى مدير الجامعة تعيينهم، إعداد وتنفيذ المخططات وتحسين المستوى وتجديد المعلومات الخاصة بجميع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون مصالح الجامعة، ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات والمعاهد والملحقات، تنسيق إعداد وتنفيذ مخططات تسيير الموارد البشرية للجامعة، وتشمل بدورها على المصالح التالية: مصلحة مستخدمي الأساتذة، مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح، مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.¹

- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة: نصت عليها المادة (13) من القرار الوزاري المشترك لسنة 2004 الذي يحدّد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، والتي تتكفل بتحضير مشروع الميزانية بناء على اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات، ومتابعة تنفيذ الميزانية، تحضير تفويض الاعتمادات للعمداء ومديري المعاهد والملحقات وضمان مراقبة تنفيذها، إضافة إلى تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات. وتشمل هي أيضا المصالح الآتية: مصلحة الميزانية والمحاسبة، مصلحة تمويل الأنشطة البحثية، مصلحة تمويل مراقبة التسيير والصفقات.

¹ - المادة 11 و 12 القرار الوزاري المشترك، مؤرخ في 08 رجب عام 1425 الموافق 24 غشت 2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، ج. ر عدد 62 مؤرخة في 26 سبتمبر 2004، ص 23.

- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة:¹ يتمثل في دورها في تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة بوسائل التسيير، ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة، مسك سجلات الجرد، المحافظة على أرشيف الجامعة وصيانتها، ضمان تسيير حظيرة سيارات لمديرية الجامعة. وتشتمل هي الأخرى على (03) مصالح وهي: مصلحة الوسائل الجرد، ومصلحة النظافة والصيانة، ومصلحة الأرشيف.

- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية: وتقوم هذه المديرية الفرعية بترقية وتنمية الأنشطة العلمية والثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة، تنظيم الأنشطة الترفيهية، تنظيم الأنشطة الرياضية في إطار الأنشطة الرياضية الجامعية، القيام بأنشطة اجتماعية لفائدة مستخدمي الجامعة، وتشمل المصلحتين الآتيتين: مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية، مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.

أما المصالح المشتركة للجامعة فتشتمل على:

- مركز التعليم المكثف للغات.

- مركز الطبع والسّمي البصري.

- مركز الأنظمة والشبكات والإعلام والاتصال والتعليم المتلفز التعليم عن بعد.

- والبهو التكنولوجي بالنسبة للجامعات التي تضمن التعليم في العلوم الدقيقة والتكنولوجية.²

وبالرجوع إلى المرسوم 83-544 في نص مادته (19) نجدها لم توضح أنّ الأمين العام

هو جزء من إدارة الجامعة، وكذا فقرة (03) من المادة (21) والتي لم تركز بدورها عن شروط تعيينه.

أما بخصوص مهام كلّ من الأمين العام ومدير الجامعة، نجد أنّه بالعودة إلى المرسوم

التنفيذي 98-253 المعدل والمتمم للمرسوم 83-544 والمرسوم 03-277 نجد أنّ المشرع

الجزائري قد اعتمد على مبدأ الفصل بين السلطات، حيث نجد أنّ المادة (20) منه نصّت على

¹ - المادة 14 من القرار الوزاري المشترك، المصدر السابق.

² - لتفصيل أكثر راجع المواد 17، 18، 19، من القرار الوزاري المشترك، المصدر السابق، ص 23.

صلاحيات مدير الجامعة، ثم جاءت المادة (20) مكرّر لتحديد صلاحيات الأمين العام وتمنحه تفويض بالإمضاء من قبل مدير الجامعة.

الفرع الثالث: المكتبة المركزية:

المكتبة الجامعية مؤسسة علمية ثقافية اجتماعية تهدف إلى جمع مصادر المعلومات وتمييزها بالطرق المختلفة (الشراء، الإهداء، التبادل، الإيداع) بعد تنظيمها وفهرستها و ترتيبها على الرفوف وذلك بغية استرجاعها في أقرب وقت ممكن وتقديمها للرواد من خلال مجموعة من خدماتها المعروفة كالإعارة والدوريات عن طريق كفاءات بشرية مؤهلة علمياً وفنياً وتقنياً في مجال المعلومات والمكتبات.¹

عموماً، توضع تحت مسؤولية مدير، ويعين هذا المدير بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من رئيس الجامعة من بين المحافظين الرئيسيين أو المحافظين الذين يثبتون خمس سنوات (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

تقوم المكتبة المركزية حسب نص المادة (21) من القرار الوزاري المشترك الصادر في

24 غشت **2004** بمجموعة من المهام الأساسية تتمثل فيما يأتي:

- اقتراح برامج اقتناء المراجع والتوثيق الجامعي بالاتصال مع مكتبات الكلية والمعهد.
- كما تقوم المكتبة المركزية بمسك بطاقيّة الرسائل والذكرات لما بعد التدرج.
- تنظيم الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب.
- مساعدة مسؤولي مكتبات المعاهد والكليات بتسيير الهياكل الموضوعية تحت سلطتهم.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية والتحيين المستمر لعملية الجرد.
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة.
- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البليوغرافية.

¹ - غوار عفيف، أنظمة تسيير وحدات التزويد والإقتناء - المكتبات الجامعية وهران مستغانم معسكر أنموذجاً، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، السنة الجامعية 2008-2009، ص 33.

وتشتمل بدورها على مجموعة من المصالح كالآتي:

- مصلحة الاقتناء.
- مصلحة المعالجة.
- مصلحة البحث الببليوغرافي.
- مصلحة التوجيه.

ما يمكن ملاحظته حول تركيبة مديرية الجامعة يمكن إجمالها في الآتي:

- ضرورة الفصل بين المهام البيداغوجية والعلمية والوظيفية والإدارية عند وضع هيكل لمديرية الجامعة، أين تسند فيها المهام الإدارية للإداريين، والوظيفة العلمية لنواب مدير الجامعة أو المدير، الذي يفترض أن يكون هناك تنسيق فعال بين هذه الأنشطة.
- لا بدّ من الفصل العضوي بين صلاحيات واختصاصات الأمين العام وبين باقي أعضاء مديرية الجامعة من جهة، ومن أخرى بين الهياكل القاعدية، إضافة إلى التحديد الدقيق لتدخل الأمانة العامة في مجال تسيير الجامعة.¹

أما الحديث عن المجالس الأخرى المساعدة لمدير الجامعة يجزنا للحديث عن مجلس المديرية المستحدث بموجب المرسوم التنفيذي 03-279 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، والذي لم يكن في ظل المرسوم رقم 83-544 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة ولعلّ وضع هذا المجلس من أجل معالجة المشاكل والظروف التي قد تطرأ أو تكون استعجالية تستدعي الحلول الفورية وهذا لسهولة انعقاده مقارنة بمجلس إدارة الجامعة.

كما أن الملاحظ لهيئات الجامعة نلاحظ طغيان أسلوب التعيين الذي يكون حاجزا إما أمام تقدم الجامعة وإبداع أفرادها ونشر ثقافة التسيير التشاركي ، من جهة ومن جهة أخرى التأثير على استقلاليتها وتبعيتها للجهة المعيّنة.

¹ - نور الدين موزالي ، المرجع السابق، ص54-55.

المبحث الثاني : أجهزة التسيير البيداغوجية والعلمية

تعتبر أجهزة التسيير البيداغوجية التنظيم القاعدي لهياكل الجامعة ، والأجهزة الأساسية التي لا يمكن تصوّر وجود جامعة دونها.

المطلب الأول: أجهزة التسيير البيداغوجية

وهي الهيئات الموجودة على مستوى الكليات والمعاهد و الملحقات، أين سعى المشرع بعد الاستقلال إلى تنظيم المؤسسات الجامعية، مكرّساً بذلك نظام المعاهد القائم على التخصص الواحد بموجب إصلاح 1971 م، هذا الإصلاح الذي يهدف إلى إدماج الجامعة الجزائرية في سياق حركة التنمية الشاملة ، والذي بدوره هجره بموجب المرسوم التنفيذي 98-235 المعدل والمتمم للمرسوم 83-544 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، ليعود لتبني فكرة المعاهد لكن بالمزاوجة بينها وبين الكليات من خلال المرسوم 03-279.

إنّ الكلية والمعهد يعتبران من الأجهزة المميزة للتسيير البيداغوجي ، فهما يهتمان بالعملية التعليمية و العلمية، إذ يعدّ كلّ منهما وحدة هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة.¹

الفرع الأول: الكلية و المعهد

وسيتم دراسة كل منهما على حدى:

أولاً: الكلية:

الكلية هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة ، وتكون متعدّدة التخصصات، ويمكن إنشاؤها

عند الاقتضاء على أساس تخصص واحد وتعمل الكلية على:

-ضمان تكوين في التدرّج وما بعد التدرّج.

¹ - أنظر المواد من 32 إلى 36 من المرسوم التنفيذي 03-279 المعدل و المتمم ، السابق ذكره، ص09.

- نشاطات البحث العلمي.

- نشاطات التكوين المتواصل.

- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

كما تتشكل الكلية من أقسام تنشأ بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

حيث نذكر على سبيل المثال : جامعة الشيخ العربي التبسي تبسة التي يبلغ عدد كلياتها (06) وتتمثل في:

- كلية الآداب واللغات ، كلية العلوم و التكنولوجيا، كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وأیضا جامعة العربي بن مهدي بأم البواقي والتي تضم (07) كليات تتمثل في: كلية العلوم والعلوم التطبيقية، كلية العلوم الدقيقة والطبيعة و الحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية، كلية الآداب واللغات.

أ/- مجلس الكلية: تحتوي الكلية على مجلس للكلية، يتشكل من عميد الكلية كرئيس، رئيس المجلس العلمي للكلية ، رؤساء الأقسام ، مدير أو مديري وحدات البحث إن وجدت، بالإضافة إلى ممثلين اثنين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد ينتخبان من ضمن الأساتذة ذوي مصف الأستاذية، وممثلين (02) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين، وممثل منتخب عن الطلبة عن كل قسم، وكذلك ممثلين منتخبين عن المستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات.

كما يمكن لنواب العميد والأمين العام وكذا مسؤول المكتبة حضور اجتماعات مجلس الكلية

بصوت استشاري.¹

وبالنظر إلى تركيبة المجلس يمكن القول أنها تتصف بروح المشاركة لأنها تشمل كل

¹ - المادة 37 من المرسوم التنفيذي 03-279، المرجع السابق.

مكونات الأسرة الجامعية حتى ولو كان رأيهم استشاري وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.¹

أما من حيث المهام فإن مجلس الكلية يبدي رأيه وتوصياته فيما يتعلق بـ:

- آفاق تطوير الجامعة.

- برمجة أعمال التكوين والبحث في الكلية.

- آفاق التعاون العلمي الوطني و الدولي.

- برمجة أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

- مشروع ميزانية الكلية.

مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية.

- مشاريع العقود واتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي تضمنها الكلية.

- تسيير الكلية.

- التقرير السنوي لنشاطات الكلية.

كما لمجلس الكلية أن يدرس ويقترح كل تدبير من شأنه أن يحسن سير الكلية، ويشجع

تحقيق أهدافها ويبدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه العميد.

وما يمكن ملاحظته في مجلس الكلية هو طبيعة آرائه وتوصياته الاستشارية التي لا

تتمتع بالصفة الإلزامية، وهذا ما تؤكد المادة (41) من المرسوم التنفيذي 03-279 والتي

أجازت استعانة العميد بالآراء والتوصيات التي يبديها مجلس الكلية.²

أما عن سير الجلسات الخاصة بمجلس الكلية فتحدد الكيفيات بقرار الوزير المكلف بالتعليم

العالي.

ب/- المجلس العلمي للكلية: تحتوي الكلية زيادة على مجلس الكلية من مجلس علمي، يشكل

إضافة إلى العميد من نواب العميد ورؤساء الأقسام، رؤساء اللجان العلمية للأقسام، إضافة إلى

¹ - المادة 38 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر السابق.

² - المادة 41 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر نفسه.

مدير أو مديري وحدات البحث و/ أو مخابر البحث إن وجدت، وممثلين اثنين عن الأساتذة ينتخبان من ضمن الأساتذة ذوي مصفّ الأستاذيّة وممثلين (02) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين عن كل قسم و مسؤول مكتبة الكليّة.¹

إذا، فالمجلس العلمي للكليّة لا يصدر قرارات وإتّما يبدي آراء استشاريّة وتوصيات في مسائل بيداغوجيّة محضة مثل: تنظيم التّعليم ومحتواه، وتنظيم أشغال البحث، واقتراحات برامج البحث، واقتراحات إنشاء أقسام و/أو شعب ووحدات ومخابر بحث وغلقها، واقتراحات فتح شعب ما بعد التّدرج وتمديدتها أو غلقها.

كما يكفّ المجلس العلمي للكليّة بما يلي:

- اعتماد مواضيع البحث في ما بعد التّدرج و يقترح لجان لمناقشتها.

- اقتراح لجان التّأهيل الجامعي.

- دراسة حصائل التّشاطات البيداغوجيّة والعلميّة للكليّة التي يرسلها عميد الكليّة إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس وتوصياته.

على عكس مجلس الكليّة فإنّ رئيس المجلس العلمي المعين بموجب قرار وزاري ليس بالضرّورة عميد الكليّة، وإتّما يتم انتخابه من قبل مجموع الأعضاء المجلس العلمي من بين الأساتذة الأعلى رتبة ولمدّة ثلاث سنوات.

ولا تنحصر مهام الكليّة في اختصاصها الأكاديمي فهي تمارس المهام الإداريّة والفنيّة

السّائدة، ومنها أعمال تسجيل الطّلبة و متابعتهم، وتهيئة المباني المناسبة والخدمات اللّازمة.

ج/- عميد الكليّة: عميد الكليّة هو المسؤول عن سير الكليّة ويتولّى تسيير وسائلها البشريّة والماديّة كما أنّه هو الأمر بالصّرف للاعتمادات الماليّة للتّسيير بتفويض من مدير الجامعة، كما له أن يعين مستخدمي الكليّة الذين لم تتقرّر طريقة أخرى لتعيينهم ، بالإضافة إلى توليّه

¹ - المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 03-، 279 ، المصدر السابق.

السلطة السلمية وبمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته وهو ما تضمنته المادة (42) من المرسوم التنفيذي 03-279 السابق ذكره.

يساعد عميد الكلية في مهامه نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة، ونائب آخر مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.¹ حيث يعين نواب العميد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على اقتراح من العميد وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.²

أما بخصوص التعيين الخاص بالعميد فقد تناولته المادة (52) من المرسوم 03-279 السابق ذكره ، فإنه يكون بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي مدير الجامعة ، من بين الأساتذة في وضعية نشاط والذين ينتمون إلى رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجوده إلى رتبة أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استثنائي جامعي.

والجدير بالإشارة أن الجامعة الجزائرية عرفت في الستينات من القرن الماضي تجربة الانتخابات لاختيار عمداء الكليات قبل الإصلاح الأول للتعليم العالي، ولكن تم التخلي عن هذه الطريقة وتبني نظام التعيين مع بداية سنوات الإصلاح الأولى وفي أواخر السبعينات تم الجمع بين النظامين (التعيين والانتخاب)، بمعنى ينتخب الأساتذة ممثلهم ثم يختار الوزير المكلف بالتعليم العالي واحد منهم باقتراح من مدير الجامعة، وكانت محاولة لإيجاد نوع من التوازن بين الديمقراطية والتوجيه.³

بالإضافة إلى جمع الأنشطة الأكاديمية والعلمية ذات الصلة باختصاصاتها ، كاعتماد المناهج الدراسية ووضع خطط فتح الأقسام العلمية و تطويرها ، وكذا تطوير الكوادر التدريسية والفنية و الإدارية ، إلى جانب إقامة علاقات علمية وثقافية مع نظيراتها ، وكل ما يوفّر لها من

¹ - المادة 22 و 23 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 غشت 2004، المصدر السابق.

² - المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المصدر السابق.

³ - نور الدين موزالي، المرجع السابق، ص 61.

طرائق وسبل تحقيق أهدافها ورسالتها ، وتمارس الكلية كذلك المهام الإدارية والفنية المساعدة ومنها:

- أعمال تسجيل الطلبة و متابعتهم.
- توفير التسهيلات والمباني والخدمات اللازمة الأخرى، والتي ربما تتلقى الدعم من الجامعة عندما تقع الكلية داخل حرم جامعي موحد إلى جانب كليات أخرى.
- إقامة العلاقات العلمية والثقافية مع نظيراتها.

ثانيا : المعهد :

يعتبر المعهد وحدة متخصصة في التكوين والبحث بالجامعة ، ويضمن على الخصوص التكوين في التدرج وما بعد التدرج عند الاقتضاء، كما يضمن نشاطات البحث وأعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف، وذلك حسب ما جاء في المادة (57) من المرسوم 03-279 السابق ذكره، كما يتشكل المعهد من أقسام يضمن تنسيق نشاطاتها ويحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وفروع.¹

والجدير بالإشارة هو أن المعهد في المرحلة التي سبقت صدور المرسوم 83-544 كان ينشأ بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي بناء على اقتراح من مدير الجامعة، وكمثال على ذلك نذكر القرار المؤرخ في 20 سبتمبر سنة 1982 المتضمن إحداث معهد للعلوم الإسلامية بجامعة الجزائر²، ليصبح في مرحلة لاحقة ينشأ بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي³ ومن أمثلته أيضا: معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، معهد امناج بجامعة الشيخ العربي التبسي والذي أنشأ

¹ - المادة 62 من المرسوم التنفيذي 03-279 ، المصدر السابق.

² - قرار مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1402 الموافق ل 20 سبتمبر 1982 يتضمن إحداث معهد للعلوم الإسلامية بجامعة الجزائر، ج ر عدد 48 المؤرخة في 14 صفر عام 1403 الموافق ل 30 نوفمبر 1982.

³ - المادة 03 من المرسوم 83-544، المصدر السابق.

بموجب المرسوم التنفيذي 16-124 المؤرخ في 11 أبريل 2016¹.

أ/- **مجلس المعهد:** يزود المعهد بمجلس للمعهد ومجلس علمي ويديره مدير ويدير القسم رئيس القسم.

ويشكل مجلس المعهد من مدير المعهد رئيسا، ورئيس المجلس العلمي، ورؤساء الأقسام، ومدير أو مديري وحدات البحث ومخابر البحث إن وجدت، ممثلين (02) منتخبين من الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى، وممثل منتخب من الطلبة، وممثلين (02) منتخبين من المستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات.

كما يمكن أن يحضر المدير المساعد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة والمدير المساعد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية ونائب المدير المكلف بالإدارة و المالية، وكذا مسؤول المكتبة بصوت استشاري في اجتماعات المجلس. ويبيدي المجلس رأيه وتوصياته الخاصة في:²

- آفاق تطوير المعهد.
- برمجة عمليات التكوين والبحث للمعهد.
- مشروع ميزانية المعهد.
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد.
- مشاريع العقود واتفاقيات الدراسات و الخبرة وتقديم الخدمات التي يضمنها المعهد.
- تسيير المعهد.
- إعداد التقرير السنوي لنشاطات المعهد.

¹ - المرسوم التنفيذي 16-124 المؤرخ في 03 رجب عام 1437 الموافق ل 11 أبريل 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-09 المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق ل 04 يناير سنة 2009 والمتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 22.

² - المادة 62 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر السابق.

كما للمجلس أن يدرس ويقترح كل تدبير من شأنه أن يحسّن سير المعهد، ويشجّع على تحقيق أهدافه، ويبيدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه مدير المعهد.

أمّا الحديث عن أعضاء المجلس المنتخبين الممثلين للأساتذة والمستخدمين الإداريين و التقنيين وعَمال الخدمات لمدة (03)سنوات قابلة للتجديد مرّة واحدة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، كما يعيّن ممثلو الطلبة المنتخبون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد. أمّا عن دورات المجلس فإنّه يجتمع مرّة واحدة كل (03) أشهر ويمكنه أن يجتمع في دورات غير عادية، إمّا بطلب من رئيسه أو بطلب ثلثي 3/2 أعضائه.

ب/-مدير المعهد : يرأس المعهد مدير يعيّن بموجب مرسوم بناء اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي ، بعد أخذ رأي رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى الذين في وضعية نشاط.¹

لكن الملاحظ هنا أنّ المشرّع في مرحلة سابقة كان يقوم بتعيين مدير المعهد من بين الأساتذة الذين لهم أعلى درجة أو رتبة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم والبحث العلمي بناء على اقتراح من مدير الجامعة.²

ومدير المعهد هو المسؤول عن سير المعهد، ويضمن تسيير وسائله البشرية والمالية والمادية ، وبهذه الصفة فهو:

- الأمر بالصرف لاعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.
- يعيّن المستخدمين الذين لم تتقرّر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتولّى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- يحضر اجتماعات مجلس المعهد.
- يعدّ التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس المعهد عليه.

¹ - المادة 72 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر السابق.

² - المادة 33 من المرسوم رقم 83-544، المصدر السابق.

يساعد المدير في أداء مهامه رؤساء الأقسام ومدير مساعد مكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة ومدير مساعد مكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي والعلاقات الخارجية ونائب مدير مكلف بالإدارة والمالية و مسؤول المكتبة.¹

والملاحظ من حيث التركيبة البشرية للطاقم المساعد لمدير المعهد أنها اتسعت مقارنة بمرحلة الثمانينات أين كانت تقتصر إلا على :

- مدير مساعد يتولى الدراسات الجامعية.
- مدير مساعد يتولى الدراسات الجامعية العليا والبحث ورؤساء الأقسام.
- مديرو وحدات البحث إن وجدت².

¹ - المادة 74 من المرسوم التنفيذي 03-279 ، المصدر السابق.

² - المادة 35 من المرسوم 83-544، المصدر السابق.

الفرع الثالث: القسم والملحقة

وسيتيم دراسة كل من القسم والملحقة على حدى .

أولاً: القسم.

يعتبر القسم العلمي هو الوحدة التنظيمية الأساسية ، إذ يقع في أسفل البناء التنظيمي للجامعة ، فإذا صلحت القاعدة صلحت العملية التعليمية والتربوية في الجامعة ، وقامت هذه القاعدة بكل وظائفها المنوطة بها خير قيام ، لأنها ستكون أساساً صالحة لبقية الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

فالقسم العلمي هو المسؤول الرئيسي والأساسي عن تجديد المعرفة، واستشراف آفاق العلم المستقبلي كل في تخصصه.¹

فالقسم هو الوحدة الأكاديمية القاعدية في الهرم الجامعي الأكاديمي وبالتالي فإن مدى قدرته على ممارسة مهامه الموصوفة بفاعلية وكفاءة يعني بالضرورة أن يتسم أداء الكلية والجامعة بالخاصية ذاتها.²

فإذا اعتبرنا الكلية وحدة التعليم والبحث بالجامعة في ميدان العلم والمعرفة، فإن القسم هو المكان الذي تمارس فيه فعلاً مهام التدريس والبحث.

يتولى شؤون القسم رئيس القسم الذي يعين بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي ، بناء على اقتراح من عميد الكلية، بعد أخذ رأي رئيس الجامعة وهو مسؤول عن السير الإداري والبيداغوجي للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين والموضوعين تحت مسؤوليته.

يساعد رئيس القسم رؤساء مصالح أقسام مساعدون ورؤساء مصالح ورؤساء مخابر عند الاقتضاء معينون لمدة (03) سنوات من بين الأساتذة الدائمين بقرار من الوزير المكلف بالتعليم

¹ - عبد الغني عبود جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2001، ص85.

² - بسمان محجوب، و بسمان فيصل محجوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، مصر، 2002، ص 68 .

العالي، بناء على اقتراح من عميد الكلية وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.¹
ويعيّن رئيس القسم لمدة (03) سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على اقتراح من عميد الكلية بعد أخذ رأي رئيس الجامعة، وبنفس الإجراءات يعيّن رؤساء الأقسام المساعدون.²
فاختيار رئيس القسم لا تحكمه معايير محدّدة، ففي الغالب يتم اختياره على أساس سمعته داخل القسم ونشاطه العلمي، زيادة على الأقدمية في العمل والدرجة العلمية، وهنا يطرح التساؤل من هو هذا الشخص الذي يتّسم بقدرات تجعله مؤهلاً لهذا المنصب القيادي؟
فطبيعة هذه المعايير بيد متخذي القرار وهم عميد الكلية ورئيس الجامعة ثم وزير التعليم العالي، فرئيس القسم هو حجر الزاوية في الكلية حيث تتاط به مسؤولية إدارة القسم إلى جانب عبء التدريس حيث يقوم بـ:

- تنفيذ قرارات المجالس الجامعية.
- تسيير الأمور العلمية و التعليمية.
- حل مشكلات الطلبة داخل القسم.
- حلقة الوصل بين أعضاء هيئة التدريس ومجلس الكلية ومجلس الجامعة: حيث يعمل على نقل مطالبهم وتوصياتهم.

وفي الجامعات العريقة يعمل رئيس القسم على اختيار أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم.

ثانياً: الملحقــــــــــــــــة

تعتبر الملحقــــــــة من الهياكل الجديدة التي استحدثها القانون التوجيهي للتعليم العالي 99-
05 وهي حسب نص المادة (77) من المرسوم التنفيذي 03-279 وحدة للتعليم موجودة خارج الجامعة وتلحق بيداغوجياً بالكلية أو المعهد، الذي يضمن تعليماً في الشعب التي تتكفل بها،

¹- المادة 56 ف 4/ من المرسوم التنفيذي 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص12.

²- المادة 56 من المرسوم التنفيذي 03-279، المعدل والمتمم، المصدر نفسه، ص 12.

يسيرها مدير يعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير الجامعة من بين الأساتذة الذين لهم على الأقل رتبة أستاذ مساعد، وهو المسؤول عن سير الملحقة ويضمن تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الصفة هو الأمر بالصرف لاعتمادات التسيير التي يفوضها إياه مدير الجامعة، ويتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وتشمل الملحقة الجامعية المصالح الآتية:

- مصلحة المستخدمين.

- مصلحة الميزانية والمحاسبة والوسائل.

- مصلحة التدريس.

- مصلحة التعليم والتقييم.

- مكتب الأمن الداخلي.

فالمحقة الجامعية وحدة للتعليم دون البحث شأن الكلية والمعهد، كما أن جعلها متصلة بالكلية أو المعهد يجعلها غير مستقلة من الناحية البيداغوجية، غير أنها تتمتع باستقلالية مالية وإدارية نظرا لاستقلال هياكلها خاصة مع وجودها خارج الجامعة.¹

المطلب الثاني: أجهزة التسيير العلمية

تتكون الجامعة في إطار القيام بمهامها المسندة لها على أجهزة تسيير علمية، تتمثل في المجلس العلمي للجامعة، والمجلس العلمي للكلية والمعهد، واللجنة العلمية للقسم إضافة إلى المخابر العلمية.

الفرع الأول: المجلس العلمي للجامعة والكلية

وسيتم تفصيل كل منهما على حدى.

¹ - لتفصيل أكثر أنظر المواد 77 و78 من المرسوم التنفيذي 03-279، المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص 14.

أولاً: المجلس العلمي للجامعة

يتشكّل المجلس العلمي للجامعة على أساس روح المشاركة من الأساتذة والباحثين وكذا ممثلي الإدارة ، حيث يتكوّن من رئيس الجامعة ونواب رئيس الجامعة ، عمداء الكليّات، مديري المعاهد ومديري الملحقات إن وجدت ، مسؤول المكتبة المركزيّة للجامعة ، ممثلين اثنين (02) من الأساتذة في كل كليّة ومعهد ينتخبان من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة ، شخصين خارجيين يكونان أستاذين تابعين لجامعات أخرى¹.

وهو تقريبا نفس التشكيلة التي اعتمد عليها المشرّع في المرسوم السابق لسنة 1983، إلا أنّ الاختلاف طرأ في عدد الأساتذة المنتخبين حيث كان سابقا ممثّل واحد ينتخبه الأساتذة وممثّل ينتخبه الباحثون².

ويمكن للمجلس أن يستشير أي شخص قد يفيد في إطار مداولاته بسبب اختصاصاته وكفاءاته ، كما يبدي آرائه وتوصياته في جملة من المواضيع كالمخططات السنويّة والمتعدّدة السنوات للتكوين والبحث في الجامعة ، مشاريع إنشاء أو تعديل أو حل الكليّات والمعاهد والأقسام ، وعند الاقتضاء الملحقات ووحدات البحث للجامعة ومخابر البحث ، حصائل التكوين والوثائق العلميّة والتقنيّة للجامعة ، أعمال تثمين نتائج البحث ويقترح التوجيهات سياسات البحث والوثائق العلميّة والتقنيّة للجامعة ، كما يبدي رأيه في كل المسائل الأخرى ذات الطابع البيداغوجي والعلمي التي يعرضها عليه رئيسه³.

ثانياً : المجلس العلمي للكليّة

يتشكّل المجلس العلمي للكليّة و المعهد، من مدير المعهد والعميد بالنسبة للكليّة ، بالإضافة إلى نواب العميد ومساعد مدير المعهد ، ورؤساء الأقسام ، مدير أو مديري وحدات البحث أو مخابر البحث إن وجدت ، و مسؤول المكتبة⁴.

¹ - المادة 20 من المرسوم التنفيذي 03-279 المعدّل و المتمّم، المصدر السابق.

² - المادة 14 من المرسوم 83-544، المصدر السابق.

³ - لتفصيل أكثر راجع نص المادّة 21 من المرسوم التنفيذي 03-279 المعدّل والمتمّم، المصدر السابق.

⁴ - انظر المواد من 43 إلى 67 من المرسوم التنفيذي 03-279، السابق ذكره، ص 10- ص 13 .

في الحقيقة ، أنّ هذه التركيبة تعكس مدى التعاون والتكامل بين مختلف الوحدات التي تتكوّن منها الكلية والمعهد.

وللمجلس العلمي مجموعة مهام يقوم بها تدخل في اختصاصه لاسيما في التعليم والبحث سواء من حيث التنظيم أو وضع البرامج ، ويقترح فتح وتجديد وإلغاء أية شعبة في الدراسات العليا عند الضرورة.....الخ.....

كما تتحدّد للمجلس العلمي زيادة على ذلك صلاحيات أخرى واسعة:

- كاعتماد مواضيع البحث في مابعد التّدرج.
- اقتراح لجان لمناقشتها، و اقتراح لجان التّأهيل الجامعي.
- دراسة حصائل النّشاطات البيداغوجية والعلمية للكلية التي يرسلها عميد الكلية إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس، كما يمكن أن يضطر في كل مسألة أخرى تتعلق بالجانب البيداغوجي أو العلمي.¹

الفرع الثاني: اللجنة العلمية للقسم.

تتشكّل هذه اللجنة من رئيس القسم، و ستّة (06) أعضاء ممثلين عن الأساتذة، ينتخبون من ممثّلو الأساتذة لمدّة (03) سنوات قابلة للتّجديد مرّة واحدة من نظرائهم من بين الأساتذة الدّائمين الذين هم في وضعيّة نشاط لدى القسم.

ويحدّد العدد الصّحيح للأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة المساعدين المكلفين بالدّروس والأساتذة المساعدين لكلّ لجنة علمية وفق معايير يحدّدها الوزير المكلف بالتّعليم العالي.

وتضطلع بجملة من المهام تتمثّل في:

- إصدار اقتراح ينظّم التّعليم ومحتواه.
- إبداء رأيها في حصائل الأعمال البيداغوجية والعلمية.
- اقتراح فتح الشّعب في مجال ما بعد التّدرج وتمديدتها و/أو غلقها.

¹- لتفصيل أكثر راجع المواد من 45 إلى 68 من المرسوم التنفيذي 03-279، المصدر نفسه، ص 10 - ص 13 .

- تحديد عدد المناصب المطلوب شغلها.

- إبداء الرأى في مواضيع البحث للطلبة ما بعد التدرج.

الفرع الثالث : المخابر العلمية:

ترؤد المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني بمخابر البحث، وتعد مخابر البحث هيئة علمية متخصصة، وتنتمي إلى مؤسسة تعليمية وبحثية تسهم في نشاط الباحثين، فهو أحد هياكل البحث المستحدثة من أجل القيام بعملية البحث العلمي وكونها مؤسسة رسمية لها مجموعة من الأهداف تتركز بشكل أساسي على تقديم خدمات علمية للمجتمع ، يشرف عليها مجموعة من الباحثين¹، تنشأ على مستوى مؤسسات التعليم والتكوين العالين أو المؤسسات العمومية ، تتمتع بالاستقلالية في التسيير والمراقبة المالية البعدية ، يتكون المخبر باعتباره كيان قاعدي لتنفيذ مشاريع البحث من أربعة فرق على الأقل ، يكلف بإنجاز البحث المتعلق بموضوع أو عدة مواضيع في ميدان بحث معين².

وتنشأ هذه المخابر بموجب قرار من السلطة الوصية بناء على اقتراح مؤسسة الإلحاق وبعد أخذ رأي اللجنة القطاعية الدائمة المعنية.

حيث صدر القانون التوجيهي للبحث 98-11 وما تبعه من مراسيم تنفيذية بدأت حركة إنشاء مخابر البحث عبر مختلف الجامعات الوطنية من سنة 2000 حيث شملت عدة ميادين وتخصصات علمية لتصبح بذلك الوحدة القاعدية للبحث العلمي في الجامعات وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 31/10/1999³، تم تحديد قواعد إنشاء وتنظيم وتسيير مخابر البحث.

¹ - علي عزوز، دور مدير المخبر والمجلس العلمي في ديناميكية المخبر، الملتقى الوطني (آفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجزائر) جامعة الجزائر 01، أيام 23-26 أبريل 2012، ص244.

² - سامية تيلوات، الأثر المتبادل بين التعليم العالى والتنمية بالجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 138.

³ - المادة 05 و 06 من التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 21 رجب عام 1420، الموافق ل 31 أكتوبر 1999، يحدد قواعد إنشاء مخبر البحث تسييره وعمله، ج ر عدد 77، مؤرخة في 24 رجب عام 1420 الموافق ل 03 نوفمبر 1999.

أ/ - تعريف مخابر البحث:

وهنا سيتم التطرق إلى المعنى اللغوي ثم المعنى الاصطلاحي.

1- المعنى اللغوي للمخبر.

من الخطأ الشائع المتداول إن كلمة مخبر ،والأصل والأدق كلمة **مختبر** ،وتجمع على مختبرات/ مخابر ،وتحدّد المعاجم المعنى اللغوي والاصطلاحي لكلمة مختبر في أنه " مكان مجهز تجرى فيها التجارب العلميّة كمختبر الفضاء ، مختبر الكيمياء، مختبر الفيزياء ،المختبر الطّلابي ، مختبر اللّغة ويسمّى كذلك معملاً " ¹

و كلمة المخبر من فعل خبر بمعنى درى وعلم و أعلم،وأخبر بالشّيء أعلمه، وخبر بالأمر كان بصيراً وعالماً.

والمختبر من فعل اختبر بمعنى جرّب ،أو أجرى عليه تجربة،و منه نرى الصّواب في كلمة **مختبر** بدل كلمة **مخبر** وهذا ما تنصّ عليها الكتب المعاصرة. ونرى بأنّ المختبر عبارة عن بنية مكانية عاملة على التّجريب و البحث و التّفسير ،ووضع التّصاميم وتقديم الخطط و المنهجيات ، واقتراح مشاريع وتأسيس نظريات .

ففي المختبر يجد الباحث الوسائل التي تعمل على تطوير المعلومات أو الإمكانيات التي تساعده على التّقصي والتّدقيق و التّحقيق.

2- المعنى الاصطلاحي للمخبر.

يعتبر المخبر هيئة علميّة متخصصة ،ينتمي إلى مؤسّسة تعليميّة وبحثيّة تسهم في نشاط الباحثين.

ومخبر البحث حسب ما جاء في المادّة (02) من المرسوم التّنفيذي رقم 19-231 ²

المؤرّخ في 13 أوت 2019 والمحدّد لكيفيات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها هو :

¹ -المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ،المعجم العربي الأساسي، تونس 1989، طبعة لاروس ،مادة تخبّط.

² - المادّة 02 من المرسوم التّنفيذي 19-231 مؤرّخ في 12 ذي الحجة عام 1440 الموافق ل 13 غشت سنة 2019، يحدد كيفيات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وتسييرها، ج ر عدد 51 المؤرخة في 20 ذو الحجة عام 1440 الموافق ل 21 غشت 2019.

" كيان بحث يسمح للباحثين الذين يتناولون إشكاليات متقاربة بالتعاون من أجل تنفيذ محور أو أكثر للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي " .

وعليه يمكن إنشاء هذا الكيان البحثي ضمن مؤسسات التعليم والتكوين العالين والمؤسسات العمومية الأخرى.

تدعى المؤسسة التي ينشأ بها المخبر بمؤسسة الإلحاق.

ب/ - أنواع مخابر البحث

بما أنه كيان بحثي يدرج ضمن مؤسسات التعليم والتكوين العالين والمؤسسات الأخرى، فإنه قد يكون مخبر البحث إما خاصاً بالمؤسسة في إطار إنجاز برنامج البحث بمؤسسة الإلحاق.

أو مخبراً مشتركاً في إطار برنامج موحد بين مؤسستين أو أكثر. حيث يتمتع بالاستقلالية في التسيير ويخضع للمراقبة المالية البعدية .

1- مخابر البحث الخاصة بالمؤسسة : وهي تلك المخابر التي تنشأ إما:

- داخل مؤسسات التعليم العالي للجامعة، المركز الجامعي، المدرسة العليا ، بقرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي بناء على اقتراح من مسؤول مؤسسة الإلحاق وبعد أخذ رأي المجلس العلمي للوكالة الموضوعاتية للبحث المعنية ، أو داخل مؤسسات التكوين العالي التابعة لدوائر وزارية أخرى أو داخل مؤسسات عمومية أخرى بقرار مشترك من الوزير المعني بناء على اقتراح مسؤول مؤسسة الإلحاق وبعد أخذ رأي المجلس العلمي للوكالة الموضوعاتية للبحث المعنية¹.

2- مخبر البحث المختلط : وهي تلك المخابر التي تنشأ في إطار التعاون لتنفيذ برنامج مشترك بين مؤسستين (02) عموميتين أو أكثر و/ أو مؤسسات اقتصادية ويتم إنشاء مخبر البحث المختلط بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالبحث والوزير المعني حسب الحالة،

¹ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي 19-231 ، المصدر السابق، ص 09.

بعد إبرام اتفاقية بين أطراف المخبر المختلط يحدّدون بمقتضاها حقوقهم والتزاماتهم لاسيما منها كميّات المتابعة والتقييم والتمويل بعد الأخذ برأي المجلس العلمي للوكالة الموضوعاتية للبحث المعنية¹.

3- مخبر البحث المشترك : مخابر البحث المشتركة وهي التي تنشأ في إطار التعاون العلمي والتكنولوجي نتيجة اشتراك مؤسسة عمومية أو مؤسسة اقتصادية مع مخبر بحث ينتمي إلى مؤسسة أخرى ، حيث يتم إنشاء مخبر البحث المشترك بموجب قرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي أو قرار مشترك بين الوزير المكلف بالبحث والوزير المعني حسب الحالة ، بعد إبرام اتفاقية بين أطراف المخبر المشترك يحدّدون بمقتضاها حقوقهم والتزاماتهم لاسيما منها كميّات المتابعة والتقييم والتمويل ، بعد الأخذ برأي المجلس العلمي للوكالة الموضوعاتية للبحث المعنية.

و قد يمنح لمخبر البحث الخاص بالمؤسسة أو المختلط أو المشترك علامة مخبر بحث الامتياز عندما يبلغ مستوى تطوّر مرضي في مجمل نشاطاته وفقا لما جاءت به المادة(03) من المرسوم نفسه.

حيث تصدر علامة الامتياز لمخبر البحث بموجب قرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي، وتمنح علامة مخبر البحث الامتياز من طرف اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بناء على اقتراح المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وذلك على أساس المعايير التالية:

- نوعية أشغال بحث المخبر التي تتكفل بانشغالات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- نوعية وحجم القدرات العلمية البشرية.
- أثر نشاطات البحث لفائدة المجتمع.
- توفر الهياكل القاعدية والتجهيزات التي تتطلبها أشغاله.

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي 19-231، المصدر نفسه، 09 .

- نوعية التكوين المقدم لصالح الطلبة في الدكتوراه و الماستر .
- العلاقات مع مؤسسات وهيئات القطاع الاجتماعي والاقتصادي¹.

وتسحب من مخبر البحث علامة الامتياز عندما لا يستوف الشروط التي أدت إلى تكريسه. و يساهم مخبر بحث الامتياز في إنجاز محاور البحث ذات الأولوية المنبثقة عن البرامج الوطنية للبحث كما يمكن دعوته للتكفل بمشاريع البحث ذات الطابع القطاعي وتلك المنبثقة عن التعاون الدولي².

ويتم صدور علامة الامتياز بموجب قرار وزاري وفقا لعقد برنامج يتم إبرامه بين مخبر الامتياز والوزارة المكلفة بالبحث العلمي، وفي هذه الحالة لا يصبح المخبر تابعا بالضرورة لمؤسسة الإلحاق السابقة، بل شريكا مع مركز بحث ذات صلة بميدان اهتماماته البحثية. وتكرس علامة الامتياز، بموجب قرار وزاري وفقا لعقد برنامج يتم إبرامه بين مخبر الامتياز والوزارة المكلفة بالبحث العلمي³.

وحتى تنشأ مخابر البحث وجب التركيز على أهمية نشاطات البحث بالنسبة لحاجات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و العلمية و التكنولوجية للبلاد، مع مراعاة حجم وديمومة البرنامج العلمي و/ أو التكنولوجي الذي تدرج فيه نشاطات البحث.

ج - مهام مخبر البحث وأهدافه:

ويكلف مخبر البحث بمجموعة من المهام قصد تحقيق أهداف البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مجال علمي محدد وكذا إنجاز الدراسات وأعمال البحث التي لها علاقة بالمشاركة، حيث يكلف بإعداد النظام الداخلي والمصادقة عليه كما يكلف بما يلي :

-إعداد برامج البحث المتعلقة بنشاطاته.

¹ - المادة 19 من المرسوم التنفيذي 19-231، المصدر السابق ، ص09.

² - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231، المصدر نفسه، ص 09.

³ - لتفصيل أكثر راجع دليل كفايات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، ص06 و 07.

- المشاركة في تحصيل معارف علمية وتكنولوجية جديدة والتحكم فيها وتطويرها.
- بالإضافة إلى ترقية نتائج أبحاثه ونشرها حيث يتم تقييم نشاطات البحث دورياً.
- جمع المعلومات العلمية والتكنولوجية التي لها علاقة بهدفه ومعالجتها وتثمينها وتسهيل الاطلاع عليها.

-دراسة حصرية نشاطات البحث والتسيير والموافقة عليها.

- المصادقة على الجداول التقديرية للإيرادات والتفقات التي يقدمها المدير الخ.....¹
حيث يتكون المخبر من عدة فرق للبحث، التي تعد الكيان التنظيمي القاعدي لإنجاز مشاريع البحث، حيث تشكل فرقة البحث التي يديرها باحث مؤهل من (03) باحثين على الأقل.

كما تنشأ فرقة البحث في مؤسسات التعليم والتكوين العالين بقرار من الوزير المكلف بالبحث والسلطة الوصية المعنية بناء على اقتراح من مسؤولي مؤسسة الإلحاق.²
وتضطلع فرقة البحث بمهمة رئيسية تتمثل في تنفيذ مشروع أو عدة مشاريع بحث تدخل في إطار برامج المخبر، وبهذه الصفة تكلف بإنجاز كل مشروع للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ذي علاقة بغرضها وكذا المساهمة في اكتساب معارف علمية .

كما تزود فرقة البحث بلجنة تتشكل من باحثين يرأسها مسؤول فرقة البحث ، يعين بقرار إمام من الوزير المكلف بالبحث وإمام بقرار مشترك من السلطة الوصية المعنية ، حيث تدلي هذه اللجنة بأرائها في كل إجراء يتعلق بتنظيم الفرقة وسيرها والوسائل المتوفرة وفي كل مسألة يعرضها عليه مسؤول فرقة البحث حسب ما جاء في المادتين (09) و (10) من المرسوم التنفيذي رقم 13-109 الذي يحدد كفاءات إنشاء فرقة البحث وسيره.³

¹ - المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231، المصدر السابق ، ص 10.

² - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231، المصدر نفسه، ص 10.

³ - المادتين 09 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 13-109 المؤرخ في 05 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 17 مارس 2013، يحدد كفاءات إنشاء فرقة البحث وسيرها، ج ر عدد 16، المؤرخة في 08 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 20 مارس 2013، ص 09.

إنّ في حالة تعدّد المخابر التي تتضمّن مواضيع متكاملة فيما بينهم ، يمكن إنشاء وحدات البحث في المؤسسة العموميّة إنجاز نشاطات بحث محدّد في عدّة ميادين بحث ، تستجيب لاحتياجات خاصّة ، حيث تنشأ وحدة للبحث ذات الصبغة القطاعيّة بموجب قرار مشترك بين الوزير الوصي والوزير المكلف بالبحث.

كما تكلف وحدة البحث بتنفيذ جميع أشغال الدّراسات، والبحث ذات الصلة بميادين نشاطها المحدّد في نص إنشائها، والمساهمة في تحصيل معارف علميّة جديدة والتحكّم فيها، وكذا ترقية البحث وتثمينه ونشره.....الخ.

يدير وحدة البحث مدير يعين بموجب قرار من السّلطة الوصيّة بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة لمدة أربع (04) سنوات قابلة للتجديد مرّة واحدة ، ويتولّى مدير المخبر الإدارة العلميّة والتسيير المالي للوحدة ، ويكون الأمر بالصّرف للاعتمادات المخصّصة لها ، كما يمارس السّلطة السّلميّة على جميع مستخدمي البحث ومستخدمي الدّعم المعنيين في الوحدة.

تهدف هذه المخابر في مجملها إلى تحديد الخيارات الكبرى للبحث العلمي و التقني ،المصادقة على التّوجيهات ، و تحديد المقاييس المتعلقة بتبني الأطر التّظيميّة للبحث العلمي في مختلف مراحل تطوره وتثمينه وفقا للتّوجهات الكبرى للسياسة الوطنيّة للبحث العلمي والتّميّة و التّكنولوجيا ،وتتسيق عمليّة تنفيذها وتقدير مدى تطبيقها وفق مهمة اللّجنة في ترقية أعمال البحث والتّميّة التّكنولوجيّة للبرنامج أو البرامج الوطنيّة.

د/- تنظيم مخبر البحث وسيّره:

تحدّد المادّة (23) و ما بعدها من المرسوم التّنفيذي 19-231 تنظيم وإدارة المخبر، أين يدار المخبر من قبل مدير يزوّد بمجلس مخبر يتكوّن من رؤساء فرق البحث ورؤساء مشاريع البحث¹.

¹ - المادة 23 من المرسوم التّنفيذي رقم 19-231، المصدر السابق، ص 10.

1- مدير المخبر.

يعين مدير المخبر الباحث الذي يسير المخبر ويعتمد أعمال البحث أو الخبرات المتصلة بتطوير إنتاجات جديدة وإجراءاتها.

ويعين مدير المخبر بموجب قرار من الوزير الوصي لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة¹، بناء على اقتراح مسؤول مؤسسة الإلحاق من بين المترشحين ذوي الرتبة الأعلى ويتم انتخابه من طرف أعضاء مجلس المخبر الذي يضم رؤساء الفرق ورؤساء مشاريع البحث الخاصة بالمخبر.

ويشترط في مدير المخبر الكفاءة الشخصية والكفاءة التقنية.

أ/- الكفاءة الشخصية : وتتمثل في:

- الجدية و دقة الملاحظات.

- حسن المعاملة مع الغير من ناحية العلاقة الإنسانية مثلها مثل كونه إدارياً.

- يسمح له تطلعه المعرفي بالحصول على نتائج تضمنتها الانتاجات والمنشورات في ميدان مخبره ، بالإضافة إلى ميادين أخرى متصلة بميدانه.

- يلتزم بالوعود، ويحترم الالتزامات القصيرة المدى والطويلة المدى.

- يتقبل النقد ، ويعمل بمبدأ التداول على إدارة المخبر.

ب/- الكفاءة التقنية : وتتجسد في:

- يكتسب مدير المخبر خبرة تقنية في ميدان النشاط في مخبره.

- يكتسب معرفة جيدة بالإجراءات المتعلقة بالملفات المالية ، وكذا آليات المنشورات العلمية تسمح بالموافقة على أعمال البحث.

- يكتسب خبرة جيدة في التسيير لسير المخبر و تنظيمه.

¹ - المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 19-231، المصدر نفسه، ص 10.

-يثبت وجوده بخدمة المؤسسة الجامعية عموماً ومؤسسة الإلحاق خصوصاً، من ذلك اقتراح برامج ومشاريع بحث، وكذا موضوعات لبحوث الماجستير و الماستر و الدكتوراه.
-يكون على معرفة باللّغة الأجنبية قراءة وكتابة.

يتولّى مدير المخبر المهام التالية:

2- مهام مدير المخبر

-يقترح ويجسّد الأعمال السنوية، أو لسنوات البحث في ميدان الخبرة للمخبر.
-يحلّل ميزانية المخبر والتكاليف والمخططات الضرورية للسير الحسن لأهداف البحث.
-يعرّف بالمعطيات الإيجابية الممكنة، ويترجمها إلى برامج بحث.
-ينشّط و يوجّه الإعلام العلمي المتصل بميدان نشاط البحث.¹
-يعمل بمبدأ تبادل الآراء مع الباحثين (حوار مجموع أعضاء المخبر).
-يتولّى الإدارة العلمية والتسيير المالي للمخبر.
-يعدّ مسؤولاً عن السير الحسن لمخبر البحث، ويمارس السلطة السلمية على كل مستخدمي البحث والدعم للعاملين بالمخبر.
-يمكن لمدير المخبر بتفويض من رئيس مؤسسة الإلحاق أن يبادر بعقود واتفاقيات ويبرمها بغرض إنجاز أعمال البحث و الدراسات، وتقديم الخدمات مع مؤسسة وطنية و/أو دولية ذات صلة بمهام المخبر طبقاً للتنظيم المعمول به.
-يقدم برامجه وحصيلة نشاطاته إلى أجهزة التقييم التابعة لمؤسسة الإلحاق لدراساتها.
-يعدّ الجدول التقديري لإيرادات مخبر البحث ونفقات هو يعرضه على مجلس المخبر ليصادق عليه، ثم يرسل إلى مؤسسة الإلحاق لتوافق عليه.

¹ - لتفصيل أكثر راجع المادة 26، من المرسوم التنفيذي 19-231، المصدر السابق، ص 10.

2- مجلس المخبر

يتكوّن مجلس المخبر بدوره من رؤساء فرق بحثية ورؤساء مشاريع البحث. أين يتولّى مدير المخبر رئاسته.

يتولّى مجلس المخبر ما يلي:

- إعداد نظامه الداخلي والمصادقة عليه.
- المساهمة في إعداد برامج البحث في ميدان نشاطاته.
- تقييم نشاطات البحث دوريا.
- دراسة حصيلّة نشاطات البحث والتّسيير والموافقة عليها.
- المصادقة على الجداول التقديرية للإيرادات والنّفقات التي يقدّمها مدير مخبر البحث.
- السّهر على الاستعمال العقلاني للموارد البشريّة والماديّة والماليّة.

- جمع المعلومات العلميّة والتّكنولوجيّة التي لها علاقة بهدفه ومعالجتها وتثمينها وتسهيل الاطّلاع عليها.¹

- دراسة حصيلّة نشاطات البحث والتّسيير والموافقة عليها.

- المصادقة على الجداول التقديرية للإيرادات والنّفقات التي يقدّمها المدير². وعموما، يتكوّن المخبر من عدّة فرق للبحث، التي تعدّ الكيان التنظيمي القاعدي لإنجاز مشاريع البحث، حيث تشكّل فرقة البحث التي يديرها باحث مؤهلّ من (03) باحثين على الأقل³، حيث تنشأ فرقة البحث في مؤسّسات التّعليم والتّكوين العالبيين بقرار من الوزير المكلف بالبحث والسّلطة الوصية المعنيّة بناء على اقتراح من مسؤولي مؤسّسة الإلحاق.⁴

¹ - لتفصيل أكثر راجع المواد 4 و7 من المرسوم التنفيذي 99-244 المؤرخ في 31/10/1999، يحدد القواعد إنشاء مخبر البحث وسيره، ج. ر عدد 77 مؤرخة في 03/11/1999، ص 06 و07.

² - المادة 17 من المرسوم التنفيذي 99-244، المصدر نفسه، ص 08.

³ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 13-109 المؤرخ في 17/03/2013، يحدد كفايات إنشاء فرقة البحث وسيرها، ج. ر عدد 16، مؤرخة في 20/03/2013، ص 08 .

⁴ - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 13-109، المصدر نفسه، ص 09 .

وتتطلع فرقة البحث بمهمة رئيسية تتمثل في تنفيذ مشروع أو عدة مشاريع بحث تدخل في إطار برامج المخبر، وبهذه الصفة تكلف بإنجاز كل مشروع للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ذي علاقة بغرضها وكذا المساهمة في اكتساب معارف علمية.

كما تزود فرقة البحث بلجنة تتشكل من باحثين يرأسها مسؤول فرقة البحث، يعين بقرار إما من الوزير المكلف بالبحث وإما بقرار مشترك من السلطة الوصية المعنية، حيث تدلي هذه اللجنة بأرائها في كل إجراء يتعلق بتنظيم الفرقة وسيرها والوسائل المتوفرة وفي كل مسألة يعرضها عليه مسؤول فرقة البحث حسب ما جاء في المادتين (04) و (07) من المرسوم التنفيذي رقم 13-109 الذي يحدد كليات إنشاء فرقة البحث وسيرها.

إن في حالة تعدد المخابر التي تتضمن مواضيع متكاملة فيما بينهم ، يمكن إنشاء وحدات البحث في المؤسسة العمومية إنجاز نشاطات بحث محدد في عدة ميادين بحث ، تستجيب لاحتياجات خاصة ، حيث تنشأ وحدة للبحث ذات الصبغة القطاعية بموجب قرار مشترك بين الوزير الوصي والوزير المكلف بالبحث ، كما تكلف وحدة البحث بتنفيذ جميع أشغال الدراسات ، والبحث ذات الصلة بميادين نشاطها المحدد في نص إنشائها ، والمساهمة في تحصيل معارف علمية جديدة والتحكم فيها ، وكذا ترقية البحث واثمينه ونشره.....¹

و يدير وحدة البحث مدير يعين بموجب قرار من السلطة الوصية بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة لمدة أربع (04) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، ويتولى مدير المخبر مهمة الإدارة العلمية والتسيير المالي للوحدة ، ويكون الأمر بالصرف للاعتمادات المخصص لها، كما يمارس السلطة السلمية على جميع مستخدمي البحث ومستخدمي الدعم المعنيين في الوحدة حسب ما جاء في المواد(11) و(12) و (15) من المرسوم التنفيذي 99-257.

وللحديث عن نفقات المخبر نجدها تنقسم إلى نفقات التسيير ونفقات التجهيز يعد مدير مخبر البحث نفقاته ، ويعرضه على مجلس المخبر ليصادق عليه ويرسله ، حسب الحالة إلى

¹ - أنظر المادة 06 و 09 من المرسوم التنفيذي رقم 99-257، المؤرخ في 16/11/1999، يحدد كليات وحدات البحث وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 82، المؤرخة في 21/11/1999، ص 11.

مؤسسة الإلحاق أو عميد الكلية أو مدير معهد الجامعة أو مدير معهد المركز الجامعي أو مسؤول المؤسسة ولا تستعمل لغرض آخر إلا لاحتياجات المخبر.

أما بالنسبة لمخبر بحث الامتياز، يعتبر مديرها هو الأمر بالصرف لاعتمادات التسيير المخصصة للمخبر، وبذلك يتولى التسيير المالي لمخبر البحث ، ويتلقى التفويض بالإمضاء وكل سلطة للتسيير من مسؤول مؤسسة الإلحاق.¹

¹ - لتفصيل أكثر راجع المواد من 33 و ما بعدها، المرسوم التنفيذي 19-231، المصدر السابق، ص 11 .

خلاصة الباب الأول

خلاصة الباب الأول:

تعتبر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني مؤسسة كباقي المؤسسات الأخرى، لها إطارها القانوني، أساسها الدستوري وكذلك قانون أساسي نموذجي يسهر على تنظيمها وسيرها.

- **من حيث المفهوم:** منح المشرع الجزائري للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني الشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، من خلال تصنيفها الجديد الذي منحها استقلالية أكبر في التسيير من خلال قواعد عمل مرنة وذات فعالية، سواء في مواجهة حجم تزايد نشاطاتها الداخلية أو من خلال علاقاتها المختلفة ، والهدف من وراء ذلك تحريرها من القيود التي كانت بمثابة عثرة أمام تقدمها وتطورها وفعاليتها والهدف الذي وجدت لأجله ، أما فيما يخص إنشائها فقد كان المشرع واضح وصريح حيث يتم إنشائها بموجب نص تنظيمي.

- **من حيث التنظيم الهيكلي:** نجدها تقسم إلى أجهزة تسيير إدارية ومالية، أجهزة تسيير بيداغوجية وعلمية ، التي تعد أجهزة مستقلة عن بعضها البعض ماعدا ما تتطلبه ضرورات المصلحة من تنسيق واحترام للتسلسل الهرمي.

أما عن استقلالية التسيير نجد أن المشرع الجزائري قد أولى للكلية ميزانية خاصة بها أصبح من خلالها عميد الكلية أمرا بالصرف، لكن على المستوى التطبيقي نلاحظ أن معظم الكليات يبقى خلالها مدير الجامعة هو الأمر بالصرف بتفويض من السلطة الوصية وكمثال عن ذلك نذكر جامعة تبسة.

- من حيث دور المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني في زيادة الأعمال : تعتبر حاضنات الأعمال نتيجة لاستجابة المؤسسة لمتطلبات التوجه نحو اقتصاد السوق ودعم نشاط المؤسسات الناشئة ، لذلك عمدت الجزائر من خلال جامعاتها إلى تعزيز دورها في دعم وترقية وتمكين هذه المؤسسات للنهوض بالاقتصاد الوطني

حيث تلعب الجامعات دور كبير في دعم ابتكار الطلاب الجامعيين، من أجل خلق مؤسساتهم الناشئة، لنتقل بذلك من مرحلة التلقين إلى مرحلة الإبداع والابتكار، لتصبح أرضا خصبة لتكوين وتأهيل الطلاب وتنمية روح المبادرة و تشجيعهم على القيام باستثماراتهم الخاصة .

الباب الثاني: الإطار الوظيفي
للمؤسسة العمومية ذات
الطابع العلمي الثقافي
والمهني

الباب الثاني: الإطار الوظيفي للمؤسسة العمومية ذات الطابع

العلمي الثقافي والمهني

تحتاج المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني في تحقيق أهدافها إلى توافر الإمكانيات المالية و البشرية، ومن هنا نجد المؤسسة تعتمد على الموارد البشرية كعنصر أساسي من التخطيط الإستراتيجي الذي تكمن أهدافه في التأكد من توافر العنصر البشري المطلوب.

إذ تعتمد المؤسسة في تسيير هذه الموارد على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لكل سنة مالية جديدة ، الذي يعتبر برنامج عمل يعدّه الميسر وفقا للميزانية السنوية الممنوحة للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، و التي تعدّ الأداة الفعالة لتسيير مصالحها، وعملية تحضيرها وتنفيذها يتم في الإطار الذي حدده القانون.

لكن كلّ هذا التسيير يكون تحت هيئات رقابية تضمن شرعيتها ومصداقيتها.

وعلى هذا الأساس تمّ تقسيم الباب إلى فصلين(02) على النحو التالي:

الفصل الأول: تسيير الموارد البشرية والمالية للمؤسسة العمومية ذات

الطابع العلمي الثقا

في و المهني.

الفصل الثاني: الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي و

المهني.

**الفصل الأول: تسيير الموارد
البشرية والمالية في
المؤسسة العمومية ذات
الطابع العلمي الثقافي
والمهني**

الفصل الأول: تسيير الموارد البشرية والمالية للمؤسسة العمومية ذات الطابع

العلمي الثقافي والمهني.

تعتبر الموارد البشرية والمالية مصدرا للثروات الحقيقية لمختلف الإدارات والمؤسسات والعمومية. لأنها تمثل الجانب الحيوي لها ، وكفاءة أداء المؤسسات متوقف على مستوى كفاءة التحكم في تسيير الموارد المالية والبشرية، فالموارد المالية تعني بها مجموعة المداخل المرصودة للمؤسسات لتحقيق أهداف محددة وإدارتها بكفاءة عالية ، أما الموارد البشرية فنقصد بها تنظيم الجهود الفردية والجماعية لتحقيق أهداف محددة بكفاءة وفعالية ووسائل إنسانية أين يعتبر الإنسان المحور الأساسي لإنجاز أي عمل ، ومهما توافرت الموارد المادية والهياكل التنظيمية فإنها تحتاج لإنسان حتى يسيروها. ومن هنا ترتبط الموارد المالية بالموارد البشرية.

فتسيير الموارد البشرية هو مجموعة من الإجراءات والقرارات و السياسات التي تمكن من الحصول في الوقت المطلوب على الموارد البشرية اللازمة و الكافية ، بالكفاءات والتأهيل والمعارف والقدرات المطلوبة ، وتحفيزها وتطوير إمكانياتها لتمكّن من القيام بنشاطاتها و وظائفها ، وتحمل المسؤوليات من أجل استمرار حياة المؤسسة التي لا يقوم ولا يكتمل بدون وجود موارد مالية لتسهيل عملها وأدائه في إطار منسجم ومتناسق.

وباعتبار المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني هي مرفق عمومي، فهي الأخرى تعتمد في تسييرها على الموارد المالية و البشرية ، والذي يتم في إطار قانوني وفقا لما جاء به مقرّر الميزانية و المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وهو محور الدراسة الذي سيتم دراسته من خلال:

المبحث الأول: تنظيم وتسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية ذات الطابع

العلمي الثقافي والمهني.

المبحث الثاني: التنظيم المالي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

المبحث الأول: تنظيم وتسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

تعتبر الموارد البشرية المصدر الحقيقي للثروات داخل المؤسسات والإدارات العمومية، كونها تلعب الدور الحيوي والفعال لإنجاح هذه المؤسسات، وذلك لأن كفاءة أداء هذه المؤسسات تتوقف على مستوى كفاءة التحكم في تسيير المورد البشري من خلال معالجة المشاكل، وذلك وفقا لأسس علمية ممنهجة و استراتيجية دقيقة في تطبيق القوانين ومختلف التنظيمات المتاحة في هذا المجال. فالاعتماد على أدوات التسيير من شأنها أن تسهل في وضع سياسات للموارد البشرية قيد التنفيذ، لاسيما في التسيير التقديري للمستخدمين كالمخططات التكوينية وغيرها.

إن الموارد البشرية وظيفة أساسية داخل مختلف الإدارات سواء كانت عامة أو خاصة، فهي وظيفة مساعدة كالوظيفة المالية بالضبط، هدفها تسهيل نشاطات الوظائف الأخرى.

و للحديث عن التنظيم البشري لهذه المؤسسة ينبغي الإشارة إلى المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وأهم العمليات الواردة فيه، مضمونه ومراحل إنجازه وسيتم دراسة ذلك من خلال هذا المبحث الذي قسم إلى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والعمليات الواردة فيه.

المطلب الثاني : مضمون ومراحل إنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

المطلب الأول: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

والعمليات الواردة فيه

إنّ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية هو عبارة عن وثيقة تسجّل فيها كل العمليات التنبؤية المتعلقة بالتوظيف، الترقية، التكوين، الإحالة على الاستيداع، التقاعد، خلال السنة المعنية¹، يتم إنجازه من طرف الهيئات والإدارات العمومية المسيرة بمجرد تقدير وتحديد المناصب المالية ويتم إخضاعه لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية، ومصالح المديرية العامة للميزانية².

الفرع الأول: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يعتبر المخطط السنوي وثيقة من وثائق التسيير الحديث للموارد البشرية يتضمن عدّة مؤشرات يتعرّف المسير من خلالها على الوضعية البشرية لإدارته، كما يستطيع من خلالها القيام بعملية تسيير تقديري لموارده البشرية في المستقبل، أي يعتبر بمثابة " لوحة قيادة " تساعد المسؤول على اتخاذ القرارات المناسبة³.

حيث نجد مخطط تسيير الموارد البشرية مكّرس من خلال الإعفاءات من إجراءات المراقبة المسبقة التي كانت تطبقها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث أن دور الرقابة المنوط بهذه المصالح كان إلى غاية سنة 1995 م وهو تاريخ بداية العمل بالمرسوم 95-126، يتجسّد في إجراء رقابة سابقة تتمثل في وضع التأشير القانوني على القرارات الخاصة لتسيير المسار المهني للموظفين، والتي تعدّ مرحلة يمرّ بها القرار

¹ - نور الدين شنوفي، أنظمة وتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، سند خاص بالتكوين المتخصص، المعهد الوطني لتكوين إطارات التربية وتحسين مستواهم، الجزائر، 2011، ص 31.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.ط، د.م.ج، الجزائر، 2010، ص 343.

³ - أبو بكر فثيت، مخطط تسيير الموارد البشرية، دورة تكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية بين 2008/04/05 إلى 2008/06/25، ص 13.

قبل أن يصبح نافذا فيكون القرار الإداري القاضي بالتعيين أو التثبيت لاغيا أي عديم الأثر إذا لم يتضمن التأشير السابقة لجهاز الوظيفة العمومية مما أدى إلى:

- ممارسة علاقات تبعية بين مصالح الوظيفة العمومية ومختلف الهيئات العمومية ، مما أدت بهذه المصالح إلى التدخل في مهام التسيير وذلك على حساب مهامها التنظيمية .
- انتشار ظاهرة البيروقراطية في شقها السلبي أمام كثرة الملفات الفردية التي تم إحالتها على جهاز الوظيفة العمومية¹.

- تعدد عمليات الرقابة فهي تشمل كل قرار إداري يمر المسار الوظيفي.
ولفض المشاكل الناجمة عن إجراءات الرقابة المسبقة ، تم إصدار المرسوم **81-114**² المتعلقة بمهمة المشروعية التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية ، والذي نصّ على ضرورة إعفاء بعض القرارات من التأشير إلا أنّ هذا الإجراء لم يساعد على معالجة النقائص المسجلة حول إجراء الرقابة السابقة ، كان ضروري على المديرية العامة للوظيفة العمومية مراجعة جذرية لنظام الرقابة المسبقة واستبداله بنظام الرقابة اللاحقة باعتباره الإجراء الأكثر ملاءمة³ ، حيث نصّ المرسوم **95-126** ضمن المادة **(02)** المعدلة للمادة **(06)** من المرسوم **66-146** على ما يلي : " تعفى من التأشير القبليّة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية جميع القرارات الفردية التي تتعلق بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة " ⁴.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015، ص60-63.

² - المرسوم 81-114، المؤرخ في 06 جوان 1981، المتعلق بمهمة المشروعية التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 23، المؤرخة في 09 يونيو 1981.

³ - شراف عقون، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2006-2007، ص106.

⁴ - المادة 02 من المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 126، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بإعداد بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، ج.ر، عدد 26 مؤرخ في 09 مايو 1995.

و يهدف هذا الإجراء الجديد للمراقبة اللاحقة الذي شرع في تطبيقه ابتداء من 1995/07/01 خاصة إلى التخفيف من حدة المركزية في تسيير مستخدمي الوظيفة العامة من خلال:

- توفير أحسن الشروط قصد التشجيع إلى إبراز تسيير توقعي للموارد البشرية ووضع الآليات و الميكانيزمات لضمان التحكم المنظم في عدد مستخدمي الإدارات العمومية.
-إنشاء مهام التدقيق التابعة لمصالح الوظيفة العمومية من أجل تقييم فعالية المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية.¹

الفرع الثاني: العمليات الواردة في المخطط السنوي لتسيير الموارد

البشرية:

إن أهم العمليات الواردة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية حسب ما جاءت به التعليمات 240 / م ع / م ع و ع المتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي 95-126² تتمثل في :

أولاً: التوظيف:

إن أهم ما يتضمنه المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية هو مخططات التوظيف التقديرية، لاسيما فيما يتعلق بامتصاص المناصب المالية الشاغرة³.

¹ - أنظر التعليمات رقم 240/م ع / م ع م ع مؤرخة في 27 ماي 1995 متعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بإعداد بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، ج. ر، عدد 26 مؤرخ في 09 مايو 1995، ص 02 و 03 .

² - انظر التعليمات رقم 240، التعليمات نفسها.

³ - منير لواج ، حسية جبلي، (مداخلة حول المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، الأساس التسيير التقديري للموارد البشرية في مؤسسات الإدارات العمومية الجزائرية)، الملحق الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، تسيير تقديري للموارد البشرية والمخطط الحافظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، يوم 27-28 فيفري 2013، ص13.

يحتلّ التوظيف أهمية بالغة في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، باعتباره النشاط الذي يتمّ من خلاله توفير الاحتياجات من الموارد المالية، وقد حدّد المرسوم التنفيذي 08-130 المتضمّن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث كيفية التوظيف حسب نص المادة (16) منه التي تنصّ على: "يوظّف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا المرسوم، بصفة متربّصين ويلزومون بتأدية تربيص تجريبي مدّته سنة واحدة، بعد انتهاء فترة تربيص تجريبي أخرى لنفس المدّة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض، ويتم الإعلان عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة (الجامعة) باقتراح من عميد الكلية بعد أخذ رأي اللجنة العلمية للقسم¹. و تعتمد المؤسسة على مصدرين في عملية التوظيف داخلي و خارجي:

1- التوظيف الخارجي: نصّ المشرع الجزائري في المادة 80 من الأمر 06-03 وكذا المادة 34 من المرسوم رقم 85-59 على مختلف طرق الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحدّدت على النحو التالي:²

- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات.
- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.
- التوظيف على أساس الشهادات (التوظيف المباشر).

2- التوظيف الداخلي (الترقية): إنّ المشرع الجزائري أخذ بنظام الترقية كنمط للتوظيف الداخلي على مستوى الوظيفة العمومية وبين أنواعها كما يلي:

- الترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة والتي تكمن أنواعها في: الترقية عن طريق:

¹- أنظر المادة 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 مؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون السياسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج ر عدد 23 المؤرخ في 04 مايو 2008.

²- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2009-2010، ص 77 وما بعدها.

- عمار بوضياف، (الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، السابق ذكره، ص 115 و 116.

- التكوين الاختبار، الترقية على أساس الشهادات، الترقية عن طريق الامتحان المهني.¹ **ثانيا : حركة المستخدمين:**

وهي تعبر عن الحالات التي يمكن أن يوضع فيها الموظف طيلة مساره المهني ، وقد نصّ عليها الأمر 03-06 وتتمثل في : القيام بالخدمة ، الانتداب خارج الإطار ، الإحالة على الاستيداع ، الخدمة الوطنية.²

ولقد تضمن 03-06 مختلف الوضعيات المتعلقة بالموظف وهذا بشكل مفصل امتدّ من المادّة (127) إلى (159) . وهذه الوضعيات هي:

1- وضعية القيام بالخدمة.

2- وضعية الانتداب.

3- الوضعية خارج الإطار.

4- وضعية الإحالة على الاستيداع.

5- وضعية الخدمة الوطنية.

6- وضعية نقل الموظفين.

1- **وضعية القيام بالخدمة:** هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل في المناصب العليا في الهرم الإداري للدولة. ويعدّ كذلك في هذه الوضعية الموظف الموجود في عطلة سنوية ، الموجود في عطلة مرضية ، أو حادث مهني ، الموظف الموجودة في عطلة أمومة ، المستفيد من رخصة غياب الذي تمّ استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، الذي استدعي في إطار الاحتياط والذي تمّ قبوله

¹ - غريب بوخالفة ، شرح قانون الوظيفة العمومية، ط01، منشورات مكتبة اقرأ ، الجزائر، سنة 2013، ص 62.

² - أنظر المادة 127 من الأمر الرئاسي 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر عدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006.

في فترة تحسين المستوى.

ولقد عرّفت المادّة (128) من القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة القيام بالخدمة على أنّه: ¹ " الالتزام بالقيام بالخدمة يعتبر واجب أولي جوهري على كلّ موظف عام يعمل في مرفق عام ويمثّل الدولة أي يجب على الموظّف العمومي أن يؤدّي عمله بنفسه ، وفي الوقت والمكان المخصّصين لذلك²، كما عليه أن يتفرّغ لعمله الوظيفي وأن يؤديه بإخلاص ودقّة وفقا للقانون بما يحقّق المصلحة العامّة دون سواها، ويطبّق القوانين بكل نزاهة دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال و التقيّد بالدوام الرّسمي واحترام مواعيد العمل والقيام بجميع الواجبات الوظيفيّة³.

2- وضعية الموظف العمومي أثناء الانتداب : يقصد بها الإسناد إلى الموظّف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل بها مع احتفاظه بدرجة الوظيفة ، أو هو قرار من السلّطة المختصة يسند إلى الموظّف العمومي وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية بصورة مؤقتة داخل وحدته الإداريّة أو وحدة إداريّة أخرى ، مع بقائه مرتبطا عضويّا بإدارته الأصليّة.

ولقد عرّفت المادّة (133) من القانون الأساسي العام للوظيفة العامّة الوضعية بأنّها: " حالة الموظّف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصليّة مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدميّة وفي الترقية في الدّرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العموميّة التي ينتمي إليها. والانتداب قابل للإلغاء".

ويكون الانتداب إمّا:

¹ - نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الندوة للدراسات القانونية عدد 01، سنة 2013، ص 79.

² - علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي)، ط 01، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 98 .

³ - عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري ، (دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في لبنان، الدار الجامعية ، لبنان ، 1995 ، ص 337.

أ/- بقوة القانون: وهذا حسب ما جاء في المادة (134) من القانون 06-03 والتي

نصت على أنه: " يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة:

-وظيفة عضو في الحكومة،

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي

إليها.

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به ،

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،

-تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،

-متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي ينتمي إليها.¹

و لا يجوز في هذه الحالات للإدارة الأصلية التي يتبعها الموظف أن تستعمل سلطتها

التقديرية لتقرير انتدابه أو رفضه، إضافة إلى عدم تحديد المدة الزمنية لحالة الانتداب،

والتي تكون مساوية لمدة شغل الوظيفة التي تم الانتداب لأجلها.

ب/- الانتداب بطلب من الموظف: تمثل هذه الوضعية ما ورد في نص المادة (135)

من القانون 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، والتي جاء فيها: " يمكن انتداب الموظف

بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

-نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

-وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا

منه.²

¹ - المادة 134 من الأمر الرئاسي 06-03، المصدر السابق.

² - المادة 135 من الأمر الرئاسي 06-03، المصدر نفسه.

- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

3- **وضعية الموظف العمومي خارج الإطار:** عرّفها المادة (140) من قانون الوظيفة العامة ووضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة (135) أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.

حيث يتقاضى الموظف الموجود في حالة خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الحالة، ويتم تقسيمه من خلالها، كما يعاد ادماجه عند اقتضاء فترة وضعية خارج الاطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد¹.

4- **وضعية الموظف أثناء الاستيداع:**

الاستيداع هو أن يتوقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على الطلب المؤسس، ولقد عرّفه الأمر الرئاسي على أنه : " إيقاف مؤقت لعلاقة العمل في هذه الوضعية يوقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات والتقاعد"².

إذا، فالإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية و التقاعد، إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف احترام واجباته الوظيفية لاسيما ما تعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الاحالة على الاستيداع التي تمنع القيام بأي نشاط يدرّ ربحا.

والاستيداع يكون في حالتين:

¹ - رشيد حباني، دليل الموظف العمومي والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2015، ص 70.

² - المادة 145 من الأمر الرئاسي 06-03، المصدر السابق.

أ/- الاستيداع بقوة القانون: تمثل الحالات التي لا تملك فيها الإدارة سلطة التقدير، بل يجب عليها اعلان حالة الاستيداع متى برّر الطلب بإحدى الحالات التالية والواردة في نصّ المادة (146) والتي جاء فيها:

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

- في حالة تعرّض أحد أصول الموظّف أو زوجه أو أحد الأبناء المنكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

- للسّماح للزوجة الموظّفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

- للسّماح للموظّف بالالتحاق بزوجه إذا اضطرّ إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

- لتمكين الموظّف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.¹

كما أضافت المادة (147) من القانون نفسه والتي جاء فيها: " إذا عيّن زوج الموظّف في ممثليّة جزائريّة في الخارج أو مؤسّسة أو هيئة دوليّة أو كلف بمهمّة تعاون، يوضع الموظّف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون. وبغضّ النظر عن أحكام المادة (149)، تساوي مدّة الإحالة على الاستيداع مدّة مهمّة زوج الموظّف".

ب/- الاستيداع بطلب من الموظّف: (لأغراض شخصيّة) يمكن للموظّف لأسباب معيّنة،

أن يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع، ويمكن أن نذكر منها:

" يمكن أن يستفيد الموظّف بطلب منه، وبعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية، من

إحالة على الاستيداع لأغراض شخصيّة، لاسيما القيام بدراسات أو إنجاز عمل بحث.

تملك الإدارة في هذه الحالة السّلطة التقديرية في قبول الوضعية أو رفضها أي يجب أن

تبرّر من قبل الموظّف.²

¹ - المادة 146 من الأمر الرئاسي رقم 06-03، المصدر السابق.

² - عشي علاء الدين، المرجع السابق، ص78.

5/- **وضعية الموظف أثناء القيام بالخدمة:** تخص هذه الوضعية الموظفين الذين تم استدعاؤهم لأداء واجب الخدمة الوطنية طبقا للقانون، إذ يبقى فيها الموظف محتفظا بكامل حقوقه المتعلقة بالترقية في الدرجات والتقاعد ويعاد ادماجه فور اتمام مدة الخدمة في رتبته الأصلية.¹ يحال الموظف على الخدمة الوطنية بقرار فردي يعرض على المراقب المالي للتأشير ثم يمضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ويرقم في سجل خاص بذلك.

6/- **وضعية نقل الموظفين:** وهي العملية التي يتم من خلالها نفل الموظف في نفس الرتبة التي يشغلها من إدارة إلى إدارة أخرى غير إدارته الأصلية وسواء كان ذلك داخل إقليم الولاية أو إلى ولاية أخرى على نحو ينتج عنه شغور المنصب المالي لدى الإدارة الأصلية واستغلال منصب مالي محل عملية النقل لدى الإدارة المستقبلية ويكون إما بطلب من المعني أو لضرورة المصلحة.

ثالثا : التكوين

ونقصد بالتكوين ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة، مهمته اكتساب أعلى مستوى في الكفاءة.²

أما عن تحديد محتوى عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وتشجيعها في المخطط يكون في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بعنوان السنة المالية والمناصب المالية المتوفرة.³

¹ - عشي علاء الدين، المرجع نفسه، ص78.

² - عز الدين عبده، **عملية تدريب الموظف العام في الجزائري**، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 14.

³ - منير لواج، حسية جبلي، المداخلة السابقة، ص14.

ولقد أُلزم المرسوم التنفيذي 08-130¹ على كل الإدارات تنظيم تكويننا بصفة دائمة و متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحسين معارفهم في مجال نشاطاتهم .

رابعا: التقاعد

تشكل الإحالة على التقاعد مؤشرا مهما للإدارة في تسيير مواردها البشرية ، حيث أنّ توفر الإدارة على جداول مسبقة بنسب ونوع ومؤهلات الأفراد وتواريخ الإحالة على التقاعد يسمح بتوقع الاحتياجات والتخطيط للاستجابة لها قبل الوقوع في حالة العجز². ويقصد بنظام التقاعد النظام الذي تفرضه الدولة على عمال الخدمات العامة من موظفين ومستخدمين لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة يدفعون خلالها أقساط محددة من رواتبهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض. وتكون الأقساط ومقادير المعاشات والتعويضات محددة بنسبة معينة من الرواتب للشخص المشمول بهذا النظام .

والغاية من هذا النظام تمكين المشمولين به وعوائلهم من الحصول على وسائل عيشهم عندما يتركون وظائفهم ويحرمون من رواتبهم لأسباب مختلفة يعنها القانون. فنظام التقاعد في الجزائر له طابع خاص و متميز إلى غاية سنة 1994م حيث كان هناك صنف واحد من التقاعد وهو التقاعد العادي وبعد صدور المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994م استحدث المشرع نظام التقاعد المسبق في إطار حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ثم استحدث نظام التقاعد الجزئي ، ثم التقاعد بدون شرط السن، وعموما فالاستفادة منه متوقّفة على شرطين هما السن والخدمة . (سنوات الاشتراك في الضمان الاجتماعي).

¹ - لتفصيل أكثر راجع نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي 08-130، السابق ذكرهن ص21.

² - نور الدين حامدي، (تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الندوة للدراسات القانونية ، العدد 01، سنة 2013، ص83.

وبطبيعة الحال فإنّ الخلاف بين أنماط التقاعد مردّه إلى الشّروط المستوجبة لاستحقاقه من ناحية السنّ وسنوات العمل وكذا كيفية حساب منحة التقاعد وتحويلها إلى ذوي الحقوق¹.

ومن خلال التّصوُّص ذات الصّلة بالضّمان الاجتماعي نجد أنّ المشرّع الجزائري قد وسّع من مجال التّغطية (تغطية الأخطار) وجعل من الضّمان الاجتماعي نظام وجوبي وخصّص صناديق بتسيير الموارد الماليّة (صرفا وتحصيلا) كما وحد إجراءات المنازعة وأعطى دور للجنة المحليّة (الولائيّة) واللجنة الوطنيّة لمراجعة قرارات الضّمان الاجتماعي مع جعل الباب مفتوحا للقضاء لمراجعة شرعيّة وقانونيّة القرارات التي تتخذها أجهزة الضّمان الاجتماعي.

وباتّخاذ هذه الخطوات، حاول المشرّع الجزائري الالتزام بالمعايير والأسس والمفاهيم التي كرّستها المنظمة العالميّة للعمل وكذا التّطبيقات الميدانيّة لبعض المبادئ الأساسيّة، بالسّعي للالتزام بها وهذا لتحقيق بعض الأهداف منها:

- مبدأ الانضمام، - مبدأ الانتساب، - مبدأ الإلزاميّة.
- مبدأ المساواة في التّعامل مع الرّجال والنّساء والرّعايا الأجنبي والمواطنين.
- ضمان توفير التّعويضات إلى غاية حدّ معيّن.
- التّسيير الديمقراطي لنظام التقاعد باشتراك العمّال وأرباب العمل في كلّ هيئات.
- إلقاء عبء التّمويل و استمراريته على الدّولة.
- وضع شق للاشتراكات وللتّعويضات لتنظيم التزام الدّولة تجاه المستفيدين ذوي الدّخل العالي. بالإضافة إلى إعادة النّظر وإصلاح الأنظمة القائمة وأهميّة التّشاور الاجتماعي حسب ما بيّنته دراسة المكتب الدولي للعمل لسبع دول (ألمانيا، إسبانيا، و.م.أ ، إيطاليا، اليابان، السّويد، المملكة المتّحدة).

¹ - خليفي عبد الرحمان، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د.ط ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2015، ص 94.

وتنتهي خدمة الموظف عند بلوغه السن المقررة لإحالاته إلى التقاعد ولا يجوز أن تمتد المدة إلا إذا استدعت الضرورة ذلك ، كأن يكون من الصعب الاستغناء على خدماته أو كأن يكون العمل الذي يمارسه ينتظر أن يتخصص فيه آخر... الخ¹.

فالممتنع لنظام التقاعد في الجزائر يجده مرّ بعدة مراحل بحيث تمتد المرحلة الأولى إلى غاية 1983م أين تميّز التقاعد في التباين بين القطاعات ومصادر التمويل والجهات المحتملة لمسؤولية تسيير هذه الوضعية.

لكن بداية مع صدور القانون 83-12² والذي جاء مساهرا لمرحلة القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل حاول المشرع تحديد هدفين:- الأول: توحيد الأنظمة القانونية.

- الثاني: توحيد سياسة الأجور.

انجر عن هذه السياسة توحيد الحماية الاجتماعية (التأمينات الاجتماعية) ونظام التقاعد وهذا إلى غاية سنة 1994 م، وبالنظر للترابط الوثيق بين قانون العمل والتحويلات الاقتصادية استحدث المشرع أنواع جديدة من التقاعد وبوتيرة متسارعة صدرت عدة نصوص قانونية وتنظيمية ذات صلة بالتقاعد يمكن حصرها في النصوص التالية:

- المرسوم التشريعي 94-05 المؤرخ في 11/04/1994 المتعلق بالتقاعد.

- المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

- الأمر 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12.

- الأمر 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 المعدل والمتمم للقانون 83-12.

- القانون 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 المعدل والمتمم للقانون 83-12.

¹ - لتفصيل أكثر أنظر كتاب عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 96 و مابعدھا.

² - الأمر 83-12 ، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

المطلب الثاني: مضمون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ومراحل إنجازه.

لدراسة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كان من الضروري دراسة مضمونه، ومراحل إنجازه، خاصة وأنّ الغرض من هو ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية.

الفرع الأول: مضمون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

يتشكّل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من مجموع ثلاث عشرة (13) جدولاً منقسمة إلى ثلاث أجزاء كما يلي:

أولاً : مضمون الجزء الأول لمخطط التسيير.

يفسّر هذا الجزء التنظيم الهيكلي والإطار القانوني والاستشاري للمكلفين للقيام بالمخطط التوقيعي لتسيير الموارد البشرية، ويتضمّن الجداول الحاملة للأرقام من (01) إلى (03) ، والمتعلّقة أساساً بحالة التعدادات في المؤسسات والإدارات العمومية وذلك كما يلي:

- **الجدول رقم 01** : جدول يتعلّق بهيكل التعدادات إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية هذا الجدول يجب أن يستخرج تعدادات المستخدمين ، التعدادات الحقيقية و الفوارق، والأسلاك والرّتب، ودليل تعدادات الميزانية¹.

- **الجدول رقم 02**: الهيئات الاستشارية الداخلية: يدوّن في هذا الجدول لجان الموظفين ولجان الطّعن ويجب هذا التأكيد من صلاحية هذه اللجان بمراجعة قرارات الإنشاء وتاريخ نفاذ صلاحياتها.

- **الجدول رقم 02 مكرّر 01**: تدوّن فيه وضعيّة الحالات التأديبية التي تمت خلال السنة المالية المعتمّرة.

¹ - منير لواج، حسيبة جبلي، المرجع السابق، ص12.

- الجدول رقم 02 مكرر 02: تدون فيه وضعية القضايا المتنازع فيها المطروحة أمام العدالة.

- الجدول رقم 03: جدول القرارات المؤطرة المتعلقة بالامتحانات، المسابقات يجب أن يبين هذا الجدول مجمل القرارات المتعلقة بتنظيم سير الامتحانات والمسابقات المحدد في القوانين الأساسية¹.

ثانيا: مضمون الجزء الثاني من مخطط التسيير

ويشمل الجداول الحاملة للأرقام من (04) إلى (07)، وهذا الجزء يشكّل مخطّ التسيير التقديري للموارد البشرية.

- الجدول رقم 04: المخطّ التوقّعي للتوظيف للسنة الحالية: يعتبر هذا الجدول الركيزة الأساسية لكلّ العمليات التسييرية المتوقّع إنجازها بعنوان السنة المالية.

- الجدول رقم 05: الرّزنامة التلخيصية لعمليات التسيير التوقّعي للموارد البشرية، يحدّد

هذا الجدول الرّزنامة السنوية لكلّ العمليات المبرمجة في مجال التسيير.

- الجدول رقم 06: يتعلّق بالإحالة على التقاعد: يضمن هذا الجدول القوائم الاسمية حسب السلك والرتبة: عدد المحالين على التقاعد المقرّر خلال السنة، التاريخ التوقّعي للإحالة على التقاعد.

- الجدول رقم 06 مكرر 01: يتضمّن البيانات المتعلقة بالمستخدمين المتقاعدين الذين تمّ استدعاؤهم لمزاولة النشاط بعنوان السنة المالية.

- الجدول رقم 06 مكرر 02: يتضمّن هذا الجدول البيانات المتعلقة بالمستخدمين المؤهلين للتقاعد وتمّ الاحتفاظ بهم بعنوان السنة المعيّنة².

¹ - منير لواج، حسيبة جبلي، المرجع السابق، ص 12.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 345.

- الجدول رقم 07: يتضمن مخطط توقيعي لتنظيم التكوين وتحسين مستوى المعلومات: يبين هذا الجدول حسب الأسلاك والرتبة وكلّ عملية تكوين خارجي أو داخلي وتحسين المستوى أو الرّسكلة : تاريخ الدّخول، عدد الأعوان و مدّة التّكوين.

ثالثا: مضمون الجزء الثالث من مخطط التسيير

ويشمل مجمل الجداول الحاملة للأرقام من (08) إلى (13)، والتي تتعلّق أساسا بالمراقبة اللاحقة وتقييم درجة إنجاز مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية.

- الجدول رقم 08: جدول حركة الموظفين: يحضّر هذا الجدول في 31 ديسمبر لكل سنة، يجب أن يبيّن عن طريق الرّتب والأسلاك: التّعدادات الحقيقيّة إلى تاريخ 01 جانفي من السنّة، حركة الموظفين الذين التحقوا بالمؤسّسات والإدارات العموميّة .

- الجدول رقم 09: جدول تلخيصي يتضمّن مجمل الأعوان المتعاقدين والمؤقتين لكل سنة، يبيّن هذا الجدول المحدّد في 31 ديسمبر للسنّة الحاليّة عدد الأعوان المتعاقدين والمؤقتين حسب الوظيفة ومنصب العمل و التّصنيف¹.

- الجدول رقم 10: استمارة مراقبة عمليّات التّوظيف عن طريق المسابقة: يبيّن هذا الجدول الذي يتم إعداده لكل عمليّة توظيف عن طريق المسابقة على أساس المؤهل أو الامتحان أو الاختبار المهني عدد المناصب المفتوحة، تاريخ الجلسة لانتقاء المترشّحين، عدد المترشّحين المقبولين. تاريخ إعلان الاختبار.

- الجدول رقم 11: استمارة مراقبة عمليّات التّوظيف عن طريق التّرقية الاختيارية والكفاءة المهنية للتّسجيل في قائمة: يبيّن هذا الجدول حسب الأسلاك والرتب مجمل الإجراءات المتعلّقة بكلّ عمليّة اختيارية أو حسب الكفاءة المهنيّة، عدد المناصب المفتوحة ، عدد المناصب للتّرقية الاختيارية أو عن طريق الكفاءة المهنيّة.....الخ.....

¹ - منير لواج، حسيبة جبلي، المرجع السابق، ص 13.

- الجدول رقم 12: استمارة مراقبة عمليات التوظيف عن طريق التكوين : يبين هذا الجدول المتعلق بالتوظيف عن طريق التكوين لالتهاق بالتكوين حسب الرتب والأسلاك، مجموع التوظيفات ، تنظيم مسابقات ، الالتحاق بالتكوين.....

- الجدول رقم 13: استمارة مراقبة مخطط التوظيف على أساس الشهادة، يبين هذا الجدول حسب الرتب والأسلاك، مجموع المناصب المفتوحة، التوظيفات¹

الفرع الثاني: مراحل إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

إنّ عملية تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية شديد التقيد بسبب كثرة العناصر المتداخلة في إعداد مخططات التسيير السنوية، التي تعتبر محصلة عملية تخطيط الموارد البشرية، إلاّ أنه يمكن تحديد الخطوات بإيجاز فيما يلي:

أولاً: مرحلة الجرد

و تعتبر أهمّ مرحلة، حيث يتم جرد المناصب المالية المتاحة من إعداد وضبط القائمة الاسمية التعدادية وكذا حصيلة التشغيل.

- القائمة الإسمية: وهي عبارة عن وثيقة إدارية سنوية تضبط من خلالها المؤسسة قائمة موظفيها بحسب الأسلاك والرتب والأشخاص التي تنتمي كل سلك أو رتبة، كما أنّ هذه القائمة تسمح بمعرفة إمكانية الترقية لكلّ موظف داخل المؤسسة ، ونشير هنا أنّ هذه الوثيقة تحررها المؤسسة المعنية وتؤشّر عليها مصالح المراقبة المالية التابعة لها.

- حصيلة التشغيل: وهي وثيقة إدارية سنوية أيضاً، تعدها المؤسسة في نهاية السنة وترسل نسخة منها إلى مصالح الوظيفة العمومية، حيث تسمح هذه الوثيقة بالتسيير الجماعي ومعرفة مختلف الوضعيات المتعلقة بالمناصب المالية وكيفية شغلها(طرق

التوظيف) وطبيعة علاقة العمل (مرسم، متريص، مؤقت)².

¹ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص247.

² - شراف عقون، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2006-2007، ص 108 و109.

ثانيا: مرحلة التقدير

تقوم كل مؤسسة عمومية بتقدير احتياجاتها بصفة انفرادية ولها الحرية في اختيار أسلوب التقدير المناسب، وبعد تقدير احتياجاتها من القوى العاملة ترفعها إلى الوزارة الوصية التي تقوم بجمع مجموع احتياجات المؤسسات التي تشرف عليها وترفعها إلى وزارة المالية¹.

وقصد تحديد المناصب المالية للمؤسسات العمومية، تشريع كل من المديرية العامة للوظيفة العامة ومصالح الميزانية على مستوى وزارة المالية بمناقشات لدراسة كافة المعطيات المتعلقة بوضعية المستخدمين الفعليين، وكذا الاحتياجات المعبر عنها على المستويين النوعي والكمي، وذلك قصد التوزيع العقلاني للمناصب المالية التي يجب فتحها خلال السنة المالية في المؤسسة، وذلك في حدود الاعتمادات المحددة من قبل المصالح المختصة للميزانية، ثم تقوم الوزارة بتوزيع المناصب المالية على المؤسسات بناء على المعلومات التي تصلها عنها، وبالتالي يتم في النهاية تحديد المناصب المالية الجديدة².

ثالثا: مرحلة الإنجاز

إن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قد شرع العمل به منذ سنة 1995 م، طبقا لنص المادة (06) مكرّر فقرة 01 من المرسوم التنفيذي 95-126،" في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان و الأعوان العموميين في الدولة، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعدّ مخطّطا سنويًا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة، والغرض من مخطّط التسيير هو ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية". ولقد حدّدت التعلّمة رقم 1278 آجال إعداد المخطّط،

¹ - منير لواج، المرجع السابق، ص 108 و 109.

² - المرسوم التنفيذي 95-126، المصدر السابق، ص 27.

والتي يجب أن تكتمل وتصبح عملية قبل تاريخ 15 مارس من السنة المعنية، قصد المصادقة عليه.¹

وتتمّ المصادقة على المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية ، بالاشتراك مع المصالح المختصة للوظيفة العامة ، بمجرد اعتماد البيانات المالية للسنة المعنية وفي أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ إبلاغ هذه البيانات للأمر بالصرف المعني. وبعد المصادقة على المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية، يحرّر محضر من طرف مصالح الوظيفة العمومية ، يتضمّن نتائج الاجتماع لاسيما قرار المصادقة على المخطّط مع الاخذ بعين الاعتبار الملاحظات التعليمية.²

إنّ الأصل العام أنّ المخطّط السنوي للتسيير غير قابل للمراجعة بعنوان سنة مالية معتبرة ، غير أنّه ، ونظرا لخاصية التقدير ، وحرصا على مصداقية التسيير والأهداف المستجدة الطارئة التي يمكن أن تحدث خلال السنة المالية.³

و بعد تعديل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، يعاد فحصه من جديد قصد المصادقة عليه وذلك وفق نفس الأشكال والشروط المنصوص عليها أعلاه.⁴

لترسل نسخة من المخطّط السنوي للتسيير، المصادق عليها نهائيا في ظرف ثمانية أيام من مصالح الوظيفة العامة إلى المراقب المالي أو المحاسب العمومي حسب الحالة.⁵

¹ - أنظر التعليم رقم 1278 ك/خ م ع و ع/ مؤرخة في 30 ديسمبر 1005، تتعلق بالإعداد والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في إطار السنة المالية الجديدة، ص 04 .

² - انظر التعليم رقم 305، المصدر السابق ذكرها، ص 02.

- شراف عقون، المذكرة السابق ذكرها، ص 109.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 248 .

⁴ - انظر التعليم رقم 240، المصدر السابق ذكرها ، ص 06 .

⁵ - انظر التعليم رقم 305، المصدر السابق ذكرها، ص 02.

- أنظر التعليم رقم 240، المصدر السابق ذكرها، ص 06.

ويمكن أن يعدّل المخطّط السنوي للتسيير خلال سنة معينة حسب نفس الأشكال والإجراءات التي تمت فيها المصادقة الأولى.

إنّ التعديلات التي تدخل على المخطّط السنوي للتسيير، يمكن أن تطرأ بعد تعديل وتوزيع المستخدمين، وإمّا بعد تحويل المناصب الماليّة وإمّا على إثر حركات التعداد الماليّة طبقاً للأحكام الخاصّة الواردة في التعلّيم رقم 2503 / و م م / م ع م المؤرّخة في 1993/06/09 المتعلّقة بتسيير التعدادات الماليّة المعدّلة والمتمّمة بالتعلّيم رقم 2603 المؤرّخة في 1994/07/04 المتعلّقة بنفس الموضوع¹.

إلاّ أنّه نظراً للأجال المحدّدة لإنجاز المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشريّة، لا يمكن أن يحدث أي تعديل بعد الفصل الثالث من السنّة الماليّة².

¹ - انظر التعلّيم رقم 305، المصدر السابق ذكرها، ص 03.

² - انظر التعلّيم رقم 240، المصدر السابق ذكرها، ص 06.

المبحث الثاني : التسيير المالي في المؤسسة العمومية ذات الطابع

العلمي الثقافي و المهني.

إنّ التّظيم المالي يعدّ الرّكيزة الأساسيّة التي تقوم عليها أي مؤسسة كانت ومنها الجامعة، والتي تقوم عليه في تسييرها، ونشاطاتها المختلفة، فلا يتصور قيام هذه المؤسسة دون أجهزة وتقنيات ومواد للتّدرّيس ومخصّصات ماليّة للبحث العملي والتّدرّيس وغيرها.

هذه المخصّصات التي تعرف ازديادا ملحوظا من سنة إلى أخرى سببها الرئيسي ارتفاع الأسعار والتّضخّم.

حيث تحدّد هذه المؤسسة كل سنة احتياجاتها بناء على معطيات السنة التي تسبقها، وعلى هذا الأساس يتمّ تحديد قيمة التّمويل ومدى تناسبه وكفايته مع الاحتياجات المتزايدة.

و يتجسد المجال المالي على العموم في هذه المؤسسة من خلال الميزانيّة السنوية التي تستفيد منها، وأهمّ الصّفقات التي تبرمها.

إلا أن ذلك يمنح لهذه المؤسسة الحماية لأموالها تتمثل في الحماية المدنية والإدارية. وعليه ستنتم هذه الدراسة من خلال 03 مطالب:

- المطلب الأول: ميزانيّة الجامعة .
- المطلب الثاني: صفقات الجامعة.
- المطلب الثالث: الحماية المدنية والإدارية لأموال الجامعة.

المطلب الأول: ميزانية الجامعة

إنّ الميزانية تعبّر عن النشاط المالي للدولة خلال فترة مقبلة¹، ففي مفهومها العام هي جرد للتفقات والإيرادات المقرّر تحقيقها خلال مدة محدّدة من طرف شخص أو مجموعة²، إذ أنّ المشرّع أعطى للمؤسسة الاستقلالية المالية، وهذا بأن خصّص لها ميزانية ترصد فيها جميع نفقاتها وإيراداتها³، حيث تمرّ بمجموعة من المراحل (تتغير من مجرد مشروع ميزانية أولية إلى ميزانية قابلة للتنفيذ بعد المصادقة عليها)⁴.

الفرع الأول: إجراءات تحضير والمصادقة على الميزانية.

ومن هذا المنطلق تمرّ الميزانية بمراحل عديدة أولها مرحلة التّحضير والمناقشة والتّصويت لتنتقل إلى مرحلة التّنفيد.

أولاً- مرحلة تحضير الميزانية:

يتولّى عملية إعداد مشروع ميزانية الجامعة كلّ من الأمين العام للجامعة وبمساعدة المديرية الفرعية المالية و المحاسبية⁵، على أساس الاقتراحات المقدّمة لها، ويكون ذلك بوضع تقديرات للتفقات وما يقابلها من إيرادات.

فتحضير توقعات الميزانية تخضع لإجراءات مشتركة، تحدّد سنويا بواسطة التّعليمة المنهجية المعدّة من طرف وزارة المالية، وترسل عن طريق الوزارة الوصية إلى المؤسسات مرفقة بنماذج جداول، ويحدّد فيها الجدول الزمني للإرسال و المصادقة،

¹ - ناصر نايلي، فحالية نظام الرقابة المالية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عنابة، السنة الجامعية 2014-2015، ص 280.

² - دحمان حمادو، الوسائل غير القضائية للرقابة على عمل الإدارة المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2010-2011، ص 72.

³ - انظر الملحق رقم 02.

⁴ - عبدالقادر موفق، الرقابة المالية على البلدية في الجزائر، دراسة تحليلية ونقدية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التجارة، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2014-2015، ص 119.

⁵ - أنظر المادة 11 و 13 ف 01 من القرار الوزاري المشترك، المصدر السابق ذكره، ص 22.

والتوجيهات المتعلقة بعملية تقييم الاعتمادات لميزانية التسيير، والخاصة بكل باب على حدى.

ويعدّ مشروع الميزانية وفقا للمرسوم رقم 89-198 المؤرخ في 07/11/1989¹ المحدد لشروط توزيع الإيرادات والمصاريف المقررة في ميزانيات المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وخلال السنوات الأخيرة يشترط مع الوثائق المطلوبة محضر المصادقة على المشروع من طرف مجلس الإدارة وفي هذا الإطار يجب على المؤسسات احترام الإجراءات التي تحتوي عليها التعلّمة المنهجية الخاصة بإعداد توقعات الميزانية للسنة المالية المعنية، والتي تتضمن كل سنة بصفة عامّة ما يلي:

- تاريخ إرسال المشروع إلى الإدارة المركزية .
- عدد النسخ من مشروع الميزانية المصادق عليه من طرف مجلس الإدارة .
- تقرير مفصّل يتضمّن تبرير الاحتياجات وبرامج النشاط المراد تحقيقها.
- تعداد الموظفين طبقا للجدول المرفق مع التعلّمة .
- حساب التسيير والحساب الإداري للسنة الماضية .
- الوضعية المالية إلى غاية التاريخ المطلوب بالتعلّمة .
- الوضعية الحقيقية للحظيرة .
- بيان التزامات المستخدمين الأولي و التكميلي .
- تعداد الطلبة في التدرج وما بعد التدرج.
- وضعية النفقات الحقيقية والمتوقعة إلى غاية التاريخ المطلوب بالتعلّمة .
- وضعية الموارد المحصّلة والمتوقعة حسب طبيعة كل واحدة.
- الكشوفات للمقارنة (المقاربة) إن وجدت، والخاصة بأشغال الصيانة، العتاد والأثاث

¹ - المرسوم 89-198 المؤرخ في 07 / 11 / 1989 ، يحدد شروط توزيع الإيرادات والمصاريف المقررة في ميزانيات المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الخاضعة للأحكام القانونية الأساسية المشتركة، ج ر عدد 47 ، المؤرخة في 08/11/1989.

المكتبي، عتاد الإعلام الالي،..إلخ المتوقع اقتناؤها من طرف المؤسسة.
- قائمة العمال المؤقتين.

- الاحتياجات المالية للعلاوات الجديدة إن وجدت وفقا للقوانين .

- الاحتياجات المالية لتسوية متأخر الأجور لكل صنف من الموظفين .

- محضر الموافقة على مشروع الميزانية من طرف مجلس الإدارة¹ .

كل هذه الوثائق تعدّ في نسختين، وتمضى من طرف الأمر بالصرف مع الوثائق التبريرية الضرورية لتدعيم الاحتياجات المطلوبة ، لترسل هذه الأخيرة من طرف الوصاية إلى وزارة المالية وبعد المصادقة على قانون المالية لكل سنة ، تشرع الوزارة في إعداد رزنامة لكل الجامعات من أجل مناقشة الميزانية النهائية لكل مؤسسة بالنظر إلى الغلاف المالي المخصّص لوزارة التعليم العالي من طرف الدولة ، وبعد المصادقة على ميزانية كل مؤسسة من طرف مصالح وزارة المالية.

يبلغ الغلاف المالي إلى كل الأطراف موزعا بابا بباب حسب التفقات ذات طبيعة واحدة ، ويبقى للجامعة التوزيع الداخلي ما بين المواد فقط ، وترفق الميزانية برسالة اقتراح ممضاة من طرف الأمر بالصرف والمراقب المالي ، وترسل إلى المصالح المعنية للتنفيذ (المراقب المالي ، عون المحاسب ، الوصاية).

وأهم الملاحظات التي يجب أن نشير إليها من حيث إجراءات إعداد الميزانية وتوزيع

الاعتمادات:

- فبالنسبة للإجراءات من حيث الزمن يجب أن نشير إلى زمن إعداد مشروع ميزانية المؤسسات والذي غالبا ما يكون بالنسبة للسنة قبل 15 ماي من كل سنة ، و 30 جوان للميزانية الإضافية وهذا لتحضير قانون المالية ، هذه الرزنامة غير محدّدة بنص قانوني ، لكنّها أصبحت عملية تقليدية فقط لإعداد ميزانية الدولة بالنسبة لكل القطاعات ، ولم يأخذ بعين الاعتبار خصوصيات قطاع التعليم ، فهذه الرزنامة الحالية لا تتماشى بصفة

¹ - رشيد بويكر ، المرجع السابق، ص 88 و 89.

واقعية مع توقعات اعتمادات ميزانية التسيير لمؤسسات التعليم العالي ، فالعام الجامعي الذي يبدأ مع بداية شهر سبتمبر ، يعتبر عاملا جد مهما لتحديد توقعات الاعتمادات لم يؤخذ بعين الاعتبار ، فعدم التوفيق بين السنة المالية والسنة الجامعية ينجم عنه بدون شك خلا في التوقعات ، لأن المعطيات الحقيقية للجامعة تتوفر عند الدخول الجامعي وليس في نصف السنة المالية.

أيضا فيما يتعلق بإعداد الميزانية فالنظام الحالي القائم على النمط التفاوضي في توزيع الاعتمادات يجب أن يوضع حداً لأنه مبني على معايير عشوائية لا تشجع المؤسسات على المنافسة ولا على الاستعمال الأمثل للموارد، فضعف القوانين المؤسسية لإعداد الميزانية والمشاريع التمهيدية وهي ليست مجدية بالنسبة للأفاق التوقعية للقطاع ، فالتوقعات واقتراحات الميزانية المقدمة لا تعتمد على أسس تنبؤية واقعية ، وهذا نظرا لغياب مشاركة كل الوحدات في إعداد المشروع (كليات ، وحدات بحث ، المصالح المشتركة ، مخابر... إلخ)، وغياب هيئة المداولة ونقص التأطير ، فإن أغلب المشاريع تعدّ من قبل هياكل إدارية محاسبية دون الاعتماد على برنامج نشاط يعكس هذه التوقعات، بالإضافة إلى ذلك عدم التحكم في برنامج التوظيف من طرف المؤسسات وهذا ما ينتج عنه اقتراحات وتوقعات مبالغ فيها .

ولهذا، فعلى مؤسسات التعليم أن تشارك في سير تأهيل إجراءات إعداد الميزانية وتعطى الصلاحيات لهيئات المداولة بالموافقة أو الرفض لمشروع الميزانية ، وأن تتحكم جيدا في المعطيات الخاصة بأهداف المؤسسة ، أما حاليا ونظرا لضعف التأطير من الممكن تكليف¹ اختصاصيين وخبراء بهذه المهمة قبل المصادقة على المعايير التنبؤية من طرف المصالح المختصة.

¹ - غلام جيلالي عياد،، النظام الجامعي تنظيمه وتسييره، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع تسيير، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة الجزائر ، جوان 2005 ، ص 160-161.

ثانيا: مرحلة التصويت واعتماد الميزانية.

بعد انتهاء فترة تحضير الميزانية، يعرض المشروع على مجلس الإدارة ، طبقا

لنص المادة (13) الفقرة الخامسة من المرسوم التنفيذي 03-279 التي تنص على: "

يتداول مجلس الإدارة في مشاريع الميزانية وحسابات الجامعة.....".

لكن المناقشة يجب أن تهدف إلى:

- التحقق من صحة وسلامة التصرفات المالية وكشف الانحراف.

- مراقبة الأداء المالي وفقا للخطة الموضوعة لترشيد النفقات.¹

و يتم التصويت على الميزانية بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين أي ثلثي

الحاضرين، ويرسل محضر الاجتماع الموقع من رئيس المجلس وكاتب الجلسة خلال

الخمسة عشرة (15) يوما التي تلي الاجتماع إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي ليوافق

عليه، وتكون مداولة مجلس الإدارة نافذة بعد ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام السلطة

الوصية المحاضر.²

ثالثا- تنفيذ الميزانية

قبل معرفة مراحل تنفيذ الميزانية وجب معرفة الأعوان المكلفون بالتنفيذ.

أ/- الأعوان المكلفون بالتنفيذ:

لا تتم عملية التنفيذ إلا بواسطة الأشخاص المكلفون قانونيا ، ونعني بذلك الأمر

بالصرف والمحاسب العمومي.

1- يعرف الأمر بالصرف: في المادة (04) من القانون 23-07 المتعلق بقانون

المحاسبة العمومية والتسيير المالي بأنه: " كل شخص معين أو منتخب أو مكلف يخول

بتنفيذ العماليات ، الميزانيات والمالية، والممتلكات للأشخاص المعنوية. وبالعودة لهذه

¹ - ناصر نايلي، المرجع السابق، ص 284.

² - لتفصيل أكثر راجع المواد 16 فقرة 03 و 17 فقرة 02 والمادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، السابق ذكره، ص 07.

النصوص المقصود بالعمليات هو من حيث الإيرادات وذلك عن طريق إجراءات الإثبات والتصفية والتحصيل ومن حيث النفقات يظهر ذلك من خلال إجراءات الإلتزام ، التصفية والأمر بالصرف أو تحرير حوالات الدفع.¹

وبموجب المقرر الوزاري رقم 91-176 المؤرخ في 03/03/1991 الذي يوضح بأن المدير أو المسؤول على المؤسسة العمومية الإدارية هو الوحيد الأمر بالصرف في المؤسسة.²

2- المحاسبون العموميون: يمارس صلاحيات أصلية ، حيث أن دوره في تنفيذ الميزانية ومختلف العمليات المالية تعدّ أساس وظائفه ، ووفقا لمبدأ الفصل بين الأمر بالصرف والمحاسب العمومي ، فإن هذا الأخير يقوم بدور أساسي في عملية الدفع ، أي تسديد النفقات التي التزم بها الأمر بالصرف وفقا لشروط محددة قانونيا ، بالإضافة إلى تحصيل بعض الإيرادات الخاصة بالمؤسسة.³

الفرع الثاني : مراحل تنفيذ الميزانية

تمرّ الميزانية في تنفيذها بمرحلتين أي بعنوانين كبيرين، يتضمّن الإيرادات والنفقات.

01- مرحلة تحصيل الإيرادات العامة: تتمثل خطوات التنفيذ في:

-الإثبات: حسب المادة (93) من القانون 07-23: " يعدّ الإثبات الإجراء الذي بموجبه تكريس حقّ الدائن العمومي".

¹ - لتفصيل أكثر راجع المواد من 43-60 من القانون 07-23، مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالمحاسبة العمومية والتسيير المالي، ج ر عدد 42 المؤرخة في مؤرخ في 07 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 25 يونيو سنة 2023.

² - ناصر سلطاني، نعيمة سلطاني ، (الأداء الفعلي لمحتوى النفقة كشرط أساسي للأمر بالصرف و التسديد) ملتقى تكويني لفائدة المسيرين الماليين، يوم 30/01/2010 ، ص 02.

³ - ناصر نايلي، المرجع السابق، ص 157 .

-التصفية: حسب نص المادة (40) من القانون 07-23 فإنه: " تسمح تصفية الإيرادات بتحديد المبلغ الصحيح للديون الواقعة على المدين لفائدة الدائن العمومي والأمر بتحصيلها".

- الأمر بالإيراد: حيث يكون كل دين مصفى محل أمر بالإيراد صادر عن الأمر بالصرف المعني. كما تم توضيح طريقة تطبيقه في نص المادة (42).

-التحصيل: حسب المادة (43) من القانون 07-23: " يعدّ التحصيل الإجراء الذي يتم بموجبه إبداء العمومية"¹.

2- مرحلة تنفيذ النفقات العمومية: تنقسم إلى أربعة مراحل متتالية:

- مرحلة الالتزام: حسب المادة (56) من القانون 07-23: " يعدّ الالتزام الإجراء الذي يتم بموجبه إثبات نشوء الدين".

- مرحلة التصفية: حسب نص المادة (57) من القانون 07-23 " تسمح التصفية بالتحقيق على أساس الوثائق الحسابية وتحديد المبلغ الصحيح للنفقات العامة".

- مرحلة الأمر بالصرف: حسب نص المادة (58) من القانون 07-23: " يعدّ الأمر بالصرف أو تحرير الحوالات الإجراء الذي يأمر بموجبه دفع النفقات العمومية".

- مرحلة الدفع: نصت عليه المادة (59) من القانون 07-23: " يعدّ الإجراء الذي يتم بموجبه إبراء الدين العمومي"².

بعد المصادقة على الميزانية فالفترة الممتدة بين نهاية السنة الجديدة والبدء في

تنفيذ الميزانية الجديدة لا تقل في المتوسط عن (05) أشهر، أي تقريبا نصف السنة، في

¹ - انظر المواد 38 من القانون 07-23 المصدر السابق.

-زهير شلال، آفاق إصلاح نظام المحاسبة العمومية الجزائري الخاص بتنفيذ العمليات المالية للدولة، رسالة دكتوراه، جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2013-2014، ص 126 و 127.

² - أنظر المواد 56 وما بعدها، القانون رقم لقانون 07-23 المصدر السابق.

- فاطمة مفتاح، تحديث النظام الميزاني في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2010-2011، ص 63-64.

خلال هذه المدة لا تصرف إلا مستحقات المستخدمين الإجبارية، وبواسطة ترخيص من وزارة المالية بعد الربع الأول من كل سنة، وتبقى النشاطات الأخرى مجمدة بالمؤسسة، كما يجب أن نشير إلى أنه قبل صدور المرسوم رقم 89-198 كانت اجراءات إعداد الميزانية أقل حدة مما هي عليه الآن ، أين أصبحت تناقش على 05 مستويات (الوصايا ، وزارة المالية مرتين، مجلس الإدارة، المراقب المالي)¹

كما تعدّ مسألة تكييف الإطار الميزانياتي والمحاسبي والمالي للمؤسسات العمومية ضرورة قصوى حتى يتسنى تمكينها من أدوات العمل المطابقة لأهداف الاستقلالية المالية ، المسؤولية و النجاعة المنشودة ، وينبغي لهذا التكييف أن يخصّ في المقام الأول ميزانية المؤسسة التي يتم الموافقة عليها حسب العناوين الكبرى للإنفاق وأنّ التقسيم سيكون من اختصاص مجلس الإدارة ، ومن شأن هذا أن يعطي أكبر حرية في عملية تخصيص النفقات، كما يتمتع رئيس المؤسسة الخاضع لرقابة مجلس الإدارة بحرية التحويل والنقل داخل العناوين الكبرى ، وينطبق هذا الإصلاح على التسيير حسب الأهداف الذي تتم بمقتضاه مطالبة المؤسسة بتحقيق النتائج.²

¹ - رشيد بوبكر، المرجع السابق ، ص 90 .

² - رشيد بوبكر ، المرجع نفسه، ص 91.

المطلب الثاني: صفقات المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

تخضع المؤسسة الجامعية في إبرامها للعقود الإدارية لتنظيم الصفقات العمومية التي لها دور فعال باعتبارها أداة إستراتيجية لإنجاز العمليات المالية.

الفرع الأول: تعريف الصفقة العمومية.

تعدّ الصفقات العمومية صورة من صور العقود الإدارية لكن تطلق تسمية الصفقات العمومية على العقود ذات الأهمية. ويبقى اصطلاح العقد الإداري وارد على تلك العقود المعتادة والتي ليست لها أهمية كبيرة وغطاء ماليا يماثل ما هو معمول به في الصفقات العمومية.

و لقد عرّف المشرع الجزائري الصفقة العمومية في مختلف القوانين المنظمة للصفقات العمومية والتي صدرت سواء في شكل أوامر أو مراسيم (تنفيذية ، رئاسية) . وسنتعرض إلى هذه التعاريف حسب التدرج الزمني للقوانين التي أدرجت فيها ابتداء من الأمر رقم 67-90 المتضمن قانون الصفقات العمومية إلى غاية المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام المعدل والمتّم بموجب المرسوم التنفيذي 18-199 المتعلق بتفويضات المرفق العام.¹

أ- تعريف الصفقات العمومية في ظل الأمر رقم 67-90: جاء في الأمر 67-90 : " إنّ الصفقات العمومية هي عقود مكتوبة تبرمها الدولة أو العملات أو البلديات أو المؤسسات أو المكاتب العمومية قصد انجاز أشغال و توريدات أو خدمات ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.²

ب - تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم رقم 82-145: عرّف المرسوم رقم 82-145 الصفقات العمومية كالآتي: " صفقات المتعامل العمومي هي "عقود مكتوبة

¹ - راجع المرسوم التنفيذي رقم 18-199 المؤرخ في 20 ذو القعدة عام 1439 الموافق ل 02 أوت 2018، يتعلق بتفويضات المرفق العام ، ج ر عدد 48 بتاريخ 23 ذو القعدة عام 1439 الموافق ل 05 أوت 2018.

² - المادة 01 من الأمر رقم 67-90، المؤرخ في 17/06/1967، المتضمن ق. ص. ع ، ج ر رقم 52.

حسب مفهوم التشريع الساري على العقود ومبرمة وفقا للشروط الواردة في هذا المرسوم قصد إنجاز الأشغال أو إقتناء المواد والخدمات¹.

ج- تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 91-343:

لم يبتعد المرسوم التنفيذي رقم 91-343 عن سابقه كثيرا في تعريف الصفقات العمومية حيث جاء فيه أن "الصفقات العمومية هي عقود مكتوبة حسب التشريع الساري على العقود ومبرمة وفق الشروط الواردة في هذا المرسوم قصد إنجاز الأشغال واقتناء المواد والخدمات لحساب المصلحة المتعاقدة"².

د- تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 02-250:

جاء تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 02-250 المعدل والمتمّم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-301 ثم بموجب المرسوم الرئاسي 08-338 على أنها "الصفقات العمومية عقود مكتوبة في مفهوم التشريع تبرم وفق الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم ، قصد إنجاز الأشغال واقتناء المواد والخدمات والدراسات ، لحساب المصلحة المتعاقدة"³.

هـ- تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي 10-236 :

عرّف هذا المرسوم الصّفقة العموميّة في المادّة 04 بقوله: "الصفقات العمومية عقود مكتوبة في مفهوم التشريع المعمول به، تبرم وفق الشروط المنصوص عليها في هذا

¹ - المادة رقم 04 من المرسوم رقم 82-145 المؤرخ في 10 أبريل 1982 المنظم للصفقات العمومية التي يبرمها المتعامل العمومي الجريدة الرسمية رقم 15 المؤرخة في 19 جمادى الثانية عام 1402 الموافق ل 13 أبريل 1982.
²-المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 91-434، المؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1412 الموافق ل 09/11/1991،المتضمن تنظيم الصفقات العمومية،ج ر عدد 05، المؤرخة في 06 جمادى الأولى عام 1412 الموافق ل 09/11/1991.

³ - المادة 03 من المرسوم الرئاسي 02-250، المؤرخ في 24 جويلية 2002، والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية، ج ر عدد 52 المؤرخة في 17 جمادى الأولى عام 1423 الموافق ل 28 يوليو 2002، المعدل والمتمّم.

المرسوم قصد إنجاز الأشغال واقتناء اللوازم والخدمات والدراسات لحساب المصلحة المتعاقدة " .¹

و- تعريف الصفقات العمومية في ظل المرسوم الرئاسي 15-247:

والذي جاء في المادة الثانية منه ما يلي: " الصفقات العمومية عقود مكتوبة في مفهوم التشريع المعمول به تبرم بمقابل مع متعاملين اقتصاديين وفق الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم لتلبية حاجات المصلحة المتعاقدة في مجال الأشغال واللوازم والخدمات والدراسات"².

أما القانون رقم 23-12 الذي يحدد القواعد العامة للصفقات العمومية فقد عرفت الصفقات العمومية بأنها عقود مكتوبة تبرم من قبل المشتري العمومي والمسمى: "المصلحة المتعاقدة" مع متعامل اقتصادي واحد أو أكثر و المسمى: "المتعامل المتعاقد" لتلبية حاجات المصلحة المتعاقدة في مجال الأشغال واللوازم والخدمات والدراسات.

ولقد نصّت المادة (09) من القانون رقم 23-12 على أن أحكامه تطبق على الصفقات العمومية محل نفقة الدولة ممثلة في الهيئات والإدارات العمومية.....ميزانية الجماعات المحلية³.

وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنّ المشرّع قد ضيق من تطبيق قانون الصفقات الجديد بالمقارنة مع سابقه 02-250 الذي وسّع من نطاق امتداد قانون الصفقات العمومية ليشمل المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي و المهني ،

¹ - المادة 04 من المرسوم الرئاسي 10-236، المؤرخ في 28 شوال عام 1431 الموافق لـ 07 أكتوبر 2010، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية ج ر، عدد 58.

² - المادة 02 من المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر عدد 50 المؤرخة في 06 ذو الحجة 1436 الموافق لـ 20 سبتمبر 2015.

³ - المادة 09 من القانون رقم 23-12، المؤرخ في 18 محرم عام 1445 الموافق لـ 5 غشت 2023، يحدد القواعد العامة للصفقات العمومية، ج ر عدد 05 المؤرخة في 19 محرم 1445 الموافق لـ 6 غشت 2023.

وهذا التعديل يعد انتهاك للمعيار العضوي ، ولا يستقيم مع الجامعة باعتبار لها خصوصياتها.

و تأسيسا على ذلك ، ندعو إلى التعجيل بتعديل مضمون المادة 06 من قانون الصفقات العمومية الجديد بما يتماشى والتشريع الخاص المحدث للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني.

والجدير بالإشارة أن لقد فقهاء القانون الإداري قد أجمعوا على أن نظرية العقد الإداري هي نظرية من منشأ قضائي أرسى مبادئها وأحكامها القضاء الإداري الفرنسي ممثلاً في مجلس الدولة عبر اجتهاداته من خلال القضايا والمنازعات المعروضة عليه. ورغم الطابع القضائي لنظرية العقد الإداري ومع محاولة المشرعين في غالبية النظم تقنين جوانب في النشاط التعاقدية للإدارة ، إلا أن دور الفقه في تحليل الأجزاء المختلفة لهذه النظرية يظل بارزا في كل الدول .

وإذا كان العقد الإداري يلتقي مع العقد المدني بالنظر أن كل منهما يعبر عن توافق إرادتين بقصد إحداث الأثر القانوني المترتب على العقد، إلا أن تميز العقد الإداري عن العقد المدني يظلّ واضحا في كثير من الجوانب والأجزاء وهو ما تولّى الفقه الإداري توضيحه وتحليله.

ولقد عزّف الفقه العقد الإداري على أنه: " العقد الذي يبرمه شخص من أشخاص القانون العام بقصد إدارة مرفق عام أو بمناسبة تسييره وتظهر نيته في الأخذ بأسلوب القانون العام وذلك بتضمين العقد شرطا أو شروطا غير مألوفة في عقود القانون الخاص"¹.

¹ - فؤاد مهنا ، مبادئ واحكام القانون الاداري في جمهورية مصر العربية ، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 1973 ، ص640.

الفرع الثاني : طرق إبرام الصفقة العمومية.

عادة ما تفرض الإدارة قيود في عملية إبرامها للعقود الإدارية ، وذلك نظرا لارتباط هذه الأخيرة بعملية الصّرف في الدولة¹، ولقد نصّت المادة (37) على ما يلي: " تبرم الصفقات العمومية وفقا لإجراء طلب العروض الذي يشكّل القاعدة العامة أو وفق إجراءات التفاوض الذي يشكّل الاستثناء.

وهو ما كان معتمد عليه سابقا وفقا للمرسوم الرئاسي 15-247²

ومن خلال المادة نلاحظ أنّ المشرّع جاء بالجديد ضمن القانون 07-23 وقد كان أكثر دقة ومتوافقا مع المرسوم الرئاسي 2015 في تحديد كميّات الإبرام . بتداركه لأسلوب طلب العروض الذي جاء كبديل عن أسلوب المناقصة المعتمدة في القوانين السابقة.

فحسنا فعل المشرّع باعتماده هذا الأسلوب لما له من أهميّة وضرورة في الصفقة العمومية حيث يقوم على تعدّد المعايير وعلى مبدأ المنافسة³، وقد عرّفه المشرّع في المادة(38) : " طلب العروض هو إجراء يستهدف الحصول على العروض من عدّة متعهّدين متنافسين مع تخصيص الصفقة دون مفاوضات للمتعهّد الذي يقدّم أحسن عرض من حيث المزايا الاقتصادية، استنادا إلى معايير اختيارية موضوعية ، تعدّ قبل إطلاق الإجراء"⁴. ومن هذا المنطلق، فقد خصّص المشرّع لأسلوب طلب العروض دون غيره كما معتبرا من المواد.

¹ - لتفصيل أكثر حول المفاهيم راجع ريم عبيد، طرق إبرام الصفقات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2004-2005، ص 54.

² - المادة 38 من القانون 07-23، المصدر السابق.

³ - حمامة قدوج ، عملية إبرام الصفقات العمومية في القانون الجزائري، (د. ط)، د. م. ج ، الجزائر، 2006 ، ص147.

⁴ - انظر المادة 38 وما بعدها، القانون رقم 07-23، المصدر السابق.

01 - طلب العروض:

أ/- تعريف طلب العروض و المبادئ التي يقوم عليها:

ويعرّف إجراء طلب العروض في الأنظمة القانونية العالمية على أنه : " إجراء يسمح بإسناد الصفقة للعارض الذي يقدم أفضل العروض ويعتبر طلب العروض طريقة لإجراء الصفقات العمومية تتبعها الإدارة قصد الوصول إلى الطرف المتعاقد معها للقيام بعمل أو الحصول على توريدات .

و يعتبر أسلوب طلب العروض قريب من أسلوب المزايدة و المناقصة لأنه يستدعي أيضا المنافسة ، لكن يختلف طلب العروض عن المناقصة و المزايدة كون أنّ الصفقة العمومية في طلب العروض لا تكون مباشرة من نصيب العروض التي تقدم أدنى سعر ، و إنّما بهذه الطريقة تحاول الإدارة العمومية اختيار المتعاقد الذي يقدم و يحقق أحسن الشروط المالية و الفنية¹.

و يعلن عدم جدوى إجراء طلب العروض عندما لا يتم استلام أي عرض ، أو عندما لا يتم الإعلان ، بعد تقييم العروض ، عن مطابقة أي عرض لموضوع الصفقة و لمحتوى دفتر الشروط ، أو عندما لا يمكن ضمان تمويل الحاجات . "

و من خلال نصّ المادة يتبين أنّ طلب العروض هو الدّعوة للمنافسة لعدّة متعهّدين في حين منح الصفقة دون مفاوضات للعارض الذي يقدم أحسن عرض فالمعيار المستخدم في هذه الكيفية لا يقتصر فقط على معيار الثمن بل كذلك على مؤهلات تقنية تحددها الإدارة، بالإضافة إلى تمتّعهم بإمكانيات مالية كافية لتنفيذ الصفقة المبرمجة مع الإدارة .

ب- المبادئ التي يقوم عليها طلب العروض:

نصّت على المبادئ المادة (05) من القانون 07-23: " لضمان نجاعة الطلبات

¹ - ناصر لباد ، القانون الإداري ، الجزء الثاني ، النشاط الإداري ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص434 .

العمومية و الاستعمال الحسن للمال العام يجب أن تراعى في الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات العمومية و المساواة في معاملة المرشحين و شفافية الإجراءات ". فحسب نص هذه المادة فإن المبادئ التي يقوم عليها طلب العروض هي حرية الوصول للطلبات العمومية والمساواة والشفافية.

- حرية الوصول للطلبات العمومية:

و هي المنافسة أي الدعوة للمنافسة ، فإذا كان تنظيم الصفقات العمومية الجزائري قد كفل لجميع المترشحين المشاركة في تقديم عروضهم تطبيقا لمبدأ المساواة بين العارضين ، فإن ذلك لا يمنع على الإطلاق من فرض شروط منافسة معينة و قصرها فقط على من تتوفر فيهم شروطاً محددة تعلن عنها الإدارة سلفاً¹.

- المساواة في معاملة المرشحين :

يقصد بهذا المبدأ أن يعامل بهذا المبدأ جميع المشاركين في طلب العروض معاملة متساوية ، فالمساواة أمام المرفق العام ذلك يضمن إقصاء التفضيل ، في إطار احترام المنافسة التي تفرض معاملة متماثلة لكل المعنيين بالصفقة ، فالمساواة هي نفس الوقت الأساس وسيلة لخدمة المنافسة².

- الشفافية في الإجراءات: فالإعلان عن طلب العروض و الدعوة للمنافسة يهدف إلى إضفاء الشفافية على العمل الإداري³. و لم يكتفي القانون بالإعلان فقط للمنافسة ، بل ألزم الإدارة بتشكيل لجنة فتح الأظرفة ، و من الطبيعي أن العمل متى تم جماعياً كان أبعد عن إثارة الشبهات بصدده ، و بذلك أضفى تنظيم على هذه المرحلة من مراحل إبرام الصفقة الشفافية أكثر⁴، وبالتالي التحفيز على احترام القوانين.

1- عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية وفق المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 أكتوبر . 2010 المعدل والمتمم والنصوص التطبيقية له ، الطبعة الثالثة ، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2011 ، ص 154.

2 - قدوح حمامة ، عمليات إبرام الصفقات العمومية في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 84.

3 - محمد الصغير بعلي ، العقود الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2005 ، ص 36 .

4 - عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 166.

ج- أشكال طلب العروض:

و بالرجوع للمادة (39) من من القانون 07-23 " نجدها قد بيّنت بوضوح أشكال

طلب العروض فقد نصّت على ما يلي : " يمكن أن يكون طلب العروض وطنياً

و/أو دولياً، ويمكن أن يتمّ حسب أحد الأشكال الآتية:

- طلب العروض المفتوح.

- طلب العروض المفتوح مع اشتراط قدرات دنيا .

- طلب العروض المحدود .

-المسابقة. "

ثانيا : التفاوض.

ويسمّى في بعض الدّول " الاختيار المباشر " ¹ ، أو العقود بناء على

المفاوضة ² ، وقد نصّت عليه المادة (40) من القانون 07-23 فعرفته على أنّه " :

التفاوض هو إجراء تخصيص صفقة لمتعامل متعاقد واحد دون الدّعوة التّشكيلية إلى

المنافسة ، و يمكن أن يكتسي التفاوض شكل التفاوض المباشر أو التفاوض بعد

الاستشارة ، و تنظيم هذه الاستشارة بكل الوسائل المكتوبة الملائمة". إذ هذا الأسلوب

يعفي الإدارة من الخضوع للإجراءات الطويلة التي تفرضها طريقة ³ طلب العروض ،

فهذه طريقة أكثر مرونة لأنّها تترك للإدارة العمومية حرّية أكبر لاختيار الشّخص الذي

ستتعاقد معه ⁴ .

¹ - محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، 2003 ، ص 264.

² - محمود عاطف البنا ، مرجع سابق ، ص 206.

³ - فريد كركادن ، طرق و إجراءات إبرام الصفقات ع ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري ، المداخلة السادسة ، جامعة بجاية ، ص 07.

⁴ - ناصر لباد ، المرجع السابق ، ص 435.

1-التفاوض المباشر:

يتمّ التفاوض بعنوان التفاوض المباشر مع شخص بعينه دون غيره، و يوفر اللجوء إلى هذه الصيغة بساطة في الإجراءات ، و بالتالي سرعة في تلبية الحاجات و ربحاً للوقت. ولقد نصّت المادة (40) في فقرتها الثالثة على ما يلي: " إنّ إجراء التفاوض المباشر قاعدة استثنائية لإبرام العقود لا يمكن اعتمادها إلا في الحالات الواردة في المادة (41) من هذا القانون.

2- التفاوض بعد الاستشارة:

هو توجيه المصلحة المتعاقدة خطابها الرسمي لمجموعة متعاملين و تدعوهم لتقديم عروضهم و المشاركة في منافسة يمكن أن نطلق عليها أنّها محدودة أو ضيقة النطاق. كما توفر صيغة التراضي بعد الاستشارة البساطة في الإجراءات إذا ما قورنت بما تقتضيه صيغة استدراج العروض ، و بالتالي تستجيب هذه الصيغة أكثر إلى حالات الاستعجال النسبية. ولقد وضحت نص المادة (42) الحالات التي يمكن أن تلجأ إليها الإدارة لاجراء التفاوض بعد الاستشارة¹.

¹ - لتفصيل أكثر راجع المادة 42 من القانون 07-23، المصدر السابق.

المطلب الثالث: الحماية المدنية و الإدارية لأموال المؤسسة العمومية ذات الطابع

العلمي الثقافي و المهني

عرّف القانون المدني الجزائري الأموال العامة في نص المادة (688): "تعتبر أموالاً للدولة العقارات والمنقولات التي تخصص بالفعل أو بمقتضى نص قانوني لمصلحة عامة أو لإدارة أو لمؤسسة عمومية، أو لهيئة ذات طابع إداري، أو لمؤسسة إشتراكية أو لوحدة مسيرة ذاتياً أو لتعاونية داخلية في نطاق الثورة الزراعية"¹.

وتتنوع الحماية على هذه الأموال من حماية مدنية وأخرى إدارية.

الفرع الأول: الحماية المدنية

أما الحماية المدنية للأموال الوطنية العمومية نقصد بها تطبيق الأحكام والقواعد التي نص عليها القانون المدني لضمان أداء المال العام لدوره في خدمة المنفعة العامة على الوجه الأكمل²، غير أن الحماية المدنية للأموال الوطنية العمومية وإن كانت قد وردت في القانون المدني إلا أنها تتمثل في قواعد تدخل بطبيعتها وبروحها في القانون الإداري، لأن القواعد التي تكوّن عناصر هذه الحماية تمثل في حقيقتها خروجاً صارخاً عن القواعد المدنية العادية التي تخضع لها أموال الأفراد وأشخاص القانون الخاص³.

وقد نص المشرع على هذه القواعد صراحة في المادة (689) من القانون المدني "لا يجوز التصرف في أموال الدولة، أو حجزها، أو تملكها بالتقادم...". كما نصت الفقرة الأولى من المادة (04) من قانون 90-30 على أن: "الأموال الوطنية العمومية غير قابلة للتصرف ولا للتقادم ولا للحجز...."⁴

¹ - المادة 688 من الأمر 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007، المتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

² - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة لمنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 396.

³ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة لمنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 350.

⁴ - المادة 04 من القانون 90-30 مؤرخ في 01 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون 08-14 المؤرخ في 20 يوليو 2008 المتضمن قانون الأملاك الوطنية، ج ر عدد 44 مؤرخة في 03 غشت 2008.

وبالإضافة إلى ما نص عليه المشرع في نص المادة (689) من القانون المدني نجده يؤكد في قانون الأملاك الوطنية على هذه المبادئ، حيث نص على ذلك في كل من المادتين (04) و(06) منه، أين وضع المشرع ثلاث قواعد أساسية لضمان حماية الأملاك الوطنية.

وباعتبار أملاك المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، أملاكاً وطنية فإن ذلك يمكنها من الإستفادة على ما نطلق عليه مصطلح الحماية المدنية للأملاك الوطنية والتي تشتمل على : عدم قابلية التصرف في الأملاك الوطنية العمومية، وعدم قابلية اكتساب الأملاك الوطنية العمومية بالتقادم، وعدم قابلية الحجز على الأملاك الوطنية العمومية.

أولاً: عدم القابلية للتصرف:

مقتضى هذه القاعدة أن المال العام يكون مملوكاً ملكية صحيحة للإدارة التي يتبعها هذا المال، إلا أن هذا المال مخصص أصلاً للمنفعة العامة، الأمر الذي يترتب عليه أنه لا يجوز للإدارة التي تملك هذا المال أن تتصرف فيه بما يتعارض مع النفع العام الذي خصص من أجله أو لأجله ، سواء كان هذا التصرف بمقابل كالبيع أو بلا مقابل كالهبة، فإذا أرادت الإدارة التي يتبعها هذا المال أن تتصرف فيه وجب عليها أن تجرده أولاً من صفته العامة وتحويله إلى مال خاص¹. أما إذا تصرفت الإدارة في المال العام-كمنقول مثلاً -وفقاً لقواعد القانون المدني قبل تجريدها من صفتها العامة، ففضلاً عن كون هذا التصرف يعتبر باطلاً لمخالفته النظام العام فإنه يحق للإدارة استرداد ما تصرفت فيه ولا يجوز للمشتري أن يحتج أمام الإدارة بقاعدة الحيازة في المنقول سند الملكية². غير أن مبدأ عدم قابلية التصرف في الأملاك الوطنية العمومية هو مبدأ مفروض لصالح المرافق العامة من أجل الغرض الذي خصص المال العام³ لتحقيقه، وهو قيد على سلطة

¹ - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 397 .

² - عبد العزيز السيد الجوهري، محاضرات في الأموال العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983 ، ص 26 .

³ - نزيه كباره، الملك العام والملك الخاص، قط، 1، المؤسسة الحديثة للكتاب للنشر والتوزيع، طرابلس، 2010، ص 34.

الشخص الإداري الذي يتبعه المال العام، ولهذا فهو تصرفت الإدارة قصداً أو خطأً في مال من الأموال العامة لأحد الأفراد دون مراعاة الإجراءات التي يفرضها القانون فليس للفرد المتصرف إليه أن يحتج بقاعدة عدم جواز التصرف في المال العام، ليتوصل من ذلك إلى التحمل من التزاماته لأن هذا البطلان لم يشرع إلا لمصلحة الشخص الإداري، على أن هذا لا يحول دون مسؤولية الدولة عن ما قد يترتب من أضرار نتيجة لتصرفها في مال عام ثم رجوعها في هذا التصرف³. إذا، فقاعدة عدم جواز التصرف في الأموال العامة نتيجة حتمية لمبدأ عدم تخصيص الملك العام للمنفعة العامة، لا الملك في حد ذاته، غير أن هذا المبدأ ليس مطلقاً بل هو نسبي، فإذا زال التخصيص تحول الملك العام إلى ملك خاص وزال مبدأ عدم جواز التصرف.

من خلال ذلك لا يمكن للأشخاص العامة أن تجري بشأنه تصرفاً ناقلاً للملكية مادامت صفة العمومية في المال قائمة، وإن فعلت ذلك فإن تصرفها باطل بطلاناً مطلقاً وللقاضي أن ينطق بها من تلقاء نفسه لأن قاعدة عدم جواز التصرف في المال العام من النظام العام¹، فالحكمة من وراء ذلك المنع إنما هو حماية لمبدأ التخصيص في حد ذاته الذي يعد من أهم مبررات وأسس هذه الحماية حتى يستمر المال العام في تحقيق أهداف النفع العام². ومن خلال ما سبق يمكن أن نحدد نطاق هذا المبدأ على النحو التالي:

- تنطبق قاعدة عدم جواز التصرف على العقارات والمنقولات.
- تسري قاعدة عدم جواز التصرف على التصرفات المدنية دون الإدارية.
- قاعدة عدم جواز التصرف نسبية وليست مطلقة، إذ تظل هذه القاعدة معمولاً بها مادامت هذه الأموال مخصصة للمنفعة العامة³.

¹ - عمر يحيوي، نظرية المال العام، د.ط، دار هومة للنشر والطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 94.

² - طارق مخلوف، الحماية القانونية للأموال الوطنية العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي سوق أهراس، قسم العلوم الإدارية والقانونية، السنة الجامعية 2007-2008، ص 18.

³ - محمد علي أحمد قطب، حماية المال العام، الطبعة 01، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص 58.

أما عن النتائج المترتبة على مبدأ عدم جواز التصرف تتجلى فيما يلي:

- عدم جواز نقل ملكية الأملاك العامة.
- عدم جواز تكوين حقوق عينية على الأملاك العامة.
- عدم جواز تكوين حقوق عينية على الأملاك العامة.
- عدم جواز نزع الملكية للأملاك الوطنية العامة¹.

ثانيا : عدم القابلية للتقادم

يقرر القانون المدني أن وضع اليد على عقار لمدة طويلة، يمكن للأفراد الاعتراف لهم بالملكية، غير أنه لا يمكن تطبيق هذه القاعدة على الأموال العامة ولأنها تتعارض مع تخصيص المال للنفع العام².

ويتمثل مفاد هذه القاعدة في منع الأفراد اغتصاب الأموال العمومية بنية تملكها، وعليه تكمن أهميتها في حماية هذه الأموال ضد خطر السلب بنية التملك³.

حيث أن أحكام المادة (827) من القانون المدني المتعلقة بالتقادم المكسب والتي تنص "من حاز منقولا أو عقارا أو حقا عينيا منقولا كان أو عقارا دون أن يكون مالكا له أو خاصا به صار له ذلك ملكا، إذا استمرت حيازته لو مدة خمسة عشر سنة بدون انقطاع".

لا تطبق على الأملاك الوطنية العمومية، أي أن الاستناد إلى وضع اليد على الأملاك العامة مهما طال مدتة لا يجدي في الادعاء باكتساب ملكيتها، وتقررت هذه القاعدة لحماية المال العام حتى لا يتعطل الانتفاع به في وسيلة فعالة للتصدي ضد اعتداءات الأفراد لا سيما بعد انتشار ظاهرة اغتصاب الأموال العمومية للدولة خاصة العقارية، من خلال وضع اليد عليها لمدة زمنية معينة وإقامة الأبنية عليها في محاولة

¹ - طارق مخلوف، المرجع السابق، ص 13-16.

² - أعرم يحيياوي، المرجع السابق، ص 98.

³ - عبد الله سالم باحمادي، النظام القانوني للأملاك الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004-2005، ص 194.

لثبوت هذا الوضع غير المشروع، مما اقتضى تزويد الإدارة التي يتبعها المال العام بالوسيلة التي تمكنها من رد اعتداءات الأفراد من خلال الاعتماد على قاعدة عدم جواز تملك الأملاك العمومية بوضع اليد عليها لمدة طويلة .

أما عن مدى تطبيق هذه القاعدة فهو مطلق ينطبق على كافة الاموال العامة مما يفرقها في هذا المجال عن قاعدة عدم جواز التصرف ذات المدى النسبي¹، كما تعتبر هذه القاعدة هي الأخرى من قواعد النظام العام، لا يجوز مخالفتها مهما كانت الأسباب، حيث تتمسك الإدارة بحق استرجاع هذه الأموال مهما طال مدة وضع اليد عليها من قبل الغير²، وذلك على أساس أنها هي المسؤولة عن المال العام والدفاع عن المصلحة العامة وبالتالي لا يجوز للأفراد الدفع بالقاعدة في المنازعات التي تشب فيما بينهم³. وبالنسبة للنتائج المترتبة على مبدأ عدم جواز اكتساب الأملاك عن طريق التقادم فتتجلى فيما يلي:

- عدم جواز كسب الأفراد ملكية عامة عن طريق وضع اليد.
- عدم إمكانية تسليم عقد الشهرة أو إشهاد الحياة.
- الحق في إزالة جميع أنواع التعدي.
- مبدأ عدم جواز كسب الأموال العامة عن طريق التقادم من النظام العام⁴.

ثالثا: عدم القابلية للحجز.

يتمثل في حظر أو منع أي إجراء من إجراءات الحجز من قبل الأفراد على الأملاك العمومية من أجل إجبار الإدارة على الوفاء بديونها الثابتة لمصلحة هؤلاء الأفراد ، ويطال هذا الحظر جميع أنواع الحجز سواء تحفظية أو تنفيذية بكل أنواعها، وأيضا

¹ - محمد فاروق عبد الحميد، التطور المعاصر لنظرية الأموال العامة في القانون الجزائري، (د ط)، د م ج ، الجزائر، سنة 1988، ص 362.

² - عبد الله بن سالم باحماوي، المرجع السابق، ص 194.

³ - محمد فاروق عبد الحميد، المرجع السابق، ص 363.

⁴ - طارق مخلوف، المرجع السابق، ص 42-45.

من حجز المنقول لدى المدين أو حجز ما لمدين لدى الغير، أو حجز العقاري والثابت أن حظر الحجز ينطبق على جميع الأموال عقارات ومنقولات، وإذا كان الخلاف يدور حول جواز أو عدم جواز الحجز على الأملاك الخاصة للدولة فإن المشرع الجزائري حسم في هذا بعدم جواز الحجز على أموال الدولة والجماعات الإقليمية سواء عامة أو خاصة .
ويتقرر أساس هذه القاعدة على فكرتين أساسيتين:

1- افتراض ملاءمة الدولة وغيرها من الأشخاص المعنوية، وبالتالي فهي قادرة على تنفيذ التزاماتها دون ضغط أو إكراه.

2- إن إمكانية التنفيذ الجبري على الأموال العمومية يلحق بالضرورة أضرارا بالمصلحة العامة في سبيل تحقيق مصلحة خاصة للدائن لا توازيها في الأهمية والخطورة.¹
أما عن نطاق المبدأ فإن حظر الحجز يمتد إلى جميع عناصر الأملاك العامة بصورها المختلفة، ومهما تباين أوجه تخصيصها للمنافع العامة.²

وتعتبر هذه القاعدة على غرار سابقتها من النظام العام، مما يترتب للقاضي ولكل ذي مصلحة إبطال أي إجراء من شأنه الحجز على الأموال العامة في أي مرحلة كانت، وهو البطلان لا تصححه أية إجازة.³

وبالنسبة للنتائج المترتبة على هذه القاعدة تكمن في:

- عدم جواز تقديم طلبات الحجز على الأملاك العامة.
- عدم جواز ترتيب حقوق عينية تبعية على الأملاك العامة.⁴

¹ - لتفصيل أكثر راجع محمد فاروق عبد الحميد، المرجع السابق، ص 363-364.

² - طارق مخلوف، المذكرة السابقة، ص 51.

³ - محمد علي أحمد قطب، المرجع السابق، ص 80.

⁴ - طارق مخلوف، المذكرة السابقة، ص 52-53.

الفرع الثاني: الحماية الإدارية على الأموال العمومية

إلى جانب الحماية المدنية للأموال الوطنية العمومية أضاف المشرع نوع آخر من الحماية وهي-الحماية الإدارية-التي تتمثل في مجموعة من الالتزامات التي فرضها المشرع على الإدارة ذاتها من أجل حسن تسيير واستغلال الأملاك الوطنية العمومية بما يتماشى والغرض الذي أنشئت من أجله هو المنفعة العامة ويمكن أن تأخذ اعتداءات الإدارة صورتين هما :

- الصورة الإيجابية: تتمثل في التصرفات التي تبرمها الإدارة وتهدف إلى نقل ملكية المال العام إلى الغير، أو تعمل عمى نقله بحقوق عينية أخرى من شأنها أن تنقل حيازته إلى أيدي الآخرين مما يجعل من استمرار تخصيص هذه الأملاك للنفع العام مستحيلا .

- الصورة السلبية : تظهر من خلال امتناع الإدارة عن القيام بواجباتها وهي:
-التزام الإدارة بالقيام بعملية جرد الأملاك الوطنية العمومية.

-التزام الإدارة بالقيام بواجب المحافظة عمى الأملاك العمومية.

-التزام الإدارة بمراقبة تسيير وتعبئة حدود الأملاك الوطنية العمومية .

وعليه يعتبر الجرد من أهم آليات الحماية الإدارية للأملاك الوطنية العمومية، التي تؤدي إلى التعرف على هذا المال وتحديد محتوياته، والمشرع الجزائري أحاط هذه العملية بمجموعة من القواعد والإجراءات نص عليها قانون الأملاك الوطنية العمومية.

1: تعريف الجرد وأنواعه: تناول المشرع الجزائري عملية الجرد وأنواعها في قانون 90 - 30 المتعلق بالأملاك الوطنية.

أ/- تعريف الجرد : يتمثل الجرد العام للأملاك الوطنية العمومية في تسجيل وصفي وتقييمي لجميع الأملاك التي تحوزها مختلف مؤسسات الدولة وهيكلها والجماعات الإقليمية...ويبينه الجرد حركات هذه الأملاك و يقوم العناصر المكونة لها¹، إذ تتم عملية الجرد من خلال:

¹- المادة (08) من القانون 90-30، المرجع السابق.

-تسجيل وصفي: يتمثل في بيان كافة الملك وخصائصه.

-تسجيل تقييمي: هو إثبات القيمة النقدية للمال.

أما نطاق عملية الجرد فيشمل جميع الأملاك الوطنية العمومية والخاصة التابعة للدولة وجماعاتها المحلية، كما أنه لا يشمل أملاك وزارة الدفاع وتنص المادة (33) من المرسوم 91-455 المؤرخ في 23 نوفمبر 1991 المتعمق بجرد الأملاك الوطنية العمومية على ضرورة جرد الأملاك الموجودة في الخارج المملوكة للدولة وتستعملها السفارات والقنصليات وتقوم هذه الأخيرة بالعملية تحت إشراف وزير الخارجية .

ب/- أنواع الجرد: نص المرسوم التنفيذي 91-455 المتضمن تنظيم عملية الجرد على نوعين:

- جرد العقارات: تلتزم الإدارات والهيئات العامة التابعة للدولة والجماعات المحلية وكل المؤسسات العامة المسيرة على الشكل التجاري بإعداد جرد وصفي وتقويمي للعقارات التابعة للملكية العامة التي تحوزها، وتحوز الهيئات المشار إليها الأملاك الوطنية العمومية إما بناء على امتياز، (concession) أو تخصيص (affectation)¹.

- جرد المنقولات: نصت عليه المادة (17) من المرسوم التنفيذي 91-455: " يجب أن تدرج حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من (20) إلى (26) الأملاك المنقولة التابعة للدولة والجماعات الإقليمية غير الخاضعة للأمر 75-35 المؤرخ في 29 أبريل 1975 .

وقد أوجبت المادة (20) من المرسوم التنفيذي 91-455 تسجيل جميع المعدات والأشياء المنقولة بما في ذلك الماشية باستثناء:

-الأشياء القابلة للاستهلاك بالاستعمال الأول.

¹ - أمر يحيوي، نظرية المال العام، المرجع السابق، ص 118 .

-الأشياء الغير قابلة للاستهلاك بالاستعمال الأول التي لا تتجاوز قيمة شرائه الوحودية مبلغا يحدده الوزير المكلف بالمالية في قرار¹.

ووفقا للتّعديل الاخير للقرار المؤرّخ في 01 فبراير 1992 بموجب القرار المؤرّخ في 23 يوليو 2020 الذي يحدد مبلغ قيمة الشراء للأشياء غير القابلة للاستهلاك بالاستعمال الأولي ولا للجرد والتي عدلت من قيمة مبلغ الشراء التي على أساسها يتم الجرد الأشياء والتي حددت ب 3000.00 دج بدل 500.00 دج التي كانت في السابق.

2-إجراءات عملية الجرد:

حدّد المشرع الجزائري شروط جرد المنقولات التابعة للمنشآت والمصالح والهيئات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات الإقليمية غير الخاضعة للأمر 75-35 في المواد من(20) إلى (26) من المرسوم التنفيذي 91-455 حيث اشترطت المادة (24) منه على:

أن يسجل كل شيء تحت رقم متميز ويوصف وصفا دقيقا وكاملا حتى يمكن التعرف عليه كما يجب أن يثبت فيه الرقم الذي منح إياه. و فيما يتعمق بالسيارات ذاتية الحركة فإن كل سيارة منها المزودة بتجهيزها العادي يجب أن تعتبر وحدة كمية تسجل في الجرد تحت الرقم الواحد، كما حددت المادة (25) من المرسوم التنفيذي شروط شطب المعدات من الجرد كالفقدان والسرقة والتعطيم².

أما العقارات فيتعين حسب المادة (11) من المرسوم التنفيذي 91-455 على المستفيد من التخصيص أو الامتياز أن يعد بطاقة تعريف لكل عقار يحوزه تتضمن هذه البطاقة البيانات التالية:

¹ - المواد 17-20 من المرسوم التنفيذي 91-455، المؤرخ في 23 نوفمبر 1991 المتعمق بجرد الأملاك الوطنية، ج.ر 60، بتاريخ 24 ديسمبر 1991 .

² - المواد 24، 24 من المرسوم التنفيذي 91-455، المتضمن جرد الأملاك الوطنية.

– الهيئة المستفيدة من التخصيص أو الامتياز :يجب ذكر تسميتها، ومرجع النص الذي أنشأها، والجماعة العمومية التي تنتمي إليها (الدولة، الولاية، البلدية).
– العقار: ينبغي تحديد نوعيته ومحتواه، مكان تواجده، الجماعة العمومية التي يتبع لها أصلا وقيمة¹.

و بعد إعداد البطاقة ترسل إلى المصلحة المكلفة بالأموال الوطنية في الولاية أو ترسل إلى الوالي أو رئيس البلدية حسب الحالة.

تتولى المصلحة المكلفة بالأموال الوطنية في الولاية بإصلاح سجلات تدوين محتويات عقارات الأملاك الوطنية وضبطها باستمرار حسب التغييرات التي تطرأ عليها، أما البلدية والولاية فتقوم بإصلاح سجلات تدوين محتويات العقارات التابعة لأموالها الخاصة وضبطها بعد صدور قرار و زاري مشترك بين وزير الداخلية ووزير المالية يحدد كيفية ذلك .²

¹ – أعرم يحيواوي، نظرية المال العام، المرجع السابق، ص 118.
² - المواد 13 و 15 من المرسوم التنفيذي 91-455، المصدر السابق.

الفصل الثاني: الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

الفصل الثاني: الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني

منح المشرع الجزائري الادارة العامة سلطات واسعة و أنزلها مركزا سياسيا حتى تتضمن السير الحسن للمرافق العامة للدولة، بما يحقق المشروعية القانونية للدولة ، إلا أنه في نفس الوقت فرض عليها قيود رقابية حتى لا تتعسف في استعمال سلطاتها و صلاحياتها الواسعة ، حيث تتولى الجهة الوصية و مفتشية الوظيفة العمومية وكذلك اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني مهمة الرقابة الإدارية ، كما تخضع المؤسسة إلى رقابة مالية قد تكون سابقة أو لاحقة ، فالرقابة السابقة يمارسها المراقب المالي من خلال منحه للتأشيرات ، والمحاسب العمومي الذي يركز دوره على مدى شرعية أعمال الأمر بالصرف ، أما الرقابة اللاحقة فتتجلى في رقابة المفتشية العامة للمالية ومجلس المحاسبة ، ثم الرقابة البرلمانية والرقابة القضائية أين سيتم دراسة كل واحدة منها على حدى.

المبحث الأول: الرقابة الإدارية والمالية

وسيتم تفصيل كل منها على حدى:

المطلب الأول : الرقابة الإدارية

تعرف الرقابة الإدارية بأنها الوظيفة التي تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفق القوانين والأنظمة، ورغم أن المشرع أعطى للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني الشخصية المعنوية والاستقلال المالي، إلا أنه استقلال قانوني نسبي يخضع للرقابة الإدارية هذه الأخيرة تظهر من خلال أنواع متعددة ، فمن حيث الجهة القائمة بها تنقسم إلى:

الفرع الأول: الرقابة الوصائية

1- تعريفها:

تعرف الرقابة الوصائية بأنها: " رقابة داخلية ذاتية تمارس من طرف أجهزة إدارية"¹، وقد عرفها ريفيرو على أنها: " الرقابة التي تمارسها الدولة على عضو لامركزي، في الحدود المقررة في القانون"².

وحسب الأستاذ ناصر لباد فإن " الرقابة الوصائية تحدث بالقانون الذي يحدد شروط عملها ، فهي لا تمارس إلا في الحالات و وفقا للأشكال التي ينص عليها القانون ، وأضاف أن الوصاية الإدارية ترمي إلى حمل الأشخاص المعنوية الخاضعين لها على احترام مبدأ المشروعية ، إذ أن تصرفات هؤلاء الأشخاص يجب أن تجري في ظل القواعد القانونية و ضمن حدودها"³.

وقد عرف الأستاذ علي خطار الشطناوي الوصاية الإدارية أنها : "سلطة رقابية

¹ - عبد الوحيد صوارمة ،(الرقابة على الأموال العمومية كأداة لتحسين التسيير الحكومي)، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الجزائر، يومي 08 و 09، 2005، ص01.

² - عمار بوضياف،(الوظيفة العامة في التشريع الجزائري)، المرجع السابق، ص59.

³ - ناصر لباد، سلسلة القانون: الأساسي في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار المجدد للقانون الإداري، الجزائر، د ت ن، ص52.

يمارسها شخص معنوي مركزي على أعمال وأعضاء شخص اللامركزي بهدف تحقيق المصلحة العامة¹.

وعرف الفقهاء الوصاية الإدارية بأنها: "رقابة المشروعية أو رقابة الملاءمة التي تمارس على الأعمال القانونية الصادرة عن جهة لامركزية ، بواسطة جهة تتمتع بسلطة التصديق أو الإلغاء أو الوقف بالنسبة لبعض أعمال الجهة المذكورة ، فضلا عن تمتعها بسلطة الحل في العمل محل هذه الجهة " .

والمؤسسة العامة تشكل صورة من صور اللامركزية في جانبها المرفقي فمن حق الإدارة العامة أن تراقب نشاطها، بهدف التأكد من عدم خروجها عن المجال المحدد لها ، فاستقلال المؤسسة هو الأصل والوصاية هي الاستثناء.

فلا يجوز لسلطة الوصاية أن تلجأ لاستعمال وسائلها لتحقيق أغراض غير التي حددها المشرع²، وذلك تطبيقاً لمبدأ لا وصاية دون نص " .

2 - أهداف الوصاية الإدارية:

يتمثل الهدفين الرئيسيين في خضوع المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني للرقابة الإدارية الوصائية في احترام القانون وتحقيق المصلحة العامة.

- **الهدف الاول** : ونعني به احترام القانون أي التزام المؤسسات الجامعية مبدأ الشرعية لجميع أعمالها ، أي تطابق أي عمل للقانون، كما يجب واحترام قاعدة تخصيص الأهداف، فلا يجوز لها أن تباشر عملاً إلا في حدود الغرض الذي أنشأت من أجله.

- **الهدف الثاني** : هو هدف تحقيق المصلحة العامة بمعناها الواسع أي تحقيق مصلحة الدولة ومصلحة الأشخاص اللامركزية ومصلحة المواطنين.

فمصلحة الدولة تكمن في تحقيق مصالحها السياسية والإدارية والمالية حتى لا

¹ - علي خطار الشطناوي، الإدارة المحلية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 225.

² - عبد الناصر صالح، الجماعات الإقليمية بين الاستقلالية والتبعية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر1، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2009-2010، ص 106.

تقوم المؤسسة العامة بتفضيل المصالح المحلية على المصالح العامة ، وكذلك لكي لا يحبس المال عن التداول لأن سوء إدارة المؤسسات العامة المرفقية يؤثر على مالية الدولة.

أما بالنسبة لتحقيق مصلحة الأشخاص المركزية ، فتتمثل في الإعانات المالية التي تحصل عليها هذه الأخيرة من طرف الدولة وكذلك ما تحصل عليها من هبات لتحقيق أهدافها، فمن بين ما تهدف إليه الرقابة الإدارية الوصائية على المؤسسة العمومية هدف ضمان وحدة تناسق وتكامل فعالية ميكانيزم عمل النظام الإداري في الدولة بانتظام، واطراد وفعالية في إنجاز وتحقيق أهداف الوظيفة الإدارية في الدولة.

وكذا ضمان وحماية شرعية المؤسسات الجامعية إيديولوجيا واجتماعيا، واقتصاديا وسياسيا وقانونيا وفنيا وتنظيميا عن طريق إلزام المؤسسات الجامعية عن طريق الوصاية الإدارية باحترام الموثيق والسياسات

والبرامج والمخططات الوطنية العامة وقوانين الدولة و تنظيماتها ومبادئها المختلفة¹.

3- خصائص الوصاية الإدارية:

تتميز الوصاية الإدارية على هذه المؤسسات بالذات بمميزات تتمثل في كونها رقابة إدارية ورقابة استثنائية ورقابة خارجية نسبيا.

1- رقابة إدارية:

سميت بهذا الاسم، نسبة إلى الجهة التي تصدر عنها أي وزارة التعليم العالي، فطبقا للمعيار العضوي أي الشكلي، عن طريق قرارات إدارية تصدر عن الجهة العليا التي تمارس الرقابة، أي السلطة التنفيذية، وهذا ما يجعلها تختلف عن الرقابة القضائية التي تصدر عن المحاكم في شكل احكام قضائية بصفتها تمثل السلطة القضائية.

¹ - كمال بغداد، النظام القانوني للمؤسسة العمومية المهنية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص 69.

2- رقابة إستثنائية:

تعتبر استثنائية لأنها ليست رقابة رئاسية تفترض بقوة القانون، بل أنها لا تمارس إلا بنص قانوني يقرها صراحة في الحدود والوسائل التي يسمح بها القانون ، لأن المؤسسة تتميز بالاستقلال المالي والإداري¹ ومن هنا فان افتراض الوصاية الإدارية دون نص ، من شأنه أن يهدم استقلال الجهات المركزية ، وفي هذا الخصوص توجد قاعدة تقليدية تقول (لا وصاية بدون نص ولا وصاية خارج حدود النص).²

3 - هي رقابة خارجية نسبيا:

تعتبر الرقابة الوصائية التي تمارس على المؤسسات الجامعية خارجية نسبيا، وذلك لكونها تتم بين جهتين تستقل كل منها عن الأخرى، وهما السلطة المركزية التي تمارسها (وزارة التعليم العالي)، والهيئة اللامركزية التي تخضع لها (المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني) ، وذلك بعكس الرقابة الرئاسية التي تعتبر إدارية محضة لأن هذه الأخيرة تتم بين أشخاص يتبعون نفس الجهة الإدارية³.

وتجد تفسيراً لذلك في المادة 03 من المرسوم التنفيذي 03-279 والتي تنص على ما يلي: "... توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتعليم العالي"، كما نجد المادة 17 و18 من نفس المرسوم تنص على أن تدون مداورات مجلس الإدارة في محاضر وتسجل في سجل خاص برقمه ويؤشر عليه ويوقعه رئيس المجلس ورئيس الجامعة، ويرسل محضر الاجتماع الموقع من الرئيس وكاتب الجلسة خلال الخمسة عشرة (15) يوما التي تلي الاجتماع إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي يوافق عليه.

تكون مداورات مجلس الإدارة نافذة بعد (30) يوما من تاريخ استلام السلطة الوصية المحاضر ما يعترض على ذلك صراحة خلال هذا الأجل⁴.

¹ - صالح فؤاد، القانون الإداري الجزائري ، ط 1 ، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1983 ، ص 104.

² - مروة هيام، القانون الإداري الخاص، المرافق العامة وطرق إدارتها ، ط 1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان، 2003 ، ص 94.

³ - صالح فؤاد، المرجع السابق، ، ص 105.

⁴ - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المعدل والمتمم، المصدر السابق ذكره.

الفرع الثاني: رقابة مفتشية الوظيفة العمومية

إن رقابة مفتشية الوظيفة العامة تنصب بالأساس على المسار الوظيفي للموظف العام والغرض الأساسي من هذه الرقابة يكمن في حماية مبدأ المشروعية وحماية الأنظمة المختلفة¹، وتتم ممارسة المراقبة من طرف مصالح الوظيفة العمومية في مرحلتين تتمثل في:

المرحلة الأولى:

المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية: يتعين على المؤسسة إعداد مخطط سنويا للتسيير، وتتم المصادقة عليه من قبل مصالحها ومصالح المراقبة المالية بمشاركة المصالح المعنية للإدارة المستخدمة².

المرحلة الثانية:

التقييم الدوري لتنفيذ المخطط السنوي لتسيير ومراقبة مدى مطابقة القرارات الإدارية المتخذة في هذا الإطار مع المشروعية³: حيث تقوم بعمليات التفتيش والتدقيق الخاصة بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية قصد تقييم استعمالها وتحديد النقائص بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية قصد تقييم استعمالها وتحديد النقائص المحتملة وتقتح في هذا المجال كل تدبير لتحسينها⁴.
إن مراقبة تنفيذ المخطط السنوي الذي تقوم به المصالح الوظيفة العمومية يكون من خلال:

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط01، دار جسر للنشر، الجزائر، 2015، ص 59.

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 350.

- لتفصيل أكثر أنظر التعليم رقم 240، السابق ذكرها، ص 339-340.

³ - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 350.

⁴ - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-21 المؤرخ في 01 فيفري 2015، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري و تنظيمها، ج ر عدد 06 المؤرخة في 10 فبراير سنة 2015.

- مراقبة شرعية القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين إلى مصالح الوظيفة العمومية، و إرسال نسخة في كل القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين إلى مصالح الوظيفة العمومية.
 - عند الضرورة على مصالح الوظيفة العمومية الطلب من السلطة المعنية مراجعة قراراتها غير المطابقة للأحكام التنظيمية.
 - إزالة آثار المراجعة من طرف السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي.
 - إرسال التقرير الجديد مرة أخرى إلى مصالح الوظيفة العمومية.
 - يمكن لمصالح الوظيفة العمومية مراقبة التنفيذ الميداني للمخطط داخل المؤسسة.
 - تقييم مستوى إنجاز مخطط التسيير خلال السنة المعنية وتقدير درجة تحقيق مخطط التسيير بالمقارنة مع التوقعات.
 - تقييم المصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية.
 - تحديد العراقيل التي يمكن أن تواجه تنفيذ مخطط التسيير وتحديد الأسباب، وذلك لأجل إيجاد الحلول المناسبة¹.
- وعليه يمكن القول أن لمصالح الوظيفة العمومية حق مراقبة تنفيذ المخطط السنوي للتسيير، حيث يتم التقييم المستمر لمستوى إنجاز المخطط خلال السنة، ومراقبة شرعية القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين والأعوان العموميين للدولة.

الفرع الثالث: اللجنة الوطنية لتقييم الجامعة

- تعتبر اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني هيئة استشارية توضع لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي، وتكلف اللجنة لتقييم السير الإداري والبيداغوجي والعلمي للمؤسسات وبهذه الصفة تكلف بما يلي:
- التقييم الدوري لمجمل نشاطات وأعمال المؤسسات.

¹ - منير لواج، حسية جبلي، المرجع السابق، ص 351.

- وضع نظام مرجعي ومعيارى لتوجيه سياسة التقييم في التعليم العالى وضمان نشره الواسع لدى مؤسسات التعليم والتكوين العالين، ولدى الأسرة الجامعية.
- تحليل مردودية المؤسسات وتقديم التوصيات¹.
- دراسة تقارير التقييم الداخلى التى تعدها مؤسسات التعليم والتكوين العالين على وضع آليات إنتاج وتسيير المعلومات ذات الصلة بنشاطاتها .
- الإشراف على فرق المختصين والخبراء المكلفون بالقيام بالتقييم الخارجى.
- تشجيع كل علاقة مع هيئات التقييم المتشابهة وضمان الجودة فى العالم.²

المطلب الثانى: الرقابة المالية

الرقابة ذات مفهوم واسع ، و شروحات عديدة لذلك يصعب ان نعرفها بدقة لان معظم المختصين يصطلح لها عدة مفاهيم كالملاحظة ، الفحص المقارنة ، التوجيه ، التفتيش اما البعض يعرفها انها المراجعة والإشراف من جانب سلطة أعلى للتعرف كيفية تسهيل العمل داخل المشروع والتأكد من ان الموارد تستخدم وفقا لما هو مخصص لها .

و بصفة عامة نقصد بالرقابة كل نشاط قانونى ، و كل تصرف تقوم به الاجهزة المختصة ، و التى من خلالها يتم التأكيد فى الشرعية و قانونية ، و من خلاله تسيير الاموال العمومية من طرف السلطة التنفيذية³

فالرقابة المالية هي مجموعة من الإجراءات تقوم بها اجهزة معينة بغية المحافظة على المال العام ، وضمان حسن تحصيلها وإنفاقها بدقة وفعالية و اقتصادية ، وفقا لما

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-36 المؤرخ فى 21 يناير سنة 2010، يحدد مهام تشكيلة اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمى والثقافى والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالى وتنظيمها وسيره، ج ر عدد 06، المؤرخة فى 24 يناير 2010.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-36، المرجع السابق.

³ - سيروان عدنان ، ميزر الزهاوى ، الرقابة المالية على تنفيذ الموازنة العامة فى القانون العراق، منشورات الدائرة الإعلامية، بغداد ، العراق، 2008 ، ص 76 .

تقره السلطة التشريعية ضمن قانون الموازنة العامة والقوانين المالية الأخرى ، ووفقا للخطط الموضوعة للجهات الخاضعة للرقابة.

وعموما ، يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الرقابة و هي رقابة المطابقة ، رقابة الاداء و رقابة الملائمة.

➤ **رقابة المطابقة** : تمارس على كل تسيير للأموال العمومية ، للنظر في مدى احترام النصوص التنظيمية ، و التشريعية المعمول بها ، كما انها لو تمت بصفة مسبقة ، فهي تسمح بوضع حد للتجاوزات ، أما بصفة لاحقة ، فإنها تسمح بتحديد المسؤوليات المترتبة عن مرتكبي تلك التجاوزات.¹

➤ **رقابة الاداء** : تستند للمبادئ الاساسية للتسيير السليم للنفقات العمومية ، من خلال تكييف النصوص القانونية حسب ظروف التطبيق ، فهي تطبق على مختلف انواع التسيير العمومي كما تسمح بمقارنة الإيجابيات و السلبيات ، ستسمح بتفادي أخطاء التسيير لتحسينه و الوصول الى التسيير السليم.

➤ **رقابة الملائمة** : هي رقابة مؤسسة على مقاييس اقتصادية اذا تقوم على عقلنة ، و رشادة استعمال الموارد الاقتصادية، و السياسية المالية ، استنادا الى المعلومات المتوفرة ، كما تسمح بالتأكد من مسايرة اختيارات الميزانية للأهداف المسيطرة .

ومهما تعددت الأنواع إلا أن الأهداف واحدة إذ تتمثل اهم المبادئ التي تقوم عليها الرقابة المالية في انتظام ذلك النشاط و أدائه طبقا للخطط الموضوعية في إطار السياسة كما انها اهدافها تطورت وفق تطور الدول، فمنها ما هو تقليدي و منها ما هو حديث.

أ - **الأهداف التقليدية** : تدور هذه الاهداف حول الانتظام و يمكن ذكر أهمها :
-التأكد من سلامة العمليات المحاسبية التي خصصت من اجلها الاموال العامة و التحقق من صحة الدفاتر، و السجلات و المستندات.

¹ - محمد رسول العمودي، الرقابة المالية العليا، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا ، 2010 ، ص56.

-التأكد من عدم تجاوز الوحدات النقدية في الانفاق و حدود الاعتماد المقررة ،
بالإضافة الى صحة توقيع الموكل له سلطة الاعتمادات¹.

ب - الأهداف الحديثة : فهي ما يلي :

التأكد من كفاءة المعلومات ، و الأنظمة ، و الاجراءات المستخدمة.

-مدى الالتزام الادارة في تنفيذها للميزانية وفق السياسة المعتمدة.

-بيان آثار التنفيذ على مستوى النشاط الاقتصادي و اتجاهاته².

وعليه يمكن القول أن الجامعة تخضع في نشاطها المالي إلى عدة أشكال من الرقابة المالية والتي تمارسها هيئات مختلفة، فهنا الرقابة السابقة و المرافقة و البعدية الداخلية و الخاصة الايجابية و السلبية و الرقابة على الاعمال ، و الرقابة على الاشخاص ، و بالموازاة مع ذلك تعددت الهيئات الرقابية و المتمثلة اساسا في مجلس المحاسبية المفتشية العامة للمالية ، المراقب المالي ، المحاسب العمومي بالإضافة الى البرلمان و المجالس المحلية رغم انها تستند كلها الى نفس المبادئ لأداء مهماتها الرقابية على الاموال العمومية فإنها تختلف من حيث النظام ، الصلاحيات المخولة لكل هيئة ، و سوف نتطرق لمختلف الآليات و الهيئات الرقابية ، أهميتها ، و دورها الرقابي ، آخذين بعين الاعتبار الصنفين الاتنين:

- **الهيئات الداخلية** : و هي المراقب المالي المحاسب العمومي و المفتشية العامة للمالية.

- **الهيئات الخارجية** : المتمثلة في مجلس المحاسبة والتي تكون إما قبلية وأخرى بعدية.

الفرع الأول: الرقابة القبلية (السابقة)

يمكن حصر الرقابة القبلية في رقابة المراقب المالي و المحاسب العمومي في :

¹ - بن داود إبراهيم، الرقابة المالية على النفقات العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط 1 ، 2009، ص 105.

² - عون محمد الكفراوي ، الرقابة المالية في الإسلام، مكتبة الإشعاع للطبعة و النشر، ط1 ، 1997، ص159.

أولاً: رقابة المراقب المالي

المراقب المالي هو موظف تابع لوزارة المالية، يتم تعيينه بموجب قرار وزاري يمضيه الوزير المكلف بالميزانية ، ويكون مقره الوزارة المعين بها أو على مستوى الولاية ، يعمل على مستوى الولاية أو البلدية ويعمل بمساعدة مساعدين له يعينون بموجب قرار وزاري¹ ، فهو جهاز إداري يضطلع بمراقبة تنفيذ النفقات العمومية في مرحلتها السابقة أي مرحلة الالتزام، حيث يمارس مهام عديدة وهذا ما أكدته المادة(10) من المرسوم التنفيذي 11-381² .

وعليه فإن رقابة المراقب المالي شرعية وليست مراقبة ملاءمة إذ أنها تقوم على رقابة شرعية النفقة³ ، وذلك بتأشير القرارات والوثائق التي تتضمن التزامات بنفقات عمومية من

طرف الأمر بالصرف ، كما أن القانون لا يعتبره عون محاسبي ، وهذا يجعله غير خاضع للمسؤوليات التي يخضع لها المحاسب العمومي.

يلتزم المراقب المالي بالرقابة السابقة على النفقات بمساعدة مراقبين ماليين حسب ما جاء به المرسوم التنفيذي 92-414 المعدل والمتمم، في مادته الرابعة والتي جاء فيها: " يمارس الرقابة المسبقة للنفقات التي يلتزم بها" فمصطلح مسبقة تدل على التوقيت القانوني لتدخله حتى يكتسي الالتزام القوة القانونية.

¹ - ابراهيم بن داوود، الرقابة المالية على النفقات العمومية بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري. مذكرة

ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2002-2003 ، ص 89 .

² - المرسوم التنفيذي رقم 11-381 مؤرخ في 25 ذي الحجة 1432 الموافق ل 23 نوفمبر 2011، المتعلق بمصالح المراقبة المالية، ج.ر عدد 64، مؤرخة في 02 محرم 1433 الموافق ل 27 نوفمبر 2011. المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي 24-344 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1446 الموافق ل 14 أكتوبر 2024، ج ر عدد 71 المؤرخة في 22 أكتوبر 2024، ص 01.

³ - عبد الحفيظ عباس، تقييم فعالية النفقات العامة في ميزانية الجماعات المحلية، دراسة حالة: نفقات ولاية تلمسان وبلدية منصورة. مذكرة ماجستير، تلمسان، الجزائر، جامعة أو بكر بلقايد - تلمسان - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2011-2012، ص 59 .

إذ، فالمراقب المالي يرخص لصرف النفقة قبل التوقيع على القرارات والأعمال التي ترتب أثرا ماليا من طرف الأمر بالصرف، حيث جاء في نص المادة(05) من المرسوم التنفيذي 92-414 المتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها على وجوب خضوع القرارات المتضمنة التزاما بالنفقات قبل التوقيع عليها لرقابة المراقب المالي.¹

لكن هذه المادة عدلت بموجب المرسوم التنفيذي 09-374 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009 مضيفا عبارة مشاريع القرارات² مما يؤكد على رقابة المراقب المالي القبلية وعدلت الصياغة كالآتي: " تخضع مشاريع القرارات المبينة أدناه والمتضمنة التزاما بالنفقات لتأشيرة المراقب المالي قبل التوقيع عليها مشاريع القرارات المبينة أدناه والمتضمنة التزاما بالنفقات لتأشيرة المراقب المالي قبل التوقيع عليها:

- مشاريع قرارات التعيين و الترسيم و القرارات التي تخص الحياة المهنية ومستوى مرتبات المستخدمين باستثناء الترقية والدرجة.

- مشاريع الجداول الاسمية التي تعد عند قفل سنة مالية.

-مشاريع الجداول الأصلية الأولية تعد عند فتح الاعتمادات وكذا الجداول الأصلية المعدلة خلال السنة المالية.

-مشاريع الصفقات العمومية والملاحق.³

وبخصوص المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، فإن الرقابة تكون بعيدة نهاية كل سداسي من السنة المالية المعنية، بمراقبة الوثائق ويتوجها بتأشيرة التسوية، تطبيقا للتنظيم المعمول به في مجال النفقات العمومية.

¹ - عبد الحفيظ عباس، تقييم فعالية النفقات العامة في ميزانية الجماعات المحلية، دراسة حالة: نفقات ولاية تلمسان وبلدية منصور. مذكرة ماجستير، تلمسان، الجزائر، جامعة أو بكر بلقايد - تلمسان - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2011-2012، ص59 .

² - أنظر المادة رقم 05 مكرر من المرسوم التنفيذي 09-397 والمؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1430، الموافق ل16 نوفمبر 2009، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 92-414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992، والمتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها، ج ر عدد67 المؤرخة في 19 نوفمبر 2009، ص 04.

³ - المادة 05 من المرسوم التنفيذي 09-374، المصدر السابق ذكره، ص 04.

وهو نفس ما أشارت إليه المادة (02) مكرر والتي جاءت بموجب المرسوم التنفيذي 09-394 والمؤرخ في 16 نوفمبر 2009 الذي عدل وتم المرسوم التنفيذي 92-414 المتضمن الرقابة السابقة للنفقات التي تلتزم بها على أنه (تطبق الرقابة على النفقات التي يلتزم بها، في شكلها اللاحق على ميزانيات المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهنيعندما تكلف بإنجاز عملية ممولة من ميزانية الدولة،¹ وهنا يقوم المراقب المالي بإجراء رقابة بعدية يتأكد من خلالها من سلامة الإجراءات القانونية التي تحدها مختلف القوانين والأنظمة المعمول بها، تكفل هذه الرقابة بإعداد تقرير حول ظروف إنجاز المشاريع الممولة من طرف الدولة، يرسله إلى الوزير المكلف بالمالية. و مما سبق نلاحظ أن المراقب المالي يضطلع برقابة تتعلق أساسا بشرعية النفقات العمومية ومدى تطابقها مع النصوص القانونية السارية المفعول، وهي الرقابة التي عادة ما تكون سهلة بالمقارنة مع رقابة تقييم الجودة الاقتصادية أو الاجتماعية لمجموعة أعمال تتعلق بالتسيير.

لكن تجدر الإشارة إلى أن عبارة التأكد من التطابق مع القوانين والتنظيمات سارية المفعول تبدو عامة للغاية ، ومع ممارسة الميزانية ، قد تتعدى مجرد الرقابة على الشرعية لتتضمن رقابة الملاءمة ، من هذه الناحية مبدأ الرقابة يحمل الكثير من الغموض. فالمرقب المالي خاضع سلميا لوزير المالية ومن بين مهامه تمثيل وزير المالية ، فهو بهذه الصفة ينقل وجهة نظر وقرارات وزير المالية ، بالتالي فإن هذه العلاقة التي تتميز بالتبعية و ترهن استقلالية المراقب المالي ، وأبعد من ذلك تثير غموضا بخصوص مهمة المراقب المالي إذ أن رقابته بصفته ممثلا لوزير المالية تتعدى رقابة الشرعية في الكثير من الأحيان.

¹ - أنظر المادة 02 مكرر من المرسوم التنفيذي 09-397، المصدر نفسه، ص 04.

ثانيا: المحاسب العمومي

نظم المشرع الجزائري منصب المحاسب العمومي بموجب المرسوم التنفيذي 334-90 المؤرخ في 27 أكتوبر 1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال التابعين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمالية ، ثم تم إلغائه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-298 خاص بإدارة الخزينة والمحاسبة و التأمينات مؤرخ في 29 نوفمبر 2010 الذي نظم هذا المنصب في عدة أسلاك إلا أن القانون 90 -21 المتعلق بالمحاسبة العمومية يبقى المرجع الرئيسي المحدد للإطار القانوني للمحاسب العمومي.

1- تعريف المحاسب العمومي:

عرف المشرع الجزائري المحاسب العمومي من خلال تحديد المهام الموكلة له وذلك وفق نص المادة (15) من القانون رقم 07-23¹ المتعلق بالمحاسبة العمومية والتسيير المالي على أنه: " كل عون عمومي معين أو معتمد للقيام بالعمليات المالية:

أ- تحصيل الإيرادات ودفع النفقات؛

ب- ضمان حراسة وحفظ الأموال والسندات والقيم والموارد المكلف بها وحفظها؛

ج- تداول الأموال والسندات والقيم والممتلكات والموارد العمومية.

ومن هنا يتضح جليا أن المحاسب يختص بتنفيذ المراحل المحاسبية للعمليات المالية لوحدات القطاع العام لأنه العون المكلف قانونا بقبض وصرف المال العام .ولهذا، فإن طريقة تعيين واعتماد المحاسب العمومي تتطلب اجراءات خاصة محددة قانونا وتشتت توفّر مؤهلات تتلاءم مع طبيعة المهام الموكلة له. إذا ، يعتبر محاسبا عموميا، كل شخص يعين بصفة قانونية، للقيام بتحصيل الإيرادات ودفع النفقات وضمان حراسة الأموال أو السندات أو القيم أو الأشياء أو المواد المكلف بها وحفظها.

¹ - المادة 15 من القانون 07-23، المصدر السابق.

² - عبد الحفيظ عباس، المذكرة السابقة، ص62.

2- تعيين المحاسب العمومي:

يتولى وزير المالية مهمة تعيين أو اعتماد المحاسبين العموميين حسب الشروط القانونية الخاصة بكل صنف من أصناف المحاسبين ، وذلك وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 24-343¹ المؤرخ في 2024/10/14 والمتعلق بتعيين المحاسبين العموميين واعتمادهم . إضافة إلى ذلك، يجب على المحاسب العمومي أن يقوم بتأدية القسم المهني قبل توليه ممارسة المهام الموكلة إليه. ومن أجل تنصيبه الرسمي على رأس المصلحة المحاسبية يجب أن يقدم مجموعة من الوثائق.

3- المجال الوظيفي للمحاسب العمومي:

تطبق قواعد المحاسبة العمومية على المحاسبين العموميين والأمينين بالصرف حتى يأخذ كل إيراد وكل نفقة صبغة المشروعية في إطار الأموال العمومية وذلك بالاعتماد على الكتابات التي تعبر بالأرقام على العمليات الحسابية المتعلقة بتنفيذ الإيرادات و النفقات ، بواسطة تقنيات خاصة وإجراءات محددة قانونا²، يطبق المحاسب العمومي مجموعة من القواعد القانونية والتقنية التي تحكم تنفيذ ميزانيات الهيئات العمومية³ والغاية من ذلك هو متابعة مستمرة ودائمة للوضعية المالية لمعرفة الرصيد المالي المتوفر و الاعتمادات المتبقية في كل بند من بنود الميزانية من جهة ، ومراقبة استعمالها من جهة أخرى.

¹ - المرسوم التنفيذي 24-343 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1446 الموافق لـ 2024/10/14 والمتعلق بتعيين المحاسبين العموميين واعتمادهم، ج ر عدد 71 المؤرخة في 22 أكتوبر 2024.

² - شويخي سامية، أهمية الاستفادة من الحديثة من المنظور الإسلامي في الرقابة على المال العام، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقاسم، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص 07.

³ - وتتمثل هذه الهيئات في الدولة و المجلس الدستوري والمجلس الشعبي الوطني والميزانيات الملحقة والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

4- مهام المحاسب العمومي:

يقوم المحاسب العمومي بجميع العمليات المتعلقة بإيرادات ونفقات الجامعة، وفي

هذا الإطار على المحاسب العمومي التأكد مما يلي قبل تمرير النفقة العمومية:

- مطابقة عملية الإنفاق للقوانين والتنظيمات المعمول بها.
 - التأكد من صحة أعمال الأمر بالصرف أو من أعمال نائبه.
 - توفر الاعتمادات المالية وعدم انقضاء الدين بالتقادم الرباعي.
 - عدم وجود معارضة بالدفع. التأكد من وجود التأشيرات المنصوص عليها قانونيا.
 - إثبات الخدمة المنجزة.¹
- فالمحاسب يفحص مدى شرعية الأمر بالصرف، ولا يتعدى إلى مراقبة مدى ملائمته².
- كما يلتزم المحاسب بإعداد حساب التسيير بعد قفل السنة المالية 31 ديسمبر خلافا للحساب الإداري الذي يعده الأمر بالصرف، فيتضمن حساب التسيير مجمل الاعتمادات المسجلة في الميزانية وفقا للأبواب، والمواد والفروع، ومقدار المبالغ التي تم إنفاقها، والأرصدة المتبقية مع تسجيل عمليات التحويل إن وجدت.
- ثم يرسله إلى السلطة الوصية وإلى مجلس المحاسبة في الآجال المحددة قانونا، وإلا عرض نفسه إلى تطبيق غرامة التأخير.
- إن العلة من إعداد حسابيين مختلفين من قبل شخصين مستقلين تتمثل في تمكين الهيئات الرقابية المختصة من القيام بعمليات الفحص، وإجراء المقارنة للكشف عن المخالفات والأخطاء وعمليات التزوير، للوقوف على مدى صحة الحسابيين، وتحديد مسؤوليها.

¹ - انظر المادة 36 من القانون 90-21، المصدر السابق ذكره.

² - عبد القادر موفق، المرجع السابق ذكره، ص152.

فبالنسبة للإيرادات قبل القيام بالعملية ، يجب عليه أن يتأكد من أن التحصيل مرخص له بمقتضى القانون والأنظمة المعمول بها.

يكون المحاسب العمومي مسؤولاً شخصياً ومالياً على مسك المحاسبة ، و الاحتفاظ بالمستندات والوثائق الثبوتية ، لمدة عشر سنوات ، لتقديمها إلى السلطات المختصة عند طلبها.

وتستثنى حالة واحدة يعفى منها من المسؤولية وهي حالة التسخير من قبل الأمر بالصرف ، وذلك تطبيقاً لنصوص المواد (02) و(03) من المرسوم التنفيذي رقم 24 - 344¹ ، ويستثنى من عملية التسخير حالات لا يمكن بأي حال من الأحوال للمحاسب العمومي الامتثال لها وهي:

- عدم وجود الاعتمادات .
- عدم توفر أموال الخزينة.
- انعدام إشارة إثبات أداء الخدمة .
- طابع النفقة غير الإبرائي .
- انعدام تأشيرة المراقب المالي أو لجنة الصفقات العمومية².

الفرع الثاني : الرقابة البعدية (اللاحقة)

تتمحور الرقابة اللاحقة في رقابة المفتشية العامة للمالية ، ومجلس المحاسبة وسيتم تفصيل ذلك فيما يلي:

أولاً: رقابة المفتشية العامة للمالية:

¹ - المرسوم التنفيذي 24-343 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1446 الموافق ل 2024/10/14 ، يتعلق بإجراء تسخير الأمرين بالصرف للمحاسبين العموميين، ج ر رقم 71 المؤرخة في 19 ربيع الثاني عام 1446 الموافق ل 22 أكتوبر 2024..

² - انظر المادة 62 من القانون 07-23، المصدر السابق.

1 - تعريف المفتشية العامة للمالية:

يمكن تعريف المفتشية العامة للمالية على أنها جهاز دائم تابع للدولة يقع تحت السلطة المباشرة لوزير المالية ، يتمثل دورها أساسا في مراقبة التسيير المالي والمحاسبي لمصالح الدولة وكذلك جميع المؤسسات الخاضعة لقواعد المحاسبة العمومية. وتتمتع المفتشية العامة للمالية باختصاصات واسعة على التسيير المالي والمحاسبي وفقا لأحكام المادتين (03،02) من المرسوم التنفيذي 08-272 المحدد للهيئات الداخلة في نطاق رقابة المفتشية العامة للمالية حيث نجد المشرع صنف المؤسسات العمومية ضمن الهيئات والمؤسسات الخاضعة لقواعد المحاسبة العمومية¹.

2- مهام المفتشية العامة للمالية : تتحصر هذه المهام بصفة عامة في :

أ/- **مهمة الرقابة والتدقيق:** تعتبر مراقبة التسيير المهمة الأصلية للمفتشية العامة للمالية وهي تهدف إلى التأكد من مدى احترام المعايير والمقاييس القانونية لضمان مشروعية ودقة الحسابات المالية. ب/- **مهام التحقيقات والخبرات:** تكلف المفتشية بإجراء دراسات وإعداد الخبرات في مختلف المجالات المالية ، الميزانية ، المحاسبية و التقنية ، كما عرفت المفتشية مهام أخرى تتمثل في مهمة التقييم حسب ما جاء في المادة (04) من مرسوم 08-272 وعمليات الصرف ومهمة الرقابة الاقتصادية.

ثانيا : رقابة مجلس المحاسبة

يقتضي التعريف بمجلس المحاسبة في الجزائر التطرق لنشأته وتحديد طبيعته القانونية وكذا تحديد مجال اختصاصه.

¹ - المادة 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-272 مؤرخ في 06 رمضان عام 1429 الموافق ل 06 سبتمبر 2008، يحدد صلاحيات المفتشية العامة، ج ر العدد 50، المؤرخة في 07 رمضان 1429، الموافق ل 07 سبتمبر 2008.

أ- نشأة مجلس المحاسبة في الجزائر:

إن أول نص قانوني أشار إلى مجلس المحاسبة، يتمثل في المرسوم رقم 63-

127

المؤرخ في 19 أفريل 1963 ، المتضمن تنظيم وزارة المالية، حيث نص على إنشاء مجلس للمحاسبة كعضو لوزارة، ولما صدر دستور 1976، أشار في المادة (190) منه إلى مبدأ الرقابة وإنشاء مجلس المحاسبة.

وتم تأسيس مجلس المحاسبة بموجب قانون رقم 80-05 الذي منح دورا هاما لهذا المجلس ، بحيث كان هذا الأخير يتمتع بصلاحيات إدارية وقضائية واسعة ، كما اعترف هذا القانون بصفة القاضي لأعضائه ، وسمح بتمثيلهم لدى المجلس الأعلى للقضاء¹. حيث تنص المادة(03) من القانون رقم 80-05 الملغى على أنه يوضع مجلس المحاسبة تحت السلطة العليا لرئيس الجمهورية ، وهو هيئة قضائية وإدارية مكلفة بمراقبة مالية الدولة والحزب والمؤسسات المنتجة والمجموعات المحلية والمؤسسات الاشتراكية بجميع أنواعها².

أما المرحلة الثانية لهذا المجلس ، فانطلقت مع القانون رقم 95-32 الذي أعاد النظر بصفة معمقة في مجلس المحاسبة في مجال الرقابة ، بحيث أصبح هذا الأخير هيئة إدارية تقوم برقابة إدارية دون أي أثر قانوني ، كما فقد أصحابه صفة القاضي . أما المرحلة الأخيرة وهي التي نظمت بمقتضى الأمر رقم 95-20³ ، الذي أعاد مكانة مجلس المحاسبة ورفع دوره وجعل منه هيئة قضائية إدارية ، بحيث أصبحت

¹ - رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الإداري، دم.ج، الجزائر، 2004 ، ص233 .

² - القانون رقم 80-50 ، المتعلق بممارسة وظيفة مجلس المحاسبة(ملغى)، مؤرخ في 01 مارس 1980 ، مجلة أحكام مجلس المحاسبة، عدد 01 ، الجزائر.

³ الأمر رقم 95-20 ، المتعلق بمجلس المحاسبة، مؤرخ في 17 جويلية 1995 ، ج ر، عدد 39 ، الصادرة في 23 جويلية 1995.

القرارات الصادرة عنه تخضع لمجلس المحاسبة عن طريق الطعن بالنقض. حيث أصبح مجلس المحاسبة المؤسسة العليا للرقابة البعدية لأموال الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق العمومية¹.

ب/- الطبيعة القانونية لمجلس المحاسبة:

مجلس المحاسبة مؤسسة تتمتع باختصاص إداري وقضائي في ممارسة المهام الموكلة إليه، كما يتمتع بالاستقلال الضروري ضمانا للموضوعية والحياد²، مقره في الجزائر العاصمة³. ويعتبر المؤسسة العليا للرقابة البعدية للأموال الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق العمومية، وتهدف هذه الرقابة التي يمارسها مجلس المحاسبة من خلال النتائج التي يتوصل إليها، إلى تشجيع الاستعمال الفعال والصارم للموارد والوسائل والأموال العمومية، وترقية إجبارية تقديم الحسابات وتطوير شفافية تسيير الأموال العمومية.

من هنا يظهر أن الرقابة التي يتولاها مجلس المحاسبة هي رقابة مزدوجة وشاملة، حيث أنه بموجب أمر رقم 95-20 أعيد النظر في الطبيعة القضائية لمجلس المحاسبة لدى أعضائه، بعد أن كان ذا طبيعة إدارية فقط.

غير أن المشرع لم يصف مجلس المحاسبة بجهة قضائية كما وصف المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، بل استعمل عبارة "مؤسسة تتمتع باختصاص قضائي" وهكذا فإن مجلس المحاسبة هو هيئة عمومية ذات طابع قضائي أو هيئة قضائية غير عادية أو خاصة بحكم القانون⁴ الهدف منه هو التحقق من طرق استعمال واستغلال الأموال العامة بشكل يضمن تحقيق حسن التسيير والفعالية و الإقتصاد والكفاءة باستعمال آليات محددة⁵.

¹ - ناصر نايلي، الرسالة السابق ذكرها، ص 365-366.

² - رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 23.

³ - المادة 03 من الأمر 95 - 20، المرجع السابق.

⁴ - رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 23.

⁵ - رحمة زيوش، الميزانية العامة للدولة في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011، ص

ج/- مجال اختصاص مجلس المحاسبة:

تنص المادة (07) من الأمر رقم 95-20 على أنه: " تخضع لرقابة مجلس المحاسبة مصالح الدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات والمرافق والهيئات العمومية التي تمارس نشاطها صناعي أو تجاريا أو ماليا والتي تكون أموالها أو مواردها أو رؤوس أموالها ذات طبيعة عمومية " .

و لقد أشارت المادة (09) إلى إمكانية رقابة مجلس المحاسبة على تسيير الأسهم العمومية لبعض المؤسسات أو الشركات أو الهيئات العمومية الأخرى جزء من رأسمالها . كما يمارس رقابة على الهيئات التي تقوم بتسيير النظم الإلزامية للتأمين والحماية الاجتماعيين، وهذا وفقا للمادة (10) من أمر رقم 95-20 كما يؤهل مجلس المحاسبة لمراقبة نتائج استعمال المساعدات المالية الممنوحة من الدولة أو الجماعات الإقليمية أو المرافق العمومية، أو كل هيئة أخرى خاضعة لرقابة مجلس المحاسبة، لاسيما في شكل إعانات أو رسوم شبه جبائية ، مهما يكن المستفيد منها ¹ . ويمكن أيضا لمجلس المحاسبة، أن يراقب استعمال الموارد التي تجمعها الهيئات مهما تكن وضعيتها القانونية، التي تلجأ إلى التبرعات العمومية من أجل دعم القضايا الإنسانية والاجتماعية والعلمية والتربوية أو الثقافية على الخصوص، وذلك بمناسبة حملات التضامن الوطني. وعليه فإن مجلس المحاسبة يختص برقابة كل الهيئات والمؤسسات العمومية باختلاف أنواعها التي تسري عليها قواعد المحاسبة العمومية ² .

¹ - المادة (10) من الأمر 95-20، المصدر السابق.

² - أنظر المادة 08 ، من الأمر 95-20، المصدر نفسه.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية

نظرا للتحويلات العميقة التي مرت بها الجزائر، انعكس ذلك على السلطة القضائية باعتبارها جهاز فاعل في الدولة ولا يمكن الاستغناء عنها ، كيف لا وهي الضامن الأكبر لمبدأ المشروعية وحماية حقوق الأفراد وحررياتهم من كافة أنواع الفساد ، هذه الانعكاسات تجلت في الانتقال من نظام الوحدة أي وحدة القضاء المطبق منذ سنة 1965 م إلى نظام الازدواجية القضائية سنة 1996 م الذي انتهى بفصل القضاء الإداري عن القضاء العادي هيكليا، وتطبيقا لذلك أنشأ الهرم القضائي الإداري قاعدته المحاكم الإدارية، وهرمه مجلس الدولة كجهة نهائية للفصل في المنازعة الإدارية.

إذا، الرقابة القضائية هي الضامن الفعلي للأفراد في مواجهة تجاوز الإدارة حدود وظيفتها وتعسفها في استخدام سلطتها وخروجها عن مبدأ المشروعية¹. ويمكن تقسيم الرقابة القضائية على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني من خلال الأعمال الانفرادية والتعاقدية التي تقوم بها هذه المؤسسة وهذا ما سيتم تفصيله.

المطلب الأول: الرقابة القضائية على الأعمال الانفرادية للمؤسسة العمومية ذات

الطابع العلمي الثقافي والمهني:

الجامعة باعتبارها مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ، مما ينتج عنه : حق التقاضي فلها أن تقاضي الغير كما يكون من حق الغير أن يقاضيه.

فبالنسبة لأعمال الجامعة فتعتبر أعمالا إدارية خول لها القانون سلطة تقديرية في إصدار قراراتها ، غير أن هذا لا يعني تفردا بشكل مطلق باتخاذ القرارات دون أية رقابة ، فقد أخضعها المشرع إلى الرقابة القضائية ، ففي نص المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص : " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة ، بحكم قابل للاستئناف في جميع

¹ - سامي جمال الدين ، القضاء الإداري، (د.ط)، منشأة المعارف الإسكندرية، سنة 2008، ص 304.

القضايا التي إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها¹، حيث تم إضافة الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية حسب التعديل الأخير لسنة 2022.

يتضح لنا من خلال المادة وجود إشكال ، أين المشرع أسند بموجب القانون رقم 99-05، الجامعة إلى تصنيف المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني من جهة ، ومن جهة أخرى لم يذكرها في المادة (800) حسب القانون 08-09 و اقتصر فقط على المؤسسات ذات الطابع الإداري وحتى بعد التعديل لم يذكرها أيضا واكتفى بذكر كل من الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ، وهذا في اعتقادنا لا يتماشى خصوصا مع تحديد الطبيعة القانونية للجامعة، ولهذا طالب الأستاذ الدكتور عمار بوضياف في مرحلة سابقة إلى ضرورة تعديل المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية مرة أخرى بما يتماشى والتشريعات الخاصة ، لأن الإبقاء عليها يعني أنه من الممكن أن تقضي المحكمة الإدارية بعدم اختصاصها في حال فصلها في منازعة أحد أطرافها جامعة بحكم عدم ورودها في المادة (800)² ، لكن التعديل تم ولم تتحقق المطال في هذا الشأن، لكن هذا لم يمنع المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني أن تكون طرفا في دعوى إدارية معينة كمدعية أو كمدعى عليها. وعليه، تتحرك رقابة القضاء على أعمال الإدارة العامة ، بواسطة رفع دعاوى إدارية تتمثل في دعوى الإلغاء والتعويض وذلك أمام الجهات القضائية المختصة .

¹ - أنظر القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو 2022، ج ر عدد 48 مؤرخة في 18 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 17 يوليو 2022.

- عمار بوضياف، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 246 و 247.

² - عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، ط 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 248-249.

فبالرجوع إلى ما نصت عليه المادة (801) في ما يلي : " تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في: دعوى إلغاء القرارات الإدارية والدعوى التفسيرية ودعوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن المؤسسات ذات الصبغة الإدارية"¹.

وعلى العموم، يقصد بالأعمال الانفرادية تلك الأعمال التي تصدر بإرادة السلطة الإدارية وحدها كما هو الحال بالنسبة للقرارات والمقررات، وتخضع الأعمال الصادرة عن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني لرقابة القضاء الإداري، نزولا عند مبدأ المشروعية والخضوع للقانون الذي يسود الدولة الحديثة، ويتم ذلك من خلال رفع الدعوى بدعوى الإلغاء ودعوى القضاء الكامل وترتكز سلطة القاضي في دعوى الإلغاء على فحص مدى المشروعية للقرار الإداري المطعون فيه ثم إعدام إلغاء الآثار القانونية لهذا القرار وليس للمحكمة الإدارية أن تعدل القرار المعين أو أن تستبدله بقرار جديد أو أن تصدر أوامر للإدارة لأن هذا يتنافى مع مبدأ الفصل بين السلطات². أما عن دعوى القضاء الكامل فهي تسمى بدعوى القضاء الكامل بالنظر لدور القاضي الذي يتمثل في إعادة الحال إلى ما كان عليه ، وإرجاع الحقوق إلى أصحابها، فله أن يحكم بالإلغاء والتعديل واستبدال عمل بآخر بعد إبراز وجه العيب في - العمل غير الشرعي ، و أخيرا بالتعويض لصالح المتضرر، و تبرز دعوى القضاء الكامل في عدة أشكال منها: دعوى التعويض ، دعوى العقود الإدارية، ثم تتصدى للتعويض المناسب جبرا للضرر الناجم عن هذا العمل غير المشروع ذاته.

01- دعوى الإلغاء: يعرفها الدكتور عمار بوضياف على أنها الدعوى القضائية التي ترفع أمام الجهات القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع، طبقا

¹ - القانون رقم 08-09، السابق ذكره.

² - عبد الرحمان بريارة، ط 02 ، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغدادية، 2009، ص484.

لإجراءات خاصة ومحددة قانوناً¹.

ويتم رفعها من قبل أصحاب المصلحة والصفة القانونية، فتتحرك سلطات القاضي المختص بالفصل فيها في حدود الحكم بإلغاء القرار غير المشروع أو بعدم إغائه لأنه مشروع ، حيث ينبغي على قاضي الإلغاء إذا تعلق الأمر بركن السبب في القرار الإداري المطعون فيه ، أن يبحث معمقا ساعة فصله في الدعوى، لماذا أصدرت المؤسسة قرارها الإداري محل الدعوى؟، وإذا توصل إلى الإجابة فمن المؤكد أن يساعده ذلك في الفصل في صلب الدعوى المعروضة عليه².

كما تلغى القرارات الإدارية الصادرة عن الجامعة متى كانت مشوبة بعيب عدم المشروعية الخارجية أو بعيب عدم المشروعية الداخلية. فعدم المشروعية الخارجية تضم حالة عدم الاختصاص، حالة عيب الشكل والإجراءات، وهي عيوب تمس القرار الإداري في شكله. أما عيب عدم المشروعية الداخلية فتضم حالة انعدام السبب، وحالة مخالفة القانون وحالة الانحراف بالسلطة وهي عيوب تمس القرار الإداري في موضوعه³.

02- دعوى فحص وتقدير المشروعية: وهي دعوى يرفعها صاحب المصلحة أمام القضاء الإداري المختص، بغرض المطالبة بفحص مشروعية القرار الإداري، وبالنظر إلى أن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني تعد أحد الهيئات الخاضعة لرقابة القضاء الإداري فإنه يمكن رفع هذه الدعوى ضد القرارات الصادرة عنها⁴.

03- دعوى التفسير: وقد عرفها الدكتور عمار عوابدي علة أنها: "الدعوى القضائية الإدارية التي تحرك وترفع من ذوي الصفة القانونية والمصلحة أمام الجهة القضائية

¹ - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، ط01، جسر للنشر ، الجزائر، 2013، ص10.

² - Issam Ben Hassan , le contrôle des motifs de fait dans le Recours pour Excès de Pouvoir , Edition Publisud, Paris, 2011 , 06 .

³ - فارة سماح، دور القاضي الإداري في الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار ، عنابة، الجزائري، 2016، ص33، وما بعدها.

⁴ - لتفصيل أكثر راجع أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015، ص 259 وما بعدها.

المختصة وهي أصلا جهة القضاء الإداريويطلب فيها من سلطة القضاء المختص تفسير تصرف قانون إداري غامض ومبهم، من أجل تحديد المراكز القانونية وتوضيح الحقوق و الإلتزامات الفردية.¹

كما عرفها الدكتور عمار بوضياف على أنها دعوى إدارية بمقتضاها يطالب صاحب الشأن من القضاء المختص إعطاء تفسير للقرار الإداري، محل دعوى التفسير، وفقا للشروط والإجراءات القانونية،² ومن هنا باعتبار المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني هيئة إدارية يمكن كذلك الطعن في قراراتها بموجب هذه الدعوى متى إكتنفها الغموض والإبهام ، ويقتصر دور القاضي عند البت في الدعوى في فك اللبس عن القرار الإداري وتحديد معناه.

04- دعوى التعويض: وهي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب المصلحة أمام المحاكم الإدارية، طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل واللازم لجبر الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار³، سواء أكانت مادية أو معنوية وتقدير هذه الأضرار، ثم تحديد قيمة التعويض لإصلاح ذلك الضرر والحكم على الإدارة المدعى عليها (المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني) بالتعويض.

و لقد اعتمد المشرع الجزائري في تحديده ماهية النزاع الإداري وفي إسناد الاختصاص لجهات القضاء الإداري على المعيار العضوي مخالفا بذلك نظيره الفرنسي

¹ عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، (د ط)، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 92.

² - عمار بوضياف، دعوى تفسير قرار إداري في القانون الجزائري، مجلة الفقه والقانون، المغرب، العدد 15، يناير 2014، ص 05 وما بعدها،

³ - عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية ، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة ، (د ط) ، د م ج ، الجزائر، 1994، ص 225.

الذي توجه للعمل بالمعيار المادي ، إذا تكفل المشرع ببيان القواعد التي تتحدد انطلاقا منها توزيع الاختصاص تاركا للقاضي مهمة التطبيق¹.

و يجد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية سابقا أساسه القانوني في نص المادة 01 من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998م²، والتي جاء فيها : " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية " ، إلا أن هذا القانون قد ألغي بموجب القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ في 09 جوان 2022 طبقا للمادة 39 والذي بدوره أعطى المحكمة الإدارية اختصاص الفصل في المنازعات الإدارية كأول درجة بحكم قابل للاستئناف أمام المحاكم الإدارية طبقا للمادة 29 من القانون نفسه. ومن هنا يتضح لنا أن المشرع أطلق الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية فجعلها صاحبة الاختصاص في النظر في كل منازعة إدارية فيما عدا ما استثناه المشرع فأوكل النظر فيه لمجلس الدولة.³

وتكون المحاكم الإدارية مختصة كلما كانت الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا في النزاع.⁴ وعموما يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار العضوي في تحديد نطاق الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية ، لكونه معيار بسيط يسهل سبل التقاضي على المتقاضي لاعتماده على أطراف

¹ - عادل بو عمران، دروس في المنازعات الإدارية، دراسة تحليلية نقدية و مقارنة، ب ط، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص69.

² - القانون العضوي رقم 22-10 المؤرخ في 09 ذي القعدة الموافق ل 09 جوان 2022 بتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 41 مؤرخة في 16 ذي القعدة 1443 الموافق ل 16 جوان 2022.

-لتفصيل أكثر راجع: نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 11-11-1998 المحدد كليات تطبيق أحكام القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 الجريدة الرسمية 85 مؤرخة في 15-11-1998 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 195-11 المؤرخ في 22 مايو 2011 الجريدة الرسمية 29 مؤرخة في 05-22-2011

³ - عمار بوضياف، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2011، العدد 05، ص22.

⁴ - عبد الحليم بن مشري، تطور الاختصاص القضائي للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري ، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، أفريل 2009 ، العدد 04 ، ص160 - 161.

المنازعة ، فكلما كانت الدعوى موجهة ضد أحد الأشخاص العامة الواردة في المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تكون المحكمة الإدارية هي المختصة بالفصل فيها مع وجود بعض الاستثناءات، لكن هذا لم يمنع من اعتماد المشرع الجزائري للمعيار المادي في بعض الحالات. وبالتالي تتحدد المنازعة الإدارية حينئذ بناء على صفة الشخص الإداري الذي يعد طرفا في المنازعة، وهو نفس ما جاء في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى مؤرخ في 23 / 01 / 1970 حينما قضت أن المادة (07) من ق إ م عوضت المعيار المادي السابق المؤسس على النشاط الإداري، المعبر، بالمعيار العضوي الذي لا يأخذ في الحسبان سوى صفة الأشخاص المعنية، فيكفي لكي يكون القاضي الفاصل في المواد الإدارية مختصا بوجود شخص معنوي إداري في الخصومة مهما كانت طبيعة القضية.¹

وإذا قارنا بين قواعد الاختصاص لكل من مجلس الدولة والمحاكم الإدارية ، نجد أن اختصاص مجلس الدولة في المجال القضائي الابتدائي والنهائي هو اختصاص مقيد أي يقتصر على نوع محدد من المنازعات المتعلقة بدعوى الإلغاء وفحص المشروعية والتفسير ضد القرارات الصادرة من السلطات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية ، بينما اختصاص المحاكم الإدارية نوعيا حدد بشكل مطلق وعام فلها أن تنتظر في كل منازعة إدارية عدا المنازعات التي أحال النظر فيها لمجلس الدولة ، خاصة بعد إلغاء الغرف الجهوية ، أي أنها صاحبة الاختصاص العام أو الولاية العامة.²

¹ - عبد الرحمن بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية ، منشورات بغدادي ، الجزائر، 2009، ص 07 و 484.

² - عبد القادر غيتاوي ، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست، الجزائر، جانفي 2013، العدد 03، ص 121 و 122.

وهي بذلك إضافة تحسب للمشرع بتوحيده لجهة القضاء الإداري على المستوى القاعدي ممثلة في المحاكم الإدارية لتملك بذلك سلطة الفصل في المنازعة الإدارية عند وجود الطرف الإداري في النزاع باستثناء ما أوكل أمر الفصل فيه لمجلس الدولة بناء على نص المادة 09 من قانون مجلس الدولة¹، غير أن المشرع الجزائري لم يوفق في ضبط قواعد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية عندما سحب منها سلطة الفصل في بعض المنازعات المحددة حصرا. وكان من الأفضل تكريسا لمبدأ التقاضي على درجتين أن يمنح النظر في المنازعات التي خص بها مجلس الدولة إلى المحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة².

لكن باعتبار المعيار العضوي الأساس والقاعدة في تحديد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية طبقا لنص المادة (800) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ورغم بساطة هذا المعيار العضوي³ لمعتمد تشريعا إلا أن المشرع الجزائري استعان بالمعيار المادي باعتباره معيار استثنائي تكميلي ليتقرر تطبيقه في بعض الحالات.

وكون أن المعيار المادي ينصب على طبيعة النشاط ، وليس على أطراف النزاع ، فيكون بذلك حسب هذا المعيار كل خلاف ناتج عن نشاط ذات طابع إداري بغض النظر عن طبيعة أطرافه فهو نزاع ، يتحدد الاختصاص للنظر فيه إلى القاضي الإداري ، وعلى

¹ - أنظر: المادة 09 من القانون العضوي 01-98 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية 37 مؤرخة في 1/06/1998 ، المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 13-11 المؤرخ في 26 يوليو 2011 الجريدة الرسمية 43 المؤرخة في 03/08/2011. والمعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018 ج ر عدد 15 مؤرخة في 19 جمادى الثانية عام 1439 الموافق ل 17 مارس 2018 ، والمعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 22-11 المؤرخ في 09 ذي القعدة الموافق ل 09 جوان 2022 يتعلق بتنظيم مجلس الدولة وسيره واختصاصاته ، ج ر عدد 41 مؤرخة في 16 ذي القعدة 1443 الموافق ل 16 جوان 2022.

² - عبد القادر غيتاوي ، المرجع السابق ، ص 122.

³ - - حنان عكوش، معالجة شرط اختصاص قاضي المحكمة الإدارية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه فرع دولة ومؤسسات عمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2015-2016، ص 64.

هذا الأساس، يمكن للقاضي الإداري أن يقضي باختصاصه في الدعوى المرفوعة ضد أشخاص غير السلطات الإدارية، شريطة أن يتبين له أن النزاع محل الدعوى الإدارية، يهدف إلى تحقيق الصالح العام أو نشاط استعمل فيه امتيازات السلطة العامة. وعليه يتكون المعيار المادي من عنصرين:

- المشاركة في تسيير مرفق عمومي بهدف تحقيق مصلحة عامة.
 - استعمال امتيازات السلطة العمومية.¹ وعليه فكلما احتوى نشاط إداري ما أحد من العنصرين المذكورين عد النزاع في حال حدوثه نزاع إداري مهما كان أطرافه وانعقد الاختصاص فيه للقاضي الإداري عملاً بالمعيار المادي².
- كما يعتبر مجلس الدولة في الجزائر أعلى جهة قضائية إدارية متخصصة لها نظامها الخاص ، مقابل المحكمة العليا في النظام القضائي العادي باعتباره مستشارا للحكومة إلى جانب دوره الرئيسي كجهة قضائية عليا تتولى توحيد الاجتهاد القضائي في المادة الإدارية والسهر على احترام القانون.

¹ - سعيد بوعلي، مولود ديدان، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، طبعة 2014، دار بلقيس ، الجزائر، 2014، ص21.

² - عادل بو عمران، المرجع السابق، ص171.

المطلب الثاني : الرقابة القضائية على الأعمال التعاقدية للمؤسسة العمومية ذات

الطابع العلمي الثقافي والمهني:

تعتبر الصفة العمومية أبرز الأعمال التعاقدية التي تخوضها المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، وذلك لأنها وثيقة الصلة بالمال العام والخزينة العمومية، حيث أنها ترتب حقوقا والتزامات لأطرافها، فهي بلا شك تثير منازعات إن على مستوى الإبرام أو أثناء التنفيذ.

تبدو هذه المنازعات في الواقع العملي أثناء تطبيق النصوص القانونية، إذ قد يحدث تصادم بين مصلحة الشخص المعنوي باعتباره أحد أطراف العقد مع مصلحة المتعاقد معها أو المتعهد باعتباره الطرف الثاني في هذا العقد، وذلك فيما يتصل بمدى مشروعية استخدام المصلحة المتعاقدة لسلطاتها اتجاه المتعامل المتعاقد أو بمدى أداء الالتزامات المتبادلة بينهما.

من ثم فإن إبرام العقود في مجال الصفقات العمومية يلزم المصلحة المتعاقدة بإتباع مبادئ الشريعة وحماية حقوق الأفراد ومخالفة نصوص التشريع تنشب منازعات مختلفة، وعند عجز الوسائل الودية لحل تلك المنازعات يتم اللجوء إلى القضاء.

فبوسع الإدارة ممثلة في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني وبمقتضى ما منحت من سلطات استثنائية مستمدة من كونها سلطة عامة، أن تعدل في شروط العقد بعد إبرامه، وأن تشرف على المتعامل المتعاقد معها وتوجهه أثناء تنفيذه، ولها في هذا الإطار أن توقع عليه جزاءات - وإبرادتها المنفردة - تصل إلى حد فسخ العقد، بل إن الإدارة لها الحق في إلغاء التعاقد دون أن ينسب للمتعاقد معها خطأ، إذا لم يكن متوافقا مع المصلحة العامة أو لزوال المصلحة التي استوجبت إبرامه.

وأمام اتساع نطاق سلطات الإدارة في مواجهة المتعاقد معها، ولأنه لا يجوز التضحية بالمصلحة الفردية في سبيل تحقيق المصلحة العامة، لما في ذلك من إضرار بالمصلحة العامة ذاتها بشكل غير مباشر، فإن للمتعاقد مع الإدارة حقا في اقتضاء

التعويض إذا ما أصابه ضرر من جراء استعمال الإدارة المتعاقدة غير المشروع لسلطاتها، ويخضع تقدير مدى مشروعية هذا الإستعمال وتحديد التعويض المناسب عن الضرر الذي أوجده لرقابة القضاء الكامل.

وفي المقابل تلتزم المصلحة المتعاقدة في مواجهة المتعاقد معها بضمان التوازن المالي للعقد الإداري¹ حتى لا يكون هذا العقد مغرما له يصيبه بخسائر فادحة تفوق في جسامتها ما يتحمله من مخاطر التعاقد العادية، الأمر الذي لا يمكنه من الاستمرار في الوفاء بالتزاماته التعاقدية ، و يدفعه لعدم الإقدام على التعاقد مع الإدارة مستقبلا، مما يكون له سيء الأثر على أداء المرافق العامة لدورها اتجاه جمهور المنتفعين بخدمات تلك المرافق.

وسيرا على ذات النهج فإن الإدارة المتعاقدة معه تلتزم بأن تعوضه تعويضا كاملا عما لحق به من أضرار ناجمة عن ما اتخذته من إجراءات أضرت بهن إذا ما توافرت في ذلك شروط نظرية فعل الأمير، رغم كون ما صدر عن الإدارة من قرارات وإجراءات لا يخرج في حد ذاته عن إطار المشروعية.

وتلتزم الإدارة بأن تؤدي للمتعاقد معها ذات التعويض الكامل، الذي يشمل ما لحق به من خسارة و ما فاته من كسب إذا اعترض تنفيذه لالتزامه التعاقدية صعوبة مادية، وذلك في ضوء توافر شروط نظرية الصعوبات المادية غير المتوقعة، والتي تفرض أن الإدارة لا يد لها في الأمر، ولم تتوقع اعتراض صعوبة مادية لتنفيذ العقد، إضافة إلى ما تقدم فإن المتعاقد مع الإدارة يحصل على تعويض جزئي يغطي جانبا من خسارته إذا ما تعرض تنفيذ العقد لظرف يدخل في نطاق نظرية الظروف الطارئة².

وانطلاقا مما سبق ذكره فإن المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني

¹ - لتفصيل أكثر عن مسألة التوازن المالي للعقد، راجع د. سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، ط05، دار الفكر العربي، مصر ، 2008، ص 584 وما بعدها.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للعقود الإدارية، الإبرام - التنفيذ - المنازعات، (د ط)، دار الكتب القانونية، مصر، 2005، ص03.

وكإدارة تخضع لرقابة القضاء الإداري، وبالنظر لما تتمتع به من سلطات في الجانب التعاقدية، سواء أعلق الأمر بالصفقات العمومية أو العقود الإدارية فإنها يمكن أن ترفع ضدها دعاوى قضائية¹ ذاتية يحركها ضدها أصحاب المصلحة المتعاقدين بوصفها شخصا إداريا وطرفا في الصفقة المبرمة أو العقد، ويتم رفعها أمام المحاكم الإدارية طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض أو بفسخ العقد.

ومهما كان فإن المنازعات في مجال الصفقات العمومية تطرأ أثناء مرحلة الإبرام وتكون في حالة الإخلال بمبدأ الشفافية، أو الإخلال بمبدأ المساواة بين المتنافسين، أو الإخلال بمبدأ المنافسة العامة أين أكد المرسوم الرئاسي 15-247 على ضرورة احترام المبادئ من أجل الاستعمال الحسن للمال العام.

أما المنازعات التي تطرأ أثناء التنفيذ تكون بسبب الإخلال بالشروط التقنية أو بالشروط المالية. وعليه فإن تسوية هذه المنازعات يكون من خلال:

1- طرق تسوية المنازعات المتعلقة بمرحلة الإبرام: طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي 15-247 وكذا قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، يمكن ان تصنف منازعات الصفقة العمومية إلى صنفين:

أ- منازعات تعرض على لجنة الصفقة العمومية المختصة.

ب- منازعات تعرض على القضاء الإداري الإستعجالي. وهذا ما سيتم توضيحه.

أ- منازعات تعرض على لجنة الصفقة العمومية المختصة: لقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة إدراج إعلان المنح المؤقت في الجرائد حسب الشروط المنصوص عليها في المادة (65) من هذا المرسوم، مع تحديد السعر وأجال الإنجاز وكل العناصر التي سمحت باختيار صاحب الصفقة ما يكرس أكثر الشفافية في مجال الصفقة العمومية.

¹ - ميز الدكتور عمار بوضياف بين نوعين من منازعات الصفقات العمومية وهما: منازعات القضاء الكامل ومنازعات قضاء الإلغاء في مجال الصفقات العمومية، ولمزيد من التفاصيل راجع الدكتور عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، ط01، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2013، ص 329 و330.

وبالرجوع إلى نص المادة (82) من المرسوم الرئاسي 15-247 التي كرست حق الطعن الناتج عن المنح المؤقت أمام الجهات المختصة بممارسة رقابتها قبل إبرام الصفقة العمومية والتي جاء فيها: " تأخذ لجنة الصفقات المختصة قرارا في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ انقضاء آجال العشرة أيام المذكورة أعلاه ويبلغ القرار للمصلحة المتعاقدة ولصاحب الطعن، وفي حالة الطعن في المنح المؤقت، يمكن عرض مشروع الصفقة على لجان الصفقات العمومية المختصة لدراسته، بعد انقضاء 30 يوما من تاريخ نشر إعلان المنح المؤقت للصفقة الموافق للأجال المحددة. وفيما يخص الصفقة العمومية التابعة لاختصاص لجنة الصفقة العمومية للمؤسسات العمومية تقدم الطعون لدى لجان الصفقات البلدية أو الولائية أو القطاعية وفق حدود لجنة الصفقات العمومية لسلطة الوصاية¹ .

ب/- منازعات تعرض على القضاء الإداري الإستعجالي: إن الاستعجال القانوني هو أبرز خاصية تتمتع بها منازعات الصفقة العمومية، وهذا النوع من المنازعات يؤول إلى اختصاص القضاء الاستعجالي بنص القانون ، ولقد أدرج المشرع الجزائري نوعا معينا من منازعات الصفقة العمومية وهذا النوع من المنازعات يستقرأ من خلال نص المادة (946) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، والتي نصت على أنه : " يجوز إخطار المحكمة الإدارية بعريضة وذلك في حالة الإخلال بالتزامات الإشهار أو المنافسة التي تخضع لها عمليات إبرام العقود الإداري والصفقة العمومية. وعليه فإن المادة قد أجازت للطرف المعني رفع دعوى أمام المحكمة الإدارية في حال إخلال المصلحة المتعاقدة لقواعد الإشهار والمنافسة.

إن أهم ما يتميز به الاستعجال في مجال المنازعات الصفقة العمومية هو أن الحكم الصادر عن القضاء الاستعجالي القانوني، والذي يتعلق بالبت في منازعات الصفقة العمومية الناشئة في مرحلة الإبرام، هو حكم قطعي فاصل في أصل الحق، ومن ثم فهو يتميز بنفس حجية الحكم الذي يصدر عن القضاء الإداري وبحوز على حجية الشيء

¹ - المادة 82 من المرسوم الرئاسي 15-247، المصدر السابق.

المقضي فيه، فهو ليس بحكم مؤقت ولا يتعلق بتدابير وقائية كما هو عليه الحكم الصادر عن القضاء الإستعجالي بالطبيعة¹.

وبالنسبة لآجال الفصل في المنازعات المتعلقة بالصفقات العمومية فإنها تحدد ب 20 يوما فيما تعلق بالقضاء الاستعجالي القانوني، من تاريخ إخطاره بالعريضة الافتتاحية، وذلك طبقا للمادة (947) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على انه: " تفصل المحكمة الإدارية في أجل 20 يوما تسري من تاريخ اخطارها بالطلبات المقدمة لها طبقا للمادة (946) أعلاه، وتعد مدة 20 يوما للفصل في المنازعات مسألة مهمة لصالح المصلحة المتعاقدة ولصالح الغير وحتى لا تتعطل مصالح كل منهم² .

02/- طرق تسوية المنازعات المتعلقة بمرحلة التنفيذ:

معظم منازعات الصفقة العمومية تتركز على هذه المرحلة نظرا لاتصالها المباشر بحقوق وواجبات الطرفين، لكن حفاظا على حقوق كل طرف من الأطراف ، حيث لم يغفل المشرع من خلال المرسوم الرئاسي 15-247 عن مسألة هامة وهي تسوية المنازعات الناجمة عن التنفيذ بأيسر الحلول وأسرعها ويبدو واضحا من خلال تبني الحل الودي للنزاع الناتج عن التنفيذ ، وهذا تقاديا للنزاع القضائي الذي يكلف أطرافه طول الإجراءات وطول الانتظار.

أ/- التسوية الودية لمنازعات الصفقة العمومية:

تنص المادة (153) من المرسوم الرئاسي 15-247³ على أنه: " تسوى النزاعات التي تطرأ عند تنفيذ الصفقة في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها،..... تبحث عن حل ودي للنزاعات التي تطرأ عند تنفيذ صفقاته.

¹ - لتفصيل أكثر راجع المادة 946 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم ، المرجع السابق.

² - بدريرة عبد الكريم، أساس ومجال اختصاص القضاء الإداري في منازعات الصفقة العمومية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، عدد 04 كلية الحقوق جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2008، ص 106.

³ - المادة 153 من المرسوم الرئاسي 15-247، المصدر السابق.

وحسنا فعل المشرع عندما تبني مبدأ الحسم الودي لمنازعات الصفقة العمومية في مرحلة التنفيذ حتى لا يتعطل المشاريع العمومية، وحتى يمكن أطراف النزاع من إيجاد حل يناسبه من يضعون به حد للمنازعة التي طرأت أثناء تنفيذ الصفقة العمومية.

ب/- التسوية القضائية لمنازعات الصفقة العمومية:

الأصل في منازعات الصفقات العمومية أنها تدخل في اختصاص القضاء الإداري الكامل، ولا تدخل في اختصاص قضاء الإلغاء سوى القرارات الإدارية المنفصلة عن العملية التعاقدية باعتبارها قرارات تمهد لانعقاد الرابطة العقدية، الأمر الذي يجعلها تنفصل عن العقد الإداري.

01- منازعات الصفقات العمومية في نطاق دعوى القضاء الكامل:

تدخل كأصل عام منازعات الصفقات العمومية في ولاية القضاء الكامل ولا يخرج عن هذه القاعدة سوى الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية المنفصلة عن العملية التعاقدية إن يدخل هذا الطعن في ولاية قضاء الإلغاء. ويستمد القضاء الإداري الكامل اختصاصاته بمنازعات الصفقات العمومية من طبيعة دعوى القضاء الكامل والتي تنسجم وتعتبر عن الطبيعة الذاتية للصفقة العمومية.

أ/ - دعوى إبطال الصفقة العمومية:

وتعد من أبرز دعاوى القضاء الكامل لأن موضوعها موجه إلى عيب في تكوين الصفقة العمومية، فالسبيل لدعوى بطلان صفقة عمومية هي دعوى القضاء الكامل، وهذا ما أقره القضاء الجزائري في إحدى قرارات المحكمة العليا بقولها: "إن الطلبات الرامية إلى إبطال عقد هي من اختصاص الجهة القضائية ذات الاختصاص الشامل، لأنه غير موجه ضد أي قرار إداري، وإنما ضد عقد.... وإن الطعون بالبطلان في القرارات والطعون الخاصة بمدى مشروعيتها و تشريعها هي التي تكون من اختصاص قضاء الإلغاء".

ب/- دعوى الحصول على مبالغ مالية:

إن جميع منازعات الصفقات العمومية التي يكون موضوعها الحصول على مبالغ مالية التي تمثل الشروط الواردة في عقد الصفقة، مهما كانت صورها، سواء كانت تمثل قيمة للالتزام المتفق عليه ضمن بنود الصفقة، أم جزء منه، أم قسط من الأقساط، أو كان يمثل المطالبة بالتعويض عن الأضرار متسبب فيها أحد الأطراف المتعاقدة، أو كانت المنازعة تتعلق بغرامة مالية التي تنتمي إلى إحدى الامتيازات التي تتمتع بها المصلحة المتعاقدة في إيقاعها على المتعامل المتعاقد في حالة عدم تنفيذ الالتزام أو تنفيذه خارج الآجال، أو أن التنفيذ غير مطابق للاتفاق، أو كانت المنازعة تتعلق باسترداد مبالغ الكفالة المدفوعة مسبقاً، أو منازعات مبالغ ضمان حسن التنفيذ أو تحميل فارق السعر، وبصورة عامة جميع المنازعات في مجال الصفقات العمومية ذات الطابع المالي، في إطار بنود عقد الصفقة العمومية، فهي تمارس بموجب دعوى القضاء الكامل، لأنها منازعات تندرج ضمن دائرة تنفيذ الصفقة وناشئة عن نصوصها.¹

ج/- دعوى إبطال بعض التصرفات الصادرة عن المصلحة المتعاقدة على خلاف التزاماتها التعاقدية

إن المصلحة المتعاقدة قد تقوم بتصرفات مخالفة لالتزاماتها المتضمنة بنود الصفقة العمومية، وتتجلى بعض تلك التصرفات في صورة قرارات إدارية، فإن للمتعامل المتعاقد أن يسعى لإبطال تلك التصرفات عن طريق دعوى القضاء الكامل . أما بالنسبة لغير المتعامل المتعاقد المتضرر من تلك القرارات الإدارية التي أصدرتها

المصلحة المتعاقدة تنفيذا لالتزاماتها التعاقد وفقاً لبنود الصفقة العمومية فليس له أن

¹ - لتفصيل أكثر راجع عبد اللطيف رزيقية ، دعوى الصفقات العمومية، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد 08، العدد 01، 2019، ص 268 وما بعدها.

يسلك طريق القضاء الكامل لإبطال تلك القرارات الإدارية، وليس أمامه سوى أن يسلك سبيل دعوى الإلغاء، لأنه ليس طرف في الصفقة العمومية، وليس له أي حق شخصي ترتب عليها، وإنما هو ينازع القرار الإداري الذي أضر به بعينه، وعليه أن يؤسس دعواه على مبدأ المشروعية ولا يشير إلى نصوص الصفقة العمومية ولا إلى بنودها من أجل إلغاء القرار الإداري الذي أضر به.

د- دعوى فسخ عقد الصفقة العمومية:

يتم فسخ الصفقة العمومية من طرف المصلحة المتعاقدة في حالة إذا لم ينفذ المتعاقد التزاماته التعاقدية¹ وإمكانية المصلحة المتعاقدة فسخ الصفقة من جانب واحد أو باتفاق الطرفين وهو ما يعرف بالفسخ التعاقدية.

هـ- منازعات الصفقات العمومية في نطاق دعوى الإلغاء:

للبحث عن المنازعات في مجال الصفقات التي تمارس عن طريق دعوى الإلغاء، وجب التطرق إلى تحديد القرارات الإدارية المنفصلة في مجال منازعات الصفقات العمومية "أولا"، وبيان الشخص المؤهل قانونا لمباشرة دعوى الإلغاء في تلك القرارات الإدارية المنفصلة "ثانيا"، ثم معرفة حجية الأحكام الصادرة بإلغاء تلك القرارات الإدارية المنفصلة على عقد الصفقة العمومية ومدى استمرارها "ثالثا" وذلك من خلال ما يلي:

- تحديد القرارات الإدارية المنفصلة في مجال منازعات الصفقات العمومية:

إن القرارات الإدارية المنفصلة في مجال الصفقات العمومية تظهر جليا في مرحلة إعداد الصفقة العمومية وإبرامها، فكل القرارات الإدارية التي تصدرها المصلحة المتعاقدة في أي إجراء من تلك الإجراءات المتعلقة بمرحلة إعداد الصفقة وإبرامها تعد من قبيل القرارات الإدارية المنفصلة عن العملية التعاقدية للصفقة العمومية، ويندرج الطعن فيها ضمن ولاية قضاء الإلغاء، وتخرج عن نطاق دائرة

¹ - المادة 149 من المرسوم الرئاسي 15-247، المرجع السابق.

دعوى القضاء الكامل لعدم ارتباطها بنصوص الصفقة العمومية وشروطها، كونها إجراءات سابقة على مرحلة تنفيذ الصفقة العمومية، و نشؤها، ولا تتعلق منازعاتها بينود الصفقة العمومية ولا الخصومة المترتبة عنها .

خلاصة الباب الثاني

خلاصة الباب الثاني:

- من حيث تسيير الموارد البشرية:

يعد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وثيقة للتنبؤات المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظفين، وضع بين يدي الأمر بالصرف وذلك بعد الحصول على مدونة المناصب المالية، يظهر هذا المخطط في جدول تعدده الجامعة في بداية السنة، يتم إخضاعه للمصادقة مع إمكانية تعديله خلال السنة المعنية.

- من حيث التنظيم المالي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني:

يعتبر الجانب المالي أداة مهمة للقيام بالوظائف المطلوبة حيث منح المشرع للجامعة الاستقلالية المالية وذلك بتخصيص ميزانية خاصة بها، وكذا إبرام صفقات عمومية مع المتنافسين سواء بطريقة طلب العروض كأصل عام، أو التراضي كاستثناء ، واللذان لكل منهما إجراءات خاصة تميزهم عن بقية العقود الإدارية الأخرى.

كما أولى المشرع كذلك المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني حماية مدنية لأموالها حفاظا على المال العام من جهة ومن جهة أخرى لتميزها عن الملكية الخاصة، بحيث لا يجوز التصرف فيها أو الحجز عليها أو تجاوزها بالتقادم.

- من حيث الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني:

إن تنوع النشاط يعني بالضرورة تنوع الرقابة ، فعلى الرغم من الاستقلال القانوني لها إلا أن ذلك ليس مطلقا حيث تبقى المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني خاضعة للرقابة الوصائية، زد على ذلك اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسة والتي تكون مكلفة بتقييم التسيير الإداري والعلمي والبيداغوجي، إضافة إلى رقابة مفتشية الوظيفة العمومية حيث تظهر رقابتها من خلال عملية المصادقة ووضع التأشير .

أما الرقابة المالية فتكون على الميزانية قبل تنفيذها، خاضعة بذلك إلى رقابة سابقة تتمثل في المراقب المالي من خلال رقابة مدى مشروعية النفقات التي تلتزم بها ميزانية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني قبل دخولها حيز التنفيذ، كذلك نجد المحاسب العمومي أيضا يمارس مهمة الرقابة، من خلال تنفيذه للنفقات العامة ويضطلع برقابة شرعية العمليات المالية للميزانية.

كما تكون الرقابة المالية على الميزانية بعد تنفيذها، وهي الرقابة اللاحقة التي تمارسها كل من المفتشية العامة للمالية التي تمارس رقابة التسيير المالي والمحاسبي في المؤسسة والتي تبنى على مبدأ المباغته. والرقابة التي يمارسها مجلس المحاسبة الذي يراقب بدره عمليات الحسابات المالية والتأكد من مطابقتها للقانون، كما لا ننسى الرقابة القضائية التي تهدف في مجملها إلى حماية مبدأ المشروعية، الذي يعد المبدأ الفاصل بين أعمال الإدارة وبين حقوق الأفراد، ويعود تمثيلها إلى دور القاضي الإداري من خلال الدعاوى الإدارية المرفوعة إليه في هذا الشأن.

الخاتمة

الخاتمة

باعتبار المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي و المهني مرفق عام ، فهي من أهم المرافق داخل المجتمع بفضل ما تقدمه من إعداد للعلماء و الباحثين ، ومن القدرة العالية لنشر المعرفة.

و تتمتع المؤسسات الجامعية بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية و تكيف على أنها مؤسسات عمومية ذات طابع علمي ثقافي و مهني ، يديرها مجلس إدارة، ومزودة بهيئات استشارية مكلفة بتقييم النشاطات العلمية و البيداغوجية، و لها وسائل مالية تضعها الدولة تحت تصرفها في شكل اعتمادات تسيير و تجهيز كما يمكنها أن تتحصل على موارد أخرى في شكل هبات و وصايا، و أموال مخصصة و إعانات مختلفة و أموال عمومية خاصة.

و حسنا فعل المشرع عندما وصفها بهذا الوصف ما يعني تكريس أكبر للاستقلالية سواء من حيث التنظيم أو التسيير، و لكن لا نقصد بها الاستقلالية المطلقة، أو الخروج عن الإطار الذي ينظم هذه المؤسسة، بل إن تطبيق هذه الاستقلالية هو المزيد من المساءلة للقائمين عليها.

و عليه يمكن إيجاز ما توصل إليه البحث بالنتائج التالية:

- تعتبر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني من أهم المؤسسات المتاحة في تطوير المعرفة، وكذا تعتبر مركزا للتربية والتعليم والتثوير وتطوير الأفكار وصقل المواهب للحصول على متخصصين في جميع الميادين العلمية والفكرية.

ومن هذا المنطلق وحتى تقوم بهذا الدور منحت الشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ، وضبطت بقيد التخصص حيث لا يمكنها الحياد إطلاقا أو الخروج عن ما هو محدد لها

قانونيًا وبالتالي تصبح قرارات المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني قرارات إدارية وعمالها موظفين.

- منح المشرع الجزائري لهذه المؤسسة تصنيفا يتكيف مع خصوصيتها ويسمح لها باستقلالية أكبر في المجال الإداري و المالي ، واتخاذ القرارات دون تدخل أو ضغط من الإدارة الوصية، بعدما كانت مؤسسة ذات طابع إداري هذه الخصوصية التي تحد من فاعليتها خصوصا وأنها لا تتماشى مع استقلاليته الوظيفية والإدارية.

- حسنا فعل المشرع عند اعتماده على المجلس العلمي كأداة مساعدة في المسائل المرتبطة بين رئاسة الجامعة ومكونات الجامعة الأخرى ، خصوصا وأنه أداة فعالة لمواجهة مختلف الوضعيات المستجدة التي تحتاج إلى حلول فورية خارج دورات مجلس الجامعة.

- غياب و تهميش الإدارة على مستوى المعاهد ، بحيث ظلت دائما متصلة بالمدير دون أن تتمتع بأية سلطة.

- استحداث منصب أمين عام للكلية بموجب المرسوم المتعلق بمهام الجامعة هو تكريس أكثر لمبدأ الفصل بين الوظائف الإدارية والمالية من جهة ومن جهة أخرى الوظائف البيداغوجية والعلمية.

- ما تعلق بالعنصر البشري فنجاح المؤسسة متوقف أساسا على مدى الاهتمام بتسيير مواردها البشرية، فالمخطط المتعلق بتسيير مواردها البشرية هو مخطط توقعي للحياة المهنية يعدّ في بداية السنة في شكل جداول للمناصب المالية والهدف من إعداده ..(الهدف من المخطط) لتتم المصادقة على المخطط من طرف مفتشية الوظيف العمومي وهو بمثابة ترخيص للبدء في تطبيقه ، أين أعاد المشرع تكييف نظام المراقبة المشروعة لمسايرة التغيرات، من إجراء الرقابة المسبقة لإجراء آخر هو الرقابة اللاحقة لمطابقة قرارات التسيير.

- ما تعلق بميزانية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني نتكلم عن الاستقلالية المالية حيث نلاحظ أن هذه المؤسسة قد حققت نوعا ما من أهدافها نتيجة لتوافر الموارد وتنوع في اليات التمويل، من تمويل عمومي وموارد بديلة، التي لم ترق في التخفيف من العبء الكبير التي تحدته نفقات المؤسسة الجامعية في الميزانية العامة للدولة، فلا يوجد هناك لا هبات ولا تبرعات ولا وقف و الخدمات المقدمة من المحيط تكاد منعدمة وهذا نتيجة لواقعنا الاقتصادي والسياسي و الاجتماعي والثقافي، ولهذا فهذه العملية بدون شك سوف تطول إلى حين تجسيد سياسة رشيدة للتمويل نستطيع بواسطتها جلب مساهمات مالية من طرف المواطنين سواء بزرع الروح الوطنية أو قيم المجتمع التي تحفزهم على المساهمة في التمويل أو عن طريق تنشيط الجامعة بواسطة تقديم خدمات واستشارات وأبحاث إلى المحيط سواء القطاع العام أو الخاص

- خضوع الجانب المالي للمؤسسة إلى قواعد المحاسبة العمومية التي يتسم بالبطء والنقل والصرامة ما يعرقل نشاطاتها التي تتسم بالسرعة والتطور خصوصا ما يتعلق بالجوانب البيداغوجية والعلمية.

- لقد اعتبر المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المتضمن قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام الجامعة مؤسسة ذات طابع إداري وهو مالا يتناسب مع خصوصيتها ويقيد حريتها في ممارسة نشاطها.

- لقد منح المشرع الجزائري للمؤسسة حماية مدنية ضمن القانون 90-30 المتضمن قانون الأملاك الوطنية ، بحيث لا يجوز التصرف أو الحجز عليها أو تجاوزها بالتقادم حماية للمال العام.

- تأثير الرقابة الإدارية على المؤسسة مما أثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاستقلالية الوظيفية والهيكلية للمؤسسات الجامعية.

- أما ما يتعلق بالرقابة القضائية : والتي تكون الرقابة القضائية من خلال رفع دعوى قضائية للشخص المتضرر أو صاحب المصلحة أمام القضاء الإداري، إلا أن المتفحص لنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 اقتضت على ذكر المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري دون ذكر صنف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني وهو ما يعاب عليها.

- انتقال الجامعة من النظرة الكلاسيكية التقليدية كمركز للتكوين والتعليم إلى مصدر خلق مناصب عمل وتحسين النسيج الصناعي والخدماتي للاقتصاد.

- تعد حاضنات الأعمال الجامعية من الأساليب الحديثة لتدعيم الابتكار والإبداع للمؤسسات الناشئة.

- حاضنات الأعمال الجامعية هي منظومة متكاملة لدعم المؤسسات الناشئة وتحويل أفكار المبدعين في مختلف المجالات ومساعدتهم للنجاح والرقى.

وعليه يمكن تقديم بعض المقترحات التي تتمثل في:

- ضرورة التقيّد بمبدأ التّخصّص وعدم الانحراف عنه أو إساءة استعماله من طرف المسيرين وإلاّ عدّ تجاوز صارخ للحدود المحددة قانوناً.

- تعديل المرسوم رقم 03-279 المحدد لمهام الجامعة وتنظيمها وسيرها بما يتماشى والتطور الحاصل، وذلك بإضافة إلى المجلس العلمي إنشاء مجالس متخصصة إضافية كمجلس بيداغوجي، مجلس توجيه... الخ... لتوسيع حلقة التّشاور.

- ضرورة الفصل بين الوظيفة البيداغوجية والوظيفة العلمية وتشجيع احترافية التسيير.

- تفعيل الشراكة بين الجامعة والهيئات الأخرى لتحقيق فعالية أكبر.

- التخفيف من مركزية القرارات وتحسين العمل الإداري.

- إعادة النظر في تنظيم تسيير الموارد البشرية من خلال إصدار أو تعديل تعليمات جديدة من طرف المصالح المختصة.
- تفادي التأخير في إعداد مخطّط تسيير الموارد البشرية وإنجازه في المدّة المحدّدة.
- تعديل المعيار العضوي المعتمد في المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المتضمّن قانون الصّفقات العموميّة وتفويضات المرفق العام وذلك بذكر تصنيف المؤسّسة العموميّة ذات الطّابع العلمي الثّقافي والمهني في المادّة 06 من المرسوم بصفة منفصلة، وفصلها عن المؤسّسة العموميّة ذات الطّابع الإداري.
- تعديل المرسوم التنفيذي رقم 09-347 المتضمّن الرّقابة السّابقة للنّفقات التي يلتزم بها المراقب المالي للتّخفيف من هذه الرّقابة التي تعرقل تنفيذ نشاطها ويمسّ باستقلاليتها.
- تعديل نص المادّة 800 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة لتكون ملائمة أكثر.
- ضرورة إعادة النظر في التّظيم الهيكلي والإداري للمؤسّسة الجامعيّة الذي يفرض على مجموع المؤسّسات أن تستفيد بتنظيم إداري موحد لا يأخذ بعين الاعتبار بخصوصيّة كل مؤسّسة.
- الاعتماد على أسلوب الانتخاب في تعيين مسؤولي هذه المؤسّسات وتحديد فترة شغلهم للمنصب بحيث تجنّبهم مخاطر التّثنية أو العزل في أي وقت وتدعيم سلطاتهم في المجالس الإداريّة.
- ضرورة إضفاء جانب التكوين الأكاديمي لحاضنات الأعمال الجامعية، من خلال توفير الدعم المادي الحقيقي لها، للتعاقد مع مختصين في مجال تسيير المشاريع بمختلف أبعادها بما فيه تكوين الطالب ليصبح مبدع ناجح.

- العمل على ربط مختلف الفاعلين الاقتصاديين بقاعدة بيانات يعتمد عليها، من خلال مرافقة وتوجيه حاملي المشاريع لتحقيق تموقع جيد في السوق بما يرفع من فرص نجاحهم ووفقا لمعطيات حقيقية.
- لا بد أن تكون فكرة حاضنات الأعمال لدى مؤسسات التعليم العالي محور العملية التنموية، وذلك بالتنسيق مع مختلف الجهات ومختلف الهياكل الداعمة للمؤسسات الناشئة في كل ولاية مع مراعاة الأهداف الاقتصادية الوطنية.
- تعزيز انفتاح الجامعة مع محيطها ومواكبة التطورات الحديثة والتي تركز في مجملها على فكرة المؤسسات الناشئة .
- تفعيل دور حاضنات الأعمال الجامعية ودور المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية بين الطلبة الجامعيين خاصة من خلال برامج التكوين.
- تشجيع الطلاب المبدعين وتدريبهم والاعتراف بهم.
- توفير المعلومات وتسريع تدفقها حول السوق والمتنافسين وتقنيات الإنتاج والمعرفة المتخصصة.
- تقريب حاضنات الأعمال من الشباب والطلاب المقاولين باستخدام طرق وأساليب حديثة أكثر فعالية.
- توسيع حاضنات الأعمال الجامعية الجزائرية، وخلق شراكة مع حاضنات أعمال جامعية أجنبية ناجحة ورائدة للاستفادة منها ، وكذا والوصول إلى مبدعين في كل زمان ومكان وتكوين إطارات ومسؤولي الحاضنات الوطنية.

الملاحق

رقم الباب	البيان	الاشتراكات المالية المخصصة ربح	الاشتراكات المالية الإضافية ربح	مجموع الاشتراكات المالية ربح
	الفرع الثاني : فئات التسيير			
11.21	أسود الفلقات	9.000.000,00	1.000.000,00	10.000.000,00
12.21	الأدوات والأثاث	6.000.000,00		6.000.000,00
13.21	التوازم	22.000.000,00		22.000.000,00
14.21	التوفير	90.000.000,00		90.000.000,00
15.21	تكلفة ملحق	96.300.000,00	9.838.000,00	106.138.000,00
16.21	أهية المسار	1.100.000,00		1.100.000,00
17.21	حقيبة السيارات	1.500.000,00	300.000,00	1.800.000,00
18.21	شغل الصيانة	38.000.000,00	3.000.000,00	41.000.000,00
19.21	مصاريف التكوين وتحسين المستوى في الخارج و تسييرهما	68.500.000,00	9.000.000,00	77.500.000,00
20.21	مصاريف تكوين الموظفين وتحسين المستوى ونمذجة المفومات للتصيرة المدن والبرازيل	4.500.000,00		4.500.000,00
21.21	عكس ولوازم الاعلام التي	4.500.000,00	1.000.000,00	5.500.000,00
22.21	عكس وثائق البعثات فوجية	6.200.000,00	1.000.000,00	7.200.000,00
23.21	المصاريف المرتبطة بالدراسات لما بعد التدرج و الطور الثالث	8.000.000,00		8.000.000,00

العنوان الثاني: النفقات
المجموع العام حسب أبواب الميزانية

رقم الباب	البيان	الإ اعتمادات المالية المخصصة دج	الإ اعتمادات المالية الإضافية دج	مجموع الإ اعتمادات المالية دج
	الفرع الجزئي الأول: المصالح المركزية الفرع الأول: نفقات المستخدمين			
01.21	أجور الرتب الرئيسية للتشغيل	649 306 000,00	5 000 000,00	654 306 000,00
02.21	المستخدمون المتعاقدون، الرواتب، منح ذات طابع عملي، والشركات من أجل	109 000 000,00	12 468 000,00	126 468 000,00
03.21	مرويات ومنح مختلفة	1 144 946 000,00	20 000 000,00	1 164 946 000,00
04.21	شبه مرئيات المتجهين	1 000 000,00	-	1 000 000,00
05.21	أجور اجتماعية	457 180 000,00	14 517 500,00	471 697 500,00
06.21	الخدمات الاجتماعية	42 000 000,00		42 000 000,00
07.21	تأمين طبية	100 000 000,00	11 356 500,00	111 356 500,00
08.21	أجور الأمانة، المكتبين والمعلمين والمدعوين	25 000 000,00	15 000 000,00	40 000 000,00
09.21	معايش الخدمة والأشغال الجميلية			
	رسوم تذاوير رقم 42/93، الموزع في 13/02/1992			
	مجموع القسم الأول: نفقات المستخدمين	2 528 432 000,00	83 342 000,00	2 611 774 000,00

رقم الباب	البيان	الاعتمادات المالية المخصصة له	الاعتمادات المالية الإضافية له	مجموع الاعتمادات شالية له
24.21	المساهمة في الهيئات الوطنية والدولية	700 000,00		200 000,00
25.21	مصاريف تنظيم المظاهرات العلمية والتقنية (مؤتمرات، دورات، مسابقات، أيام دراسية... الخ)	10 000 000,00		10 000 000,00
26.21	مصاريف نقل الطلبة للتكوين الطويل المدى بالخارج	2 000 000,00		2 600 000,00
27.21	التشجيع الرياضي والعلمي والثقافية لقادة الطلبة	3 400 000,00		3 400 000,00
28.21	التعاون العلمي وثقائيات برامج البحث	1 100 000,00		1 100 000,00
29.21	مصاريف التوعية الجهوية (استضافة مؤتمرات بالاسم)			
30.21	مصاريف التريضات الميدانية و في الوسط المهني للطلبة	6 000 000,00	3 000 000,00	9 000 000,00
	مجموع الفرع الثاني: نفقات التدبير	378 900 000,00	28 138 000,00	407 038 000,00
	مجموع الفرع الجزئي الأول (مجموع نفقات المصالح المركزية)	2 907 332 000,00	111 480 000,00	3 018 812 000,00

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر:

أ/ - الدساتير:

01- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996، الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في

08 ديسمبر 1996 المعدل ب:

- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج ر عدد 25 المؤرخة

في 14 أبريل 2022.

- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63

المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

- القانون رقم 16-01 المؤرخة في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية عدد

14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

02- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 2022، الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في

30 ديسمبر 2022.

02- النصوص التشريعية:

أ/ - القوانين العضوية:

01- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 مايو 1998 المتعلق باختصاصات مجلس

الدولة وتنظيمه وعمله الجريدة الرسمية 37 مؤرخة في 1/06/1998 ، المعدل والمتمم

بالقانون العضوي رقم 11-13 المؤرخ في 26 يوليو 2011 الجريدة الرسمية 43 المؤرخة

في 03/08/2011.

ب/ - القوانين والأوامر:

• القوانين:

- 01- القانون رقم 80-50 ، المتعلق بممارسة وظيفة مجلس المحاسبة(ملغى)، مؤرخ في 01 مارس 1980 ، مجلة أحكام مجلس المحاسبة، عدد 01 ، الجزائر.
- ⁰²- القانون 83-544 ، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403، الموافق لـ 24 سبتمبر 1983، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، ج ر عدد 40 المؤرخة في 20 ذو الحجة عام 1403 الموافق ب 27 /09/1983.
- 03- القانون 23-07، المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالمحاسبة العمومية والتسيير المالي، ج ر عدد 42 المؤرخة في 07 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 25 غشت سنة 2023.
- 04- القانون 90-30 المؤرخ في 01 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم بالقانون 08-14 المؤرخ في 20 يوليو 2008 المتضمن قانون الأملاك الوطنية، ج ر عدد 44 مؤرخة في 03 غشت 2008.
- 05- القانون 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق ل 30 ماي 1998 يتعلق بالمحاكم الإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 37 المؤرخة في الاثنين 06 صفر عام 1419 الموافق ب 01 يونيو 1998.
- 06- القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999، المعدل والمتمم بالمرسوم 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008، والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي ، ج.ر عدد 24، المؤرخة في 07 أبريل 1999.
- 07 - القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 مؤرخة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يوليو سنة 2022 ، ج ر عدد 48.

- 08-** القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 جوان 2011 المتعلق بقانون البلدية، الجريدة الرسمية العدد 37، الصادر بتاريخ 03 يوليو 2011.
- 09-** القانون 12-07 ، المؤرخ في 21 فيفري 2012، المتضمن قانون الولاية ، الجريدة الرسمية رقم 12، الصادرة في 29 فبراير 2012.
- 10-** المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق ل 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، ج ر عدد 34 المؤرخة في 21 دي الحجة عام 1414 الموافق ل 01 يونيو 1994.

• الأوامر:

- 01-** الأمر رقم 67-90، المؤرخ في 17/06/1967، المتضمن قانون الصفقات العمومية، ج ر رقم 52.
- 02-** الأمر رقم 69-54 ، المؤرخ في 17 جوان 1969 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1389 الموافق ل 17 يونيو 1969، يتضمن إنشاء جامعة قسنطينة، ج ر عدد 53 المؤرخة في 05 ربيع الثاني عام 1389 الموافق ل 20 يونيو سنة 1969.
- 03-** الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق ل 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 المؤرخة في 25 شوال عام 1391 الموافق ل 13 ديسمبر 1971.
- 04-** الأمر 74-50، المؤرخ في 25/04/1974 و المتضمن إحداث جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا، ج ر رقم 35، المؤرخة في 30/04/1974، المعدل والمتمم.
- 05-** الأمر 74-81، المؤرخ في 21/08/1974، المتعلق بإنشاء المراكز الجامعية وتنظيمها وسيرها، ج ر رقم 69 ، المؤرخة في 27/08/1974، المعدل والمتمم.

06 - الأمر 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم بالقانون 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم ، ج ر ، عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

07 - الأمر 83-12 ، المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بالأمر 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983.

08- الأمر رقم 95-20 ، المتعلق بمجلس المحاسبة، مؤرخ في 17 جويلية 1995 ، ج ر ، عدد 39 ، الصادرة في 23 جويلية 1995.

09- الأمر الرئاسي 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، ج ر عدد 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006.

03-النصوص التنظيمية:

أ/- المراسيم الرئاسية:

01 - المرسوم الرئاسي 02-250، المؤرخ في 24 جويلية 2002، والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية، ج ر عدد 52 المؤرخة في 17 جمادى الأولى عام 1423 الموافق ل 28 يوليو 2002.

02 - المرسوم الرئاسي 10-236، المؤرخ في 28 شوال عام 1431 الموافق ل 07 أكتوبر 2010، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية ج ر ، عدد 58.

03 - المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر عدد 50 المؤرخة في 06 ذو الحجة 1436 الموافق ل 20 سبتمبر 2015 المعدل والمتمم بموجب القانون 23-12 المؤرخ في 18 محرم 1445 الموافق ل 05 غشت 2023، يحدد القواعد العامة للصفقات العمومية ، ج ر عدد 05 المؤرخة في 19 محرم 1445 الموافق ل 6 غشت 2023.

04 - المرسوم 89-198 ، المؤرخ في 11 / 07 / 1989 ، يحدد شروط توزيع الإيرادات والمصاريف المقررة في ميزانيات المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الخاضعة للأحكام القانونية الأساسية المشتركة، ج ر رقم 47 ، المؤرخة في 1989/11/08.

ب/- المراسيم التنفيذية:

01 - المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 03 محرم عام 1411 الموافق لـ 25 جويلية 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، ج ر رقم 31 المؤرخة في 06 محرم 1411 الموافق لـ 28 جويلية 1990.

02 - المرسوم التنفيذي 91-311 ، المؤرخ في 28 صفر عام 1412 الموافق لـ 1991/09/07 والمتعلق بتعيين المحاسبين العموميين واعتمادهم ج ر رقم 43 المؤرخة في 18 /09/ 1991.

03 - المرسوم التنفيذي 91-313 ، المؤرخ في 07 /09 / 1991 ، يتعلق بإجراء تسخير الأمرين بالصرف للمحاسبين العموميين، ج ر رقم 43 المؤرخة في 18 /09/ 1991.

04 - المرسوم التنفيذي رقم 91-343، المؤرخ في 09 /11/ 1991، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، ج ر 57.

05 - المرسوم التنفيذي رقم 91-434، المؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1412 الموافق لـ 09 /11/ 1991، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، ج ر عدد 05، المؤرخة في 06 جمادى الأولى عام 1412 الموافق لـ 09/11/1991.

06 - المرسوم التنفيذي 91-455 ، المؤرخ في 23 نوفمبر 1991 المتعمق بجدد الأملاك الوطنية ، ج ر 60، بتاريخ 24 ديسمبر 1991.

07 - المرسوم التنفيذي رقم 91-479 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 14 ديسمبر 1991، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمركز الجامعي ، ج ر عدد 66 مؤرخة في 15 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 22 ديسمبر 1991.

08- المرسوم التنفيذي 92-414، المؤرخ في 14/11/1992، يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها ، ج ر رقم 82 ، المؤرخة في 15/11/1992 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 374/09 المؤرخة في 16/11/2009 ، ج ر رقم 67 المؤرخة في 19/11/2009.

09 - المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994، يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية، جريدة رسمية 48، مؤرخة في 27 جويلية 1994.

10- المرسوم التنفيذي رقم 97-156 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتم المرسوم التنفيذي رقم 95-206 المؤرخ في 08 ربيع الأول عام 1416 الموافق ل 05 غشت 1995 الذي يتم المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 89-139 المؤرخ في 01 غشت 1989 يتضمن إنشاء جامعة تيزي وزو، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

11- المرسوم التنفيذي رقم 97-157 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة الأغواط، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

12- المرسوم التنفيذي رقم 97-158 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة أم البواقي، ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

13- المرسوم التنفيذي رقم 97-159 المؤرخ في 03 محرم عام 1418 و الموافق ل 10مايو سنة 1997، يتضمن إنشاء مركز جامعي في مدينة ورقلة، ج ر ج ر عدد 29 المؤرخة في 07 محرم عام 1418 الموافق ل 14 مايو سنة 1997.

14- المرسوم التنفيذي رقم 98-356 المؤرخ في 11-14-1998 المحدد كفاءات تطبيق أحكام القانون رقم 02-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 الجريدة الرسمية 85

- مؤرخة في 1998-11-15 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 195-11 المؤرخ في 22 مايو 2011 الجريدة الرسمية 29 مؤرخة في 2011-05-22.
- 15-** المرسوم التنفيذي رقم 99-257، المؤرخ في 1999/11/16، يحدد كلفيات وحدات البحث وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 82، المؤرخة في 1999/11/21.
- 16-** المرسوم التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 21 رجب عام 1420، الموافق ل 31 أكتوبر 1999، يحدد قواعد إنشاء مخبر البحث تسييره وعمله، ج ر عدد 77، مؤرخة في 24 رجب عام 1420 الموافق ل 03 نوفمبر 1999.
- 17-** المرسوم التنفيذي رقم 2000-197 المؤرخ في 23 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل 25 يوليو سنة 2000 يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة الجلفة، ج ر عدد 45 المؤرخة في 24 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل 26 يوليو سنة 2000.
- 18-** المرسوم التنفيذي رقم 2000-198 المؤرخ في 23 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل 25 يوليو سنة 2000 يتضمن إحداث المركز الجامعي بمدينة المدية، ج ر عدد 45 المؤرخة في 24 ربيع الثاني عام 1421 الموافق ل 26 يوليو سنة 2000.
- 19-** المرسوم التنفيذي رقم 08-130 مؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون السياسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج ر عدد 23 المؤرخ في 04 مايو 2008.
- 20-** المرسوم التنفيذي رقم 01-208، المؤرخ في 23 يوليو 2001، يحدد صلاحيات الهيئات الجهوية والندوة الوطنية للجامعات وتشكيلتها وسيرها، ج. ر، عدد 41، مؤرخة في 23 يوليو 2001.
- 21-** المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المؤرخ في 23 اوت 2003، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 المؤرخ في 27 سبتمبر 2003، والذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 51، المؤرخة في 24 غشت 2003.

22- المرسوم التنفيذي رقم 08-272 مؤرخ في 06 رمضان عام 1429 الموافق ل 06 سبتمبر 2008، يحدد صلاحيات المفتشية العامة، ج ر العدد 50، المؤرخة في 07 رمضان 1429، الموافق ل 07 سبتمبر 2008.

23- المرسوم التنفيذي رقم 09-08، لمؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل 11 يناير عام 2009.

24- المرسوم التنفيذي رقم 09-09، لمؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة الجلفة، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل 11 يناير عام 2009.

25- المرسوم التنفيذي رقم 09-11، لمؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق 04 يناير عام 2009 المتضمن إنشاء جامعة المدية، ج ر عدد 02 المؤرخة في 14 محرم عام 1430 الموافق ل 11 يناير عام 2009.

26- المرسوم التنفيذي رقم 09-397 والمؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1430، الموافق ل 16 نوفمبر 2009، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-414 المؤرخ في 14 نوفمبر 1992، والمتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها، ج ر عدد 67 المؤرخة في 19 نوفمبر 2009،

27- المرسوم التنفيذي رقم 10-36 المؤرخ في 21 يناير سنة 2010، يحدد مهام وتشكيلة اللجنة الوطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي وتنظيمها وسيره، ج ر عدد 06، المؤرخة في 24 يناير 2010.

28- المرسوم التنفيذي رقم 11-381 مؤرخ في 25 ذي الحجة 1432 الموافق ل 23 نوفمبر 2011، المتعلق بمصالح المراقبة المالية، ج.ر عدد 64، مؤرخة في 02 محرم 1433 الموافق ل 27 نوفمبر 2011.

- 29** - المرسوم التنفيذي 16-124 المؤرخ في 03 رجب عام 1437 الموافق ل 11 أبريل 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المؤرخ في 07 محرم عام 1430 الموافق ل 04 يناير سنة 2009 والمتضمن إنشاء جامعة تبسة، ج ر عدد 22.
- 30** - المرسوم التنفيذي رقم 13-77 مؤرخ في 30 يناير 2013، يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي، ص 05، ج ر عدد 08، مؤرخة في 06 فبراير 2013.
- 31** - المرسوم التنفيذي رقم 13-109 المؤرخ في 05 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 17 مارس 2013، يحدد كفاءات إنشاء فرقة البحث وسيرها، ج ر عدد 16، المؤرخة في 08 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 20 مارس 2013.
- 32** - المرسوم التنفيذي رقم 15-21 المؤرخ في 01 فيفري 2015، يحدد صلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها، ج ر عدد 06 المؤرخة في 10 فبراير سنة 2015.
- 33** - المرسوم التنفيذي 19-231 مؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1440 الموافق ل 13 غشت سنة 2019، يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وتسييرها، ج ر عدد 51 المؤرخة في 20 ذو الحجة عام 1440 الموافق ل 21 غشت 2019.
- 34** - المرسوم التنفيذي 24-344 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1446 الموافق ل 14 أكتوبر 2024، ج ر عدد 71 المؤرخة في 22 أكتوبر 2024، يحدد إجراءات تسخير الأمرين بالصرف للمحاسبين العموميين.
- 35** - المرسوم التنفيذي المؤرخ في 27 رجب عام 1412 الموافق ل 01 فبراير 1992 والذي تضمن إنهاء مهام السيد عبد الحفيظ خلاف كمدير للمعهد الوطني للتعليم العالي في الإلكترونيك بسطيف.
- 36** - المرسوم 64-145، المؤرخ في 1964 / 05 / 22، والمتضمن إنشاء مدرسة عليا للترجمة ، ج ر رقم 02، المؤرخة في 1964/06/02.

- 37 - المرسوم 64-155 المؤرخ في 06 / 06 / 1964 ، والمتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ، ج ر رقم 05 ، المؤرخة في 12/06/1964.
- 38 - المرسوم رقم 78-129 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سيدي بلعباس، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.
- 39 - المرسوم رقم 78-132 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة مستغانم، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.
- 40 - المرسوم رقم 78-133 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1978 الموافق لـ 03 يونيو 1978 يتضمن إحداث المركز الجامعي لمدينة سطيف ، ج ر عدد 23 مؤرخة في 30 جمادى الثانية 1398 الموافق لـ 06 يونيو 1978.
- 41- المرسوم 81-114، المؤرخ في 06 جوان 1981، المتعلق بمهمة المشروعية التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية، ج ر ، عدد 23، المؤرخة في 09 يونيو 1981.
- 42 - المرسوم رقم 82-145 المؤرخ في 10 أفريل 1982 المنظم للصفقات العمومية التي يبرمها المتعامل العمومي الجريدة الرسمية رقم 12.
- 43 - المرسوم رقم 83-544، المؤرخ في 17 ذي الحجة 1403 الموافق لـ 27 سبتمبر 1983، المتعلق بشأن النظام الأساسي للجامعة ، ج ر عدد 40 المؤرخة في 1983/09/27.
- 44 - المرسوم رقم 84-182 المؤرخ في 07 ذي القعدة عام 1404 والمؤرخ في 04 غشت 1984، يتضمن إحداث جامعة الأمير عبد القادر قسنطينة، ج ر عدد 32 المؤرخة في 10 ذو القعدة 1404 الموافق لـ 07 غشت 1984.

45- المرسوم رقم 85-243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق ل 1985/10/01، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، ج ر عدد 41 المؤرخة في 17 محرم عام 1406 الموافق ل 02 أكتوبر 1985.

46- المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 126، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بإعداد بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، ج. ر، عدد 26 مؤرخ في 09 مايو 1995.

ج- القرارات الوزارية:

01- القرار الوزاري المشترك، مؤرخ في 08 رجب عام 1425 الموافق 24 غشت 2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، ج. ر عدد 62 مؤرخة في 26 سبتمبر 2004.

02- قرار مؤرخ في 20 جمادى الأولى عام 1396 الموافق ل 21 مايو 1976، يتضمن تعيين نائب مدير الجامعة المكلف بالتعليم بجامعة قسنطينة ج ر عدد 53 المؤرخة في 04 رجب عام 1396 الموافق ل 02 يوليو 1976.

03- قرار مؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1402 الموافق ل 20 سبتمبر 1982 يتضمن إحداث معهد للعلوم الإسلامية بجامعة الجزائر، ج ر عدد 48 المؤرخة في 14 صفر عام 1403 الموافق ل 30 نوفمبر 1982.

د- التعليمات:

04 - التعليمات رقم 240/م/ع/م ع م ع مؤرخة في 27 ماي 1995 متعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 126، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بإعداد بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، ج. ر، عدد 26 مؤرخ في 09 مايو 1995،

05 -التعليمة رقم 1278 ك /خ / م ع و ع / مؤرخة في 30 ديسمبر 2005، تتعلق بالإعداد والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في إطار السنة المالية الجديدة.

ثانيا: قائمة الكتب:

01- قائمة الكتب باللغة العربية:

- 01- أحمد فتحي أبو كريم، الشفافية والقيادة في الإدارة، الطبعة 01، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- 02- أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د محمد عرب صاصيلا، ط04، د م ج ، 1986.
- 03- أحمد فتحي أبو كريم، الشفافية والقيادة في الإدارة، الطبعة 01، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- 04- أحمد يحي الزهيري، الدور الرقابي للبرلمان العراقي بعد عام 2003، مكتبة دار السنهوري،بيروت، لبنان،2016،
- 05- التّوي خرشي ، تسيير المشاريع في إطار تنظيم الصفقات العمومية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر 2011 ،
- 06- إبراهيم بن داود ، الرقابة المالية على النفقات العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ط 1 ، 2009،
- 07- اسماعيل سراج الدين و آخرون، حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 08- بسمان محجوب، بسمان فيصل محجوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، مصر، 2002.
- 09- بوفلجة غياث، التربية والتعليم الجزائر، ط02، د م ج ، وهران، 2006.

- 10- القيسي محي الدين، مبادئ القانون الإداري العام، د. ط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2000.
- 11 - حسين فريجة، شرح القانون الإداري- دراسة مقارنة-، (د.ط)، د.م.ج، الجزائر، 2010.
- 12 - حماد محمود الشطا، تطور وظيفة الدولة، الكتاب الثاني، النظرية العامة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1984.
- 13- حمامة قدوج ، عملية إبرام الصفقات العمومية في القانون الجزائري، (د. ط)، د. م. ج ، الجزائر، 2006 ،
- 14- حمامة قدوج ، عمليات إبرام الصفقات العمومية في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006 ،
- 15- حنان ربحان المضحكي، السؤال البرلماني كأداة من أدوات الرقبة البرلمانية على أعمال السلطة التنفيذية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2014،
- 16- خليفي عبد الرحمان، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د.ط ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2015،
- 17- رباح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1990.
- 18- رحمة زيوش، الميزانية العامة للدولة في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي وزو ، كلية الحقوق ، 2011 ،
- 19- رشيد حباني، دليل الموظف العمومي والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2015.
- 20- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، تنظيم واختصاص القضاء الإداري، د.م.ج، الجزائر، 2004 .

- 21- سامي جمال الدين ، القضاء الإداري، (د.ط)، منشأة المعارف الإسكندرية، سنة 2008.
- 22- سعيد بوعلي، مولود ديدان، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري، طبعة 2014، دار بلقيس ، الجزائر، 2014.
- 23- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د.ط ، د.م.ج، الجزائر، 2010.
- 24- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، د.ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1984.
- 25- سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، ط05، دار الفكر العربي، مصر ، 2008.
- 26- سمير دنون ، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي ، في القانون المدني والإداري (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان 1999 .
- 27- سيروان عدنان، ميزر الزهاوي ، الرقابة المالية على تنفيذ الموازنة العامة في القانون العراق، منشورات الدائرة الإعلامية، بغداد ، العراق، 2008.
- 28- صالح فؤاد، القانون الإداري الجزائري ، ط 1 ، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1983.
- 29- عادل بوعمران ، البلدية في التشريع الجزائري، (د،ط) ، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2010.
- 30 - عادل بو عمران، دروس في المنازعات الإدارية، دراسة تحليلية نقدية و مقارنة، ب ط، دار الهدى، الجزائر، 2014،
- 31- عبد الرحمن بريارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية ، منشورات بغدادي ، الجزائر، 2009.

- 32- عبد العزيز السيد الجوهري، محاضرات في الأموال العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983 .
- 33- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للعقود الإدارية، الإبرام - التنفيذ - المنازعات، (د ط)، دار الكتب القانونية، مصر، 2005.
- 34- عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري ، (داسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في لبنان، الدار الجامعية ، لبنان ، 1995.
- 35- عبد الغني عبود جابر عبد الحميد، الإدارة الجامعية في الوطن العربي، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2001.
- 36- عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، المرافق العامة، الطبعة 02، منشأة المعارف للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2004.
- 37- علاء الدين عشي، شرح قانون البلدية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2011.
- 38- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، د ط ، دار الريحانة، الجزائر، 1999.
- 39- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط02، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 40- عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر، بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2010.
- 41- عمار بوضياف، النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة 01، دار جسور للنشر، الجزائر، 2010.
- 42- عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية وفق المرسوم الرئاسي المؤرخ في 7 أكتوبر. 2010 المعدل والمتمم والنصوص التطبيقية له ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2011 ،

- 43 - عمار بوضياف، شرح قانون البلدية ، الطبعة 1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 44- عمار بوضياف، شرح قانون الولاية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، 2012.
- 45- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، ط01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 46- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني، ط01، جسور للنشر ، الجزائر، 2013،
- 47- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط01، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015.
- 48- عمار بوضياف، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 49- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية ، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة ، (د ط) ، د م ج ، الجزائر ، 1994،
- 50- عمار عوابدي، القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء01، الطبعة الثانية، د.م.د، الجزائر، 2000.
- 51- عمار عوابدي، قضاء التفسير في القانون الإداري، (د ط)، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 52- عمار عوابدي، القانون الإداري ، ط 03، الجزء الأول، د م ج، الجزائر، 2005.
- 53- عمر يحيوي، نظرية المال العام، د.ط، دار هومة للنشر والطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 54- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي)، ط 01، دار الثقافة ، عمان ، الأردن ، 2004

- 55- علي خطار الشطناوي، الإدارة المحلية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
- 56- عون محمد الكفراوي، الرقابة المالية في الإسلام، مكتبة الإشعاع للطباعة و النشر، ط 01، 1997.
- 57- غريب بوخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، ط01، منشورات مكتبة اقرأ، الجزائر، سنة 2013.
- 58- فريدة مزياي، القانون الإداري، ج01، الطبعة 01، سخري للطباعة والتصميم، الوادي، الجزائر، 2011.
- 59- فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الاداري في جمهورية مصر العربية، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 1973.
- 60- لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 61- محمد فؤاد عبد الباسط، اعمال السلطة الإدارية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، 1989.
- 62- محمد الخطيب، كفاءة مجالس الإدارة في العالم العربي، اليازوردي، الأردن، 2009.
- 63- محمد السعيد بو السعدية، مدخل إلى دراسة قانون الرقابة الجزائرية، د. ط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2011.
- 64- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، النشاط الإداري، د. ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002.
- 65- محمد الصغير بعلي، قانون الإدارة المحلية الجزائرية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004.

- 66- محمد الصغير بعلي ، العقود الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2005.
- 67- محمد الصغير بعلي ، العقود الإدارية، (د. ط)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، (د، س، ن).
- 68- محمد الصغير بعلي، قانون الإدارة المحلية الجزائرية، د. ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، د ب ن، د.ت.
- 69- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري التنظيم الإداري، النشاط الإداري، د. ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، د. س. ن.
- 70- محمد أمين بو سماح، المرفق العام في الجزائر، (ترجمة رحال بن عمر ورحال موالى إدريس)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر .د. ت. ن.
- 71- محمد جمال مطلق الذبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر، عمان، 2003.
- 72- محمد رسول العمودي، الرقابة المالية العليا، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا ، 2010.
- 73- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، (د.ط)، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2009.
- 74- محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، ط10، 1979.
- 75- محمد علي أحمد قطب، حماية المال العام، الطبعة 01، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 76- محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة لمنشر والتوزيع ،الأردن، 2015

- 77- محمد علي بدير، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، الطبعة 01، المكتبة القانونية للتوزيع، بغطاط، العراق، 2008.
- 78- محمد فاروق عبد الحميد، التطور المعاصر لنظرية الأموال العامة في القانون الجزائري، (د ط)، د م ج ، الجزائر، سنة 1988،
- 79- محمود خلف جبوري، العقود الإدارية، ط02، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998،
- 80- محمود عبد المجيد المغربي، النظم القانونية للمؤسسة العامة في لبنان، ج2، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2002.
- 81- مروة هيام ، القانون الإداري الخاص، الطبعة 01 ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، لبنان، 2003 .
- 82- مروة هيام، القانون الإداري الخاص ، المرافق العامة وطرق إدارتها، ط 1 - المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع ، بيروت، لبنان، 2003 .
- 83- نادية ظريفي، تسيير المرفق العام والتحويلات الجديدة، ط 1 ، دار بلقيس، الجزائر، 2010.
- 84- ناصر لباد ، القانون الإداري ، الجزء الثاني ، النشاط الإداري ، الطبعة الأولى ، 2004.
- 85- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة 04، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 86- ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار المجد، الجزائر، 2011.
- 87- ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، الطبعة 02، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

- 88- ناصر لباد، سلسلة القانون: الأساسي في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار المجدد للقانون الإداري، الجزائر، د ت ن،
- 89- ناصر نايلي، فعالية نظام الرقابة المالية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عنابة، السنة الجامعية 2014-2015،
- 90- نزيه كبارة، الملك العام والملك الخاص، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب للنشر والتوزيع، طرابلس، 2010،
- 91- نواف كنعان، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2006.
- 92- نواف كنعان، القانون الإداري ،الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة لمنشر والتوزيع، الأردن، 2009 ،
- 93- وضاح زيتون، معجم المصطلحات السياسية، مكتبة دار أسامة، عمان، الأردن ، 2014.
- 94- وليد حيدر جابر ، طرق إدارة المرافق العامة ، المؤسسة العامة والخصخصة، الطبعة 01، منشورات الحلبي للطباعة والنشر، لبنان، 2009.

02- الكتب باللغة الأجنبية:

⁰¹- Ander Delaubadere, Traite de droit administratif, science edition, 1973, p200 et 05.

⁰²-George Vedel, Droit administratif, presse universitaire de France .5^{eme} edition, p197

02-Issam Ben Hassan , le contrôle des motifs de fait dans le Recours pour Excès de Pouvoir , Edition Publisud, Paris, 2011 .

03 - القواميس والمعاجم:

01- المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ،المعجم العربي الأساسي، تونس 1989، طبعة لاروس ،مادة تخبّط.

ج- الأطروحات والمذكرات الجامعية :

01-أطروحات الدكتوراه:

01- أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015.

02-زهير شلال، آفاق إصلاح نظام المحاسبة العمومية الجزائري الخاص بتنفيذ العمليات المالية للدولة، رسالة دكتوراه، جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2013-2014،

03- عبد القادر موفق، الرقابة المالية على البلدية في الجزائر، دراسة تحليلية ونقدية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التجارية، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2014-2015.

04- فارة سماح، دور القاضي الإداري في الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار ، عنابة، الجزائري، 2016.

02-مذكرات الماجستير:

01- ابراهيم بن داوود، الرقابة المالية على النفقات العمومية بين الشريعة الإسلامية والتشريع الجزائري. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2002-2003 .

02- أحمد بن علي، إدارة التعليم العالي في الجزائر، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2000-2001.

03- الطيب الصيد، الممارسة السوسيوولوجية في الجامعة الجزائرية وآفاقها لدى أساتذة علم الاجتماع، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، الجزائر، 1992.

04- إسماعيل بحري ، الضمانات في مجال الصفقات العمومية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، فرع قانون الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر

- ، 2009 / 2008 .
- 05-** حنان عكوش، معالجة شرط اختصاص قاضي المحكمة الإدارية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه فرع دولة ومؤسسات عمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2015-2016.
- 06-** دحمان حمادو، الوسائل غير القضائية للرقابة على عمل الإدارة المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية، 2010-2011.
- 07-** دنيا بوسالم، الرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة في ظل دستور 1996، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عنابة، السنة الجامعية 2006-2007.
- 08-** رابح شامي ، مكانة مجلس الأمة في البرلمان الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2011-2012.
- 09-** رشيد بوبكر، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، المؤسسات الجامعية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2015-2016.
- 10-** ريم عبيد، طرق إبرام الصفقات العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2004-2005.
- 11-** رياض لوز ، دراسات التعديلات المتعلقة بالصفقات العمومية المرسوم الرئاسي رقم 250-02 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007 .
- 12-** سامية تيلوات، الأثر المتبادل بين التعليم العالي والتنمية بالجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 2001-2002.

- 13- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2009-2010.
- 14- شراف عقون، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2006-2007.
- 15 - شوبخي سامية، أهمية الاستفادة من الحديثة من المنظور الإسلامي في الرقابة على المال العام، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقاسم، تلمسان، الجزائر، 2010-2011.
- 16- طارق مخلوف، الحماية القانونية للأموال الوطنية العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي سوق أهراس، قسم العلوم الإدارية والقانونية، السنة الجامعية 2007-2008.
- 17 - عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة -، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2003-2004.
- 18- عزوز، دور مدير المخبر والمجلس العلمي في ديناميكية المخبر، الملتقى الوطني حول آفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية، أيام 23،24،25،26، أبريل 2012.
- 19- علاء الدين عشي، المركز القانوني للوالي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي العربي التبسي، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2005-2006.
- 20 - غوار عفيف، أنظمة تسيير وحدات التزويد والإقتناء -المكتبات الجامعية وهران مستغانم معسكر أنموذجا، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، السنة الجامعية 2008-2009.

- 21- عبد الحفيظ عباس، تقييم فعالية النفقات العامة في ميزانية الجماعات المحلية، دراسة حالة: نفقات ولاية تلمسان وبلدية منصورة. مذكرة ماجستير، تلمسان، الجزائر، جامعة أو بكر بلقايد - تلمسان - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2011-2012.
- 22- عبد الحفيظ مانع، طرق إبرام الصفقات العمومية وكيفية الرقابة عليها في ظل القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2007-2008.
- 23- عبد الهادي بلفتحي، المركز القانوني للوالى في النظام الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2010-2011.
- 24- عز الدين عبده، عملية تدريب الموظف العام في الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2001-2002،
- 25- غلام جيلالي عياد، النظام الجامعي تنظيمه وتسييره، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع تسيير، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، جوان 2005،
- 26 - عبد الله سالم باحماوي، النظام القانوني للأملاك الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004-2005.
- 27- عبد الناصر صالح، الجماعات الإقليمية بين الاستقلالية والتبعية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2009-2010،
- 28- عبد الوهاب علاق، الرقابة على الصفقات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة 2003-2004.
- 29- عمار بريق، المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي، قسم العلوم القانونية والإدارية، السنة الجامعية 2005-2006.

- 30 - فاطمة الزهرة فرقان، رقابة الصفقات العمومية الوطنية في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية، 2006-2007.
- 31- فاطمة مفتاح، تحديث النظام الميزاني في الجزائر، مذكرة ماجستير ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2010-2011،
- 32- كمال بغداد، النظام القانوني للمؤسسة العامة المهنية في الجزائر، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2011-2012.
- 33- ليلي بن بغيلة، آليات الرقابة التشريعية في النظام السياسي الجزائري، مذكرة ماجستير ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، السنة الجامعية 2003-2004.
- 34- معمر بوخاتم، لجان التحقيق البرلمانية في ظل دستور 1996، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي، قسم الدراسات لما بعد التدرج، سنة 2005.
- 35- مناور بيان منور الراجحي، التحقيق البرلماني وتطبيقاته في دولة الكويت، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الحقوق ، سنة 2011 .
- 36 - نادية تايب، آليات مواجهة الفساد في الصفقات العمومية، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2013-2014.
- 37 - نوال دحمان ، النظام الإداري للجامعة ودور الأستاذ فيه، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سعد دحلب بالبليدة، 2009-2008.
- 38- نور الدين موزالي، التنظيم الإداري للجامعة الجزائرية واستراتيجيته في ظل الهيكلة الجديدة للقانون التوجيهي للتعليم العالي رقم 99-05 -دراسة تحليلية نقدية- ، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، السنة الجامعية 2004-2005.

3/- المقالات والأبحاث المتخصصة:

01- عبد الحليم بن مشري، تطور الاختصاص القضائي للمحاكم الإدارية في القانون الجزائري ، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، أفريل 2009، العدد 04.

02 - عبد القادر غيتاوي ، توزيع قواعد الاختصاص النوعي بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمنراست، الجزائر، جانفي 2013، العدد 03.

03 - عبد الكريم بدرية ، أساس ومجال اختصاص القضاء الإداري في منازعات الصفقة العمومية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، عدد 04 كلية الحقوق جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2008.

04- عبد الكريم بن منصور، نظرة مفاهيمية للمرفق العام في الزائر، مقال منشور ضمن العدد 01 و02، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية ، تندوف، الجزائر، جوان 2011.

05- عمار بوضياف، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 02، الجزائر، جوان 2011.

06- عمار بوضياف، دعوى تفسير قرار إداري في القانون الجزائري، مجلة الفقه والقانون، المغرب، العدد 15، يناير 2014.

07- عمار بوضياف، المعيار العضوي وإشكالاته القانونية في ضوء قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2011، العدد 05،

08- غلام الله جيلالي، ثلاث عقود من الإنزلاقات، مجلة CREAD، عدد 72، الجزائر، 2004.

- 09- لامية بوكرع وحببية بولقواس، إشكالية إصلاح التعليم العالي في الجزائر - دراسة تحليلية نقدية لخطى الإصلاحات بين الهدف والتطبيق - ، مجلة متون، عدد 01، كلية العلوم الإجتماعية جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة الجزائر، 01 أفريل 2019.
- 10- مسعود شيهوب، اختصاصات الهيئة التنفيذية للجماعات المحلية، مجلة الفكر البرلماني، الجزائر، عدد 2، مارس 2003.
- 11- نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الندوة للدراسات القانونية عدد 01، سنة 2013.
- 12- نور الدين شنوفي، أنظمة وتسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، سند خاص بالتكوين المتخصص، المعهد الوطني لتكوين إطارات التربية وتحسين مستواهم، الجزائر، 2011 .
- 13- فيصل نسيغة ، (النظام القانوني للصفقات العمومية وآليات حمايتها)، مجلة الإجتهاد القضائي، العدد 05.
- هـ- **الملتقيات:**
- 01- أبو بكر فثيت، مخطط تسيير الموارد البشرية، دورة تكوينية المنظمة لفائدة إطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية بين 2008/04/05 إلى 2008/06/25.
- 02- عبد الوحيد صوارمة ،(الرقابة على الأموال العمومية كأداة لتحسين التسيير الحكومي)، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الجزائر، يومي 08 و 09، 2005.
- 03 - علي عزوز، دور مدير المخبر والمجلس العلمي في ديناميكية المخبر، الملتقى الوطني (أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجزائر) جامعة الجزائر 01، أيام 23-26 أفريل 2012.

- 04- فريد كركادن ، طرق و إجراءات إبرام الصفقات ع ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري ، المداخلة السادسة ، جامعة بجاية.
- 05- فضيل دليو وآخرون، دراسة حول إشكالية الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ،جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 2001.
- 06- منير لواج ، حسية جبلي،(مداخلة حول المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، الأساس التسيير التقديري للموارد البشرية في مؤسسات الإدارات العمومية الجزائرية)،الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، تسيير تقديري للموارد البشرية والمخطط الحافظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، يوم 27-28 فيفري 2013.
- 07- ناصر سلطاني، نعيمة سلطاني ، (الأداء الفعلي لمحتوى النفقة كشرط أساسي للأمر بالصرف و التسديد) ملتقى تكويني لفائدة المسيرين الماليين، يوم 30/01/ 2010 .
- 08 -المؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي، جامعة زايد أبوظبي 8 - 7 ديسمبر 2011 .
- و/-التقارير:
- تقرير الأمم المتحدة لسنة 2002.

ملخص الأطروحة

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كل ما يتعلّق بالمؤسسة العموميّة ذات الطّابع العلمي الثقافي والمهني ممثّلة في الجامعة، بداية من مراحل تطوّرها، أجهزتها، ومدى خضوعها للرقابة ، بالإضافة إلى التعرف على التسيير المالي والمادي لها من خلال دورها المحوري الذي ينطلق من مواكبة الجامعة لمحيطها ومختلف التّطورات الحديثة التي تتركز في مجملها على فكرة المؤسسات الناشئة ودعم الابتكار لدى الطّلبة الجامعيّين.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التّناج والتّوصيات أبرزها ضرورة انفتاح الجامعة على محيطها وتقريب حاضنات الأعمال من الشباب والطلاب المقاولين باستخدام طرق وأساليب حديثة أكثر فعالية، وتعزيز الشراكة بين الجامعة والهيئات الأخرى لتحقيق فعاليّة أكبر.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي الثقافي والمهني، حاضنة الأعمال، الجامعة، الرقابة على المؤسسة، مؤسسة ناشئة، محيط الجامعة.

Abstract:

This study aims to shed light on everything related to the public institution of a scientific, cultural, and professional nature, represented by the university, beginning with its stages of development, its apparatus, and the extent of its oversight. It also explores its financial and material management through its pivotal role, which stems from the university's ability to keep pace with its surroundings and various modern developments, all of which are based on the concept of start-ups and supporting innovation among university students.

The study concluded with a set of findings and recommendations, most notably the need for the university to open up to its surroundings and bring business incubators closer to young people and student entrepreneurs using more effective modern methods and approaches. It

also calls for strengthening partnerships between the university and other entities to achieve greater effectiveness.

Keywords: Public institution with a scientific, cultural and professional character, business incubator, university, institutional oversight, start-up, university environment.

الفهـ رس

الفهرس

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
08	الباب الأول: الإطار التنظيمي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
09	الفصل الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
10	المبحث الأول: تعريف المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني و مهامها
11	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
11	الفرع الأول: مفهوم المؤسسة العامة ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
19	الفرع الثاني : عناصر المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
22	الفرع الثالث: أداة إنشاء المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
24	المطلب الثاني: مهام المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
24	الفرع الأول: الوظيفة الثقافية والمعرفية والتعليمية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
26	الفرع الثاني: الوظيفة المهنية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
32	المبحث الثاني: مراحل تطوّر المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
33	المطلب الأول: مرحلة قبل صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي 99-05 .
33	الفرع الأول: مرحلة قبل إصلاحات 1971م
33	الفرع الثاني: مرحلة ما بعد إصلاحات جويلية 1971م
38	الفرع الثالث: ظهور جامعة جزائرية مستقلة عن النظام الفرنسي
43	المطلب الثاني: مرحلة صدور القانون التوجيهي 99-05
53	الفصل الثاني: أجهزة التسيير في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
53	المبحث الأول: أجهزة التسيير الإداري والمالي
54	المطلب الأول: مجلس إدارة الجامعة
54	الفرع الأول: التعريف بمجلس إدارة الجامعة
55	الفرع الثاني: تشكيلة المجلس
56	الفرع الثالث: اختصاصات مجلس إدارة الجامعة
59	المطلب الثاني : رئاسة الجامعة
61	الفرع الأول : مدير الجامعة ونوابه.
64	الفرع الثاني : الأمين العام

67	الفرع الثالث: المكتبة المركزية
69	المبحث الثاني: أجهزة التسيير البيداغوجية والعلمية
69	المطلب الأول: أجهزة التسيير البيداغوجية
69	الفرع الأول: الكلية والمعهد
78	الفرع الثاني: القسم والملحقة
81	المطلب الثاني: أجهزة التسيير العلمية
81	الفرع الأول: المجلس العلمي للجامعة
82	الفرع الثاني: اللجنة العلمية للقسم
83	الفرع الثالث: المخابر العلمية
95	خلاصة الباب الأول
97	الباب الثاني: الإطار الوظيفي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
98	الفصل الأول: تسيير الموارد البشرية والمالية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
99	المبحث الأول: تنظيم وتسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
100	المطلب الأول: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والعمليات الواردة فيه.
100	الفرع الأول : تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
102	الفرع الثاني: العمليات الواردة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
113	المطلب الثاني: مضمون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ومراحل إنجازه.
113	الفرع الأول: مضمون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
116	الفرع الثاني: مراحل إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
120	المبحث الثاني: التسيير المالي في المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني
121	المطلب الأول: ميزانية المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني
121	الفرع الأول: إجراءات تحضير والمصادقة على الميزانية.
126	الفرع الثاني: مراحل تنفيذ الميزانية
129	المطلب الثاني: صفقات المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
129	الفرع الأول: تعريف الصفقة العمومية.
133	الفرع الثاني : طرق إبرام الصفقة العمومية.

138	المطلب الثالث: الحماية المدنية والإدارية لأموال المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
138	الفرع الأول: الحماية المدنية
144	الفرع الثاني: الحماية الإدارية
148	الفصل الثاني: الرقابة على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
149	المبحث الأول: الرقابة الإدارية والمالية على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني
149	المطلب الأول: الرقابة الإدارية على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني
149	الفرع الأول: الرقابة الوصائية
153	الفرع الثاني: رقابة مفتشية الوظيفة العمومية
154	الفرع الثالث: اللجنة الوطنية لتقييم الجامعة
155	المطلب الثاني: الرقابة المالية على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني
157	الفرع الأول: الرقابة القبلية (السابقة)
164	الفرع الثاني : الرقابة البعدية (اللاحقة)
169	المبحث الثاني: الرقابة القضائية
169	المطلب الأول: الرقابة القضائية على الأعمال الانفرادية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
178	المطلب الثاني : الرقابة القضائية على الأعمال التعاقدية للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
187	خلاصة الباب الثاني
189	الخاتمة
195	الملاحق
195	الملحق رقم 01
198	قائمة المصادر والمراجع
226	الملخص
228	الفهرس

