



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
تخصص: ماستر علم اجتماع التنظيم و العمل



مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل:

عنوان المذكرة:

تنظيم و تسيير الإدارة المحلية الجزائرية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

من إعداد الطالبة: خوجة سعاد

تاريخ المناقشة: 2023/06/11

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. زمور زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	رئيساً
د. بن شارف حسين	MCB	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	مشرفاً و مقرراً
د. بداش وردة	MCB	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	ممتحناً

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء:

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير؛ فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم

العالي (والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره. إلى من وضعتني على طريق الحياة،

وجعلتني رابط الجأش، وراعتني حتى صرت كبيراً و سهرت معي الليالي (أمي الغالية)،

طيبَّ الله ثراها وأطال الله في عمرها. إلى إخوتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من

العقبات والصعاب. إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي أهدي

إليكم بحثي في التخرج

"خوجة سعاد"

الشكر و التقدير

نتقدم بالشكر والعرفان للأستاذ المشرف "بن شارف حسين" لقبوله الإشراف على هذه المذكرة و ما بذله من جهد لتأطير هذا البحث و إتمامه اشكر كل عمال بلدية بوظايطيس و على راسهم السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي براشد ربيع و السيد الامين العام برايك مختار ورئيس لجنة الشؤون الاجتماعية السيد وافي سفيان على التسهيلات المقدمة من طرفهم من اجل اتمام هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكرتنا وتحملهم عناء قراءتها

نختم بجزيل الشكر و التقدير لجميع أساتذة فريق تكوين الماستر علم اجتماع التنظيم و العمل للمجهودات التي بذلوها خلال مسارنا في الماستر

قائمة المختصرات:

APC : Assemblée Populaire Communale

APW: Assemblée Populaire de la Wilaya

APN: Assemblée Populaire Nationale

CA: Conseil d'Administration

CP: Control par Parainage

CG: Control de Gestion

RP: Relations Publiques

GP: Gestion du Personnel

الصفحة:	فهرس المحتويات:
---------	-----------------

1..... مقدمة :

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

6..... 1.تحديد موضوع البحث:

6..... 2.أهمية و أسباب و اختيار الموضوع:

7..... 3 أهداف وصعوبات الدراسة :

12..... 5-المنهج المتبع في الدراسة:

الفصل الثاني سوسولوجيا الجماعات المحلية

16..... المبحث الأول: مفهوم الجماعات المحلية نشأتها وتطورها ووظائفها:

16..... المطلب الأول: تعريف الجماعات المحلية ونشأتها:

17..... نشأة الجماعات المحلية:

22..... المطلب الثاني: مهام الجماعات المحلية:

31..... المبحث الثاني: مفهوم البلدية

31..... المطلب الأول: تعريف البلدية و خصائصها:

34..... المطلب الثاني: مراحل تطور البلدية:

34..... الفرع الأول المرحلة الاستعمارية:

35..... الفرع الثاني: مرحلة انشاء قانون:

35..... - مرحلة التفكير في إنشاء قانون البلدية:

38..... المبحث الثالث: التشريع الجزائري للجماعات المحلية

39..... المطلب الأول: البلديات:

40..... المطلب الثاني: الولايات

الفصل الثالث تنظيم وتسيير الإدارة المحلية (بلدية بوفاطيس) نموذجا

43..... تمهيد

44..... المبحث الأول: دراسة البنية التنظيمية:

44..... المطلب الأول تعريف بلدية بوفاطيس وتأسيسها:

44	الفرع الأول تعريف بلدية بوفاطيس:
44	الفرع الثاني: تأسيس البلدية
44	المطلب الثاني: البنية التنظيمية لبلدية بوفاطيس
44	الفرع الأول: البشرية لبلدية بوفاطيس
45	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لبلدية بوفاطيس:
48	المبحث الثاني: التوزيع السكاني وحدود بلدية بوفاطيس:
48	المطلب الأول: التوزيع السكاني لبلدية بوفاطيس:
48	المطلب الثاني: حدود بلدية بوفاطيس:
49	المبحث الثالث: تحليل العلاقات المهنية بين المصالح الداخلية وبين الموارد البشرية:
49	المطلب الأول: مصلحة الموارد البشرية لبلدية بوفاطيس:
49	الفرع الأول: هيكل وطبيعة الموارد البشرية في البلدية:
51	الفرع الثاني: مخطط تسيير الموارد البشرية:
56	الفرع الثالث: مخطط تكوين الموارد البشرية
57	المطلب الثاني: المسار الوظيفي للموظف في الجماعات المحلية:
58	الفرع الأول: المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و التوظيف:
60	الفرع الثاني: حركية المسار الوظيفي:
65	وضعيات الموظف و حالات نقله
77	العمل الميداني:
105	نتائج الدراسة:
108	الخاتمة:
110	قائمة المراجع:
120	الملاحق

المقدمة

مقدمة :

كان موضوع التنظيم الإداري ، في كل من الإدارة العامة والمحلية ، موضوعاً حاسماً في مجال القانون الإداري والدستوري. يجب أن يكون الهيكل الإداري للدولة مصمماً لاستيعاب مجموعة متنوعة من الموظفين الإداريين ، وتوضيح هيكلها ، وتحديد مجالات خبرتها ، وتحديد إجراءات ممارسة مجالات الخبرة هذه. قد تختار الدول اعتماد أحد النهجين ، وهما المركزية الإدارية واللامركزية الإدارية ، أو مزيج من كليهما. يستلزم مفهوم المركزية الإدارية تركيز جميع الأنشطة الإدارية داخل الدولة ، مع وجود السلطة التنفيذية وفروعها في العاصمة. يمكن تعريفه أيضاً على أنه حصر وظائف الإدارة المختلفة بسلطة واحدة في العاصمة ، دون مشاركتها مع هيئات أخرى. لا يمنع هذا النهج المركزي هذه الهيئات المركزية من التعيين وإخضاعها الدقيق من قبل المنظمات الأخرى. المركزية الإدارية هي طريقة لتنظيم العمليات الإدارية .

لكي يتم تنفيذ الوظيفة الإدارية بشكل فعال ، من الضروري توحيد مظاهرها المختلفة تحت كيان واحد يعمل إما بشكل مستقل أو من خلال وكلاء تعينهم الدولة يعملون باسم الدولة ونياية عنها.

تشير اللامركزية الإدارية إلى وسيلة لتنظيم الوظائف الإدارية داخل الدولة. تتضمن هذه الطريقة توزيع المسؤوليات الإدارية بين الحكومة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة المخولة تنفيذ اختصاصاتها تحت إشراف ورقابة السلطة المركزية. يحدد حجم العمل والوظائف التي تؤديها الحكومة المركزية ، وكذلك توزيع السلطة بينها وبين السلطات الإقليمية المستقلة نسبياً أو السلطات اللامركزية للمرافق ، والمعترف بها على أنها تتمتع بالشخصية المعنوية ، حجم العمل والوظائف التي تؤديها.

تشمل طريقة اللامركزية الإدارية شكلين: لامركزية المرافق واللامركزية الإقليمية. تعترف لامركزية المنشأة بمنشأة معينة على أنها تتمتع بالشخصية الاعتبارية ومنظمة مستقلة منفصلة عن السلطة المركزية. من ناحية أخرى ، فإن اللامركزية الإقليمية هي الشكل الأوسع والأكثر أهمية. فهو يمنح السلطات المحلية الاستقلالية ككيان وصلاحيات مستقلة تسمح لها بإدارة المصالح المحلية ذات الخصائص المميزة. تعمل هذه الوحدات بنظام

الوصاية الإدارية. في عالم اليوم ، فإن معظم الدول مصممة على تعزيز أداء وكالاتها المحلية وتلبية مطالب مواطنيها من خلال تطبيق اللامركزية في مناطقها ، والتي تتماشى مع الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل بلد والتطور السريع الخطى للمجتمع . على غرار الدول الأخرى ، طبقت الجزائر اللامركزية الإدارية وقد أدى ذلك إلى إنشاء إدارة محلية تتولى شؤون المحلية يُعرف هذا النظام بأنه تمثيل للدولة المعاصرة وقد اكتسب دوراً مهماً في مفهوم التنظيم الإداري. ركزت الجزائر على إنشاء منظمات ووحدات لامركزية ذات سلطة واسعة في جميع القطاعات منذ تحقيق الاستقلال. وقد أنجزت البلاد ذلك من خلال الإصلاحات المستمرة عبر تاريخها. قسمّ المشرع الجزائري المجتمعات المحلية إلى منطقتين الدولة والبلدية ، كجزء من جهد اللامركزية الهادف إلى النهوض بمشاريع التنمية على المستوى المحلي تركز دراستنا وأبحاثنا على اللامركزية الإقليمية ، مع التركيز على دور البلديات كأساس لهذا النهج.

ونظراً لأهمية الجماعات المحلية (البلدية) لجأ المشرع الجزائري إلى تكييف النصوص القانونية المنظمة لها تماشياً مع الظروف السياسية والاقتصادية للبلاد عقب الاستقلال أقر أول منظومة قانونية خاصة بها متمثلة في الأمر 67/24 المؤرخ في 18 جانفي 1967، والمتعلق بالبلدية والذي بموجبه لحد الآن اعتبرت البلدية الخلية القاعدية للدولة. ورغم حداثة النصوص القانونية إلا أنها شكلت حجر الزاوية في بناء الدولة الجزائرية، إلى أن جاء القانون 90-208 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالبلدية في ظل مرحلة تميزت بمبادئ وتوجهات جديدة ارساها دستور 1989 بإلغاء نظام الحزب الواحد و اعتماد التعددية الحزبية و الانفتاح الاقتصادي .

إلا أن هذا القانون اصطدم بحقائق الميدان ووضعيات أخرى مختلفة كتزايد تعداد السكان و تكاثر مطالب و تطلعات المواطنين بالإضافة إلى التطورات الكبيرة الحاصلة داخل المجتمع، و بات ضروريا لإجراء بعض التعديلات على المنظومة التشريعية المسيرة للبلدية، ف جاء القانون 11/10 المؤرخ في 9 ماي 2011 الذي يكتسي أهمية بالغة ، لأنه يجسد التصور الجديد في طريقة تنظيم و مسايرة الجماعات المحلية للتطورات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تعرفها البلاد وهذا من خلال تعزيز صلاحيات المنتخب

المقدمة:

المحلي و المجلس ووضع البلدية في حيز الإصلاحات التي باشرتها الدولة مع وضع الآليات الضرورية لتمكين البلدية من أداء مهامها كاملة ورفق المجالس المحلية بصفقتها الفاعل الأول في تجسيد برامج التنمية ثم وضع المواطن ضمن صميم الأولويات. لذي فتتظيم الإدارة المحلية هو عملية تصميم وتنفيذ الهيكل التنظيمي والإجراءات الإدارية والقوانين واللوائح التي تحدد كيفية إدارة الشؤون المحلية في الدولة. وتهدف هذه العملية إلى تنظيم عمل السلطات المحلية وتحديد اختصاصاتها ومهامها وتحديد مسؤولياتها وصلاحياتها وذلك لتوفير الخدمات العامة للمجتمعات المحلية بطريقة فعالة ومنظمة.

تختلف تنظيمات الإدارة المحلية من دولة إلى أخرى، وفي العادة تشمل تلك التنظيمات المجالات التالية:

الهيكل التنظيمي وتحديد السلطات المحلية، تحديد المهام والواجبات والمسؤوليات لكل سلطة محلية، تحديد العلاقات بين السلطات المحلية والحكومة المركزية والمجالس الإقليمية، وضع السياسات والإجراءات اللازمة لتوفير الخدمات العامة للمجتمعات المحلية مثل: الخدمات الصحية والتعليمية والنقل والطرق والمرافق العامة، تحديد القوانين واللوائح التي تحكم العمل الإداري المحلي، بما في ذلك الميزانية والضرائب المحلية. وتنتميز الإدارة المحلية بالقرب من المواطنين، حيث تسمح لهم بالمشاركة الفعالة في صنع القرارات المحلية وتحديد أولويات الخدمات المحلية التي يحتاجونها. كما أنها تساهم في تعزيز الديمقراطية والتمثيلية المحلية، وتوفير الخدمات العامة بشكل أفضل وأكثر فاعلية وكفاءة.

ركزنا في دراستنا على منظور اجتماعي يؤكد المشاركة المتكاملة للمجموعات المحلية في تحقيق التنمية على المستوى المحلي. كان الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو فحص وتقييم دور المجموعات المحلية، مع التركيز بشكل خاص على البلدية. سعينا إلى فهم الأساليب والآليات المستخدمة لتحسين قدرة وفعالية هذه المجموعات في تعزيز التنمية المحلية وتحقيق مبادئها الأساسية. وتحقيقا لهذه الغاية، اخترنا بلدية بوفاطيس في وهران كنموذج لنا.

بناءً على هذا الأساس طرحنا الاقتراح السوسيولوجي التالي :
تعتبر مشاركة بلدية بوظايس في إدارة ومراقبة برامج التنمية جانباً حاسماً يجب مراعاته .

ما هو إذن دور المجتمعات المحلية في هذه العملية؟
تم تنظيم عملنا في ثلاثة فصول منفصلة ، مع الفصل الأول الإطار المنهجي، والفصل الثاني يناقش الفصل النظري ، والفصل الثالث يركز على الجانب الميداني المستخدم في بحثنا.

الفصل الأول (التمهيدي):

الإطار المنهجي

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

1. تحديد موضوع البحث:

يعالج موضوع بحثنا عن تنظيم و تسيير الإدارة المحلية الجزائرية بلدية بوفاطيس (كنموذج)

2. أهمية و أسباب و اختيار الموضوع:

يكتسي موضوع تنظيم الإدارة المحلية بشكل عام، و تنظيم الإدارة البلدية كنموذج موضوع دراستنا، بشكل خاص أهمية كبيرة من الناحيتين النظرية التطبيقية.

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة، و إنما جاء نتيجة لعدة أسباب موضوعية بررت هذا الاختيار، و أسباب ذاتية أخرى قامت بتدعيمه.

الأسباب الموضوعية:

نجد أن موضوع تنظيم الإدارة البلدية حظي باهتمام كبير لدى المختصين و الباحثين و الأكاديميين، و ذلك لقربها المباشر من الأفراد المحليين الذين غالبا ما توجه البلدية المجهودات التنموية لحل مشاكلهم و تحسين مستوى المعيشي، و باعتبارها حلقة وصل بين الإدارة و المواطن، كما تعتبر من ركائز الديمقراطية الإدارية الفعلية و إدراك أهمية المجتمعات المحلية في إدارة مبادرات التنمية على المستوى الشعبي و التحديات الرئيسية التي تعيق تقدمها.

الأسباب الذاتية:

بصفتي باحثة علمية لدي اهتمام شخصي بفهم تنفيذ خطط البلدية للتنمية و اكتساب نظرة ثاقبة للتقدم الفعلي للتنمية في بلدية بوفاطيس التي أتيت لي الفرصة لزيارتها. تكمن أهمية موضوع قيد الدراسة من الجانب التطبيقي في كون البلدية و هيئاتها، تعد من أهم و أكثر التنظيمات الاجتماعية حساسية و فاعلية في التعبير الفعلي عن المشاركة الرسمية مع الدولة في احداث التنمية المحلية التي يسعى إليها المواطنون، و أيضا باعتبارها تمثل الدولة من جهة ، و سكان إقليم البلدية من جهة أخرى ، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة جاءت تكميلا للتوجه الحكومي الساعي للتطبيق الفعلي لسياسة اللامركزية الإدارية، و ذلك من خلال تفعيل أكثر لمشاركة المواطنين في تسيير شؤونهم المحلية.

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

3 أهداف وصعوبات الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- معرفة كيفية تسيير الإدارة المحلية الجزائرية.
- تحديد الإطار القانوني والسياسي للإدارة المحلية (البلدية).
- إبراز الدور المتزايد الذي تلعبه الوحدات المحلية (البلدية) على جميع الأصعدة السياسية.
- التعرف على الصعوبات والمشكلات التي تواجهها الإدارة المحلية (البلدية) وطرق حلها.

صعوبات الدراسة: أي موضوع ولا بد له من صعوبات لدراسته إلا أن هذا الموضوع وجدت بعض الصعوبات ألا وهي:

- ديق الوقت
- قلة بعض المراجع والقوانين.
- واجهت بعض الصعوبات في طرح الأسئلة على موظفون البلدية.

4 الدراسات السابقة:

ومن بين أدوات الدراسة والبحث والتي تعد منبعا أساسيا لجمع المعلومات واستفتاءها الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، فهي تعد ركيزة البحوث ومنبعا لها ، وعلى هذا الأساس وفي إطار دراستنا قمنا بتفحص بعض المذكرات، حيث نال هذا الموضوع اهتماما كبيرا من قبل الكثير من الطلبة الباحثين وعليه تم الاعتماد على دراستين الأولى بعنوان " تنظيم الإدارة البلدية"

أما الثانية فكانت بعنوان " الاتجاهات المعاصرة لنظم الإدارة المحلية "

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

الدراسة الأولى:

تمثلت الدراسة الأولى بتنظيم الإدارة البلدية حاول من خلالها الباحث بطرح إشكاليته و هي:

هل تعتبر البلدية هيئة لامركزية حقيقية أم هي هيئة يحتضنها النظام المركزي ؟

و تبلورت عنها التساؤلات التالية:

• إذا كانت البلدية تقوم على هيئتين أساسيتين هما المجلس الشعبي البلدي و

الرئيس فما هي أهم الصلاحيات التي منحها القانون الجديد لكليهما؟

• انطلاقا من أن البلدية هي القاعدة اللامركزية، فما مدى استقلاليتها في ممارسة

مهامها في ظل وجود الأجهزة و الرقابة؟

• هل تمكن القانون الجديد المتعلق بالبلدية من تحقيق فكرة التوازن بين مبدئي

استقلالها و تبعيتها للرقابة ؟

و كانت فرضيات هذه الدراسة:

• كون البلدية من أهم ركائز الديمقراطية الإدارية المحلية و قربها من المواطنين

يجعلها الأقدر على إدراك احتياجاتهم المحلية.

• معرفة الدور الفعال المنوط للبلدية في حياة الأفراد كوحدة محلية إقليمية.

• البحث في الأسباب التي تعرقل سير الإدارة المحلية (البلدية) و التي تحول

دون الوصول إلى طرق التسيير الأمثل،

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

• توضيح العلاقة بين البلدية كإدارة محلية إقليمية و السلطة و السلطة المركزية

• أن لا يحد من حرية المبدأ الممنوحة لها

توصل الباحث لإشكاليته المطروحة أنها ليست سهلة و لا بسيطة بل تحتاج أولا إلا

تحليل ووصف لتنظيم إدارة البلدية، من خلال التعريف بها و التطرق الى المراحل

التاريخية التي مرت بها تزامنا من الظروف السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

سادت البلاد كل فترة زمنية و تحديد صلاحيتها و اختصاصاتها و ذلك لأنه بدون تحليل دقيق لا يمكن وصف العلاج المناسب.

الدراسة الثانية:

تمثلت الدراسة الأولى بتنظيم الإدارة البلدية حاول من خلالها الباحث بطرح إشكاليته و هي:

إلى أي مدى يمكن أن تساهم الاتجاهات الحديثة المختصة بتسيير الإدارات المحلية في تطوير الإدارة المحلية في الجزائر؟

حيث هذه الدراسة طرحت عدة تساؤلات منها:

- ما هي المفاهيم المعاصرة للإدارة المحلية ومقوماتها وفلسفتها و أهدافها؟
 - كيف يمكن إصلاح الإدارة الحلية؟ وماهي أهم الاتجاهات الحديثة لتطويرها؟
 - ما هي الأساليب التي اتبعتها الجزائر في مجال تقسيم السلطات و الاختصاصات بين الحكومة المركزية و السلطات المحلية ؟
 - كيف يمكن تقييم مدى نجاح أو فشل المخططات الاستراتيجية الموضوعة لتطوير الإدارة المحلية في الجزائر ؟
- وكانت فرضيات هذه الدراسة :

- إن مفاهيم المركزية و اللامركزية الإدارية و سياسات اتخاذ القرار هي المحددات الرئيسية لمعرفة طبيعة نظام الإدارة المحلية و مقوماتها، و السبيل الوحيد لإبراز آليات قيام نظام الإدارة المحلية و فلسفتها و أهدافها.
- إن الاتجاهات الحديثة و المعاصرة لتطوير الإدارة المحلية هي المخرج الوحيد للجزائر نحو تحقيق التنمية الإدارية و عصرنه نظم الإدارة المحلية.
- الاستفادة من التقدم الإلكتروني و الشراكة مع القطاع الخاص .
- تحقيق مبادئ الحكومة المحلية و ترشيد الحكم.

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

• إن مواكبة التقدم الحاصل في مجال الإدارة و الحكم المحلي يعتبر أحد الآليات التي تساعد على تحقيق المساءلة.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

• تعتبر دراسة أنظمة الإدارة المحلية و سبل تطويرها من أهم الدراسات الحديثة التي تساهم في خلق التنمية و التطوير الإداري.

• تعزيز النهج اللامركزي بما يمكن من أحداث أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على المحلي.

توصل الباحث في إشكاليته المطروحة في مقدمة الدراسة و التساؤلات الفرعية التي تبعتها، و محاولة إبراز مستويات الإدارة المحلية و أساليب تشكيلها و اختصاصاتها، نجد أن هناك نقص و ضعف بالأداء بنسب متفاوتة و ذلك مقارنة بمثيلاتها في الدول المتقدمة ذلك يرجع إلى عدة عوامل سياسية و إدارية و اقتصادية ، هذه العوامل اثرت سلبا على مسار عملية التنمية المحلية و التطوير الإداري بالجزائر.

مفاهيم الدراسة:

البلدية ، المجلس الشعبي البلدي ، رئيس مجلس الشعبي البلدي، تعريف الإدارة المحلية

أ-تعريف البلدية:

يمكن إرجاع أصل كلمة "بلدية" إلى كلمة "بلدة" أو "جزء من الدولة". على الرغم من وجود آراء متباينة حول تعريفها الدقيق ، فمن المفهوم عموماً أنها هيئة حاكمة محلية ذات حدود محددة جيداً. على مستوى الدولة ، تشكل أصغر وحدة تنظيم إداري. بدلاً من ذلك، عرفها البعض على أنها مبدأ أساسي في الهيكل الإداري للجزائر

ب- تعريف المجلس الشعبي البلدي:

هو الجهاز المنتخب الذي يمثل الإدارة الرئيسية للبلدية و يعتبر الأسلوب الأمثل للقيادة الجماعية، كما يعتبر أقدر الأجهزة عن التعبير عن المطالب المحلية كما يعرف أيضا

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

على أنه: "اجتماع عدد من الأفراد تنظمهم مصلحة واحدة أو عمل واحد يدعون لتداول الرأي و إصدار القرارات و القيام بمهمة معينة
ت- رئيس المجلي الشعبي البلدي:

يتمتع بالازدواجية في الاختصاص حيث يمثل الدولة و البلدية و في نفس السياق جاء اهتمام الدستور و الميثاق الوطني بالموضوع بينما تم تكريس سياسة اللامركزية عن طريق المجالس المنتخبة محليا ، حيث كانت "البلدية هي المجموعة الإقليمية السياسية و الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية في القاعدة.

ث- تعريف الإدارية المحلية:

يتم إنشاء كيان قانوني لتلبية متطلبات السكان المحليين ، والممثلة على النحو الواجب من قبل هيئة منتخبة ، ويمنحه النظام العام للدولة من قبل الحكومة المركزية ، التي تعمل تحت إشرافها وإشرافها.

الإشكالية:

تبرز إشكالية هذه الدراسة في طرح سؤال وهو:

إلى أي مدى يمكن أن تساهم الاتجاهات المحلية المختصة بتسيير البلدية في تطوير نظامها الإداري في الجزائر؟

فالوصول إلى سوسيولوجية الجماعات المحلية لابد من طرح بعض الأسئلة الفرعية التالية:

(1) هل لقسم العلاقات العامة دور فعال في الهيكل التنظيمي للجماعات المحلية؟
(2) ما هي التقنيات ووسائل الاتصال والوسائل اللوجستية التي يعتمد عليها قسم العلاقات العامة؟

(3) هل قسم العلاقات العامة مزود بميثاق أخلاقيات العمل؟

(4) هل قسم العلاقات العامة مبرمج في ميزانية الجماعات المحلية؟

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

5) هل هناك سياسة رسمية موضوعية ورسم وظيفي محدد لكيفية عمل قسم العلاقات العامة؟

6) هل تقوم إدارة العلاقات العامة بتنفيذ أنشطتها على أكمل وجه؟

7) ما هي برأيك المعوقات التي تواجه قسم العلاقات العامة؟

8) هل يشارك قسم العلاقات العامة في تحقيق التنمية المحلية؟

9) هل هناك أدوار موضوعية لخريجي الجامعات في عملية تنمية الإدارة المحلية؟

الفرضيات :

- تحتل العلاقات العامة مكانة مهمة و أنشطة داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.
- يعتمد جهاز العلاقات العامة وسائل اتصال حديثة و متعددة لتفعيل الاتصال و يواجه جملة من العراقيل خلال تأدية مهامه داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.

5-المنهج المتبع في الدراسة:

من حيث المنهج العلمي المتبع في الدراسة فهو المنهج التاريخي الذي يسمح لنا بإلقاء نظرة على تنظيم الجماعات المحلية من فترة الاستعمار إلى يومنا هذه و المهج الوصفي التحليلي ، مختلف الخطوات الإصلاحية وقد اخذت المعلومات من المصادر المكتبية و مختلف الكتب و الدوريات و المراجع ورسائل الماجستير و مذكرات الماستر و أطروحات الدكتوراه ذات العلاقة بالموضوع، أما سبب اختيار المنهج الوصفي التحليلي فيمكن تعريف على نظام الإدارة المحلية بشكل واضح.

الفصل الأول (التمهيدي): الإطار المنهجي

الرقم	الوظيفة	الاقدمية	عدد سنوات الترقية	التحويل الى قسم اخر	ارتكاب أخطاء مهنية
1		30 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
2		19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولى
3		19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولى
4		19 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
5		13 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
6		13 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
7		11 سنة	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
8		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
9		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
10		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
11		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثانية
12		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة ثالثة
13		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولى
14		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولى
15		09 سنوات	3 سنوات	لا	نعم / درجة اولى

الفصل الثاني

سوسيولوجيا

الجماعات

المحلية

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

الجماعات المحلية هي الجهاز الحكومي المسؤول عن إدارة المناطق الجغرافية المحددة، مثل المدن والبلدات والمحافظات والمناطق الإدارية الأخرى، والتي تشكل جزءاً من الدولة أو الحكومة المركزية. تشمل مهام الإدارة المحلية تنفيذ السياسات والخطط والبرامج الحكومية على المستوى المحلي، وتقديم الخدمات الأساسية للمجتمع المحلي، مثل النظافة والصحة والتعليم والبنية التحتية، بالإضافة إلى إدارة الموارد المحلية وتنظيم الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المنطقة. وتختلف هياكل الإدارة المحلية من دولة إلى أخرى، ولكنها عادة ما تشمل السلطات المحلية المنتخبة مثل المجالس المحلية ورؤساء البلديات والمحافظين، والإدارات المحلية التابعة للحكومة المركزية.

لذا سنتطرق في هذه الفصل إلى مفهوم الجماعات المحلية ونشأتها في المبحث الأول أما المبحث الثاني سنخصصه في التشريع الجزائري لجماعات المحلية (البلدية) أما المبحث الثالث سنخصصه إلى تنظيم البلدية .

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

المبحث الأول: مفهوم الجماعات المحلية نشأتها وتطورها ووظائفها:

سنحاول في هذا الفصل التطرق الى ما هي الجماعات المحلية في الجزائر من خلال تحديد مفهومها و نشأتها و تطورها و وظائفها ؟

المطلب الأول: تعريف الجماعات المحلية ونشأتها:

المجتمعات المحلية هي منطقة مادية تقسم أراضي الولاية إلى وحدات جغرافية أصغر ، لكل منها طابعها الأخلاقي وسكانها الفريدون. تنتخب هذه المجتمعات مجلساً تمثيلاً للإشراف على شؤونها المحلية ، ويشار إليها بالإدارة المحلية لتمييزها عن الإدارة المركزية التي تشرف على الشؤون الوطنية. يستخدم مصطلح المجتمعات المحلية لوصف هذا المفهوم نفسه. الحكومة المحلية هو المصطلح المستخدم لوصف هذه الإدارة ، التي تتمتع بمستوى كبير من الاستقلالية عن الحكومة المركزية ولكن ليس لديها القدرة على سن التشريعات أو اتخاذ القرارات القضائية. يشار إلى المجالس المحلية المنتخبة على هذا النحو لأنه يتم انتخابها من قبل المجتمع من قبل الهيئة التمثيلية الخاصة بهم. تعمل الدولة والبلدية كنماذج مادية للمجتمعات المحلية في الجزائر. يُنظم التقسيم الجهوي للبلاد من خلال وضع حدود للولايات الثماني والأربعين التي تتكون من الولايات والبلديات المنصوص عليها في القانون. يحكم الولاية كل من الحاكم ومجلس الشعبي الولائي .

تتميز ممارسة الإدارة المحلية بأنها حكم المنطقة من قبل السكان داخلها. تنقسم المنطقة الجغرافية إلى وحدات أصغر ، كل منها تشرف عليه سلطة محلية تعمل نيابة عن الإدارة العامة. هذا النظام جزء لا يتجزأ من التنمية المجتمعية وتحقيق مصالحه. يتم تعيين الممثلين من قبل هذه الهيئات المحلية لمساعدتها في تحقيق المطالب المحلية ، مع إيلاء الاعتبار الواجب للعوامل التنظيمية والتشغيلية والعلمية. الإدارة العامة بمثابة الهدف الأصلي والنتيجة النهائية للإدارة المحلية ، وتجسد أعلى مستوى من التنظيم للمشاركة المجتمعية. إنها تعمل كوسيلة لقياس الاحتياجات المحلية وإدارتها بفعالية. في إطار التنظيم القانوني ، تعمل هذه العملية الإدارية على تمكين الهيئات الإدارية المحلية من إدارة مواردها بشكل مستقل. توصف بأنها طريقة من أساليب التنظيم الإداري ، فإن فكرة التفويض هي توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات الإدارية المحلية المنتخبة والمتخصصة على أساس إقليمي ، من أجل تقديم الدعم والمساعدة لهذه الهيئات في تبني سياساتها، و القرارات

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

والتدابير التي تخدم مصالح السكان المحليين وذلك تحت رقابة السلطة المركزية.¹ كما أنها نظام يتولى المهام التي تخولها له الحكومة المركزية والقانون المنظم له.² ويتم حسب هذا النموذج توزيع صلاحيات اتخاذ القرارات المهمة بين السلطة المركزية وبين هيئات محلية أخرى غالباً ما تكون منتخبة. وتحتفظ السلطة المركزية بحق الوصاية الإدارية، وتتمتع الوحدات الإدارية بحق المبادرة والشخصية القانونية المستقلة. يعمل النظام الإداري المحلي على تحقيق مشاركة أكبر للوحدات المحلية من خلال انتخاب ممثليها، وتعتمد طريقة تقسيم الإقليم الدولي على الأهداف المرجوة من الإدارة المحلية والظروف البيئية المحيطة. وبجانب هذين العاملين الرئيسيين، تلعب عدة عوامل أخرى دوراً في تقسيم الإقليم الدولي لأغراض الإدارة المحلية، بما في ذلك تجانس المجتمعات المحلية، والقوة المالية للوحدة المحلية ومدى قدرتها على تغطية مصروفاتها، وحجم السكان الذين يكفون بأداء الضرائب والرسوم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن توافر العمالة الفنية والمهنية، والمشاركة الشعبية، وتوافر الخدمات المحلية اللازمة، هي عوامل أخرى مهمة في تحديد تقسيم الإقليم الدولي لأغراض الإدارة المحلية. يتمتع النظام الإداري المحلي بقدر من الاستقلال التنظيمي والإداري والمالي في مجال التنفيذ، حيث ينتقل إليه بعض السلطات والصلاحيات التنفيذية من الأجهزة الحكومية، ولكن ليس له صلاحيات تشريعية.³

نشأة الجماعات المحلية:

يعدُّ نظام الإدارة المحلية في الجزائر واحداً من أقدم الأنظمة المحلية، حيث يمكن تتبع أصوله إلى العهد العثماني في بداية القرن السادس عشر (1516 م). وقد قامت الحكومة العثمانية بتقسيم البلاد إلى أربعة مناطق رئيسية، تُعرف بـ «البابليك»، وتضمنت: دار السلطان، والمنطقتين التيطري والغربية، والمنطقة الشرقية. كما يتكون البابليك من عدة تنظيمات إقليمية إدارية، مثل البلدة (البلدية) والمنطقة والوطن، بالإضافة إلى العديد من المستويات الإدارية الأخرى، مثل الباي وديوان الباي والمجلس الاستشاري والمصالح الإدارية. وكانت صلاحيات واختصاصات الباي تتركز حول الحفاظ على النظام والأمن

¹ طعيمة، الجرف، مبادئ في نظم الإدارة المحلية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، بدون سنة، ص 183.

² عبد المطلب، عبد الحميد، التمويل المحلي (التنمية المحلية)، دار الجامعية للنشر، القاهرة، 2001، ص 40.

³ غريب، محمد السيد أحمد، مدخل إلى دراسة الجماعات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993 ص 46.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

العموميين والعمل على جباية الضرائب، إضافة إلى السهر على عدم حدوث انتفاضات من السكان المحليين.¹

بعد أن سيطر الفرنسيون على الجزائر عام 1830 بعد سقوط الدولة العثمانية، تم إطلاق حركة المقاومة الوطنية بقيادة الأمير عبد القادر. وفي 27 نوفمبر 1832، تم اختيار الأمير عبد القادر كرئيس للدولة الجزائرية، وتم تنظيم هيئات الدولة على المستوى المركزي والمحلي بنفس القواعد والتنظيم، حيث تم تفويض خلفاء الأمير بالولايات بسلطات كبيرة، وتم توسيع اللامركزية إلى مدى بعيد. وتم طرح نقاش واسع حول طبيعة الحكم المحلي، وهل كان يمثل² نظاماً لا مركزياً أم فيدرالياً. وقسمت البلاد إلى 8 ولايات، وعلى رأس كل ولاية خليفة يعتبر ممثل الدولة وخليفة الأمير هذا إلى جانب الديوان والشرطة الولاية ومجلس الشورى الولائي.³

أ: المجالس المحلية أثناء الاستعمار الفرنسي:

اعتمدت السلطات الفرنسية في إدارتها المحلية للجزائر، سياسات متعددة، فلقد كانت تلجئ إلى الاستعانة بالشخصيات ذات النفوذ من المواطنين، وأحيانا تلجئ إلى الاستفادة من النظم التي كانت سائدة.

ففي المرحلة الأولى 1830. 1887 قسمت الجزائر إلى ثلاثة أقاليم:

- 1- أقاليم مدنية يقيم فيها الأوروبيون وتخضع لنفس النظام المعمول به في فرنسا.
- 2- مناطق عسكرية يسكنها الجزائريون وتخضع للإدارة العسكرية.
- 3- مناطق مختلطة وتحتوي على العنصر الأوروبي وعدد قليل من السكان الجزائريين، يخضع الأوروبي للإدارة المدنية والجزائري للإدارة العسكرية.⁴

¹ لعويل رفيق، أثر اللامركزية على الاستثمار المحلي في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة ورقلة. ص 30

2

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B9%D8%A8%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1%D9%8A

الجزائري. لمعان أخرى، طالع الأمير عبد القادر (توضيح). الأمير عبد القادر الجزائري الأمير عبد ... القادر الجزائري مع

³ جعفر أنس قاسم، أسس التنظيم الإداري والإدارة المحلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 10.

⁴ غريب، محمد السيد أحمد، مدخل إلى دراسة الجماعات الاجتماعية، المرجع السابق ص 47

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

وقد أنشأت في هذه المرحلة المكاتب العربية بهدف تسهيل الاتصال بين الحاكم والمحكومين. ففي المرحلة الثانية، اعتبرت الجزائر ملحقة بفرنسا، حيث قسمت البلاد إلى ثلاث ولايات وهي الجزائر، وهران، قسنطينة وعلى رأس كل ولاية والي يساعده مجلس ولاية، ثم قسمت الولايات إلى بلديات حسب تواجد العنصر الأوربي، القسم الأوربي في الشمال حيث يتمركز هذا الأخير، وأقيمت مجالس بلدية ذات صلاحيات كاملة كما هو في فرنسا بالمدن الكبرى والمناطق الساحلية.¹ وضم البلديات المختلطة، ووجدت في المناطق التي يقل فيها تواجد الأوروبيون، وترتكز إدارة البلدية على هيئتين وهما: المتصرف والذي يخضع للسلطة الرئاسية للحاكم واللجنة البلدية يرأسها المتصرف مع عضوية عدد من المنتخبين من كانت إدارة البلديات المدنية موجودة في كل من فرنسا والجزائر، على الرغم من وجودها بشكل أساسي في المناطق الصحراوية الجنوبية وفي المناطق النائية في الشمال. لعب الجيش دوراً مهماً في إدارة هذه البلديات. ومع ذلك، خلفت حركة الاستيطان وتأثير المعمرين، وكذلك مقاومة الجزائريين، ضغوطاً كبيرة من أجل التغيير.

لم تخدم البلديات مصالح الشعب الجزائري، بل عملت فقط كأداة إدارية، أعطت الأولوية لمصالح الأقلية الأوروبية.

1) المجالس المحلية أثناء الثورة التحريرية:

لعبت المجالس المحلية دوراً مهماً في تشكيل مجرى الأحداث. في عام 1956 بعد عامين من اندلاع الثورة في الأول من نوفمبر، فكر قادة الثورة في ضرورة تنظيم وهيكله الثورة من خلال عقد مؤتمر صومام كان أحد القرارات الحاسمة التي ظهرت خلال هذا المؤتمر هو تنفيذ منظمة إقليمية للبلد وإنشاء إدارة محلية لكل وحدة إقليمية؛ تم تقسيم الجزائر إلى ست ولايات، لكل منها إدارتها الخاصة. علاوة على ذلك، تم تقسيم الدولة إلى مناطق، وتم تقسيم المناطق إلى مناطق، وتم تقسيم المناطق إلى أقسام فرعية، وبالتالي تجسد جوهر السلطة المحلية. تأسس الهيكل الإداري للدولة على أساس القيادة الجماعية من خلال إنشاء مجلس للولاية.

¹ عبد الحق فيدما، ماهية الجماعات المحلية والتنمية المستدامة، المرجع السابق، ص132

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

تتوزع مسؤوليات هذا الكيان بين مجالات مختلفة كالسياسة والشؤون العسكرية والاتصال ، ويدعمه إطار من المكاتب والهيئات الإدارية. أنشأت القيادة الثورية المجالس الشعبية البلدية لربط المدنيين مباشرة بجيش جبهة التحرير الوطني والإشراف عليها وتنظيمها. بعد الثورة ، وسعت المجالس الشعبية نفوذها إلى الريف والقرى وأصبحت تشرف عليها هيئة جماعية منتخبة ديمقراطياً. وكان رئيس المجلس ، المعروف بشيخ البلدية ، يشرف على المجلس بمساعدة المجلس البلدي. عملت إدارة البلدية بشكل مستقل عن الإدارة الاستعمارية.

(2) المجالس المحلية في الجزائر بعد الاستقلال:

بعد حصولها على الاستقلال ، قامت المجالس على المستوى المحلي في الجزائر بما يلي:

بعد استقلالها ، عانت الجزائر من فراغ إداري نتج عن رحيل المسؤولين التنفيذيين الأوروبيين ، مما أدى إلى مجموعة من القضايا الاجتماعية والثقافية التي ورثتها البلديات ، بما في ذلك المرض والفقر والجهل والأمية والبطالة ، وكلها كانت نتائج مباشرة للسياسة الاستعمارية.

ولمعالجة القضية المطروحة ، اتخذت الجهات الحكومية إجراءات مختلفة في مجالات الرقابة وإعادة هيكلة الحكومة المحلية والإصلاح التشريعي. تضمن الحل دمج البلديات في محاولة لتقليل عددها الإجمالي مهامه موزعة على الشؤون السياسية والعسكرية والاتصال والإخبار، وهو مؤطر بهياكل ومكاتب وأجهزة إدارية.

أما المجالس الشعبية البلدية فقد أنشأتها قيادة الثورة لتأطير المدنيين وتنظيمهم وربطهم مباشرة بجيش جبهة التحرير الوطني.¹

لقد غطت المجالس الشعبية أثناء الثورة كل الأرياف والقرى، أصبحت تسيرها هيئة جماعية منتخبة يقودها رئيس يسمى شيخ البلدية يساعده مجلس بلدي، تنوعت اختصاصات المجلس الشعبي البلدي من الإشراف على التعليم ومحو الأمية والشؤون الدينية، إلى الشؤون

¹ لعويل رفيق، نفس المرجع.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

المالية والتمويل وتنظيم شبكة الاستعلامات داخل القرى والأحياء، وأصبحت إدارة البلدية موازية للإدارة الاستعمارية.

3) المجالس المحلية في الجزائر بعد الاستقلال:

عاشت الجزائر غداة الاستقلال حالة فراغ إداري بعد الهجرة الجماعية للإطارات الأوروبية، وورثت البلديات العديد من المشاكل الاجتماعية والثقافية كالأمرض والفقير والجهل والأمية والبطالة نتيجة السياسة الاستعمارية.

ولتجاوز هذه الوضعية، عمدت السلطات العامة إلى اتخاذ جملة من الإجراءات على مستوى التأطير والتنظيم الإداري المحلي والتشريع في اتجاه الإصلاح الإداري. فلجأت إلى تخفيض عدد البلديات عن طريق دمج انخفاض عدد البلديات من 1500 إلى 687 حيث اندمجت عدة بلديات لإدارة وتشغيل الكيان المشكل حديثاً. ولضمان الإشراف الفعال ، تم تنفيذ دورات تدريبية ومنتديات متخصصة لموظفي البلدية لتحسين مهاراتهم الإدارية. كرس دستور عام 1963 الإصلاح في المجال التشريعي ، وأرسى البلدية كأساس للفئات الإقليمية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية في المادة (9). عزز ميثاق الجزائر لعام 1964 هذا النهج ، مشدداً على أهمية منح الجماعات المحلية صلاحيات تتطلب مراجعة إدارية شاملة لجعل المجلس البلدي أساس التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي للبلاد. صدر بعد ذلك أول نص قانوني ينظم المجتمعات المحلية ، بما في ذلك الأمر رقم 67/24 المؤرخ 18 يناير 1967 ، والذي تضمن القانون المحلي ، والأمر رقم 69/38 المؤرخ 23 مايو 1969 ، الذي عهد بالبلدية والدولة مع مختلف المسؤوليات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. اعتمد النظام السياسي الجزائري وبناء الدولة بشكل كبير على المجتمعات المحلية ، ولا سيما البلدية، منذ عام 1967. وكان الهدف هو تشجيع مشاركة المواطنين في الشؤون المحلية وتعزيز اللامركزية.

اتخذ التحول الديمقراطي في الجزائر أشكالاً مختلفة ، منها اعتماد مبدأ التعددية الحزبية، واللامركزية الإدارية ، وتعددية الانتخابات. يعتبر المجلس المنتخب أساس اللامركزية ووسيلة للمواطنين للمشاركة في الشؤون العامة. إن تقاسم السلطة بين السلطات المركزية والمحلية أمر حاسم في عملية صنع القرار والتنفيذ. وفقاً لهذه الإصلاحات السياسية

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

والإدارية ، أنشأ قانون البلديات رقم (1990/08) وقانون الولاية رقم (09/1990) توجهاً جديداً في التنظيم الإداري المحلي.

المطلب الثاني: مهام الجماعات المحلية:

تختلف وظائف المجتمعات المحلية والدولة والبلدية عن بعضها البعض:

مهام الولاية:

من الضروري تحديد الحالة مسبقاً ، والتي تشتمل على القسم الأول

تعريف الولاية:

عادة تنظيم التقسيم الإقليمي للبلاد ، يتم تشكيل الدولة ككيان عام يتمتع باستقلال معنوي ومالي. وتتكون من مناطق إدارية مختلفة يحددها القانون.

تمتلك الولاية هوية أخلاقية و تحافظ على الاستقلال المالي لأداء واجباتها تتكون الولاية من هيئات مختلفة منها:

أ: الوالي ومهامه:

وفقاً لقانون الولاية 07-12 ، يُمنح الحاكم صلاحيات حاسمة. يعتبر ممثلاً للدولة ومكلفاً بكونه القائد الإداري للدولة. في دوره كـممثّل يمثل الوزراء مباشرة ويضمن تنفيذ القوانين والمنظمات. كما أنه من مسؤوليته الحفاظ على رموز وطقوس الدولة ، مع إجراء عمليات الفحص الإدارية في نفس الوقت. بالإضافة إلى ذلك ، للحفاظ على النظام العام ، يعمل الوالي كـممثّل للدولة في الحياة المدنية والإدارية ، وكذلك أمام القضاء تعمل إدارات الدولة المختلفة تحت إشرافه.

اختصاصات الوالي كهيئة تنفيذية:

للوالي العديد من الاختصاصات بصفته كياناً تنفيذياً ، بما في ذلك تنفيذ القرارات القائمة الصادرة عن مجلس شعب الولاية. الوالي لديه سلطة إصدار القرارات على مستوى الولاية بعد الموافقة عليها من قبل مجلس الشعبي الولائي. بالإضافة إلى ذلك ، فإن الوالي مسؤول عن عقد الاجتماعات وتقديم تقرير سنوي إلى المجلس. على عكس البلدية ، يمثل الحاكم ، وليس رئيس مجلس شعبي الولائي.

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

اختصاصات الوالي كمثل للدولة:

يتمتع الحاكم بصلاحيات عديدة ، بما في ذلك العمل كمثل للحكومة على مستوى الولاية وتمثيل مختلف الوزراء من خلال تنفيذ تعليماتهم. تُمنح هذه الصلاحية للمحافظ بموجب المادة 92 / الفقرة الأولى من قانون الدولة. بمجرد نشر أوامر السلطة التشريعية في الجريدة الرسمية ، يكون للمحافظ سلطة الرقابة الإدارية ، والتي تُعرف أيضاً باسم الشرطة الإدارية ، وفقاً للوائح تمنح المادة 28 للمحافظ سلطة التدخل كموظف قضائي في قضايا الجنايات أو الجرح ضد أمن الدولة.

ب: تعريف المجلس الشعبي الولائي:

يعمل مجلس شعبي الولائي كوسيلة للمواطنين للتعبير عن رغباتهم ومراقبة أنشطة المنظمات الحكومية. يلعب هذا المجلس دوراً حيوياً في توزيع السلطة ويسمح بالمشاركة العامة في الحكم. علاوة على ذلك ، فهو السبيل الرئيسي للامركزية والمشاركة المدنية في الأمور المتعلقة بالكومنولث. في النهاية ، إنها آلية لتعزيز العمليات الديمقراطية وتسهيل صنع القرار المجتمعي.

1: صلاحيات المجلس الشعبي الولائي:

فإن اختصاصات المجلس الشعبي الولائي فهي كثيرة نذكر منها :

(أ) - التنمية الاقتصادية:

حيث نصت المواد 80 و 81 و 82 و 83 على جملة صلاحيات التي يتولها المجلس الشعبي الولائي من أجل التنمية الاقتصادية داخل إقليم الولاية ، المساهمة في إعادة تأهيل المناطق الصناعية ومناطق النشاط في إدارة البرامج الوطنية لإعادة التأهيل، يسهل استفادة المتعاملين من العقار الاقتصادي، يسهل ويشجع تمويل الاستثمارات في الولاية كما يعمل على إنعاش نشاطات المؤسسات العمومية المتواجدة بالولاية .

(ب) - الفلاحة و الري: تضمنتها المواد من 84 إلى 87 وتتمثل في:

توسيع وترقية الفلاحة، الوقاية من الآفات الاجتماعية ، التشجير وحماية البيئة و الغابات، الصحة الحيوانية ، المياه الصالحة للشرب وتطهير المياه.

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

(ج) - الهياكل الاقتصادية : وذلك بالقيام بالأعمال و الأنشطة التالية: تهيئة طرق الولاية وصيانتها وتصنيفها، ترقية هياكل الاستقبال الأنشطة، الإنارة الريفية وفك العزلة.

(د) - التجهيزات التربوية والتكوينية: نصت المادة 92 على تولى الولاية مهمة إنجاز وصيانة مؤسسات التعليم الثانوي والتقني والتكوين المهني.

(هـ) - النشاط الاجتماعي والثقافي: حيث يقوم المجلس بعدة أعمال في هذا المجال، و المتمثلة أساسا فيما يلي:

التشغيل (وخاصة بالنسبة للشباب)، إنجاز هياكل الصحة العمومية، القيام بأعمال الوقاية الصحية، مساعدة الفئات الاجتماعية المحتاجة إلى رعاية (المعوقين و المسنين)، إنشاء المؤسسات الثقافية والرياضية وبعث وتنمية التراث الثقافي والسياحي بالولاية.

(و) - السكن: إذ يساهم المجلس في التعاونيات العقارية، كما يساهم في إنجاز المشاريع السكنية، وعمليات تجديد وإعادة تأهيل العقارية.¹

إن نظرة فاحصة الاختصاصات وصلاحيات المجلس الشعبي الولائي، تسمح بإبداء الملاحظات الأساسية التالية:

1) يمكن للمجلس أن يتداول في أية قضية تهم الولاية، تتصل بإحدى المجالات السابقة، باقتراح من: ثلث (1/3) من أعضاء المجلس أو الرئيس أو الوالي، كما تشير المادة 55 من قانون الولاية.

2) يشكل المجلس الشعبي الولائي هيئة اتصال بين الإدارة المركزية و الإدارة المحلية ذلك أن المادة 56 من قانون الولاية تنص على ما يلي : " يقدم المجلس الشعبي الولائي الآراء التي تقتضيها القوانين و التنظيمات ، كما يمكنه زيادة على ذلك أن يقدم الاقتراحات أو الملاحظات الخاصة بشؤون الولاية والتي يرسلها الوالي للوزير المختص مرفقة برأيه في أجل أقصاه 30 يوما " .

3) يتميز تدخل الولاية بالطابع المكمل لوظيفة البلدية، ذلك أن العديد من أحكام قانون الولاية المتعلقة باختصاصات المجلس الشعبي الولاية تنص على أن تدخل المجلس الشعبي الولاية كون في حالة تجاوز النشاط، باختصاصات المجلس الشعبي الولاية تنص على

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

أن تدخل المجلس الشعبي الولاية كون في حالة تجاوز النشاط للطار الاقليمي للبلديات أو لقدراتها.¹

ثانياً: الدائرة

التقسيم المعني ليس تنظيمياً محلياً ، بل هو وحدة إدارية للدولة ، تفنقر إلى الاستقلال المعنوي والمالي. تتكون هذه الوحدة من عدة بلديات. تم استخدام مناورة قانونية من قبل كل من المشرع والدائرة لتأسيس دائرة انتخابية بناءً على المرسوم التنفيذي رقم 91-306 ، والتي تتكون من قائمة البلديات التي يتم تفعيلها من قبل الدائرة. المرسوم التنفيذي رقم 94-2015 ، بتاريخ 1994/07/23 ، كان بمثابة الأساس القانوني للدائرة. نظراً لأن رئيس القسم يُنظر إليه على أنه كيان خاضع لسلطة الحاكم ، فإن الوجود القانوني للدائرة مرهون بوظيفة رئيسها

ثالثاً: البلدية

الوحدة الإقليمية الأساسية للدولة هي البلدية ، التي لها هوية قانونية ومسؤولية مالية مستقلة على النحو المنصوص عليه في القانون. وهي بمثابة أساس اللامركزية ، وتوفر منصة للمشاركة المدنية وتسهيل مشاركة المواطنين في الإدارة العامة.

- تمارس البلدية سلطتها في جميع مجالات سلطتها القضائية على النحو المحدد في القانون. ويتمثل دورها في العمل جنباً إلى جنب مع الدولة في مختلف المجالات ، مثل الإشراف على تنمية المنطقة ، بما في ذلك الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وضمان أمن مواطنيها. بالإضافة إلى ذلك ، فإن البلدية مسؤولة عن الحفاظ على نوعية الحياة لسكانها وتحسينها.

أ: مهام و صلاحيات المجلس الشعبي البلدي:

تتمثل مسؤوليات وصلاحيات مجلس الشعب البلدي كالتالي:

أعضاء الهيئة التداولية مسؤولون عن اتخاذ القرارات وسن القوانين للبلدية على مدى فترة خمس سنوات. يتم انتخاب هؤلاء الأعضاء من قبل عامة الناس من خلال نظام الاقتراع السري المباشر ، دون أي تمييز على أساس الجنس. يحق لأي مواطن يبلغ من العمر 18

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

عاماً أو أكثر والناخب المسجل داخل دائرته (4) التصويت. تتعدّد الجلسة العادية للجسم كل شهرين وتستمر لمدة أقصاها خمسة أيام إذا لزم الأمر ، يجوز للهيئة عقد جلسة استثنائية لمعالجة الشؤون البلدية في حالة وجود خطر وشيك أو حالات طارئة ، يتعين على الجسد بموجب القانون أن يجتمع.

كما أن المجلس الشعبي البلدي مكلف قانوناً بعدة مهام في مختلف القطاعات نص عليها القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية وكذا القوانين والتنظيمات السارية في هذا الشأن وتتمحور أساساً في

1 في مجال التهيئة والتعمير والهيكل القاعدية والتجهيز:

- ✓ يقوم بإعداد برامج سنوية، في إطار المخطط الوطني للتهيئة والتنمية المستدامة للإقليم وكذا المخططات التوجيهية القطاعية.
- ✓ إبداء الرأي المسبق فيما يخص إقامة مشاريع الاستثمار أو التجهيز في إقليمها.
- ✓ المبادرة بكل إجراء من شأنه بعث التنمية وتحفيزها
- ✓ حماية التربة والموارد المائية والسهر على الاستغلال الأفضل لهما.
- ✓ إبداء الرأي بالنسبة للمشاريع التي قد تشكل أضراراً بالبيئة والصحة العمومية على ترابها.
- ✓ مكافحة السكنات الهشة والغير القانونية.
- ✓ تهيئة الهياكل والتجهيزات الخاصة بالشبكات التابعة لها.¹

2: في مجال حفظ الصحة ونظافة المحيط والطرق:

- ✓ تسهر البلدية على التوزيع المنتظم للمياه الصالحة للشرب وجمع النفايات الصلبة ونقلها إضافة إلى مكافحة الأمراض المتقلبة عن طريق المياه والمحافظة على صحة الأغذية ونظافة الأماكن المستقبلية

¹ المادة 22. من القانون 10-11 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011 المتعلق بالبلدية

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

للجمهور. وبصفة عامة تتكفل البلدية بتحسين الإطار المعيشي للمواطن في حدود إمكانياتها.

✓ صيانة طرقات البلدية والحرص على وضع إشارات المرور.

✓ تهيئة المحيط ووضع العتاد الحضري للترفيه واستقبال الجمه¹.

وهناك الكثير من الأهداف التي تقوم بيها الجماعات المحلية في الجزائر.

الأهداف السياسية:

أ- الديمقراطية والمشاركة:

السعي لتحقيق الديمقراطية والمشاركة هو أحد الأهداف الأساسية التي تهدف إلى تحقيقها. يعتمد نظام الإدارة المحلية على المشاركة النشطة للمجتمع في عملية صنع القرار لإدارة الشؤون المحلية. المبدأ في صميم هذا النهج هو الحكم الذاتي ، حيث يتولى الأفراد مسؤولية إدارة الخدمات وتخصيص المشاريع. التقدم التنموي ضروري لازدهار أي مجتمع. تبقى الحقيقة الأساسية أن الإدارة المحلية هي مثال رئيسي لمؤسسة ديمقراطية. في جوهرها ، تعمل كمدرسة نموذجية للديمقراطية. يكمن المبدأ الأساسي للديمقراطية في إقامة نظام حكم يقوم على مشاركة مواطنيها. ينعكس هذا المبدأ في الطريقة التي يشارك بها المواطنون بنشاط في إدارة الوحدات المحلية الخاصة بهم. وتحت إشرافه يتلقون تدريباً في أساسيات العمل السياسي مما يساعد على تحسين قدراتهم في الإشراف على شؤون الدولة والحكم بشكل فعال.

¹نظام الداخلي للمجلس الشعبي البلدي لبلدية خلوية - Wix.com

<https://apc-khalouia.wixsite.com/khalouia2920/---c15k5>

khalouia2920 (<https://apc-khalouia.wixsite.com/khalouia2920/---c15k5>)

النظام الداخلي للمجلس | khalouia2920

أحكام النظام الداخلي لبلدية خلوية
بلدية : سير المجلس الشعبي البلدي

<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=10073&chapterid=2311>

...اجتماعات المجلس الشعبي البلدي إلا بحضور الأغلبية المطلقة لأعضائه الممارسين. إذا لم يجتمع المجلس الشعبي ال...
المادتان: 124,123. من نفس القانون

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

ب- دعم الوحدة الوطنية وتحقيق التكامل القومي:

تلعب أنظمة الإدارة المحلية دوراً حاسماً في تعزيز الوحدة الوطنية وتحقيق التكامل الوطني من خلال العمل على القضاء على السلطة أدت سيطرة القوى السياسية واحتكارها داخل الدولة إلى إضعاف وإلغاء مراكز السلطة ، بما في ذلك القضاء. الملصقة عليه بشكل دائم. لتعزيز الأساس السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة ، يُقترح توزيع المسؤوليات بدلاً من مركزيتها في العاصمة. يتضح هذا النهج عندما تواجه الدولة أزمات وتحديات تضعف بنيتها المركزية. تبقى الوحدات المحلية اللامركزية التي اعتادت على الحكم الذاتي وتقرير المصير صامدة لديها القدرة على تحمل مسؤولياتها ودعم نفسها دون الاعتماد فقط على المركز والوقوف بثقة على قدميها.

ثانياً: الأهداف الإدارية:

يمكن إدارة وتوفير الخدمات المحلية بشكل فعال من خلال استخدام نظام الإدارة المحلية. باختصار ، تم تحديد الأهداف التالية:

أ - تحقيق الكفاءة الإدارية:

أكد براوننج أن أهم فائدة للنظام اللامركزي هي تحقيق الكفاءة الإدارية. يتم تحقيق ذلك من خلال توزيع السلطة والمسؤوليات على مستويات مختلفة من المنظمة. من وجهة نظره ، فإن الجدوى الاقتصادية لهذا النظام أكبر مقارنة بالجوانب الأخرى. اللامركزية قد تكون فعالة في توفير السلع والخدمات التي تتناسب بشكل أكبر مع الاحتياجات المحددة للمجتمعات المحلية. وذلك لأن الأنظمة اللامركزية تسمح بقدرة أكبر من المرونة والتكيف مع الظروف المحلية. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن تعزز اللامركزية المزيد من المشاركة والملكية بين أصحاب المصلحة المحليين ، لأنهم يشاركون بشكل مباشر في عمليات صنع القرار. ومع ذلك ، من المهم ملاحظة أنه لا يوجد حل واحد يناسب الجميع عندما يتعلق الأمر بالاختيار بين المركزية واللامركزية. سيعتمد النظام الأمثل على مجموعة متنوعة من العوامل ، بما في ذلك نوع السلع والخدمات المقدمة ، وحجم وتنوع السكان الذين يتم خدمتهم ، والموارد المتاحة والبنية التحتية. يختلف المقدار الضروري (أو المرغوب) من شيء ما من مكان إلى آخر ، ومن المهم التأكد من أن المواطنين

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

يحصلون عليه وفقاً لذلك. بالمقارنة مع النظام المركزي ، فهو أكثر قدرة على تلبية الطلبات المختلفة.

ب- القضاء على البيروقراطية :

من خلال إزالة العناصر البيروقراطية التي غالباً ما تحدد الإدارة الحكومية ونقل سلطة تقديم الخدمة ، يمكن إنشاء نظام أكثر بساطة. يصف مصطلح "التوطين" الأفراد والمنظمات التي تمتلك فهماً للاحتياجات المحددة لمجتمع معين وتكون قادرة على معالجتها بفعالية دون أي عقبات. المستفيدون من الخدمات المذكورة تحت المراقبة والإشراف من أجل ضمان الروتين. من خلال غرس روح المنافسة بين مختلف وحدات الإدارة المحلية وتوفير فرص التجريب والإبداع ، يتخذ ممثلو هيئات الإنتاج المحلية عادة قرارات الخدمة ، بهدف سد الفجوة بين المستهلكين والمنتجين. تتطلب المهمة المطروحة الحاجة للإشراف على الإدارة ، وتقييم تنفيذها ، والتحدث نيابة عن المستفيدين ، والمشاركة بنشاط في مساعيهم. لتوفير التمويل اللازم.

ثالثاً: الأهداف الاجتماعية:

تتمحور هذه الأهداف حول ما يلي: تلعب الإدارة على المستوى المحلي دوراً حيوياً في إقامة صلة بين الإدارة الحكومية وعامة الجمهور ، مما يضمن فهماً مشتركاً. يجب إعطاء الأولوية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية وفقاً لاحتياجاتها ووسائلها الفريدة. يجب دعم واحترام ثقة المواطن وحرية ورغبته في المشاركة في إدارة الشؤون لتعزيز ثقته وتعزيز مشاركته. في المخطط الأوسع لإطار التنمية الشامل للبلد ، يقع هذا ضمن هذا السياق. ينطوي مفهوم التخفيف من آثار العزلة التي تفرضها الحضارة على فهم شعور الأفراد بالانتماءات الإقليمية والوطنية. بعد توسيع نطاقها ، أصبحت المنظمات المعاصرة حديثة. تعمل الإدارة المحلية كأداة للأفراد لتلبية احتياجاتهم وكذلك توسيع رغباتهم وميولهم.

مخططات الجماعات المحلية:

للولاية والبلدية مكانة هامة في مجال التخطيط، حيث تعتبران من بين الجهات المكافئة

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

مباشرة بتلبية حاجيات المواطنين، وتتمتع بصلاحيات اقتصادية، اجتماعية وثقافية وتمارس هذه الصلاحيات ضمن المخططات التي تقوم بوضعها وحسب ما قضت به المادة 82 من المرسوم 81/380 هنالك نوعين من المخططات التي تقوم بها الجماعات المحلية في مجال التنمية الاقتصادية على المستوى المحلي، أحدها بلدي يتم على المستوى البلدي وآخر قطاعي على مستوى الولاية وهناك عدة أنواع من المخططات وهي:

هذه الصلاحيات ضمن المخططات التي تقوم بوضعها وحسب ما قضت به المادة 82 من المرسوم 81/380 هنالك نوعين من المخططات التي تقوم بها الجماعات المحلية في مجال التنمية الاقتصادية على المستوى المحلي، أحدها بلدي يتم على المستوى البلدي وآخر قطاعي على مستوى الولاية وهناك عدة أنواع من المخططات وهي:

- المخطط البلدي للتنمية: (PCD)
- المخططات التمويية القطاعية: تنقسم المخططات القطاعية إلى نوعين وهما: البرنامج القطاعي غير الممرکز (PCD)- البرامج القطاعية الممرکزة (PSC)¹

¹ صاحب أغيلاس: دور المخططات البلدية في التنمية المحلية دراسة حالة بلديتي بني دواله وذراع بن خدة ص 85

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

المبحث الثاني: مفهوم البلدية

سنخصص هذا المبحث على تعريف البلدية وتنظيماتها ومخططاتها:

المطلب الأول: تعريف البلدية وخصائصها:

تعريف البلدية:

عرفت الجزائر عدة دساتير انطلاقا من دستور سنة 1963 ثم دستور سنة 1976 فدستور 1989 وصولا إلى دستور سنة 1996، حيث تطرقت هذه الدساتير إلى البلدية كخلية أساسية في الجماعات المحلية و اختلفت النصوص التعريفية لها .

✓ دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 حيث نصت المادة 09 منه على: "تتكون الجمهورية من مجموعات إدارية يتولى القانون تحديد مداها و اختصاصاتها.

و تعبر البلدية أساسا المجموعة الترابية و الاقتصادية و الاجتماعية"¹

✓ دستور سنة 1976 المؤرخ سنة 22 نوفمبر 1976 حيث نصت المادة 36 منه على: "المجموعات الإقليمية هي الولاية و البلدية . البلدية هي المجموعة الإقليمية السياسية و الإدارية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في القاعدة ."²

✓ دستور سنة 1989 المؤرخ سنة 23 فيفري 1989 حيث نصت المادة 15 منه على "الجماعات الإقليمية للدولة هي الولاية و البلدية ، البلدية هي الجماعة القاعدية"³

✓ دستور سنة 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 حيث نصت المادة 15 منه على: "الجماعات الإقليمية للدولة هي الولاية و البلدية ، البلدية هي الجماعات القاعدية"⁴.

✓ إن المقصود بالإقليمية هي أنه لكل بلدية إقليم يبين حدودها الجغرافية و ترابها و التي لها الصلاحيات الكاملة في استغلالها داخل الحدود المخصصة لها .

✓ كما تعددت القوانين المنظمة للبلدية ، و اختلف مفهومها فيها حسب الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي ميزت كل فترة جاء فيها القانون.

✓ قانون البلدية رقم 67-24 المؤرخ في 18 جانفي 1967 حيث عرفت البلدية: "هي الجماعة الإقليمية السياسية و الإدارية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الأساسية"⁵.

¹ دستور الجزائر لسنة 1963. المؤرخ في 10 سبتمبر 1963. الجريدة الرسمية عدد 64 لسنة 1963.

² دستور الجزائر لسنة 1976. المؤرخ في 22 نوفمبر 1976. الجريدة الرسمية عدد 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

³ دستور الجزائر لسنة 1989. المؤرخ في 23 فيفري 1989. الجريدة الرسمية عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989

⁴ دستور الجزائر لسنة 1996. المؤرخ في 07 ديسمبر 1996. الجريدة الرسمية عدد 76 الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

و لا شك أن هذا التعريف يعكس الوظائف العديدة للبلدية في ظل الفلسفة الاشتراكية آنذاك.¹

✓ قانون البلدية رقم 90-08 المؤرخ 07 أبريل 1990 حيث عرفت البلدية في المادة 01 منه : " هي الجماعة الاقليمية الاساسية و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تحدث بموجب القانون"². أي أن البلدية هي الوحدة اللامركزية الأساسية باعتبارها مرفقا عموميا، فقد منعها القانون الشخصية المعنوية و الذمة المالية أي أنها تتمتع باستقلال مالي الذي هو من الخصائص الشخصية المعنوية.

✓ قانون البلدية رقم 11-10 المؤرخ في 22 جويلية 2011 حيث عرف البلدية في المادة 01: " هي الجماعة الاقليمية القاعدية للدولة و تتمتع بالشخصية المعنوية و الذمة المالية المستقلة و تحدث بموجب القانون"³

و باعتبار أن البلدية تشكل الإطار المؤسساتي لممارسة الديمقراطية المحلية فقد نص القانون على : "البلدية هي القاعدة الاقليمية اللامركزية و مكان ممارسة المواطنة و تشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية"⁴

خصائص البلدية:

من خلال فحص التعريفات السابقة ، يمكننا تحديد السمات الرئيسية التي تميز هذه البلدية عن غيرها وتجعلها فريدة من نوعها.

أولا- البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة:

على مدار تاريخ الجزائر ، تم الاعتراف بالبلدية باعتبارها المجتمع الإقليمي الأساسي للأمة في جميع دساتير البلاد وقوانينها البلدية. نتيجة لذلك ، تعمل البلدية كـ مكون إقليمي أساسي يتم من خلاله إنشاء أراضي الدولة ، بالإضافة إلى التجمع الإقليمي للدولة. السمة

¹ القانون 67/24 المؤرخ في 18 جانفي 1967. المتعلق بالبلدية. الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة بنفس التاريخ.

² القانون 90-08 المؤرخ في 07 أبريل 1990. المتعلق بالبلدية. الجريدة الرسمية عدد 15 الصادرة بنفس التاريخ.

³ القانون 11-10 المؤرخ في 22 جويلية 2011. المتعلق بالبلدية. الجريدة الرسمية عدد 37 الصادرة في 03 جويلية 2011.

⁴ المادة 02 من القانون 11-10. المتعلق بالبلدية، المرجع السابق

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

المميزة للمجتمع الشعبي هي ما يميز البلدية عن الدولة ، لأنها تجسد مبدأ تقريب الحكم من المواطنين. وذلك لأن البلدية هي الوحدة الإدارية السياسية الأقرب إلى المواطن.¹

ثانيا- البلدية هي شخص معنوي عام:

منح قانون البلدية لعام 2011 وكذلك المادة 49 من القانون المدني، البلدية شخصية معنوية تسمح بالاستقلال الإداري والمالي عن الدولة. يمنح هذا التصنيف كشخص اعتباري للبلدية الآثار الكاملة للشخصية القانونية ، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر القدرة على أداء الإجراءات القانونية ، واكتساب الحقوق ، وتحمل الالتزامات ، وممارسة الاستقلال الإداري ، والكشف عن الموارد المالية المستقلة ، وإنشاء محل الإقامة ، والتمثيل القانوني. هذا التمايز يميز البلدية عن المصالح غير المركزية للدولة مثل المديريات التنفيذية على مستوى الدولة والإدارات التي تفتقر إلى الشخصية الأخلاقية وتعتبر هيئات إدارية غير مركزة.

ثالثا- البلدية هيئة لامركزية إدارية إقليمية:

بصفتها كياناً لا مركزياً إدارياً إقليمياً، فإن البلدية تخدم غرضاً مهماً. البلدية هي كيان إداري يحكم الشؤون العامة المحلية بطريقة لامركزية، وتعمل ضمن حدود الصلاحيات المحددة قانوناً. وهذا يميزها عن الهيئات الإدارية المركزية مثل رئاسة الجمهورية ورئيس الوزراء ، والوزارات المختلفة ، والمصالح غير المركزية للدولة ، وكذلك عن المؤسسات العامة.

رابعا- البلدية تحدث بموجب قانون:

يخضع إنشاء البلدية لوثيقة قانونية تحدد اختصاصها وسلطتها على إدارة الشؤون العامة على المستوى المحلي. وهذا ما ورد تحديداً في المادة الأولى من قانون البلدية لعام 2011. وهذا يسلط الضوء على المكانة المهمة التي تحتلها البلدية ، والتي تتناقض مع المؤسسات العامة التي يتم تشكيلها بناءً على وثائق تنظيمية.

¹ د. طيبون حكيم، مطبوعة بعنوان محاضرات في قانون البلدية، أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر - تخصص قانون إدارة وتسيير الجماعات المحلية، جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ص3 إلى ص12.

الفصل الثاني (النظري): سوسولوجية الجماعات المحلية

خامسا- البلدية تخضع لرقابة الدولة:

عندما يتعلق الأمر بالمناطق الإقليمية ، يتم منح البلديات الاستقلال المالي والإداري. ومع ذلك ، فإن هذا الحكم الذاتي ليس مطلقاً ، ويقتصر على حدود الامتثال القانوني ووحدة الدولة. وهذا يعني أن البلدية تخضع لرقابة الدولة وفقاً للقانون ، وهو ما يشار إليه بالوصاية الإدارية على البلدية.¹

المطلب الثاني: مراحل تطور البلدية:

سيكون تركيزنا في هذا المطلب على تطور البلدية ، والتي سنقسمها إلى فئتين: المراحل الاستعمارية ومرحلة إنشاء القانون المحلي.

الفرع الأول المرحلة الاستعمارية:

1-البلدية في المرحلة الاستعمارية 1830 – 1962:

خلال الحقبة الاستعمارية الممتدة من 1830 إلى 1962 ، كانت البلدية تعمل. كان استخدام البلدية وسيلة لفرض الرقابة وتقديم الطعام لسكان أوروبا. البلديات المختلطة ، كما هو موضح في قانون البلديات ، كانت تدار من قبل عامل في الإدارة الاستعمارية ، والذي كان يعمل كمشرف على الاهتمامات المدنية. تم دعم هذا الفرد من قبل العمال الجزائريين الذين عملوا كوسطاء ، مع لجنة بلدية تتألف من أعضاء أوروبيين منتخبين وعدد من الجزائريين المعينين ، ابتداءً من عام 1919. وقد لوحظ أيضاً أن العديد من البلديات تتمتع باستقلالية كاملة في المناطق التي يسكنها أساساً المستوطنين الأوروبيين ، وهذه البلدية بالذات هي مثال رئيسي لأداة مصممة خصيصاً لخدمة الإدارة الفرنسية.²

-البلدية في المرحلة الانتقالية 1962 – 1967:

خضعت البلدية لفترة انتقالية. في الوقت الذي أخلت فيه الإدارة الفرنسية مناصبهم ، كان من الضروري للسلطة الحالية تشكيل لجان لإدارة الشؤون المحلية. وقد ترأس هذه اللجان رئيس تم تكليفه بنفس مسؤوليات العمدة. بالإضافة إلى ذلك ، قررت الهيئة تقليص عدد البلديات إلى 676 ، والتي تمت الإشارة إليها بمرحلة التجميع. في ظل الحكم

¹ د. طيبون حكيم، مطبوعة بعنوان محاضرات في قانون البلدية، المرجع السابق ص 15-15

² الدكتور: عمار بوضياف/الوجيز في القانون الإداري/دار ربحانة/الجزائر/ص 128.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

الاستعماري ، أنشأت الحكومة الفرنسية 1535 بلدية لتأكيد هيمنتها ، مما أدى إلى متوسط عدد سكان يبلغ 180.000 نسمة لكل بلدية.

لمساعدة البلديات في مهامها ، تم تشكيل لجان إضافية (CIES) مثل لجنة التدخل الاقتصادي و الاجتماعي (CCAS) و المجلس البلدي لتنشيط القطاع الاشتراكي و كان المجلس الأخير يتألف من ممثلين عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، و كذلك ممثلين عن الحزب و الجيش .كان الهدف الأساسي للمجلس هو إدارة و مراقبة المبادرات الذاتية الإدارة في مختلف المناطق.¹

الفرع الثاني: مرحلة انشاء قانون:

- مرحلة التفكير في إنشاء قانون البلدية:

تم إبراز مكانة البلدية ودورها من خلال تأثير دستور عام 1963 وميثاق الجزائر وميثاق طرابلس و نتيجة لذلك :

1) اضطرت السلطات إلى التعجيل بوضع وتنفيذ قانون محلي. خلال الفترة الاستعمارية خضعت البلديات للنظام القانوني الفرنسي ، مما أجبر السلطات على الإسراع في إصلاح المؤسسات القائمة بما في ذلك البلدية.

2) اعتمدت النصوص الرسمية للدولة المستقلة نهجاً اشتراكياً ، لكن هذه النصوص الخاصة تفشل في التوافق مع هذه الفلسفة.

3) كان الدافع وراء هدف الهيئة في تجنب تمديد الفترة الانتقالية هو إحجامها عن تحمل أي فجوة كبيرة بين المستوى التطبيقي أو العملي والنتيجة الفعلية.²

4) لا شك أن البلدية تلعب دوراً أكبر من الدولة لقربها من الجمهور وتعدد المهام التي تقوم بها لذلك من الضروري أن يبدأ أي إصلاح بالبلدية. في ضوء ذلك :

استعان المكتب السياسي لجهة التحرير الوطني بالنصوص المرجعية وتجربة الفترة الانتقالية لإعداد مشروع قانون بلدي يمثل التركيبة السياسية.

في أعقاب أحداث عام 1965 ، اكتسب اقتراح الحزب للتوسع والتفسير والإثراء زخماً كبيراً ، مما أدى في النهاية إلى اعتماده من قبل المجلس الثوري في يناير 1967.

¹ الدكتور: عمار بوضياف/الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق ص 129.

² مقال منشور في منتديات ستارتميز بعنوان، بحث حول البلدية في القانون الجزائري، <https://www.startimes.com>

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

- مرحلة قانون البلدية 1967-1990:

يمكن وصف القانون المعني بأنه متأثر بنموذجين مختلفين: النموذج الفرنسي والنموذج اليوغوسلافي. يبدو أن النظام الفرنسي كان له تأثير ملحوظ على هذا القانون ، لا سيما فيما يتعلق بتفويض الاختصاص إلى البلديات ، وبعض الأمور التنظيمية التي يمكن أن تُنسب إلى العامل الاستعماري. يركز هذا القانون أيضاً على إعطاء الأولوية للإدارة لكل من العمال والمزارعين¹

- مرحلة قانون البلدية لسنة 1990:

تتميز المرحلة الحالية بالتزامها بالمبادئ واللوائح الجديدة التي أدخلها دستور عام 1989 ، وكان التغيير الأكثر أهمية هو استبدال نظام الحزب الواحد بنظام متعدد الأحزاب. بعد التخلي عن النظام الاشتراكي ، تم القضاء على الأولوية السابقة التي كانت تُعطى للعمال والفلاحين في مجال الترشيح. وفقاً للمتطلبات القانونية ، سيتم إجراء فحص شامل للنظام البلدي.²

- مرحلة قانون البلدية لسنة 2011:

إن صلاحيات رئيس مجلس الشعب البلدي ، والشروط الانتخابية لرئيس البلدية ، ومصادر التمويل وعمل البلدية محددة الآن في النص الجديد لقانون البلديات 10-11. في حالة التعادل في الأصوات ، تُمنح الأسبقية لفرق اللاعبين الأصغر سناً. تعد ميزة وجود قانون محدد يضع اللوائح ويوفر الوصول إلى رأس المال ميزة إضافية.

- من بين ما جاء من جديد بموجب هذا القانون، يعتبر فائزاً بمقعد رئيس المجلس الشعبي البلدي المترشح، رأس القائمة، المتحصل على أغلبية الأصوات وفي حال التعادل في الأصوات يكون الفائز الأصغر سناً.³

- لإنفاذ السلطات الإدارية ووضع اللوائح ، تم إنشاء قوة شرطة بلدية تحت تصرف رئيس البلدية. يصرح النص الجديد لرئيس البلدية باستدعاء قوات الدرك الوطني أو قوات الأمن باتباع الصيغ المحددة قانوناً.⁴

¹ عمار عوابدي. دروس في القانون الإداري. الطبعة الثالثة. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر. 1990. ص 194.

² الدكتور: عمار بوضياف/نفس المرجع السابق/ص 130

³ مقال منشور في الأترنيت، بعنوان بحث حول البلدية حسب القانون الجديد 10-11

⁴ مقال منشور في الأترنيت، بعنوان بحث حول البلدية حسب القانون الجديد 10-11

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

يؤكد التشريع الجديد على مسؤولية البلدية في تأمين الموارد المالية اللازمة لجميع المهام والمسؤوليات المنوطة بها في مختلف المجالات¹

- في حال أدى أي إجراء حكومي إلى انخفاض في الإيرادات الضريبية للبلدية.²
- يحق لها الحصول على ميزة ضريبية على المنتج بفضل النص الجديد.
- يمكن للبلدية الآن الاستفادة من القروض لتنفيذ مشاريع إنتاجية يمكن أن تدر عوائد. يحدد القانون الذي تم سنه مؤخراً اللوائح التي تحكم التفاعل بين رئيس مجلس الشعب البلدي والأمين العام للدولة .

- تمت إعادة تعريف القانون الخاص بوكلاء البلدية وموظفي الإدارة ، ولا سيما الأمين العام، وهو يشمل الآن صلاحيات موضحة (المواد 130 إلى 135).

- امتياز تلقى التدريب الذي يفتح الفرص للمسؤولين المنتخبين وموظفي البلدية .
- تهدف البلدية إلى تحقيق توازن أفضل بين الموارد المالية ومهامها من خلال دمج مواد جديدة.

الهدف من التعديلات هو تعزيز تنمية المهارات وصعود قادة جدد ، مع التركيز على إشراك المزيد من النساء والشباب. بالإضافة إلى ذلك ، تهدف التعديلات إلى تنشئة جمهور مطلع على دراية بالأحداث الجارية ويمكنه تقديم مدخلات وتوصيات بشأن إدارة البلديات.³

¹مقال منشور في الأترنيت، بعنوان بحث حول البلدية حسب القانون الجديد 10-11

² الدكتور: عمار بوضياف/الوجيز في القانون الإداري/دار ربحانة/الجزائر/ص. 129

³ الدكتور: عمار بوضياف/الوجيز في القانون الإداري/دار ربحانة/الجزائر/ص. 130

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

المبحث الثالث: التشريع الجزائري للجماعات المحلية

لقد أخذت معظم دول العالم على اختلاف أنظمتها السياسية بنظام الإدارة المحلية، حيث أصبحت من مظاهر الدولة الحديثة، ولقد أخذت أغلب الدول بأسلوب اللامركزية الإدارية الإقليمية ممثلة في الإدارة المحلية (الولاية والبلدية)، باعتبارها أهم تطبيق آلية اللامركزية الإدارية. وتعد هذه الأخيرة ذات أهمية بالغة في أي نظام إداري، فهي تبين على أساس دستوري و تتبلور في شكل الإدارة المحلية حسب القانون الإداري الساري المفعول في دولة الجزائر،¹ وتقوم العلاقات بني الدولة و الجماعات المحلية على مبادئ اللامركزية و عدم التركيز. فالجماعات المحلية إنم ممثّل لحجر الزاوية أو المركز القاعدي الذي من خلالها تتصل الدولة بالمواطن. و لقد أشار الدستور الجزائري في نسخته المعدلة، و بالتحديد في مادته 17 على أن " الجماعات المحلية للدولة هي البلدية و الولاية...". و يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد استعمل عبارة " الجماعات الإقليمية " في المادة 15 من دستور 1996. بينما يرى الفقه الفرنسي أن المشرع الفرنسي فرق بين المصطلحين عند صياغته للدستور القديم و الدستور الجديد.² و لقد عرف الفقه الجماعات المحلية بأنها "وحدات

¹ مادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 82، بتاريخ 30 ديسمبر 2020، ص. 3 ; و الإدارة المحلية تعرف بأنها " أسلوب إداري يتم بمقتضاه تقسيم الدولة إلى وحدات ذات مفهوم محلي يشرف على إدارة كل واحدة منها هيئة تمثل الإدارة العامة لأهلها و تعمل على الاستغلال الأمثل لمواردها الذاتية و ترتبط في ذلك بالحكومة المركزية من خلال السياسة العامة للدولة و العلاقات المحددة في الدستور و القانون": أحمد بلجيلالي، إشكالية عجز ميزانية البلديات، مذكرة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص. 17 ; و بسمّة عولمي، تشخيص نظام الإدارة المحلية و المالية المحلية في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، العدد الرابع ص. 258

² La première concerne le terme de référence : collectivités locales ou collectivités territoriales ? On sait que la révision constitutionnelle a unifié la terminologie au profit de l'expression "collectivité territoriale", celle de "collectivité locale", qui subsistait à l'article 34, ayant été supprimée. Rappelons que l'expression "collectivité territoriale" est apparue avec la constitution de 1946. L'expression "collectivité locale" ne désignait que les communes et les départements ; l'expression "collectivité territoriale", plus large, pouvait s'appliquer aux territoires d'outre-mer (art. 85). Elle a été reprise à l'article 72 de la constitution de 1958, qui permettait en outre la création par la loi d'autres collectivités territoriales » : Gérard MARCOU, Les collectivités locales dans les constitutions des Etats unitaires en Europe, Les nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel, France, 2014/01, n° 42, p. 63 ; Et pour plus d'informations sur les termes « collectivités territoriales et collectivités locales » En ce sens v. : ' Fiche thématique, Qu'est-ce qu'une collectivité territoriale ou collectivité locale ? : Le site web : <http://www.vie-publique.fr/fiches/19604-quest-ce-quune-collectivité-territoriale-ou-collectivité-locale>; lien consulté le 02 mars 2021 à 21h00.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

جغرافية مقسمة من إقليم الدولة وهي عبارة عن هيئات مستقلة في الولايات و المدن و القرى وتتولى شؤون الوحدات بالطرق المناسبة لها"¹

المطلب الأول: البلديات:

تلعب البلدية دوراً أساسياً في الدولة ، حيث تعمل بمثابة حجر الأساس حيث يعبر المواطنون عن إرادتهم ويشاركون بنشاط في الحكم.

كانت إدارة الشؤون العامة مسؤولية كبيرة للبلدية في الجزائر طوال تاريخها ، والتي مرت بمراحل مختلفة ، مثل فترة الاستعمار وعصر ما بعد الاستقلال ، لا سيما من عام 1967² إلى عام 1990. القانون البلدي الجديد ، كما هو محدد في المادة 01 ، تصف البلدية بأنها الكيان الإقليمي الأساسي للدولة ، الذي يتمتع بالشخصية المعنوية والمسؤولية ، فضلاً عن الموارد المالية المستقلة ، ويعمل في ظل قيود القانون. يشار إلى أن هذا التعديل تم إجراؤه لمعالجة أوجه القصور والقصور التي تم تحديدها في القانون رقم 90-08 الخاص بالبلدية. كانت أكثر هذه القضايا إلحاحاً هي عواقب التحزب السياسي³.

خلال هذه المرحلة ، لعب دستور عام 1989 دوراً مهماً ، حيث كان نصه الأساسي هو القضاء على نظام الحزب الواحد ، والذي أصبح السمة المميزة لهذه الفترة.

منذ تسعينيات القرن الماضي ، مرت الجزائر بتحول ديمقراطي أدى إلى تبني التعددية

الحزبية.

تعرف البلدية من حيث الاجتهاد هو أنها هيئة تخطيطية لها سلطة تنفيذ المشاريع. بصرف النظر عن تعزيز بيئة صحية تشجع المواطنين على استثمار مواردهم ، تجدر الإشارة إلى أنها يمكن أن تكون أيضاً بمثابة أداة لدفع التقدم الاجتماعي.

¹ لخضر مرغاد، الإبرادات العامة للجماعات المحلية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، العدد 04، 2005، ص. 02.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 195 و 196 ؛ و الهاشمي مولاي، المجالس الشعبية المنتخبة في ظل النظام الدستوري الجزائري " المبدأ والتطبيق "، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2014-2015، ص. 16 و ما يليها.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص. 195 و 196 ؛ و الهاشمي مولاي، المجالس الشعبية المنتخبة في ظل النظام الدستوري الجزائري " المبدأ والتطبيق "، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، 2014-2015، ص. 16 و ما يليها.

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

أن مشاركتهم في عملية التنمية لا تقتصر على المستقبل القريب فحسب ، بل تمتد أيضاً إلى المستقبل البعيد. من الواضح أنهم على استعداد لتكريس وقتهم وجهدهم لهذا المسعى. هذا التعريف يؤكد مدى استثمارهم في تقدم وازدهار المجتمع. تلعب البلدية دوراً حاسماً في التنمية المحلية ، لا سيما من خلال إشراك المواطنين من خلال مشاركة الدولة.

وبينما يسعون جاهدين لتحقيق التقدم على المستوى الإقليمي ، فإنهم في طور تحقيق التنمية. تم وضع مبدأ حرية المجالس البلدية المحلية في توليد الإيرادات من خلال المبادرات كمبدأ أساسي في قانون البلديات الذي تم سنه حديثاً.

يؤكد هذا القانون على أهمية اكتشاف الإجابات وتمكين البلديات من تعزيز دورها في القرارات المتعلقة بالتنمية المحلية.

بما أن أحكام الإدارة البلدية تتطلب مشاركة المواطنين في صنع القرار ، فإن معالجة مشاكلها تصبح حتمية السبب وراء ذلك هو تمكينها.

تم تفعيل دور لجان الأحياء كممثلين في الجمعيات العامة للمجلس البلدي لتسهيل التواصل. هموم المواطنين¹.

ينعقد مجلس الشعب البلدي دورة عادية كل شهرين ، ولا تزيد مدتها عن خمسة (5) أشهر. تمهيداً لمداوماته ، يخصص المجلس عدداً من الأيام لكل اجتماع من أجل وضع اللوائح والبروتوكولات الخاصة به والمصادقة عليها. بالإضافة إلى ذلك ، فإن المجلس لديه القدرة على الانعقاد في جلسات خاصة عند الضرورة ، كما دعا رئيسه ، ثلثي (3/2) من ناخبيه ، أو الحاكم. في ظروف استثنائية مثل خطر وشيك أو كارثة ، قد يجتمع المجلس أيضاً وفقاً لتفويض قانوني.

المطلب الثاني: الولايات

كما هو منصوص عليه في المادة 1 من القانون رقم 12-07 ، تعتبر الدولة المجتمع الجغرافي للدولة. علاوة على ذلك . ، فهي أيضاً القناة التي يتم من خلالها تنفيذ أنشطة معينة.

¹ فقد نصت المادة 2 من القانون رقم 11-10 السالف الذكر، بأن "البلدية هي القاعدة الإقليمية للمركزية، ومكان لممارسة المواطنة، و تشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية".

الفصل الثاني (النظري): سوسيولوجية الجماعات المحلية

يخلق غياب الإدارة المركزية في الدولة منبراً لتنفيذ السياسات العامة وتعزيز التضامن والتشاور بين مختلف الفئات.

غالباً ما يتم استخدام المصطلحين الإقليمي والدولة بالتبادل ، ولكن من المهم التمييز بين الاثنين. بينما تشير المنطقة إلى منطقة جغرافية محددة ، فإن الولاية هي مجموعة عامة داخل تلك المنطقة تعمل كوحدة إدارية. في الأساس ، الدولة هي فئة فرعية من المجموعة الإقليمية الأكبر.

لكيان قانوني معترف به كوكالة إدارية. يتمتع هذا الكيان القانوني بشخصية أخلاقية ويمكن تحميله المسؤولية المالية.¹

تم تقسيم الجزائر في البداية إلى 48 ولاية ، لكن العدد زاد مؤخراً إلى 58 ولاية.² في جميع الأوقات لتقديم المساعدة والدعم للمجتمعات المحلية والمقيمين. وهذا يشمل تقديم خدمات مثل الرعاية الصحية والتعليم والسلامة العامة. ونتيجة لذلك ، تلعب الدولة دوراً حاسماً في ضمان رفاهية مواطنيها والنجاح الشامل للمنطقة. علاوة على ذلك ، تعمل الدولة على الحفاظ على علاقات إيجابية مع المناطق والمجتمعات المجاورة ، وكذلك مع الدول والهيئات الحكومية الأخرى. وبهذه الطريقة ، تساعد الدولة في تعزيز التعاون والتعاقد على نطاق أوسع ، مما يؤدي إلى زيادة الرخاء والمنفعة المتبادلة لجميع المعنيين. لمجلس شعب الولاية ميزانية مخصصة لتمويل أعماله وبرامجه المعتمدة ، لا سيما ما يتعلق منها بالتنمية المحلية. تشمل هذه الميزانية أيضاً نفقات صيانة أصول الجمعية وتعزيزها والمحافظة عليها.³

الدولة ، بصفتها المجموعة الإقليمية ، تخصص موارد من قبل الدولة لتغطية الأعباء والصلاحيات التي تأتي مع دورها. يعاقب عليه قانوننا.⁴

¹ المادة الأولى من القانون رقم 12-07 المؤرخ في 21 فبراير 2012 المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية عدد 12 الصادرة في 29 فبراير 2012، ص. 5. وللإشارة فإن الأمر رقم 69-38 المؤرخ في 23 ماي 1969 المتضمن ميثاق وقانون الولاية، الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة في 23 ماي 1969، ص. 510، كان أول نص قانوني ينظم الولاية ؛ وبعد صدور دستور 1989، استحدثت قانون جديد ينظم الولاية وهو القانون رقم 90-09 المؤرخ في 07 أبريل 1990 المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية عدد 15، الصادرة في 15 أبريل 1990، ص. 504 (الملغى).

² لقد جاء هذا التنظيم الإقليمي بمقتضى القانون رقم 84-09 المؤرخ في 04 فبراير 1984 المتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد، الجريدة الرسمية عدد 06، الصادرة في 07 فبراير 1984. ص. 139، حيث تضمن تقسيم البلاد إلى 48 ولاية وكل ولاية مقسمة إلى دوائر يبلغ عددها 583 دائرة وكل دائرة مقسمة إلى بلديات، حيث بلغ عددها 1541 بلدية على مستوى التراب الوطني.

³ المادة 03 من القانون رقم 07-12.

⁴ المادة 05 من القانون رقم 07-12.

الفصل الثالث تنظيم وتسيير الإدارة

المحلية (بلدية بوفاطيس) نموذجا

تمهيد

بلدية بوفاطيس هي الهيئة المسؤولة عن توفير الخدمات الأساسية والبنية التحتية للسكان في المنطقة الحضرية (وهران). يتم إدارة البلديات على مستوى المحافظة أو الولاية أو المنطقة الحضرية، وتتمثل مهامها في إدارة الشؤون المحلية وتوفير الخدمات العامة للمجتمع المحلي.

تشمل خدمات بلدية بوفاطيس العديد من الخدمات الأساسية مثل الصرف الصحي والنظافة والطرق والإنارة العامة والماء والصرف الصحي والإسكان والتخطيط العمراني والمواصلات والحماية المدنية وغيرها. وتمول هذه الخدمات بالمقام الأول من الموارد المالية المحلية مثل الضرائب والرسوم والأموال المحصلة من المصادر الأخرى.

ويتكون نظام البلدية بوفاطيس عادةً من مجلس البلدية ورئيس البلدية وموظفي البلدية. يتم انتخاب أعضاء مجلس البلدية بانتخابات محلية، ويتولى رئيس البلدية القيادة الإدارية للبلدية، في حين يتم توظيف الموظفين الذين يتولون مهام تنفيذية في البلدية. ويقوم مجلس البلدية باتخاذ القرارات ووضع السياسات وتحديد الميزانية ومراقبة أداء البلدية.

بشكل عام، يتم تنظيم البلديات وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، ولكن يمكن لكل بلدية تحديد الخدمات الأساسية التي يتم تقديمها والمعايير المتعلقة بتقديم تلك الخدمات.

لذا سنخصص هذه الفصل إلى تنظيم و تسيير بلدية بوفاطيس و ذلك متطرقين في المبحث الأول إلى بنية التنظيمية و البشرية أما في المبحث الثاني سنخصصه إلى تحليل سياسة تسيير و تنمية الموارد البشرية و في المبحث الثالث نتكلم فيه عن تحليل العلاقات المهنية بين المصالح الداخلية و الموارد البشرية.

المبحث الأول: دراسة البنية التنظيمية:

لا بد علينا من تعريف البلدية أولاً ثم نتطرق إلى دراسة البنية التنظيمية

المطلب الأول تعريف بلدية بوفاطيس وتأسيسها:

الفرع الأول تعريف بلدية بوفاطيس:

تعتبر بلدية بوفاطيس إحدى البلديات الـ 26 لولاية وهران ، وتتميز بالطابع الفلاحي وتتربع على مساحة 9450 هكتار ، ويبلغ عدد سكانها 11579 نسمة ولديها 04 قرى تابعة لها هي القطني، سلاطنة العوامر وغابة مولاي إسماعيل كما تعتبر بلدية فقيرة ليس لها موارد مالية

الفرع الثاني: تأسيس البلدية

بلدية بوفاطيس يعود تأسيسها إلى العهد الاستعماري في أواخر سنة 1848 وهي تابعة إدارياً إلى دائرة وادي تليلات ولاية وهران وتبعد بـ 25 كلم وتتكون من مركز البلدية و04 قرى وهي:

- بوفاطيس مقر البلدية

- القطني منطقة تبعد ثانوية عن مقر البلدية 04 كلم

- السلاطنة منطقة ثانوية تبعد عن مقر البلدية 06 كلم

- العوامر منطقة ثانوية تبعد عن مقر البلدية 09 كلم

- غابة مولاي إسماعيل فهي مناطق مبعثرة.

المطلب الثاني: البنية التنظيمية لبلدية بوفاطيس

الفرع الأول: البشرية لبلدية بوفاطيس

يتكون المجلس الشعبي البلدي لبلدية بوفاطيس من 15 عضو رئيس مجلس الشعبي و 14 عضو).

يتضمن المجلس ثلاث لجان تبعا للمادة 31 من قانون 11/10 المتعلق بالبلدية.

1- لجنة تهيئة الإقليم والتعمير

2- لجنة المالية والاستثمار

3- لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية والرياضية

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لبلدية بوفاطيس:

– الأمانة العامة : التي تسيير (06) مصالح و (07) مكاتب بصفة مباشرة

أ) المصالح:

- مصلحة التنظيم والإدارة العامة
- مصلحة المالية والمستخدمين
- مصلحة التجهيز والأشغال العامة
- مصلحة التعمير والتهيئة العمرانية
- مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية والحماية البيئية
- مصلحة البيومترية

ب) المكاتب:

- مكتب الأرشيف
 - مكتب تسيير و متابعة المداورات
 - مكتب الاعلام الالي
 - الاستقبال والتوجيه
 - مكتب الصفقات
 - مكتب تسيير ومتابعة البريد
 - مكتب المنازعات
- تم هذه المصالح بثلاثة عشر (13) مكتب وإحدى عشر (11) فرع موزعة كالاتي:

1- مصلحة التنظيم والإدارة العام:

مكتب الحالة المدنية مدعماً بثلاث فروع هم:

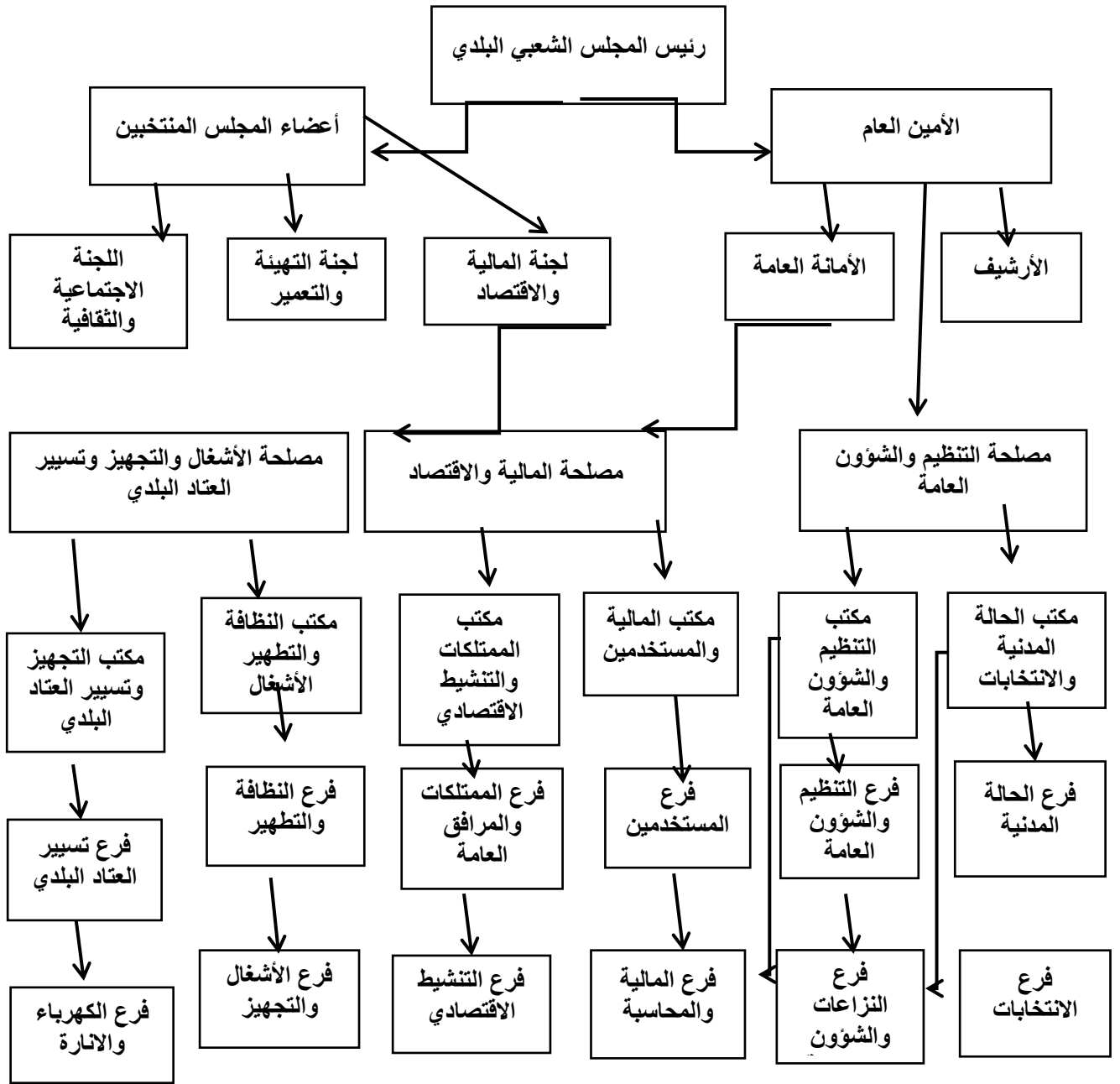
- فرع استخراج عقود الحالة المدنية.
- فرع عقود الزواج وتقييد الأحكام القضائية والمصادقة على التوقيعات.
- فرع الملاحق الإدارية ملحقة- القطني ملحقة السلطنة -
- مكتب الانتخابات والخدمة الوطنية
- فرع لانتخابات.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- فرع الخدمة الوطنية.
- مكتب الرخصة.
- مكتب البطاقة الرمادية.
- 2- مصلحة المالية والمستخدمين:
 - مكتب المالية والمحاسبة.
 - فرع التسيير.
 - فرع التجهيز وتسيير ممتلكات البلدية.
 - مكتب المستخدمين.
- 3- مصلحة البناء و التعمير و التهيئة العمرانية و الحماية البيئية:
 - مكتب البناء والتعمير و التهيئة العمرانية والرخص العقارية.
 - مكتب البلدي للنظافة والحماية البيئية.
 - مكتب الأملاك العقارية.
- 4- مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية والرياضية:
 - فرع تسيير الشبكة الاجتماعية.
 - فرع التشغيل والتمهين.
 - فرع الجمعيات والنشاطات الثقافية والاجتماعية.
- 5- مصلحة التجهيز و الاشغال العامة:
 - مكتب التموين والوسائل العامة وتسيير المخزن.
 - فرع تسيير وصيانة العتاد المحرك.
 - مكتب التسيير الحضري للشبكات المختلفة.
- 6- المصلحة البيومترية:
 - مكتب جواز السفر البيومتري والبطاقة التعريف الوطني البيومترية.
 - مكتب رخصة السياقة البيومترية.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الهيكل التنظيمي لبلدية بوفاطيس



المصدر: الأمانة العامة لبلدية بوفاطيس

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

المبحث الثاني: التوزيع السكاني وحدود بلدية بوفاطيس:

سنخصص هذا المبحث إلى التوزيع السكاني في المطلب الأول أما المطلب الثاني

سنخصصه لحدود بلدية بوفاطيس

المطلب الأول: التوزيع السكاني لبلدية بوفاطيس:

لبلدية بوفاطيس بعض المناطق ولكل منطقة لها عدد سكانا الخاص بها سنتناوله على

النحو التالي مبرهين ذلك في جدول :

المنطقة	عدد السكان
بوفاطيس	7835 نسمة
القطني	2444 نسمة
السلطنة	932 نسمة
العوامر	248 نسمة
غابة مولاي إسماعيل	120 نسمة
المجموع	11579 نسمة

يفهم من خلال هذه الجدول أن بلدية بوفاطيس تحتوي على 5 مناطق بوفاطيس هي الحي الأكبر أما المناطق الأخرى هي تعتبر مناطق جوارية بلدية بوفاطيس بحيث أن مجموع عدد السكان بينهم 11579 نسمة وبلدية بوفاطيس هي أكبر منطقة تحتوي على عدد سكان من بين هذه المناطق تقدر بنسبة 7836 نسمة فبلدية بوفاطيس بلدية يمكن القول بأنها بلدية واسعة الرقعة.

المطلب الثاني: حدود بلدية بوفاطيس:

سنتكلم عن حدود بلدية بوفاطيس شمالا وغربا وشرقا وجنوبا بحيث يبدأ حدود بلدية

بوفاطيس من:

- الشمال: بلدية بن فريجة إحدى بلديات ولاية وهران

- الجنوب: عقاز وبلدية وادي تليلات

- الشرق: بلدية البرية

- الغرب: بلدية العلامية وبلدية رأس عين عميروش

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

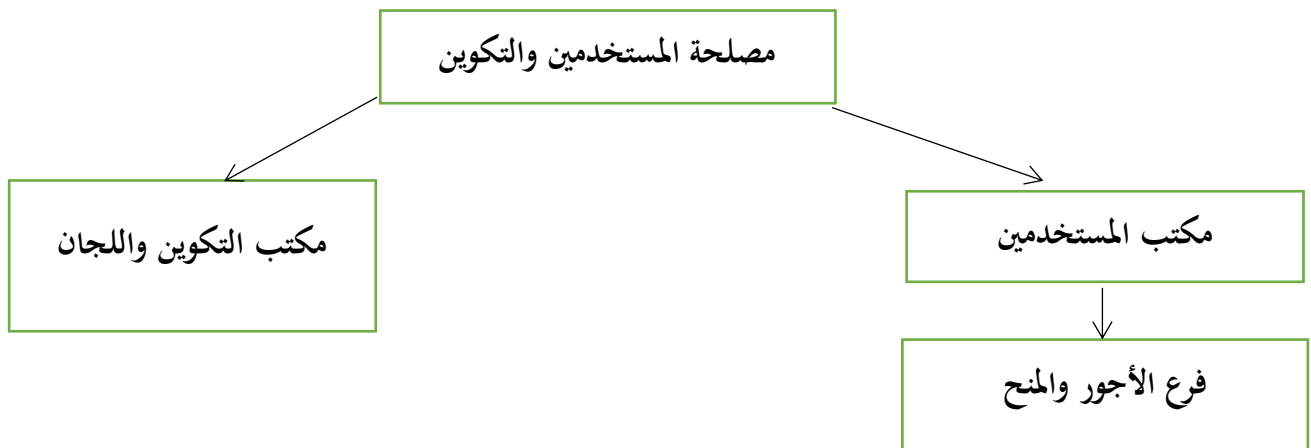
المبحث الثالث: تحليل العلاقات المهنية بين المصالح الداخلية وبين الموارد البشرية:

المطلب الأول: مصلحة الموارد البشرية لبلدية بوفاطيس:

لقد عمل المشرع الجزائري على إقحام الموارد البشرية كفرع خاص في البلدية وساهم بشكل كبير في إيصال المعلومات إلى المواطنين وفتح أبواب الإدارة أمامهم بغية تلبية حاجياتهم، خاصة في الجانب الوظيفي ووضع كل شخص في إطاره الوظيفي كل على حسب مستواه وذلك بتنظيم مسابقات واختبارات وغيرها، ففي كل بلدية نجد مصلحة تسيير الموارد البشرية التي تهتم بالمسار المهني للموظفين كما تقوم بإنشاء مخطط التسيير وكذا مخطط تكوين الموارد البشرية .

الفرع الأول: هيكل وطبيعة الموارد البشرية في البلدية:

أولاً: هيكل الموارد البشرية في بلدية بوفاطيس:



وثيقة على مستوى مصلحة المستخدمين توضح هيكل موارد البشرية لبلدية

ثانياً: طبيعة الموارد البشرية في بلدية بوفاطيس:

سوف نركز على واقع الموارد البشرية للبلدية بتحليل المعطيات الخاصة بالموظفين في البلدية من حيث الجنس والعمر (السن) والمؤهل العلمي.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

1-جدول رقم (01) يمثل توزيع الأفراد حسب الجنس:

النسبة المئوية %	عدد العمال	التكرار	الجنس
88	99		رجال
12	13		نساء
00	112		المجموع

المصدر: مقابلة مع السيد رئيس مصلحة المستخدمين والتكوين، بتاريخ بوفاطيس بلدية

بمقر، 13:30 الساعة 2023

من خلال الجدول نلاحظ أن: نسبة 88 % من عدد الموظفين هم رجال حيث أنهم يشكلون الأغلبية وأما نسبة النساء الموظفين هي 12 % ما يعني أن العنصر السائد في البلدية هو عنصر الرجال

2 - جدول رقم 02 يمثل توزيع الأفراد حسب العمر

النسبة المئوية %	التكرارات	التكرار	العمر
22	25		أقل من 30 سنة
41	45		من 30 إلى 40 سنة
26	30		41 إلى 50 سنة
11	12		أكثر من 51 سنة
100	112		الجموع

المصدر: مقابلة مع السيد رئيس مصلحة المستخدمين والتكوين، بتاريخ بوفاطيس بلدية

بمقر، 13:30 الساعة 2023

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الشبانية تمثل الأغلبية حيث تعتمد البلدية على الفئات الشبانية أكثر من الفئات الأخرى (الكهولة والشيوخ).

الفرع الثاني: مخطط تسيير الموارد البشرية:

أولاً: مخطط التسيير: تعمل بلدية بوفاطيس كل سنة على تحضير جداول تتعلق بعدد الموظفين ورتبهم وكيفية إدخالهم عالم الوظيفة.

1- التعدادات المتعلقة بالموظفين:

حيث تشمل أعداد مختلفة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي نذكر منها الأمين العام 01، رئيس المصلحة 05، رئيس المكتب 03، رئيس ف رع 01، رئيس حظيرة 01، أما فيما يخص المرسوم رقم 334/11 المؤرخ في 22 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات الإقليمية حيث يقسم هذا المرسوم عدد الموظفين إلى نوعين من الأشخاص فنجد الموظفين المترسمون الموظفون المتربصون وذلك حسب السلك والرتبة. فالمترسم هو العامل الذي تم تعيينه في الوظيفة بصفة دائمة وتنص المادة 83 من قانون الوظيفة العمومية على أن العامل المتربص هو كل مترشح ثم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة. وتكون مجموعة الموظفين من صنف الرجال والنساء في المهن التالية: متصرف إقليمي رئيسي، متصرف إقليمي، ملحق الإدارة الإقليمية، ومفتش رئيسي للنظافة والنقاوة العمومية مع باقي الرتب الأخرى أما فيما يخص الأصناف المتبقية فنجد سائقي السيارات صنف 01 وصنف 02 وعامل مهني صنف 01 و 02 بالإضافة إلى الحراس وأعوان التنظيف والتطهير . أما صنف المتعاقدين الذين يعملون بشكل غير محدد المدة والشكل الآخر عقد محدد المدة يحمل صنف النساء والرجال وكل الأصناف المذكورة سلفاً . فالأموع الجزئي والموع العام للموظفين قد حدده المرسوم التنفيذي 05/08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

القانون الأساسي	السلك والرتبة	المرسوم	المتربعون	المجموع	منهم	الملاحظات
المرسوم رقم المؤرخ 11/334	متصرف إقليمي				/	02 رئيس مصلحة
22/09/2011	رئيسي متصرف إقليمي ملحق الإدارة				01 02 01	01 رئيس مصلحة
المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات المحلية	الإقليمية عون رئيسي للإدارة الإقليمية عون الإدارة	06 04 01	/	/	03 /	3 رئيس مكتب
	الإقليمية عون رئيسي للإدارة الإقليمية عون الإدارة	01	01	13	/	1 رئيس فرع
	مكتب الإدارة الإقليمية مهندس معماري للإقليمية مفتش رئيسي للنظافة والنقاوة وثائقي المحفوظات رئيسي للإقليمية تقني سامي في الإعلام الآلي للإقليمية عون تقني في الإعلام الآلي للإقليمية تقني سامي للإدارة الإقليمية تقني سامي للإقليمية تقني سامي للإدارة الإقليمية التقني والحضري	01 01 01 02 02 01 01 01 01	/	/	01 /	أمين عام للبلدية

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

القانون الأساسي	السلك والرتبة	المرسوم	المتربعون	المجموع	منهم	الملاحظات
	عون تقني للإدارة الإقليمية في التسيير والحضري					

05/08	عامل مهني خارج	01	/	/	/	/
المرسوم	الصف عامل	06	/	/	/	/
المؤرخ في	مهني 1 عامل مهني	12	/	/	/	/
01/19 /	صنف 2 سائق	02	/	/	/	/
2008	سيارة صنف 1					
المتضمن						
القانون						
الأساسي						
الخاص						
بالعمال						
المهنيين						
وسائقي						
السيارات						
	حارس سائق سيارة	16	/	/	/	/
	مستوى ثاني	06	/	/	/	/
	عامل مهني مستوى أول	10	05	/	/	/

المصدر: وثيقة على مستوى مصلحة المستخدمين والتكوين توضح الفئات المختلفة

للموظفين ببلدية بوفاطيس

2 - الأجهزة الاستشارية الداخلية :

تتكون من لجان مستخدمين ولجان الطعن وهي لجان متساوية الأعضاء لجان المستخدمين التي تتمثل من متصرف إقليمي رئيسي ومتصرف إقليمي بالإضافة إلى الأصناف الأخرى ومن جهة أخرى يوجد لجان الطعن التي تشرف على اللجنة الاستشارية التأديبية للمتعاقدين ويمكن تحديد وضعيات الحالات المرتكبة من طرف الموظف وتاريخ توظيفه ومضمون العقوبة وبعد نهاية كل الإجراءات المتعلقة بهذا الشخص تصدر هذه اللجنة قرارا الطعن، بالإضافة إلى ذلك فإنها تفضل في القضايا المتنازع عليها والتي تكون البلدية طرف فيها . وتتص المادة 160 من القانون رقم 06 - 03 الصادر بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427ه الموافق 15 يوليو سنة 2006م المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط كل خطأ أو من مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية أما المادة 163 من نفس القانون فتصنف العقوبات حسب الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات.

3- تحديد طرق التوظيف في إطار الامتحانات والمسابقات :

يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية وهذا بحسب المادة 74 من القانون رقم 03/06 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006 المتعلق بالوظيفة العمومية. والتوظيف مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر في الشخص المتقدم للوظيفة وهي مذكورة في المادة 75 من قانون الوظيفة العمومية السابق الذكر وهذه الشروط هي :

- أن يكون جزائري الجنسية
 - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية
 - أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق
 - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية
 - أن تتوفر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.
- والتوظيف نوعين: توظيف داخلي وتوظيف خارجي

التوظيف الداخلي: يتضمن الامتحان المهني والاختبار المهني:

التوظيف الخارجي: يركز على المسابقات على أساس الشهادات والمسابقات على أساس الاختبارات أو الفحص ويوضح كل ما سبق القرار المؤرخ 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية توظيف الأعوان المتعاقدين (من فئة الشبكة الاجتماعية والإدماج المهني) وكذا إجراءات الإعلان.

4 - المخطط التوقعي للتوظيف الخارجي للمناصب الشاغرة: يعتمد على منتوج التكوين سواء على أساس الشهادة أو على مسابقة على أساس الشهادة أو مسابقة على أساس الاختبار بالإضافة إلى الترقية التي تتم على جهتين الأولى على أساس الامتحان المهني والفحص المهني والثانية على سبيل الاختبار.

5 - الرزنامة التلخيصية لعملية التسيير التوقعي للموارد البشرية: وتتم فيه عمليات الترسيم والترقية يدرج التوظيف الخارجي فيه مسابقة على أساس الاختيار ومسابقة على أساس الشهادة والتوظيف على أساس التأهيل 1 والاختيار المهن.

أما التوظيف الداخلي فيعتمد على امتحان مهني وفحص مهني وإعداد قوائم الترقية الاختيارية والترقية عن طريق التأهيل المهني

- جدول الترقية ولجنة الترسيم ومسابقة الالتحاق بالتكوين بالإضافة إلى مجموعة من العمليات الأخرى كل هذه الآليات تساهم في توظيف عدد كبير من الموظفين بشتى الطرق .

- مع ذكر كل الرتب ومناصب العمل يمكننا تبيان الحالات التي يمكن أن يحال فيها الشخص على التقاعد بذكر الاسم واللقب ومنصبه الوظيفي وتاريخ إحالته على التقاعد وكذلك تحديد مجمل المستخدمين البالغين سن التقاعد وهم في حالة نشاط بتحديد اسم ولقب وتاريخ الميلاد والرتب المشغولة والأقدمية العامة.

- تعمل كل مؤسسة على تحسين مستوى الموظفين بإدارتهم ضمن التكوين حسب الرتبة إذ يوجد أربعة أنواع من التكوين: التكوين الأولي، التكوين التكميلي، تحسين المستوى، تحديد معلومات الرسكلة

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

. ويتم عمل مخطط تسيير الموارد البشرية خلال السنة المالية عند مداولة المجلس الشعبي البلدي لفتح المناصب المالية مشروع ودراسة في الوظيف العمومي وعندما تتم دراسته والمداولة بشأنه يتم إعداد محضر المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية.

الفرع الثالث: مخطط تكوين الموارد البشرية

يتم إنجاز هذا المخطط وفق ما يلي :

1- دورات التكوين المتخصصة في إطار التوظيف: ويتم فيها التطرق إلى الرتب المطلوب شغلها وإحصاء عدد المرشحين ومدة التكوين بداية ونهاية الدورة التكوينية بالإضافة إلى مؤسسات التكوين وتوزيع التكوين وعدد المناصب المالية المفتوحة والملاحظات.

2- التكوين الأولي أثناء فترة التربص: يتم خلاله ذكر الرتب المعنية وعدد المترشحين، مدة الدورة، بداية ونهاية الدورة، كمثال على ذلك نجد مثلاً أعوان الإدارة الإقليمية يخضعون لدورة تكوينية مدتها 03 أشهر وتكون مؤسسة التكوين بجامعة التكوين المتواصل بدالي إبراهيم بالجزائر العاصمة.

3- دورات التكوين التكميلي في إطار الترقية على رتبة أعلى: بالإضافة إلى الخطوات السابق ذكرها نجد الرتبة الأصلية.

4- دورات التكوين الأولى: بقصد التعيين في المنصب العالي.

المطلب الثاني: المسار الوظيفي للموظف في الجماعات المحلية:

إن الموظف العام بدخوله عالم الشغل في الوظيفة العامة قد دخل حياة مهنية طويلة بطول الوظيفة ومدتها وبتاتي سلك تلقائياً مسارا جديدا في عمره إسمه المسار الوظيفي و الذي يخصه هو وحده دون سواه , وهو شخصي ذاتي , فكل موظف له مسارا وظيفيا خاصا به يشبه بعض الزملاء ويختلف في كثير من الأحيان . فالمسار الوظيفي وبكل بساطة الحياة المهنية للعامل وهو عمره المهني الذي يعيشه أثناء تأديته لعمله.

فيتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف ، و يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف . وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار .

و يتم استغلال الملف الإداري لتسيير الحياة المهنية للموظف فقط ، و يجب ألا يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني ، و يمنح للموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم ، و تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها .

و يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين و ترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية¹.

إن المدة الزمنية للمسار الوظيفي تبدأ عند إستلام الموظف للوظيفة وتنتهي بانتهائها سواء كان ذلك بطريقة عادية كالاستقالة , العزل , التسريح ... إلخ , وعليه فالمدة الزمنية لعمر الوظيفة قد تطول وقد تنقطع .

¹ أنظر إلى المواد 93 و 94 و 95 و 96 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

الفرع الأول: المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و التوظيف:

يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين لتحسين المستوى¹.

إن التخطيط في جميع الميادين يعود بفائدة على المنظمة , و لما كان التخطيط شيء مفيد وفعال استوجب على الإدارات و المؤسسات العمومية انتهاز هذه السياسة في التسيير لاسيما في المجال المتعلق بالموارد البشرية بإعتبار المورد البشري عامل أساسي في دفع عجلة الإنتاج , وعليه فمن الضروري بما كان للإدارة العمومية وضع مخطط سنوي لتسيير هذا المورد الأساسي .

و تجدر الإشارة إلى أنه لا بد على الإدارة وضع ما يسمى بالمخطط لتسيير الموارد البشرية بحيث يشمل هذا المخطط جميع العمليات الإدارية قديمها وجديدها وتتم عملية إخراج الفروق في جميع الأسلاك ومقارنتها بما جاء في ميزانية السنة الجديدة , و إنطلاقاً من ذلك تتم عملية التوظيف .

1 - التعيين : بعد إتمام إجراءات وضع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و تأثيرها من مصالح مفتشية التوظيف العمومي للولاية , تأتي فور ذلك عملية التوظيف وتكون عن طريق كأول إجراء تتخذه المؤسسة أو الإدارة , وتكون إجراءات التعيين كما يلي :

تصدر الإدارة المستخدمة قرار تعيين خاص بالموظف موجه إلى مصالح المراقبة المالية حتى يتم إعتقاد منصبه من الناحية المالية وتوجه نسخة إلى مفتشية التوظيف العمومي من أجل إجراءات المراقبة اللاحقة التي تختص بها هذه المصلحة لوحدها دون سواها , طبقاً لنص المادة الرابعة من الأمر 06 - 03 : " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري , الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " .

¹ أنظر إلى المادة 111 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

ملاحظة : كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية .

2 - التـنـصـيـب : على إثر كل هذه الإجراءات التنظيمية الواجب اتخاذها تأتي مرحلة تنصيب الموظف في منصبه و هي مرحلة تأتي تلقائياً بعد المرحلة السابقة ، و تقوم هنا مصلحة المستخدمين بتحرير محضر يعلن فيه عن تنصيب الموظف رسمياً في مهامه الموكلة إليه حسب اختصاص منصب عمله ويكون المحضر في 06 نسخ مع احتفاظ الموظف بنسخة منها .

وبالطبع تفتح الإدارة المستخدمة ملف خاص بالمعنيين يعتبر بمثابة دليل على حركية مساره المهني ، ويشمل جميع الوثائق التي تهم وضعية الإدارة .

3 - التـرـبـص : بعد التحاق المترشح بمنصبه فلا يرسم مباشرة بل يقضي فترة تربص و عليه يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص و ليس موظف .

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ، و يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته¹.

و بعد انتهاء مدة التربص يتم :

- إما ترسيم المتربص في رتبته .

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط .

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

و يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة².

يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، و لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع و لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة

¹ أنظر إلى المواد 83 و 84 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن الفاتون الأساسي للوظيفة العمومية .

² أنظر إلى المادة 85 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن الفاتون الأساسي للوظيفة العمومية .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه¹.

* ملاحظة : فترة التربص فترة خدمة فعلية ، وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد ، و تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة².

4 - التثبيت : يمضي الموظف فترة تجريبية على إثر تعيينه ثم تنصبيه تقدر بسنة وعند انقضاء المدة التجريبية يتعين على الإدارة المستخدمة عرض المعني على لجنة المستخدمين وهذا بعد تسجيله في قائمة التأهيل للوظيفة و تضبط هذه القائمة لجنة بناء على تقرير الرئيسي السلمي أو بناء على نتيجة الامتحانات أو الاختبارات المهنية أو على أساس هذين العنصرين.

ويتم تثبيت المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة ، بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين .

ويخضع بالطبع هذا القرار أو المقرر حسب ما نصت عليه القوانين لاسيما القانون 85-59 إلى تأشيرة أجهزة الرقابة القانونية التي يجب عليها أن تبث خلال الأيام 15 الموالية لتاريخ قيام المصالح المسيرة بإيداع الملف لدى الأجهزة المذكورة .

الفرع الثاني: حركية المسار الوظيفي:

لا شك أن المسار الوظيفي للموظف لا يسير هكذا بصورة وطريقة عفوية تلقائية ، فلا بد وأن هناك ميكانزمات وآليات ومراحل تميز هذه الحياة المهنية الطويلة ، والخاصية التي تميز هذه الحياة والكل يصبوا إليها ويرغب فيها هي الترقية فهي أساس وعماد لهذه الحياة ، كما أن للتقاعد في حياة الموظف العام شأن خاص من كيفية الإحالة على التقاعد ، أنواعه وكيفية حسابه .

1- الترقية :

يبدأ الموظف حياته الوظيفية في أدنى درجات السلم الوظيفي ، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله ، فالترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع ، وتعتبر جزء من ثقافة

¹ أنظر إلى المواد 87 و 88 و 89 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

² أنظر إلى المواد 90 و 91 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

المجتمعات , فالراتب يزداد بمجرد ترقية الموظف كما تزداد أيضا مسؤولياته , فغالبا ما ينتقل إلى رتبة أو مركز وظيفي أعلى ويحصل على لقب أكثر أهمية إضافة إلى تمتعه بحرية أكبر من ذي قبل و تقل عنه الرقابة التي كانت تمارس عليه .

ولما كانت الترقية هي عماد الوظيفة العامة , وعليها يتوقف حسن سير العمل فقد أردت أن أركز نوعا ما في موضوعها علني أوفق و لو بشيء بسيط في تلبية بعض حاجيات موظفينا فيها .

فالترقية إذا أردنا أن نعرفها هي وبكل بساطة : " هي الارتقاء أو الصعود بالعامل في السلم الإداري فتزداد تبعاته وسلطاته ، وهي الانتقال من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر "

1-1- الترقية في الدرجة : تكون الترقية في الدرجة بأن يرقى الموظف من الدرجة إلى الدرجة التي تعلوها ، و هذه الزيادة يترتب عليها الزيادة المباشرة في الراتب ، ونصت المادة 106 من الأمر 06 - 03 : " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم "

1-2- الترقية في الرتبة : أما الترقية في الرتبة فهي كأن يرقى الموظف من رتبته الأصلية إلى رتبة تعلوها في القيمة الاستدلالية و القيمة العلمية و إذا كانت الترقية في الدرجة يترتب عنها زيادة في المرتب الشهري فإن الترقية في الرتبة يترتب عنها زيادة في المسؤوليات بحيث يفسخ المجال أمام الموظف لتقلد مناصب أعلى إضافة إلى الاستفادة من العلاوات و المنح التي يخص بها هذا الصعود أو الارتقاء .

ونصت المادة 107 من الأمر 06 - 03 : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

- بعد تكوين متخصص .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني .
 - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة .
 - لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين و تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة " .
 - و يرى الأستاذ الدكتور "محمد حلمي" أن الترقية في الرتبة تعني أن ينقل العامل من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر و ذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أعلى أو فئة أعلى"، و بمجرد صعود لموظف إلى الرتبة الجديدة تنقطع صلته بالرتبة القديمة ، و هنا تقوم الإدارة بعمليات إدارية هي :
 - أ- تحرير منصبه الأصلي الذي كان يشغله و ذلك بإدارة - قرار- تحرير المنصب ، و يرسل إلى هيئة المراقبة المالية للتأشير و هذا بعد إمضائه من طرف المدير - في حالة ما إذا كان المدير مرسوم و له تفويض إمضاء الوزير المكلف بالوظيف العمومي - غير أنه تمضي هذه الوثيقة في حالة عدم تمتع المدير بالإمضاء المفوض من المكلف بالوظيفة العامة تمضي من طرف الوزير الوصي للقطاع .
 - ب- موازاة مع هذه العملية تقوم الإدارة بتعيين الموظف في رتبته الجديدة - سلكه الجديد- بنفس التدابير المتبعة في العملية السالفة الذكر ، و يقصد في غالب الأحيان بالرتبة هي : السلك الأصلي الذي ينتمي إليه الموظف أو السلك الذي ارتقى إليه .
- 3-1- التعيين في المناصب العليا :**

يعين في المنصب العالي الموظفون الذين تتوفر فيهم شروط شغل هذا المنصب ، و عادة ما يكون الموظفون الذي يرتبون في الصنف 11 فما فوق .

و تنص المادة 10 من الأمر 06 - 03 : " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا .

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية. وتسمح بضممان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ". و كذا المادة 11 من الأمر 06 - 03 :

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- " تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق :
- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي .
 - النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية ، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي " .
 - و طبقاً لنص المادة 12 من الأمر 06 - 03 : " تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم " ، فمثلاً في هذه الحالة يجب أن تراعى القوانين الأساسية لكل قطاع فمثلاً في قطاع الشباب و الرياضة فإن شروط شغل منصب رئيسي مكتب حدها القانون 187/91 الخاص بالأسلاك التابعة لإدارة المكلفة بالشباب و الرياضة كما يلي :
 - مستشاري الرياضة و أساتذة تعليم تقنيات التنشيط الذين يثبتون (3) ثلاث سنوات أقدمية بهذه المهنة.
 - المستشارون التربويون للشبيبة و المتصرفون الإداريون أو الموظفون الذين لهم رتبة معادلة و خمسة سنوات (05) أقدمية بهذه الصفة .
 - التقنيون السامون في الرياضة و المربون المختصون في الشبيبة و المساعدون الإداريون الرئيسيون أو الموظفون الذين لديهم رتبة معادلة و خمسة (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة .
- يرتب الموظفون الحاصلون على هذه الترقية في الصنف 13 القسم 01 الرقم الاستدلالي 482 مضاف إليه الخبرة المكتسبة في سلكه الأصلي .
- حينها تقوم الإدارة المستخدمة بإجراءات التعيين في المنصب العالي ، تقوم بإصدار قرار يتضمن تعيين الموظف المعني يمضى عادة من طرف المدير أو عند الضرورة من طرف الوزير المكلف بالقطاع و هذا بعد تأشيرة المراقبة المالية .
- و على كل فإن التعيين في المناصب العليا يختلف من قطاع إلى آخر و هذا حسب خصوصيات كل قطاع ، و الجدير بالذكر هو أن حاملي الشهادات العلمية لا يمكن أن يدرجوا ضمن الموظفين المترشحين لمناصب العليا مثلاً في الشباب و الرياضة فإن التقنيون السامون في الإعلام الآلي يمكنهم أن يحصلوا على منصب رئيس مكتب .

لأنه من غير المنطقي أن تتعادل شهادة علمية مع شهادة تقنية وعلى هذا الأساس ترفض مصالح المراقبة المالية كل قرار يتضمن تعيين من هذا القبيل .

4-1- التعيين في الوظيفة العمومية :

نقصد في هذا الإطار أن الوظيفة العليا في الدولة هي أن كل موظف له من المؤهلات ما يجعله يصبح مديراً ولأئياً ينتمي للمجلس التنفيذي الولائي و الذين يعينون بمقتضى مرسوم.

لا شك أن مثل هذه الوظائف تعتبر في حقيقة الأمر ترقية لا ينالها إلا من كان لديه من المؤهلات العلمية و الشهادات ما يسمح له بذلك .

و تنص المادة 15 من الأمر 06 - 03 : " تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية .

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية " . و كذا المادة 16 : " يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة " . و المادة 17 : " تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة وشروط التعيين فيها والحقوق والواجبات المرتبطة بها وكذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم " .

و لا يمكنني إلا أن أصنفها ضمن خانة الترقية ، لأن الموظف ينتقل من عالم وظيفي كله تعب إلى عالم كله إبداع و تسيير على أعلى المستويات ، و هذا تصديقا لما سبق و أن ذكرنا عندما عرفنا الترقية بحيث اعتبرنا الترقية هي الصعود من أدنى سلم تدريجي إلى أعلى سلم مراعين في ذلك جميع المعايير التي نصت عليها القوانين الساري العمل بها .

5-1 - برامج الترقية و أهدافها :

1 - برامج الترقية :

من دون شك أنه سيواجه الإدارة و المؤسسات العمومية مشاكل جمة إذا لم تتم الترقية على أساس برامج الترقية المناسبة ، و مع تحديد الوظائف و وصفها بكل دقة بحيث نبين واجباتها و مسؤولياتها كما يستلزم إبراز المواصفات الإنسانية التي يجب توافرها فيمن سوف يشغلها . و الجدير بالذكر أن من الواجبات أن تتاح الفرص أمام الجميع للتدريب أو

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

القيام بالتكوين و تحسين المستوى قصد الحصول على الترقية و حتى تكون الموضوعية و العدل من جانب الإدارة و عدم التحيز لا بد من مراعاة ضرورة إعلان برامج الترقية لجميع الموظفين و الالتزام بتطبيق قواعدها ، كي يطمئن كل فرد بأن الترقية تتم في ضوء أسس واضحة و محددة .

2 - أهداف الترقية :

تضع المؤسسات و الإدارة المختلفة البرامج لترقية الموظفين فيها و ذلك من أجل تحقيق الأهداف التالية :

- تلبية احتياجات الإدارة و المؤسسة من الموظفين من حيث العدد و النوع .
- ضمان بقاء العدد الكافي من الموظفين الحاليين و الذين اكتسبوا مهارات في مجال أداء المهام و الأعمال الملقاة على عاتقهم .
- خلق حافز قوي لدى الموظفين لبذل المزيد من الجهود ، و شعورهم بالاطمئنان نتيجة تحقيق التقدم المستمر في المسار الوظيفي .
- التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الموظفين عن الجوانب التالية :
 - أ- الرضاء عن الوظيفة .
 - ب- الرضاء عن الأجر .

وضعية الموظف و حالات نقله

بعد تعيينه و ترسيمه بعد المدة التجريبية يخضع لمجموعة من الحقوق و الالتزامات ، فيكون حينها في وضعية عادية أي يمارس نشاطه بعد التحاقه بوظيفته و منصبه ، غير أن هذه الوضعية ليست الوحيدة التي قد يكون فيها الموظف العمومي ، إذ يمكنه و في إطار حركية الموظفين و ما بين الأسلاك و الرتب يمكن أن يكون في وضعية انتداب سواء لأسباب تدرج ضمن مصلحة الإدارة أو مصلحة الموظف شخصياً ، كما يمكن أن يكون في وضعية ثالثة و هي الإحالة على الاستيداع .

إنه و بغرض ترجيح و تغليب المصلحة العامة للإدارة أو المؤسسة على المصالح الخاصة تضطر هذه الأخيرة إلى إجراء بعض التنقلات و الحركات في أوساط الموظفين وكذا الإطارات، كما أن نداء الوطن و الروح الوطنية التي يتمتع بها الفرد فإنه يكون مجبراً

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

إلى القيام بعمليات تكون أثناء تأديته الوظيفة و تتخلل مساره الوظيفي و تختلف هذه الحالات و الوضعيات من موظف إلى آخر . وبالإمكان الآن استعراض أهم هذه الوضعيات و الحالات :

1- الخدمة الفعلية :

اعتبرت المادة 87 من المرسوم 85 - 59 مؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المنتمين للمؤسسة والإدارات العمومية : " أن يكون العامل في حالة الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه "

كما يمكن أن يستفيد أصحاب الأعمال الشاقة والتي تتطوي ضغوط خاصة من تخفيضا أو تعديلا فيه .

و تنص المادة 128 من الأمر 06 - 03 : " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر . ويعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف :

- الموجود في عطلة سنوية .
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة .
- المستفيد من رخصة غياب .
- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط .
- الذي استدعي في إطار الاحتياط .
- الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى " .

وتبين المادة 89 من المرسوم 59/85 انه يحق للموظف الذي يكون في حالة الخدمة الفعلية أن ينتفع بالتغيبات و العطل القانونية والتغيبات الخاصة المدفوعة الأجر الآتية¹:

¹ المادة 221 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية : " تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر " .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- في حدود عشرة (10) أيام عمل في السنة للعمال الذين يثبتون أسباباً خطيرة أو استثنائية.
- في حدود عشرين (20) يوماً رزنامياً عن كل سنة خدمة يؤديها العمال ، و تنحصر الحالات التي تستفيد من عشرين (20) يوماً رزنامياً في :
 - العمال الذين يعملون بالجنوب .
 - العمال الذين يكفون بأعمال ووظائف ذات درجة عالية من المشقة الفكرية أو البدنية أو العصبية والخطورة أو الإلتساخ الخطير .
 - وضعية الموظف العادية :

وضعية النشاط أو العمل و هي التي تدرج ضمن ضرورة التحاق الموظف بمنصبه و أدائه لمهامه بصفة عادية (راجع ما ذكرناه في دائمية الوظيفة) ، وفي هذا لا يستثنى من هذه الوضعية إلا الحالات المنصوص عليها قانوناً كالعطل و الراحة ، وكذلك الرخصة في الغياب .

كما يندرج ضمن هذا الإطار حالات تغيب الموظف لأسباب شخصية أخرى لممارسة نشاطات رياضية أو نقابية أو نيابية ما لم تتعارض مع الوظيفة طبقاً للمادة 93 من مرسوم 59 - 85 ، و تقدم طلبات الغياب 48 ساعة قبل التغيب الفعلي مع تقديم الوثائق لتبريره .

- وضعية الموظف في حالة الانتداب :

ويندرج هذا ضمن ما أشار إليه المشرع من ضرورات مصلحة الإدارة ، وكذلك مصلحة الموظف الفردية ، الأمر الذي ينجم عنه وجود حالات مميزة للانتداب ، فوضعية الموظف في الانتداب معناه " قيام الموظف بممارسة مهنة أو وظيفة خارج الوظيفة التي عين فيها أصلاً " . و طبقاً لنص المادة 133 من الأمر 06 - 03 : " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها " .

ولا يمكن الاستفادة من الانتداب سوى الموظفين المرسمين طبقاً للمادة 43 من المرسوم السابق و التي تستبعد الموظف المتمرن أي تحت التجربة و يتم الانتداب بصدور قرار أو مقرر مشترك بين الإدارتين المعنيتين ، وهذا حتى يتسنى تعويض الموظف المنتدب .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- و يميز عموماً القانون و القضاء بين أنواع من الانتداب : الانتداب التلقائي أو بموجب القانون و الذي يقرر لضرورات ملحة للمرفق العام طبقاً للمادة 97 من المرسوم 85 - 59، و حسب نص 66 وضع ثلاثة شروط لهذا النوع من الانتداب :
- 1 - الضرورة الملحة.
 - 2 - ضرورة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.
 - 3 - أن يكون المنصب الجديد على الأقل مساوي للمنصب الأصلي.
- و على عكس نص 66 فإن مرسوم 85 - 59 لم يفرض على الإدارة استشارة اللجنة . و قد يكون الانتداب لمصلحة أخرى لممارسة مهام نقابية أو سياسية و هو محدد قانوناً على غرار حالة التحاق الموظف بالخدمة الوطنية لإجراء فترة تدريبية .
- كما يمكن للمعني أن يطلب انتدابه لأسباب عديدة :
- مثلاً لمتابعة تكوين عال أو لممارسة وظائف و نشاطات لدى إدارة دولة أخرى في إطار التعاون التقني أو كذلك لدى إدارة عمومية سواء كانت مركزية أو محلية .
- و هذا ما نصت عليه المادة 134 من الأمر 06 - 03 : " 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 " .
- و عليه يعتبر الانتداب حق يتمتع به العمال ويمارسونه في حدود القوانين والتنظيمات الساري العمل بها ، و تكون العملية بين إدارة و مثيلتها في صالح الموظف الذي يرغب

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

التمتع بهذا المكسب القانوني ، و من هنا نصت المادة 94 من المرسوم 85/ 59 على مايلي:

1 - يكون الانتداب قانوناً في الحالات و حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بها .

2 - يكون الانتداب من المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية بنسبة 5% من العدد الحقيقي للسلك.

كما أن النسبة تختلف عن سابقتها حيث تبلغ 10 في الحالات التالية :

أ- أسلاك الوظائف المشتركة إلى أسلاك الوظائف النوعية و العكس بالعكس .

ب- من سلك وظائف نوعية إلى أسلاك الوظائف النوعية إلى سلك آخر من الوظائف النوعية.

بالإضافة إلى هذه الحالات جاء في المادة 39 من القانون 06/83 المؤرخ في 02/27/1982 المتعلق بالعلاقات العمل الفردية : أنه يمكن أن تخفض القوانين الأساسية الخاصة بالنسب المحددة في المادة 94 من المرسوم 59/85 وهذا تبعا بخصيات المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .

وتنص المادة 135 من الأمر 06 - 03 : " يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية .
 - وظائف تآطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه .
 - مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية " .
- و عملية الانتداب الخاصة بالموظفين تتم بالكيفية التالية :
- بتقديم الموظف بطلب يتضمن رغبته في الانتداب لدى المؤسسة أو الإدارة المرغوب فيها .
 - يرفق هذا الطلب بملف يبين لدى قدرة الموظف على العمل و الإنتاج والحاجة لخدماته في القطاع المستقبلي كأن يقدم شهادات و وثائق تسهل له العملية .
- يجب إلزاماً أن يخضع الموظف إلى موافقة الوزارتين الأصلية و المستقبلية و تتوج في الأخير بقرار وزاري مشترك يسمح للموظف بدخول إلى القطاع المرغوب فيه .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

طبقاً لنص المادة 136 من الأمر 06 - 03 : " يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة ، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات .

غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها " .

- انتداب عمال المؤسسات والهيئات العمومية :

يمكن في هذه الوضعية أن نصادف عدة حالات من انتداب العمال ، فيمكن أن تطلب المؤسسات و الإدارات العمومية زيادة على الانتداب القانوني للعمال المنتخبين في إطار التشريع المعمول بهما ، انتداب عمال تابعين للمؤسسات والهيئات العمومية وذلك حسب الكيفيات التالية :

- يجب إعطاء الأولوية للعمال الذين بحوزتهم الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تسمح لهم أن يلتحقوا بسلك يعادل سلكهم الأصلي ولا يقل من الصنف 10 .
غير أنه يمكن إن اقتضت الضرورة للخدمة اللجوء إلى انتداب عمال مرتبين في مستوى أدنى لكن لهم تأهيل خاص .

وتكون مدة الانتداب القانونية للموظفين لا تقل عن ستة 06 أشهر ولا تفوق 05 سنوات ويجب أن يخضع المقرر الذي تتخذه الهيئة المستخدمة إلى موافقة :

- الوزير المعني أو الوزيرين المعنيين بالنسبة إلى المؤسسات أو الهيئات العمومية الوطنية.

- الوالي بالنسبة إلى المؤسسات والهيئات العمومية المحلية .
وبنفس الإشكال التي تم بها الانتداب الأول يمكن أن يجدد الانتداب ولا يمكن أن تتجاوز المدة الكلية فيها التحديد 05 سنوات .

و بانتهاء المدة التي حددتها القوانين والتنظيمات المعمول بها يمكن إنهاء الانتداب .
وعلى إثر انتهاء مدة الانتداب يعاد إدراج الموظف في سلكه ومنصبه الأصلي أو في منصب مماثل ، وفي حالة عدم توفر مناصب مماثلة لمنصبه يؤخذ ولو كان زائداً على عدد العمال المطلوب .

- الإدماج :

بعد مضي سنتين من الانتداب يكون الموظف في وضعية الاختيار وبالتالي يختار أحد الحالتين التاليتين :

- إما العودة إلى قطاعه الأصلي وبالتالي منصبه الأصلي ، وهنا تكون عملية انتهاء فترة الانتداب إرادية لا برغبة الموظف و تكون عن طريق تقديم طلب يوجه إلى الهيئة المستقبلية يعرب فيه عن رغبته في الإدماج النهائي وبالتالي تعتبر علاقته بالإدارة أو المؤسسة المستقبلية قد انتهت.

وتتم هذه العملية عن طريق مقرر تصدره الهيئة المستخدمة ويطلق على هذه الحالة إعادة الإدماج بعد الانتداب ، و هذا ما نصت عليه المادة 138 من الأمر 06 - 03 : " يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي ، عند انقضاء مدة انتدابه ، بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد " .

- إما الإدماج النهائي في القطاع المستقبل وبالتالي يوجه طلب يبين فيه رغبته في الحصول على الإدماج النهائي والبقاء ضمن مستخدمين القطاع إلى نهاية مساره المهني وبالتالي تنقطع علاقته بالدارة الأصلية ومنه يحول ملفه الإداري ككل ، وهنا تقوم الإدارة المستقبلية بإصدار قرار الإدماج النهائي للموظف .

- ما هي الوضعية القانونية للموظف المنتدب ؟

إن الموظف المعني يبقى مستفيداً بكامل حقوقه بل أكثر من ذلك يستفيد بالحقوق المتعلقة بالأقدمية في آخر رتبة ، و كذلك بالترقية ، كما يستفيد بالحقوق المتعلقة بالتقاعد ، وفيما يخص الجانب المالي فإنه يستمر في تقاضي مرتبه على أساس الرقم الاستدلالي الخاص بمنصبه إلى جانب التعويضات و المنح ، و هذا ما نصت عليه المادة 137 من الأمر 06 - 03 : يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه .

يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها " .

غير أنه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

وفي حالة الانتداب التلقائي فإنه يستفيد على الأقل من عناصر مرتبه الأصلي طبقاً للمادة 97 من المرسوم

85 - 59 ، مع إضافة الأرقام الاستدلالية المتزايدة حسب أقدميته في منصبه الأصلي ، وفي جميع الحالات فإن الانتداب يضمن للمرفق على الأقل أقصى قدر من الامتيازات .
وضعية الانتداب خارج الإطار أي خارج الوظائف التي يحكمها قانون الوظيفة العمومية :
وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه ، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي .

و لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج أو المجموعة (أ) المنصوص عليه في المادة الثامنة من هذا الأمر 06 - 03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة ، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات¹.

- ما هي الوضعية القانونية للموظف المنتدب خارج الإطار ؟

لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات ، ويتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية ، و بعد ذلك يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية الانتداب خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً على العدد².

- الإحالة على استئداء :

و هي الحالة التي يطلب فيها الموظف توقيف نشاطه مؤقتاً حتى و إن لم يتعلق الأمر بأداء الخدمة فالإحالة على استئداء لا تعني قطع الصلة بالإدارة بل إنها طريقة تجعل الموظف يتكيف و الظروف التي يواجهها ، و ذلك طبقاً لنص المادة 145 من الأمر 06 - 03 ، و يتعلق الأمر بالموظف الذي يكون ملزم بإتباع زوجه الذي يتم نقله و تكليفه بمهام غير مهمته الأصلية (انتداب للتنفيذ بالخارج) و كما أشارت المادة 52 من القانون 82 -

¹ أنظر إلى المادة 140 و 141 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

² أنظر إلى المادة 142 و 143 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

06 الصادر بتاريخ 27 فيفري 1982 و المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل ، فأشارت لحالات أخرى .

تأتي عملية الإحالة على الاستيداع عندما يكون الموظف قد استنفذ مدة العطل المرضية والعطلة طويلة المدى ويكون غير قادر على مواصلة القيام بمهامه ، كما يبق الموظف يتقاضى مرتبه تلقائيا خلال ستة أشهر نصف مرتبه مع الاحتفاظ بمجموع المنح العائلية . غير أن بعض الموظفين يستغلون وضعية الإحالة على الاستيداع كي يقومون بالتحايل على الإدارات و المؤسسات جاهلين عواقب ذلك وأنه سوف يجدون أنفسهم في وضعية غير قانونية بعد انتهاء المدة لأن التجديد يتم بنفس الأشكال التي تم بها في أول مرة وهذا كله راجع إلى عدم صحة السبب الذي تقدم به لأول مرة استفاد فيها الموظف من الإحالة على الاستيداع .

- الإحالة على استيداع قانونا : و حتى يتفادى موظفونا هذه الحالات غير المرغوبة لابد من معرفة ما يلي :

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :

- 1- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .
- 2 - للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات .
- 3 - للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .
- 4 - لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .
- 5 - للاعتبارات الشخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين من الأقدمية¹.

ملاحظة : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون ، و تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف .

¹ أنظر إلى المادة 148 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

- إن الإحالة على الاستيداع بناء على الطلب لا تخول لصاحبه أي حق في الأجرة و هذا ما نصت عليه المادة 2/145 من الأمر 06 - 03 : " وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد " .

تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها أعلاه، ما عدا الاستيداع لاعتبارات شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف " .

و تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف .

و يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته ، و يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية¹.

وعند انتهاء مدة الاستيداع يعاد إدراج الموظف في سلكه و يعاد تعيينه في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل . طبقاً لنص المادة 152 من الأمر 06 - 03 : " يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد".

" كما أنه لا يمكن أن تتجاوز نسبة العمال القصوى الذي يمكن إحالتهم على الاستيداع 5% من العدد الحقيقي للسلك ، ما عدا من يحالون على الاستيداع قانوناً " .

وفي كلتا الحالتين على الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء أن تبليغ كتابياً موافقتها أو رفضها للطلب خلال الشهر الموالي لاستلامه .

و ترجع صلاحية الموافقة على هذا الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وتكون المدة المرخص بها أو المقبولة هي 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد خمس (5) مرات، و تكرر الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة .

¹ أنظر إلى المادة 149 و 150 و 151 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

- الخدمة الوطنية :

تنص المادة 154 من الأمر 06 - 03 : " يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " ، يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ، ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية " .

تعد الفترة التي يقضيها الموظف أثناء تأدية واجب الخدمة الوطنية بمثابة حالة انتداب ، وفور انتهاء الفترة يعاد إدراج الموظف في سلكه ومنصبه حسب الشروط المتعلقة بذلك و حسب الشروط المعمول بها و المحددة من طرف التشريع ، كما أن المدة التي يقضيها الموظف في الخدمة الوطنية " تدخل في حساب تعويض الخبرة ، على أساس المدة المتوسطة " .

و يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد ، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في منصب معادل له .

- حركات التنقل :

تنص المادة 156 من الأمر 06 - 03 : " يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي . وتتم في حدود ضرورات المصلحة . كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية و أقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية" . لما كانت الخدمة والمنفعة العامة هي أولوية الأولويات بالنسبة للمؤسسة أو الإدارة العمومية ، كان لزاماً على الموظف الخضوع إلى قرارات الإدارة فيما يخص حركة التنقل ، غير أن هذه العملية تمر وجوباً على لجنة المستخدمين و لو كان ذلك بعد اختتام إجراءاتها ، و يمكن نقل الموظف بطلب منه ، مع مراعاة ضرورة المصلحة .

تجري بالنسبة لبعض القطاعات يعمل الموظف في جهة معينة و تجري حركة مثلاً من ولاية لأخرى و ذلك لطبيعة الوظيفة مثل : الجمارك ، الشرطة ، الضرائب ، فإذا تم تركهم لمدة طويلة فإنهم يتعاهدون مع المواطنين ، و بالتالي لا يوجد فيه اجتهاد في الوظيفة العمومية . وفي هذه الحالة يكون رأي اللجنة فرضاً والأخذ به من طرف السلطة التي

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

اتخذت قرار التنقل واجبا . و ذلك طبقا لنص المادة 158 : " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، ولو بعد اتخاذ قرار النقل ، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل " .

وتعد لهذا الغرض جداول دورية لحركات التنقل ، وتضبط هذه الجداول بعد استشارة لجنة الموظفين ، كما يراعى في ذلك رغبة المعنيين و مصلحة الخدمة ، ويوضع أيضا في الحسبان الحالات العائلية والقيمة المهنية والأقدمية في الميدان ، وتعد الإدارة أو المؤسسة قرار أو مقرر نقل الموظفين في آخر المطاف يكون ختاماً للعملية .

و يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

المبحث الرابع: العمل الميداني:

جدول 1: توزيع الموظفين حسب العمر:

الفئة العمرية	تكرار	نسبة مئوية
من 20 إلى 29 سنة	5	11.11%
من 30 إلى 39 سنة	24	53.33%
من 40 إلى 49 سنة	15	33.33%
أكثر من 50 عاماً	1	2.22%
مجموع	45	100%

يتضح من نتائج هذا الجدول أن الفئة العمرية الأكثر سيطرة هي فئة [30-39 سنة] بنسبة 53.33% ، ثم [40-49 سنة] بنسبة 33.33%. حسب الفئة العمرية [20-29 سنة] بنسبة 11.11% ، وأخيراً في المرتبة الرابعة الفئة العمرية فوق 50 سنة بنسبة 2.22% فقط.

تُظهر هذه البيانات الإحصائية أن معظم الموظفين النشطين بلدية بوفاطيس هم من الشباب ، ويرجع ذلك إلى حقيقة أن بلدية بوفاطيس تفضل تعيين موظفين شباب لإدارة حياتهم المهنية وإعدادهم لتولي المسؤولية.

يوضح هذا الجدول أن الفئة العمرية الأكثر انتشاراً هي (36-45 سنة) بنسبة 55% ، ثم الفئة 46 سنة فأكثر بنسبة 25% ، وأخيراً الفئة العمرية بين (25-35 سنة). بنسبة 20% فقط.

ولعل النسبة المرتفعة لفئة منتصف العمر (36-45 سنة) تنبع من أهمية عامل الأقدمية وخبرة بلدية بوفاطيس، فالأخيرة تسعى لإتقان العمل والتأهيل الذي يمكن أن يجلب حداثة معينة بعد ذلك. التكوين المؤسسي الذي تقدمه البلدية ، وهو ما تم تمييزه في الفئة الأقدم ، وآخرها ذو النسبة المنخفضة هو الفئة الأصغر سناً التي لا يمتلك الغالبية منهم خبرة فيها.

جدول 2: توزيع العينة حسب النوع الاجتماعي:

النوع الاجتماعي	تكرار	نسبة مئوية
ذكر	29	64.44
أنثى	16	35.56
مجموع	45	100%

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

تقدم نتائج هذا الجدول نسبة عالية محجوزة للذكور تقدر بـ 64.44% على عكس النوع الاجتماعي الأنثوي بنسبة أقل تقدر بـ 35.56%.
ومن تحليل هذا الجدول نجد أن غالبية أفراد العينة من فئة الذكور والتي تمثل 71.66% مقابل 28.33% تمثل فئة الإناث.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال طبيعة المهام التي يتم تنفيذها وقدرة الذكور على تعبئة قوة العمل لديهم ومقاومة العقبات والصعوبات غير المتوقعة التي تتطلب مهارات واستعدادات إضافية ، وبالتالي فإن هذا التمثيل المنخفض للجنس الأنثوي يرجع إلى القيم الاجتماعية السائدة التي حكمت على المرأة في السابق بالاندماج في عالم العمل.

جدول 3: توزيع العينة حسب الحالة العائلية:

حالة عائلية	تكرار	نسبة مئوية
عازب	10	22.22
متزوج	35	77.78
مجموع	45	%100

ويظهر تحليل هذا الجدول أن أكبر عدد من الموظفين هو للمتزوجين بنسبة 77.78% ، تليها فئة العازب بنسبة 22.22%.

نستنتج من هذا الجدول أن غالبية مجتمع دراستنا متزوجون ، وينضم هذا الجدول إلى الفئة العمرية حيث يكون الموظفون المهيمون من [30 إلى 39 عاماً] ، مع العلم أن متوسط العمر في الجزائر يتراوح بين 30 و 30 عاماً. 35 ، مما يفسر الاختلاف الكبير بين المستجيبين المتزوجين وغير المتزوجين.

جدول 4: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	تكرار	نسبة مئوية
أساسي	0	%0
متوسط	02	%4.44
ثانوي	14	%31.11
جامعي	29	%64.44
مجموع	45	%100

يخبرنا تحليل هذا الجدول أن أعلى مستوى تعليمي في مجتمع دراستنا هو مستوى طلاب الجامعة المقدّر بـ 64.44% ، يليه معدل 31.11% للمرحلة الثانوية ، أما بالنسبة

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

للمستوى المتوسط ، فإن نسبته متدنية جداً. تجاوزت 4.44% وأخيراً المستوى التكرار ارتدائي الأخير بنسبة 0%.

تفسر هيمنة الأكاديميين هذه من خلال حقيقة أن بلدية بوفاطيس تستثمر في هذا المجال نظراً لحاجتها إلى مهارات عالية التقدير تضمنها هذه الفئة (الأكاديمية). كما يمكن تفسيره من خلال سياسة البلدية و الجماعات المحلية عامة التي جندت أشخاصاً مدربين لتلبية احتياجاتها.

نلاحظ في هذا الجدول أعلاه أن جميع المبحوثين تقريباً حاصلون على مستوى دراسي جامعي يمثل نسبة 70% ، بينما يمثل مستوى التعليم الثانوي نسبة 20% ، ونسبة من لديهم مستوى متوسط هو 10% فقط.

معظم المستجيبين لديهم مستوى جامعي ، بالنظر إلى متطلبات الوظيفة التي تتطلب غالبية مهام بلدية بوفاطيس مؤهلات عالية ، ولكن هناك أيضاً مهام يشغلها من لديهم مستوى ثانوي أو متوسط.

جدول 5: توزيع العينة حسب الفئة الاجتماعية المهنية:

CSP	تكرار	نسبة مئوية
متصرف رئيسي	28	62.22%
متصرف	14	31.11%
عون اداري	03	6.67%
مجموع	45	100%

حسب النتائج الواردة في هذا الجدول ، نرى أن أعلى نسبة مخصصة لفئة المديرين التنفيذيين بتقدير 62.22% ، تليها نسبة عالية متوسطة 31.11% مخصصة لفئة المشرفين ، وأخيراً نسبة منخفضة نسبياً. لفئة المندوبين بنسبة 6.67%.

ويفسر ذلك حقيقة أن معظم المهام معقدة وتتطلب إتقاناً ومعرفة مهمة وهي خصائص المديرين التنفيذيين لهذه بلدية بوفاطيس.

وتوضح البيانات الواردة في هذا الجدول أن 63.33% من المبحوثين هم من المديرين التنفيذيين ، بينما 36.66% هم مشرفون.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

جدول 6: توزيع العينة حسب عدد سنوات الخبرة:

عدد سنوات الخبرة	تكرار	نسبة مئوية
أقل من 5 سنوات	8	%17.78
بين 5 و 10 سنوات	20	%44.44
11 و 15 سنة	12	%26.68
أكثر من 15 سنة	5	%11.11
مجموع	45	%100

وبحسب هذا الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة في عينتنا مخصصة لفئة من 5 إلى 10 سنوات خبرة بمعدل %44.44 ، تليها فئة 10 إلى 15 سنة أقدمية بنسبة %26.68 ثم أقل من 5 سنوات بنسبة %17.78 أما فئة الخبرة التي تزيد عن 15 سنة فهي بنسبة %11.11. ويرجع ذلك إلى السياسة التي انتهجتها البلدية و الجماعات المحلية عامة والتي تتمثل في تجنيد خريجين جدد وقوى عاملة شابة نسبياً لتولي المسؤولية وإدارة حياتهم المهنية.

الجدول 7: وجود نظام لتقييم المهارات:

وجود تقييم	تكرار	مجموع
نعم	36	%80
لا	9	%20
مجموع	45	%100

من هذا الجدول ، نرى أن غالبية المستجيبين ذكروا أن هناك تقييماً للمهارات داخل البلدية و الجماعات المحلية عامة بمعدل %80 ، ومن ناحية أخرى صرح %20 أنهم لم يسمعوا أبداً بهذه الممارسة.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يتأثر جميع الموظفين بالتقييم ، وبالتحديد بعض المتصرفين الإداريين وكذلك المتربصين الجدد ، فهم يعتقدون أنه لا يوجد تقييم ، بينما في الواقع لم يتم تقييمهم من قبل.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول 8: توزيع العينة حسب تقديمها للتقييم:

التقديم للتقييم	تكرار	نسبة مئوية
نعم	36	%80
لا	09	%20
مجموع	45	%100

من هذه البيانات ، وجدنا أن غالبية المستجيبين قد خضعوا لتقييم المهارات ؛ وتم تمثيلهم بنسبة 80% من العينة ، يليهم المستجيبون الذين لم يخضعوا أبداً لتقييم بنسبة 20%. تظل أسباب عدم التقديم لتقييم نسبة الـ 20% المتبقية غير معروفة ، ومع ذلك تمت الإشارة إلى تحليل الجدول السابق ، على افتراض أن المستجيبين الذين لم يتم تقديمهم إلى التقييم لم يكونوا معنيين بهذه الممارسة. لأنهم إما متربصين جدد لم يبلغوا سنة واحدة من الخبرة داخل البلدية و الجماعات المحلية عامة ، ولكن على الرغم من الإجابة بالنفي ، إلا أن المجيبين ما زالوا يجيبون على الأسئلة التي تلت ذلك.

الجدول 9: توزيع العينة حسب دوافعهم بعد تقييم مهاراتهم:

دوافعهم بعد تقييم مهاراتهم	تكرار	نسبة مئوية
نعم	34	%75.56
لا	11	%24.44
مجموع	45	%100

تظهر قراءة هذا الجدول النتائج التالية:

75.56% من المبحوثين أكدوا أن التقييم يوفر لهم الحافز ، مقابل 24.44% ممن أفادوا ، على العكس من ذلك ، أن التقييم لا يوفر لهم أي دافع. تثبت النسبة المرتفعة البالغة 75.56% أن نظام التقييم ناجح وأن بلدية بوفاطيس كانت محقة في تنفيذ هذه الممارسة لأن هذا يسمح لها بالحصول على قوة عاملة مؤهلة نسبياً. أما بالنسبة لـ 24.44% من المبحوثين الذين قالوا إن ليس لديهم دافع بفضل التقييم ، فإن هذه النسبة تفسر بحقيقة أن 20% من المبحوثين لم يخضعوا للتقييم وبالتالي لا يعرفون ما إذا كان التقييم يجعل ذلك ممكناً. لتحفيز الموظفين أم لا.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

جدول 10: توزيع العينة حسب رأيهم في تأثير التقييم:

تأثير التقييم	تكرار	نسبة مئوية
يوجد تأثير كبير	23	%51.11
تأثير متوسط	8	%17.78
لا يوجد تأثير	14	%31.11
مجموع	45	%100

مع الأخذ في الاعتبار نتائج هذا الجدول نجد أن:

يعتقد %51.11 من المبحوثين أن التقييم يؤثر على أداء بلدية بوفاطيس ، مقابل %31.11 يعتقدون أن التقييم يؤثر على الترقيات ، أما %17.78 غيرهم فيعتقدون أن التقييم يؤثر على ترقية الموظفين.

وضعت البلدية و الجماعات المحلية عامة نظام تقييم لزيادة أدائها والحصول على مكان في السوق.

الجدول 11: العلاقة بين مستوى التعليم والفئة الاجتماعية المهنية:

المستوى التعليمي لـ CSPs	متوسط		ثانوي		جامعي		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
متصرف رئيسي	0	%0	5	%17.86	23	%82.14	28	%100
متصرف	2	%14.29	8	%57.14	4	%28.57	14	%100
عون اداري	0	%0	1	%33.33	2	%66.67	3	%100
مجموع	2	%4.76	14	%36.11	29	%59.13	45	%100

مع الأخذ في الاعتبار النتائج التي تم الحصول عليها في هذا الجدول ، يمكننا أن نرى

ما يلي:

%59.13 من المبحوثين في الفئات الثلاث وهم التنفيذيون والمشرفون والمتصرفين الإداريين الحاصلين على مستوى جامعي ، مقابل %36.11 من المستجيبين في الفئات الثلاث المذكورة سابقاً لديهم مستوى ثانوي ، و فقط %4.76 منهم لديهم المستوى المتوسط وفقاً لهذا التحليل الإحصائي ، توصلنا إلى استنتاج أن الغالبية العظمى من العينة لديها مستوى جامعي ، وهو

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

ما يفسر استراتيجية بلدية بوفاطيس التي تتمثل في توظيف الخريجين لاكتساب قوة عاملة مؤهلة نسبياً وقادرة على التكرار.

الجدول 12: العلاقة المتبادلة بين الفئة الاجتماعية المهنية والتقديم للتقييم:

التقديم لتقييم CSP	نعم		لا		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
متصرف رئيسي	24	%85.71	4	%14.29	28	%100
متصرف	10	%71.43	4	%28.57	14	%100
عون اداري	2	%66.67	1	%33.33	3	%100
مجموع	36	%74.60	9	%25.40	45	%100

يعطينا هذا الجدول الكمي النتائج التالية: خضع 74.60% من المبحوثين من الفئات الاجتماعية المهنية الثلاث، وهي المتصرفين الرئيسيين و المتصرفين و الأعوان الاداريين، مقابل 25.40% للمستجيبين الذين لم يخضعوا للتقييم. تقييم تظهر هذه النتائج أن الغالبية العظمى من المستجيبين استجابوا بشكل إيجابي لمسألة الخضوع للتقييم خلال حياتهم المهنية داخل شركتهم، وهذا ما يفسر من خلال استراتيجية بلدية بوفاطيس التي تتمثل في تنفيذ نظام تقييم المهارات من أجل تحديد الثغرات ومعالجتها هم.

الجدول 13: العلاقة بين الأقدمية والخضوع للتقييم:

الخضوع لتقييم الخبرة	نعم		لا		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	8	%100	0	%0	8	%100
بين 5 و 10 سنوات	18	%90	2	%10	20	%100
بين 10 و 15 سنة	10	%83.33	2	%16.67	12	%100
15 سنة وما فوق	0	%0	5	%100	5	%100
مجموع	36	%68.34	9	%31.66	45	%100

فيما يتعلق بنتائج هذا الجدول، نلاحظ أنه وفقاً لعدد سنوات الخبرة، فقد خضع 68.34% من المبحوثين لتقييم مقابل 31.66% لم يتم تقييمهم، وقد أجاب المبحوثون الذين نقل خبرتهم عن 5 سنوات. بشكل إيجابي لمسألة التقديم للتقييم خلال حياتهم المهنية بلدية

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

بوفاطيس بنسبة 100%، من ناحية أخرى لأكثر من 15 عاماً من الخبرة ، أجابوا بأنهم لم يتم تقييمهم بمعدل 100%.

تجدر الإشارة إلى أن البلدية و الجماعات المحلية عامة كانت تجري عملية التقييم منذ بضع سنوات فقط ، ولهذا السبب لم يتم تقييم فئة الخبرة التي تزيد عن 15 عاماً ، ويؤثر التقييم بشكل عام على الموظفين المعينين حديثاً.

الجدول 14: العلاقة بين الفئة الاجتماعية والمهنية ودرجة تحفيز الموظفين بعد التقييم:

الدافع بعد تقييم CSPs	نعم		لا		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
متصرف رئيسي	22	78.57%	6	21.42%	28	100%
متصرف	11	78.57%	3	21.42%	14	100%
عون اداري	3	100%	0	0%	3	100%
مجموع	36	85.71%	9	14.28%	45	100%

يوضح الجدول أعلاه النتائج التالية:

استجاب 85% من المجيبين لدينا من الفئات الاجتماعية المهنية الثلاث وهي المتصرفين الرئيسيين و المتصرفين و الأعوان الاداريين بشكل إيجابي لسؤال الدافع بعد التقييم ، مقابل 14.28% ممن ادعوا أنه لم يتم تحفيزهم بعد التقييم.

الموظفون المتحمسون هو أحد الأصول الرئيسية للمنظمة ، ولتحفيز الحافز بالفعل ، فإن العملية الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ليست سوى التقييم.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول 15: العلاقة المتبادلة بين الفئة الاجتماعية المهنية وتأثير التقييم على الموظفين:

تأثير التقييم CSPs	يوجد تأثير كبير		يوجد تأثير كبير		يوجد تأثير كبير		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
متصرف رئيسي	13	%46.43	6	%21.43	9	%32.14	28	%100
متصرف	7	%50	2	%14.29	5	%35.70	14	%100
عون اداري	3	%100	0	%0	0	%0	3	%100
مجموع	23	%65.48	8	%11.91	14	%22.61	45	%100

يكشف تحليل هذا الجدول أن الغالبية العظمى من المبحوثين يعتقدون أن التقييم يؤثر على الأداء بمعدل 65.48% ، يليه معدل 22.61% لمن يعتقدون أن التقييم يؤثر على الترقيات ، وأخيراً بمعدل 11.91% للمستجيبين الذين يعتقدون أن التقييم يؤثر على رواتبهم. وتجدر الإشارة إلى أن 100% من المتصرفين الإداريين يعتقدون أن التقييم يؤثر على الأداء. من هذه النتائج خلصت الإحصائيات إلى أن غالبية المجيبين يعتقدون أن الأداء وسيلة جيدة لتحديد ما إذا كانت بلدية بوفاطيس قد حققت أهدافها أم لا.

الجدول 16: العلاقة بين عدد سنوات الخبرة ومستوى كفاءة المبحوثين:

مستوى المهارة الأقدمية	جيد		متوسط		ضعيف		مجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	3	%37.5	5	%62.5	0	%0	8	%100
بين 5 و 10 سنوات	12	%60	8	%40	0	%0	20	%100
بين 10 و 15 سنة	8	%66.67	3	%25	1	%8.33	12	%100
16 وما فوق	5	%100	0	%0	0	%0	5	%100
مجموع	28	%66.05	16	31.87	1	%2.08	45	%100

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجواب على مستوى الكفاءة حسب الأقدمية نكتشف من هذا الجدول الإحصائي أن 66.05% من المبحوثين يعتقدون أنهم يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة ، مقابل 31.87% يعتقدون أن لديهم مستوى متوسط من الكفاءة ، و 2.08% فقط يعتقدون لديهم مستوى منخفض للغاية من المهارات. وتجدر الإشارة إلى أن 100% من المجيبين الذين لديهم أكثر من 16 عاماً من الخبرة يعتبرون أنفسهم يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة، يوضح هذا أن التجربة طريقة ممتازة لاكتساب المهارات.

التمثيلات حول المسارات المهنية:

بدأ أخذ فكرة الاعتراف بالمعرفة المكتسبة والتحقق منها في الاعتبار، بما يتجاوز المؤهلات الممنوحة من دبلوم الخبرة المهنية أو الألقاب المهنية. يتم تحليل هذا الاعتراف من خلال مراعاة السوق الداخلية والخارجية. وبالتالي ، فإن الاعتراف بالمهارات داخل بلدية بوفاطيس ينتج عنه نظام التقييم الذي يعتبر عملية مركزية لإدارة الموارد البشرية في الجماعات المحلية التي تتخطى معظم أنظمتها الفرعية (التوظيف والتكوين المؤسسي والتأهيل ومهارات المكافأة كشكل من أشكال الاعتراف والترقية).

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثين حسب فائدة التعليم المستمر:

فائدة التكوين المؤسسي	فعال	نسبة مئوية
مفيد جدا	55	91.66%
قد يكون مفيدا	05	8.33%
مجموع	60	100%

يوضح هذا الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين أفادوا بأن استمرار التكوين المؤسسي المهني مفيد جدا ، حيث تمثل نسبة 91.66% مقابل 8.33% لمن أجابوا بأنه غير مفيد جدا. من هذه البيانات ، يمكننا أن نستنتج أن غالبية موظفي بلدية بوفاطيس أعلنوا أن التكوين المؤسسي المهني مفيد جداً لتكثيف وتحقيق مهامهم بشكل أفضل ، مع الأخذ في الاعتبار

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

أن هذا التكوين المؤسسي يثبت أنه ضروري لاكتساب مهارات جديدة المتعلقة بنشاط الموظف.

الجدول رقم 18: توزيع المبحوثين حسب أنواع التكوين المؤسسي المهني كالتالي:

أنواع التكوين المؤسسي	فعال	نسبة مئوية
داخلي	18	30%
خارجي	17	28.33%
الاثنين	25	41.66%
مجموع	60	100%

وتوضح البيانات الواردة في هذا الجدول أن غالبية المبحوثين أي 41.66% تلقوا تكوينات داخل بلدية بوفاطيس وخارجها ، بينما 30% تلقوا تكوينات داخل بلدية بوفاطيس مقابل 28.33% منهم تلقوا تكوينات خارج بلدية بوفاطيس.

وجدنا أن بلدية بوفاطيس ترقى للتكوين المؤسسي الداخلي والخارجي مع مراعاة توفير مراكز التكوين المؤسسي الخاصة بها.

الجدول رقم 19: توزيع المبحوثين حسب محتوى التكوين المؤسسي

محتوى التكوين المؤسسي	فعال	نسبة مئوية
نظري	13	21.66%
ميداني	14	23.33%
الاثنين معا	33	55%
مجموع	60	100%

وتشير البيانات الواردة في هذا الجدول إلى أن 55% من المبحوثين تابعوا تكوينات نظرية وتطبيقية ، بينما تلقى 23.33% منهم تكويناً عملياً و 21.66% تلقوا تكويناً نظرياً.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

وجدنا أن بلدية بوفاطيس تأخذ في الاعتبار نوعين من التكوين المؤسسي لتكون قادرة على تحديد احتياجات الموظفين من حيث التكوين المؤسسي والسماح لهم باكتساب أساليب وتقنيات جديدة في العمل وجعلهم أكثر كفاءة في العمل.

الجدول رقم 20: توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين المؤسسي المتبعة:

مدة التكوين المؤسسي	فعال	نسبة مئوية
فترة قصيرة	27	%45
فترة متوسطة	26	%43.33
مدة طويلة	7	%11.66
مجموع	60	%100

من هذه البيانات ، وجدنا أن معظم موظفي بلدية بوفاطيس قد تابعوا تكوينات قصيرة ومتوسطة المدى ، ويتم شرح ذلك وفقاً لاحتياجات الموظف من حيث المهارات والوظيفة المشغولة. الموظفين قد خضع لتكوين طويل الأجل في ضوء احتياجات البلدية من حيث تنفيذ المهام المعقدة بشكل أفضل.

الجدول رقم 21: توزيع المبحوثين حسب نتيجة التقييم الأولي بعد التكوين المؤسسي:

المستجيبون للتقييم المسبق	فعال	نسبة مئوية
نعم	36	%60
لا	24	%40
مجموع	60	%100

يوضح الجدول أعلاه أن 60% من المشاركين يخضعون لتقييم مسبق قبل إرسالهم للتكوين المؤسسي ، و 40% يمثلون أولئك الذين لم يخضعوا لتقييم مسبق قبل تكوينهم. وفقاً لهذه النتائج ، وجدنا أن غالبية المستجيبين لدينا يخضعون لتقييم مسبق ، مما يؤكد أن بلدية بوفاطيس تقوم بتقييم موظفيها قبل إرسالهم إلى التكوين المؤسسي ، وهذا سيسمح

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

لنا بفهم احتياجات الموظف بشكل أفضل ، في من حيث المهارات ، بالإضافة إلى مهارات بلدية بوفاطيس من أجل إتقان الوظيفة بشكل أفضل.

الجدول رقم 22: العلاقة بين التقييم المسبق للمستجيبين والفئة الاجتماعية المهنية:

CSP	التقييم المسبق للمستجيبين				مجموع	
	نعم		لا			
متصرف	22	%57.89	16	%42.10	38	%100
متصرف	16	%72.72	06	%27.27	22	%100
مجموع	36	%60	24	%40	60	%100

تظهر البيانات الواردة في هذا الجدول أن 60% من المستجيبين يخضعون لتقييم مسبق قبل إرسالهم للتكوين المؤسسي ، منهم 72.72% متصرف رئيسي ، و 57.89% يمثلون المتصرفيين.

من ناحية أخرى ، تمثل نسبة 40% نسبة أولئك الذين لم يخضعوا لتقييم مسبق ، منهم 42.10% مديرين و 27.27% مشرفين.

ومن هذه النتائج نجد أن غالبية المبحوثين يخضعون للتقييم قبل إرسالهم للتكوين المؤسسي ، وأن غالبية هؤلاء المبحوثين هم مشرفون ، وذلك لمعرفة احتياجاتهم من حيث المهارات والمعرفة لأداء مهامهم.

نستنتج أيضاً أن التقييم قبل التكوين المؤسسي هو مرحلة مهمة تسمح للبلدية بمعرفة احتياجات الموظفين في التكوين المؤسسي فيما يتعلق بنوع التكوين المؤسسي ، وطبيعة التكوين المؤسسي ، والمدة ، وما إلى ذلك.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 23: توزيع المبحوثين حسب هويتهم بالتكوين المؤسساتي:

نسبة مئوية	فعال	تحديد مع التكوين المؤسساتي
20%	12	بناء على طلب شخصي
80%	48	على قرار الإدارة
100%	60	مجموع

يوضح هذا الجدول أعلاه أن جميع المستجيبين تقريباً قد تم تحديدهم بالتكوين المؤسساتي بقرار من إدارتهم بمعدل 80% ، مقابل 20% فقط لأولئك الذين تعرفوا على التكوين المؤسساتي من خلال طلب شخصي.

من هذه النتائج ، لاحظنا أن غالبية الموظفين يتم إرسالهم للتكوين المؤسساتي بقرار من مديريهم ، وهذا يفسر سبب اتخاذ بلدية بوفاطيس لتكوين موظفيها من بين أكثر اهتماماتها إثارة للاهتمام. وفقاً لمدير التكوين المؤسساتي ، يتم اختيار إجراء التكوين المؤسساتي وفقاً لمعايير مثل الحاجة إلى الوظيفة ، وتحقيق المشروع ، وما إلى ذلك ، ولكن أيضاً من خلال طلب شخصي يجب تحليله بالرجوع إلى مصلحة أهداف الموظفين وبلدية بوفاطيس.

الجدول رقم 24: توزيع المبحوثين بالتوافق مع التكوين المؤسساتي على الفئة الاجتماعية المهنية:

CSP	تحديد الموظفين في التكوين المؤسساتي.				مجموع	
	بناء على طلب شخصي		بقرار من الإدارة			
متصرف رئيسي	6	15.79%	32	84.21%	38	100%
متصرف	6	27.26%	16	72.72%	22	100%
مجموع	12	20%	48	80%	60	100%

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

توضح البيانات الواردة في هذا الجدول أن 80% من العينة تم تحديدها من خلال التكوين المؤسساتي على اتخاذ القرارات الإدارية ، منهم 84.21% يمثلون المديرين و 72.72% من المشرفين.

من ناحية أخرى ، بلغت نسبة الذين اختيروا للتكوين المؤسساتي بناءً على طلب شخصي 20%، منهم 27.27% مشرفون و 15.19% مديرين تنفيذيين.

وفقاً لهذه النتائج ، يمكن ملاحظة أن غالبية الموظفين موجهون نحو التكوين المؤسساتي من قبل إدارتهم ، مما يؤكد أن بلدية بوفاطيس تأخذ تكوين موظفيها من بين أكثر اهتماماتها إثارة للاهتمام ، مما يتيح لها الاستجابة احتياجات موظفيها من أجل جعلهم أكثر تحفيزاً وتشغياً ، وبالتالي سد الفجوات الموجودة بين المهارات ومحطات العمل.

يمكن القول أن التكوين المؤسساتي في بلدية بوفاطيس هو استثمار يجب أن يؤدي ثماره من خلال تحسين وتأهيل الموظفين ، مما يجعلهم أكثر كفاءة وأكثر كفاءة في محطات عملهم.

الجدول رقم 25: توزيع المبحوثين حسب الهدف من التكوين المؤسساتي كالتالي:

نسبة مئوية	فعال	اتبعت أهداف التكوين المؤسساتي
35%	21	تحمل المزيد من المسؤولية
20%	12	ترقية
8.33%	5	الاثنين معا
36.66%	22	فقط لتنمية المهارات
100%	60	مجموع

يوضح الجدول أعلاه أن 36.66% تمثل نسبة المستجيبين الذين تابعوا التكوين المؤسساتي فقط لتنمية مهاراتهم ، و 35% لمن تابعوا التكوين المؤسساتي من أجل تحمل مسؤولية أكبر ، تليها نسبة 20% ممن تابعوا التكوين المؤسساتي. بعد التكوين المؤسساتي

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

للترقية ، 8.33% تمثل نسبة أولئك الذين تابعوا التكوين المؤسساتي لتحمل المزيد من المسؤولية والترقية.

الجدول رقم 26: العلاقة بين الهدف التكوين المؤسساتي و CSP:

CSP	هل التكوين المؤسساتي الذي تلقته يستهدف؟								مجموع	
	عندك مزيد من المسؤولية		ترقية		الاثنين معا		فقط لأجل التطوير التابع مهارات			
متصرف رئيسي رئيسيات	13	34.21%	6	15.78%	2	5.26%	17	44.73%	38	100%
متصرف	8	36.36%	6	27.27%	3	13.63%	5	22.72%	22	100%
مجموع	21	35%	12	20%	5	8.33%	22	36.66%	60	100%

وبحسب هذا الجدول نجد أن غالبية المبحوثين بنسبة 36.66% تابعوا التكوين المؤسساتي فقط لتنمية مهاراتهم ، منهم 44.73% يمثلون المديرين و 22.72% هم مشرفون. من ناحية أخرى ، يمثل 35% من العينة نسبة أولئك الذين تلقوا تكويننا من أجل تحمل مسؤولية أكبر في وظائفهم ، منهم 36.36% مشرفون و 34.21% مديرين. بالإضافة إلى ذلك ، فإن أولئك الذين تابعوا التكوين المؤسساتي من أجل الوصول إلى منصب أعلى (ترقية) يمثلون نسبة 20% ، منهم 27.27% مشرفون و 15.78% مديرين. من ناحية أخرى ، فإن أولئك الذين حصلوا على تكوين لشبيين ، أي تحمل المزيد من المسؤولية والوصول إلى منصب أعلى يمثلون نسبة 8.33% ، منهم 13.63% متصرف رئيسي و 5.26% متصرف.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

وفقاً لهذه النتائج ، وجدنا أن معظم المستجيبين لا يهدفون إلى الحصول على منصب أعلى أو تحمل المزيد من المسؤولية ، لكنهم تابعوا التكوين المؤسساتي لتطوير مهاراتهم ، وهذا يؤكد أن بلدية بوفاطيس تكون موظفيها بهدف اكتساب معرفة جديدة وتحسين محطات العمل الخاصة بهم.

كذا نستنتج أن التكوين المؤسساتي داخل بلدية بوفاطيس يهدف بشكل أساسي إلى اكتساب وتكييف مهارات جديدة تمكنها من التعامل مع التغييرات المهنية ، لذلك يمكننا القول أن التكوين المؤسساتي هو وسيلة تتيح لموظفيها الاحتفاظ بوظائفهم ومن ثم ضمان تقدمهم في حياتهم المهنية من أجل سد الثغرات الموجودة في الوظائف المراد شغلها.

الجدول رقم 27: توزيع المبحوثين حسب تقويم المهارات بعد التكوين المؤسساتي المهني المتبع:

هل تبع التكوين المؤسساتي لتحسين مهاراتك	فعال	نسبة مئوية
كثيراً	40	%66.66
قليل	19	%31.66
مطلقاً	1	%1.66
مجموع	60	%100

يوضح هذا الجدول أعلاه أن غالبية المستجيبين حكموا على مهاراتهم بعد التكوين المؤسساتي الذي تم اتباعه بأنها تحسنت كثيراً بنسبة %66.66 ، ثم %31.66 يمثلون معدل أولئك الذين حكموا على مهاراتهم بعد التكوين المؤسساتي المتبع على أنه تحسن قليلاً ، وأخيراً %1.66 فقط لمن توقفوا عن تحسين مهاراتهم بعد الدورة التكوينية المؤسساتية. تظهر البيانات التي تمت معالجتها في هذا الجدول أن غالبية المستجيبين قاموا بتحسين مهاراتهم بشكل كبير بعد الدورة التكوينية المؤسساتية ، مما يعني أن الهدف الرئيسي للأخير هو تطوير المهارات وتحسينها.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 28: العلاقة بين تقويم المهارات بعد التكوين المؤسساتي ومستوى الدراسة:

المستوى الدراسة	تقييم التابع مهارات التكوين المؤسساتي. بعد هناك						مجموع	
	كثيراً		قليل		مُطلقاً			
متوسط	6	%100	-	-	-	-	6	%100
ثانوي	7	%58.33	5	%41.66	-	-	12	%100
جامعي	27	%64.28	14	%33.33	1	%2.38	42	%100
مجموع	40	%66.66	19	%31.66	1	%1.66	60	%100

تظهر البيانات في هذا الجدول أن غالبية المبحوثين بنسبة 40% قاموا بتحسين مهاراتهم بشكل كبير بعد التكوين المؤسساتي المهني المتبع ، منهم 100% ممن لديهم مستوى تعليمي متوسط ، ثم 64.28% يمثلون أولئك الذين لديهم مستوى تعليمي متوسط. مستوى تعليم جامعي، 58.33% منهم حاصلون على تعليم ثانوي.

من ناحية أخرى ، يمثل 31.66% نسبة أولئك الذين قاموا بتحسين مهاراتهم بعد فترة وجيزة من التكوين المؤسساتي ، منهم 41.66% يمثلون المستجيبين الحاصلين على تعليم ثانوي و 33.33% لطلبة الجامعات.

علاوة على ذلك ، فإن 1.66% فقط من المستجيبين الذين لم يعودوا يحسنون مهاراتهم في نهاية التكوين المؤسساتي يمثلون 2.38% على المستوى الجامعي.

قام غالبية المستجيبين بتحسين مهاراتهم بشكل كبير بعد التكوين المؤسساتي المتبع ، وهذا يعني أن التكوين المؤسساتي داخل بلدية بوفاطيس هو إجراء يسمح لهم باكتساب أساليب وتقنيات عمل جديدة تتيح تكاملاً وتكيفاً أفضل مع المناصب.

كما أن الهدف الرئيسي لاستثمار بلدية بوفاطيس في التكوين المؤسساتي هو أن يكون لها تأثير إيجابي على تحسين موظفيها في مكان العمل.

في النهاية ، يعد تكوين الموظفين عملية مفيدة في اكتساب الأمتعة الفكرية اللازمة لملاءمة المهام المنجزة.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

جدول رقم 29: توزيع المبحوثين حسب تقييم التكوين المؤسساتي المنفذ:

هل يتم تقييمك بعد انتهاء التكوين المؤسساتي؟	فعال	نسبة مئوية
نعم	37	%61.66
لا	23	%38.33
مجموع	60	%100

يوضح الجدول أعلاه أن 61.66% من المبحوثين يخضعون للتقييم بعد تلقيهم تكويناً مهنيًا ، يليه معدل 38.33% لمن لم يخضعوا لتقييم في نهاية التكوين المؤسساتي الذي تلقوه. وفقاً لهذه النتائج ، يمكن ملاحظة أن غالبية المستجيبين يخضعون للتقييم بعد التكوين المؤسساتي المتبع ، مما يؤكد أن بلدية بوفاطيس تتابع وتقيم موظفيها بعد التكوين المؤسساتي المتبع ، والذي يعمل بشكل أساسي على قياس تأثير التكوين المؤسساتي على الموظفين وعلى معرفتهم ، وبالتالي فإننا نستنتج أن التقييم يسمح للموظفين بتأكيد أو إبطال تحسینه و بلدية بوفاطيس لضمان تأهيل وكفاءة موظفيها.

الجدول رقم 30: توزيع المبحوثين حسب الجوانب التي يرغبونها في التكوين المؤسساتي عليها:

الترغبة أكثر في التكوين المؤسساتي	فعال	نسبة مئوية
نعم	37	%61.66
لا	23	%38.33
مجموع	60	%100

وتبين البيانات الواردة في هذا الجدول أن 61.66% من المبحوثين أفادوا أن هناك جوانب يرغبون في مزيد من التكوين المؤسساتي عليها ، بعد 38.33% نسبة أولئك الذين لا يرغبون في متابعة أي تكوين آخر.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 31: العلاقة بين الجوانب التي يرغب المبحوثون من أجلها في تكوين آخر والفئة الاجتماعية المهنية:

CSP	تحسين التكوين المؤسسي				مجموع	
	نعم		لا			
متصرف رئيسي	22	%57.90	16	%42.10	38	%100
متصرف	15	%68.18	7	%31.81	22	%100
مجموع	37	%61.66	23	%38.33	60	%100

حسب النتائج الموضحة في هذا الجدول نجد أن غالبية المبحوثين أي 61.66% أفادوا بوجود جوانب من العمل يرغبون في تكوينات أخرى لتحسين مهاراتهم منها 68.18% مشرفين و 57.90% من المديرين التنفيذيين. من ناحية أخرى، لا يرغب 38.33% من المبحوثين في متابعة تكوين آخر، منهم 42.10% يمثلون المتصرفين الرئيسيين و 31.81% يمثلون المتصرفين. يمثل التكوين المؤسسي للعاملين في بلدية بوفاطيس فرصة استثنائية للتطوير الشخصي والمهني، ولهذا السبب أعلن غالبية الموظفين رغبتهم في متابعة دورات تكوينية أخرى في هيئات الجماعات المحلية. هكذا، لاحظنا خلال استبياننا أن غالبية المشرفين الذين يرغبون في متابعة تكوين آخر هم في مجال إتقان التقنيات الجديدة (أجهزة الكمبيوتر)، في حين أن غالبية المديرين الذين أعلنوا عن رغبتهم في متابعة تكوين آخر موجودون في مجالات الإدارة. ممارسات إدارة الموارد البشرية؛ التحديثات ووضع المواصفات. أخيراً، تكشف رغبة الموظفين في متابعة تكوين آخر أن الأخير داخل بلدية بوفاطيس هو وسيلة ملموسة للجهات الفاعلة نظراً لأنها تهتم بمستقبلهم وتجمع بين مستقبل الأعمال ومستقبل الجميع.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 32: توزيع المبحوثين حسب الصعوبات التي واجهتها أثناء التكوين المؤسساتي:

الصعوبات	فعال	نسبة مئوية
نعم	4	%6.66
لا	56	%93.33
مجموع	60	%100

يوضح هذا الجدول أن غالبية المبحوثين بنسبة %93.33 لم يواجهوا صعوبات أثناء تكوينهم، بينما %6.66 فقط يمثلون نسبة أولئك الذين واجهوا صعوبات أثناء تكوينهم المهني.

الجدول رقم 33: العلاقة بين الصعوبات التي تمت مواجهتها أثناء سير التكوين المؤسساتي المتبع ومحتوى التكوين المؤسساتي:

يتبع محتوى التكوين المؤسساتي	الصعوبات التي تمت مواجهتها أثناء الدورة التكوين المؤسساتي				مجموع	
	نعم		لا			
نظري	1	%7.69	12	%92.30	13	%100
ميداني	1	%7.14	13	%92.85	14	%100
الاثنين معا	2	%6.06	31	%93.93	33	%100
مجموع	4	%6.66	56	%93.33	60	%100

يوضح الجدول أعلاه أن %93.33 من المبحوثين لم يواجهوا أي صعوبات خلال الدورة التكوين المؤسساتي المتبعة، منهم %93.93 ممن تابعوا محتويات التكوين المؤسساتي (نظري وعملي)، و %92.85 من الذين تابعوا التكوين المؤسساتي العملي، المحتوى و %92.30 من المحتوى النظري.

من ناحية أخرى، فإن أولئك الذين واجهوا صعوبات أثناء تكوينهم يمثلون %6.66 فقط، بما في ذلك %7.69 ممن تابعوا المحتوى النظري و %7.14 ممن تابعوا المحتوى العملي، وأخيراً %6.06 لمن تابعوا المحتوى النظري.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

وفقاً لهذه النتائج ، نرى أن معظم المستجيبين لدينا لم يواجهوا أي صعوبات أثناء فترة تكوينهم، وهو ما يفسر سبب قيام بلدية بوفاطيس بوضع جميع الظروف المواتية واختيار التكوين المؤسساتي المؤهل الذي يسمح للموظفين بتعزيز تطوير المهارات و القدرات من أجل التعامل مع التغييرات المتعددة (السياسية ، والتقنية ، والبشرية ، وما إلى ذلك) في بلدية بوفاطيس.

بالتالي، نستنتج أن محتوى التكوين المؤسساتي هو أحد عوامل الرضا التي تضع الموظفين في التكيف بشكل أفضل واكتساب المعرفة الجديدة (المعرفة والدراية) ، وبالتالي بالنسبة للمستجيبين الذين وجدوا صعوبات يمكن تفسيرها من خلال حالاتهم النفسية.

تأثير التكوين المؤسساتي المهني المستمر على أداء العمل:

الجدول رقم 34: توزيع المبحوثين حسب الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين

المؤسساتي:

نسبة مئوية	فعال	الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتي
20%	12	يقصد
80%	48	قوي
100%	60	مجموع

بحسب هذا الجدول نجد أن 80% ممن شملهم الاستطلاع وجدوا أن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتي عالية، بينما 20% هي نسبة من يجدون أن أهمية شركة التكوين المؤسساتي متوسطة.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 35: توزيع المبحوثين حسب الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتاتي حسب مستوى الدراسة:

مستوى الدراسة	الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتاتي.				مجموع	
	يقصد		قوي			
متوسط	5	%83.33	1	%16.66	6	%100
ثانوي	4	%33.33	8	%66.66	12	%100
جامعي	3	%7.14	39	%92.85	42	%100
مجموع	12	%20	48	%80	60	%100

توضح البيانات الواردة في هذا الجدول أن غالبية المبحوثين أي 80% لاحظوا أن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتاتي قوية، منهم 92.85% ممن لديهم مستوى جامعي و 66.66% ممن لديهم مستوى ثانوي، أخيراً 16.66% يمثلون أولئك الذين لديهم مستوى متوسط.

من ناحية أخرى، فإن أولئك الذين يعتقدون أن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسساتاتي هي متوسط يمثلون 20% من عينتنا ، منهم 83.33% نسبة لمن لديهم مستوى متوسط و 33.33% لمن لديهم مستوى ثانوي، وأخيراً 7.14% فقط لمن لديهم مستوى جامعي.

بناءً على هذه النتائج ، نجد أن غالبية المبحوثين قالوا إن شركتهم تولي أهمية كبيرة للتكوين المؤسساتاتي، وهو ما يتجلى في معدل الميزانية التي تخصصها بلدية بوفاطيس للإجراءات التكوين المؤسساتاتي، مما يسمح بالتناسب بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظف.

يمكننا أن نستنتج أن بلدية بوفاطيس تقدم لموظفيها تكويناً ذا محتوى كافٍ، وهو ما أكدته غالبية الموظفين، وهو ما يفسر الاهتمام الكبير بالأخير.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

هكذا وجدنا أن غالبية الموظفين المدربين راضون في نهاية تكوينهم، خاصة لمن لديهم مستوى جامعي من الدراسة، وهذا يعكس أن التكوين المؤسستي داخل بلدية بوفاطيس يساهم في تنمية المهارات الفعالة.

الجدول رقم 36: العلاقة بين الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس لـ CSP:

CSP	الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسستي.				مجموع	
	يقصد		قوي			
متصرف رئيسي	5	%13.15	33	%86.84	38	%100
متصرف	7	%31.81	15	%68.18	22	%100
مجموع	12	%20	48	%80	60	%100

توضح البيانات الواردة في هذا الجدول أن جميع المستجيبين تقريباً ، أي 80% ، صرحوا بأن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسستي كبيرة ، منهم 86.84% متصرفين رئيسيين و 68.18% متصرفيين.

من ناحية أخرى ، يمثل 20% معدل المستجيبين الذين صرحوا بأن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس للتكوين المؤسستي متوسط ، منهم 31.81% متصرفين رئيسيين و 13.15% متصرفيين.

وفقاً لهذه النتائج ، نلاحظ أن غالبية المستجيبين ، سواء كانوا مديراً أو مشرفاً ، أكدوا أن الأهمية التي توليها بلدية بوفاطيس لتكوين موظفيها قوية جداً ، مما يعني أن هذا التكوين المؤسستي هو واحد من معظم السياسات اللازمة لضمان تطورها وأدائها. أيضاً ، نستنتج أن التكوين المؤسستي داخل بلدية بوفاطيس ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتحقيق الأهداف وتحليل الاحتياجات الإجمالية للبلدية.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 37: توزيع المبحوثين حسب الحاجة للتكوين المؤسسي على أداء بلدية بوفاطيس:

الحاجة للتكوين المؤسسي على أداء بلدية بوفاطيس	فعال	نسبة مئوية
مهم جداً	42	70%
مهم	18	30%
مجموع	60	100%

يوضح الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين ، 70% ، وجدوا أن التكوين المؤسسي المهني مهم جداً لأداء بلدية بوفاطيس ، بينما وجد 30% أنه مهم فقط. سمحت لنا هذه البيانات باستنتاج أن بلدية بوفاطيس تعتبر التكوين المؤسسي وسيلة لتمكين الموظفين من اكتساب المعرفة والمعرفة الفعالة لضمان أدائهم ، أي تحقيق أداء أفضل في العمل مع ضمان قدرته التنافسية. يمكننا تلخيص أنه مهما كان التكوين المؤسسي المتبع ، فإن هدف بلدية بوفاطيس هو ضمان أدائها واستمرارها في سوق العمل.

الجدول رقم 38: العلاقة بين الحاجة للتكوين المؤسسي لأداء بلدية بوفاطيس ومحتوى التكوين المؤسسي:

التمرين	الحاجة إلى التكوين المؤسسي لأداء الأعمال.				مجموع	
	مهم جداً		مهم			
نظري	10	76.92%	3	23.07%	13	100%
ميداني	11	78.57%	3	21.42%	14	100%
الاثنين معا	21	63.63%	12	36.36%	33	100%
مجموع	42	70%	18	30%	60	100%

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

يوضح تحليل هذه البيانات أن 70% تمثل نسبة أولئك الذين وجدوا أن التكوين المؤسساتي المهني مهم جداً لأداء بلدية بوفاطيس ، منهم 78.57% حصلوا على تكوين عملي ، و 76.92% حصلوا على تكوين نظري والتكوين المؤسساتي العملي. وبالتالي ، فإن 30% تمثل نسبة أولئك الذين وجدوا أن التكوين المؤسساتي مهم ، منهم 36.36% تابعوا تكويناً نظرياً وعملياً ، ثم 23.07% لمن تابعوا تكويناً نظرياً ، وأخيراً 21.52% ممن تلقوا تكويناً عملياً.

الجدول رقم 39: توزيع المبحوثين حسب تسهيل التكوين المؤسساتي في التكيف مع المتغيرات في بلدية بوفاطيس:

تسهيل التكوين المؤسساتي في التكيف مع المتغيرات في بلدية بوفاطيس	فعال	نسبة مئوية
نعم	53	88.33%
لا	7	11.66%
مجموع	60	100%

بحسب نتائج هذا الجدول ، نجد أن جميع المبحوثين تقريباً ، أي 88.33% ، وجدوا أن التكوين المؤسساتي المتبع يسمح لهم بالتكيف مع التغيرات في بلدية بوفاطيس، بينما 11.66% فقط قالوا عكس ذلك.

أثناء إجراء الاستبيان الذي أجريناه داخل بلدية بوفاطيس، وجدنا أن الأخيرة تختار الدورات التكوين المؤسساتي التي تسمح لموظفيها باكتساب المعرفة والمهارات الجديدة التي تسمح بالتكامل والتحسين للتغييرات في بلدية بوفاطيس وبالتالي من أجل كفاءة أفضل في مكان العمل.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

الجدول رقم 40: العلاقة بين تكيف المبحوثين مع المتغيرات في بلدية بوفاطيس ومستوى الدراسة:

مستوى الدراسة	تكيف المبحوثين مع المتغيرات في بلدية بوفاطيس ومستوى الدراسة				مجموع	
	نعم		لا			
متوسط	6	%100	-	-	6	%100
ثانوي	10	%83.33	2	%16.66	12	%100
جامعي	37	%88.09	5	%11.90	42	%100
مجموع	53	%88.33	7	%11.66	60	%100

تشير الإحصائيات الواردة في هذا الجدول إلى أن 88.33% من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم افترضوا أن التكوين المؤسساتي المتبع يسمح لهم بتسهيل التكيف مع التغيرات في بلدية بوفاطيس ، حيث 100% من المقابلين لديهم مستوى متوسط ، و 88.09% لمن لديهم المستوى الجامعي، وأخيراً 83.33% ممن لديهم مستوى ثانوي.

من ناحية أخرى ، قال 11.66% من المستطلعين أن التكوين المؤسساتي لا يسهل التكيف مع التغيرات في بلدية بوفاطيس ، منهم 16.66% ممن لديهم مستوى ثانوي و 11.90% على مستوى جامعي.

من هذه النتائج ، نلاحظ أن غالبية العينة وجدت أن التكوين المؤسساتي يسمح لهم بالتكيف مع التغيرات في بلدية بوفاطيس، وهذا شيء واحد يفسر سبب اهتمام بلدية بوفاطيس برأس مالها البشري ، للحصول على المعرفة والدراية ، وكذلك لتكليف موظفيها مع محطات العمل من أجل جعلهم أكثر تحفيزاً وكفاءة.

لذلك ، لم يعد التكوين المؤسساتي يظهر فقط كإجراء علاجي لمشاكل التوظيف ، ولكن كأداة دعم في مواجهة التطورات الاقتصادية في بلدية بوفاطيس.

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

جدول رقم 41: العلاقة بين التكيف مع التغييرات في بلدية بوفاطيس والفئة الاجتماعية والمهنية:

CSP	العلاقة بين التكيف مع التغييرات في بلدية بوفاطيس والفئة الاجتماعية والمهنية				مجموع	
	نعم		لا			
متصرف رئيسي	32	%84.21	6	%15.78	38	%100
متصرف	21	%95.45	1	%4.54	22	%100
مجموع	53	%88.33	7	%11.66	60	%100

يوضح الجدول أعلاه أن 88.33% تمثل نسبة المستجيبين الذين افترضوا أن التكوين المؤسسي المهني سهل التكيف مع التغييرات في بلدية بوفاطيس ، منهم 95.45% متصرفين رئيسيين و 84.21% متصرفين.

من ناحية أخرى ، يمثل 11.66% فقط معدل أولئك الذين افترضوا أن التكوين المؤسسي المهني لا يسهل التكيف مع التغييرات في بلدية بوفاطيس ، منهم 15.78% متصرفين رئيسيين و 4.54% متصرفين.

من هذه النتائج ، نستنتج أن جميع المستجيبين تقريباً من جميع الفئات وجدوا أن التكوين المؤسسي المهني يسهل التكيف مع التغييرات في بلدية بوفاطيس ، وهذا يفسر سبب كون الهدف من التكوين المؤسسي المهني هو تحقيق حاجة بلدية بوفاطيس ، لذلك فهو لا يهدف فقط إلى تحسين الموظفين في مكان العمل ، ولكن أيضاً لإعدادهم للتغييرات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية.

نتائج الدراسة:

لقد حاولنا في هذه الدراسة تقديم قراءة سوسيولوجية لتنظيم و تسيير الجماعات المحلية ممثلة ببلدية بوفاطيس بوهران كنموذج مؤسساتي، فقمنا بتحليل و وصف لتنظيم إدارة البلدية من خلال التعريف بها والتطرق إلى المراحل التاريخية التي مرت بها وتحديد صلاحياتها و اختصاصاتها، كما قمنا بتحليل قانون البلدية الجديد. انتهينا الى عدد من النتائج هي:

(1) قانون البلدية الجديد سمح بتحديد صلاحيات وسلطات المنتخبين في المجالس البلدية، ودور رئيس المجلس الشعبي البلدي وكذا نوابه ولجان وسير عمل المجلس.

(2) تحديد الهيئات التي تقوم عليها البلدية ووضع نظام جديد لسير المداولات و توضيح أكثر للعلاقات العامة.

(3) حاول المشرع الجزائري توضيح العلاقة بين البلدية كإدارة محلية إقليمية و السلطة المركزية، بحيث جوهر وأساس هذه العلاقة يكمن في إستقلالها عند السلطة المركزية ، إلا أن هذا الإستقلال محدود أي في الإطار الذي يسمح فيه للدولة بحق التدخل في أعمال البلدية، للتحقق بقيامها بما تفرضه عليها القوانين من إلتزامات.

(4) لذلك كان على المشرع الجزائري ضبط هذه العلاقة على نحو يضمن للبلدية كهيئة لا مركزية إقليمية إستقلالها من جهة، و مكن السلطة المركزية من مراقبتها من جهة أخرى.

(5) ظهور مفهوم جديد هو الرقابة الوصائية، من خلال التدخل المستمر للسلطات المركزية في مختلف نواحي الحياة القانونية للبلدية خاصة في ما يتعلق بتعزيز سلطة الوالي على حساب حرية واستقلالية المجلس الشعبي البلدي، مما يؤكد نية المشرع في الإبقاء على الهيئة المحلية تحت مجهر الرقابة.

(6) فواقع الحال يشير إلى أن نجاح البلدية في دورها التنموي على المستوى المحلي وتلبية متطلبات المواطنين المحليين وتحسين الخدمات المقدمة لهم، مرهون بمدى الإستقلال الذي تتمتع به كجزء من الجماعات المحلية.

(7) كما إتضح لنا من خلال دراستنا أن المشرع سار في اتجاهين متعارضين ، فمن ناحية توسيع في إختصاصات وصلاحيات البلدية إلى درجة كبيرة بكل ما يهم شؤون الإقليم في

الفصل الثالث (الميداني): تنظيم و تسيير الجماعات المحلية (بلدية بوفاطيس بوهران نموذجاً)

المقابل أخضعها في ممارسة تلك الإختصاصات إلى رقابة دقيقة وواسعة عهد بها إلى السلطات الوصائية.

8) لقد حاولنا تقديم وشرح خلال دراستنا ، الأداء في السلطات المحلية الذي لم يعد قائماً على منطقتين قصير الأجل ومنطق مالي ، ولكن على رؤية أكثر توازناً تشمل المهارات ورأس المال البشري.

9) لكي تحقق السلطات المحلية أهدافها ولتنفيذ المشاريع، يجب أن يكون لديها موظفين مؤهلين ومختصين. يجب أن يبدأ أي برنامج إصلاح للجماعات المحلية بتأثير مباشر على مستوى الخدمة العامة، من خلال إدارة الموارد البشرية من منظور الوظيفة العمومية و قانون البلدية الجديد.

10) تُقاس فعالية السلطات المحلية من خلال جودة الخدمات العامة ومستوى استقلاليتها في مواجهة الضغوط السياسية، والتي يمكن أن تمنح استقلالية اتخاذ القرار للإدارة المحلية ، والتي ستعتمد على المهارات على حساب أي مجموعة ضغط.

11) إن تنمية الموارد البشرية التي يستخدمها القطاع العام المحلي ضرورية لرفع مستوى المديرين التنفيذيين للسلطات المحلية. لهذا ، من الضروري وضع خطة تكوين مؤسساتي مدمجة في استراتيجية السلطات المحلية.

12) ضرورة تحديد الهوية المهنية لمستخدمي الإدارة المحلية من أجل تحفيز أفضل لموظفي الخدمة العامة؛ لأنه من المهم أن يعرف الموظف العمومي بالإدارة المحلية بوضوح مساهمته في المهمة العامة التي تم تفويضها إليه من أجل تحديد الدور الذي يتعين القيام به على المستوى المحلي.

13) يعد التوظيف أحد أكثر الموضوعات حساسية في سياسة شؤون الموظفين ببلدية بوفاطيس.

14) 53% منهم أن وظائفهم لا تتناسب مع تكوينهم الجامعي، لذلك، فإن الإدارة المهنية والتعويضات التحفيزية أقل أهمية ، لذلك يكون لها تأثير إيجابي أقل على الأداء الاجتماعي لبلدية بوفاطيس.

15) يلبي الاتصال الداخلي داخل بلدية بوفاطيس احتياجات موظفيها من حيث تدفق المعلومات.

16) جميع الاتصالات تفاعلية ويتم إنشاؤها بشكل مشترك من خلال التبادلات بين المرسل والمتلقي. داخل بلدية بوفاطيس، تتم مبادرة الاتصال في نظام هرمي بحيث معظم المعلومات تنازلية، نظراً لأن الأدوات حتى من هذا الشكل من الاتصالات متوفرة ومنتوعة في بلدية بوفاطيس، يمكن للمرء أن يقتبس: لوحة الإعلانات والهاتف وجهاً لوجه على وجه الخصوص هي الأكثر استخداماً للإبلاغ عن جميع القرارات داخل بلدية بوفاطيس والدليل على أي نشاط.

الخاتمة:

تلعب الجماعات المحلية دورا بارزا في تحقيق التنمية المحلية باعتبارها الخلية اللامركزية للدولة والتي تكون على قرب كافي من المواطن وبالتالي فهي تملك القدرة الكافية على معرفة متطلبات المواطنين، انشغالاتهم واحتياجاتهم كما أنها قادرة على معرفة خصوصيات ومميزات المقاطعات المحلية والأقاليم التابعة لها وبالتالي معرفة كيفية استغلال والتعامل مع هذه المناطق كل حسب خصوصيته وهو ما يسمح بالقدرة على الاستجابة لمتطلبات المواطنين وتوفير الخدمات الضرورية ومن تم تحقيق التنمية المحلية التي تنعكس حتما على المستوى الوطني وتكون عاملا في تحقيق التنمية المستدامة الشاملة للوطن ككل. إن ترقية البلدية في الجزائر الى مستوى المؤسسة العصرية القادرة على تقديم الخدمات وتسريع معاملات المواطنين، والتواصل المباشر معهم وتفعيل مشاركتهم، وجعلها عملية مستمرة في التنمية المحلية ككل يعتبر كتحدى تواجهه البلدية.

لكن يبقى تطبيق هذه المفاهيم النظرية والأطر القانونية المحددة لها في الواقع يعكس صور لم تتحقق فيها التنمية ولا أساليب الإدارة الرشيدة سواء في اشراك الفاعلين الحقيقيين في التنمية أو في مستوى تسيير وسائل التنمية وتفعيل الموارد المحلية.

كما أن دور الجماعات المحلية من خلال الجمعيات المدنية، لم يرق الى المشاركة في القرارات المحلية وتفعيل التنمية.

تواجه الجماعات المحلية عدة مشاكل تعرقل عملياتها وتحد من أدائها في التنمية المحلية، وتم تحديد العراقيل في العنصر الفساد وسوء التسيير.

في هذا الصدد، من بين مقترحاتنا لتنظيم و تسيير الجماعات المحلية ممثلة بالبلدية كمنوذج:

على الجماعات المحلية والبلدية والولاية خصوصا الاستجابة لتطلعات المواطنين وتحسين المحيط ونوعية المعيشة، والتكفل الناجح بالخدمات العمومية وكذا المزيد من الشفافية في القرارات التي تعنيهم من خلال اعلام منظم، والمزيد من الاستماع والاشراك في الخيارات المتصلة بالتنمية المحلية.

تعبئة حقل التنمية وخلق الوعي البلدي المحلي من خلال تمكين وحث المواطنين على المشاركة والتعريف بمشاركة البلدية، وهنا يظهر دور الاعلام المحلي في التنمية ونشر الوعي، ضمن هذا السياق نقترح تزويد البلديات بدليل توجيهي وطني يتضمن أبعاد التنمية الوطنية والمحلية مدعما بنصوص قانونية وتنظيمية تساعد وترشد وتنظم دور البلديات في ذلك، كما يمكن أن تبادر البلديات وتحت إشراف مصالحها بإعداد مجلات إعلامية محلية تعرف بالنشاطات التي تقوم بها، لتوفير المعلومات للمواطنين المحليين وبيانات التنمية لتكون صرحا إعلاميا يضمن تواصل الإدارة مع المواطن.

تفعيل دور البلدية على كل المستويات: القرى الثانوية للبلديات من خلال اشراك لجان الأحياء في العمل التنموي.

حل إشكالية التمويل من خلال الحرص على تامين الموارد المالية المحلية للبلدية، والتقليل من منح الإعانات المالية لها من طرف الدولة للقضاء على روح الاتكال والتخاذل وهذا يعتبر الشرط الأساسي لنجاح البلديات في أداء أدوارها.

التكفل بمستوى الإداريين ورفع مهاراتهم وكفاءتهم، عن طريق تنظيم دورات تربية والتكوين المستمر، ومنح الأولوية في التوظيف لخريجي الجامعة والمدرة الوطنية للإدارة ومراكز التكوين الإداري السابق على مستوى الجماعات المحلية، كون أن الجزائر لم تعرف مفهوم التنمية المحلية الا حديثا، وارتباطه بحتميات التكيف مع سيرورات العولمة، وقد فرض هذا المصطلح وجوده في الأوساط الاجتماعية والاقتصادية مقابل اقتصاد اكثر امتدادا، لكنه لا يتكيف مع الواقع المعاش، فالتنمية المحلية تسعى لان تكون تطبيقا لاقتصاد أكثر إنسانية واستثمارا بشريا في الجماعات المحلية بخصوصياتها وتراثها المحلي، مع الالمام بمشروعية ذلك وكذلك فهم مسألة الوقت وتنمية المشاريع المشتركة التي تسعى الى تطوير شروط حياة الأشخاص.

الحرص على الشفافية والعمل جنبا الى جنب مع المواطنين، والقدرة على تسيير التنمية المحلية، رغم التعقيدات التي تواجهها مع تحكم حقيقي في التقنيات العصرية لتسيير الجماعات المحلية.

قائمة المراجع:

• القوانين والمراسيم والأوامر:

(أ) القوانين:

- (1) قانون 10-11 المتعلق بالبلدية
- (2) قانون رقم 90-09 المؤرخ في 7 أبريل 1990، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية، العدد 15، المادة الأولى
- (3) قانون رقم 12-07، المؤرخ في 21 فبراير 2012، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية العدد 12، المادة الأولى
- (4) قانون عضوي رقم 16-10 المؤرخ في 25 غشت 2016، يتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية عدد 50 الصادرة في 28 غشت 2015
- (5) القانونين رقم 08/90 و 09/90 المؤرخين في 7 أبريل 1990 المتعلقين بالبلدية والولاية
- (6) القانون رقم 25/95 المؤرخ في 18 نوفمبر 1990 المتضمن التوجيه العقاري
- (7) القانون رقم 09/87 المؤرخ في 10 فبراير 1987 يتعلق بتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها.
- (8) القانون رقم 17/88 المؤرخ في 10 ماي 1988 يتضمن توجيه النقل البري وتنظيمه.
- (9) القانون رقم 17/83 المؤرخ في 16 جوان 1983 يتضمن قانون المياه.
- (10) قانون رقم 12/84 المؤرخ في 23 جويلية 1984 يضمن النظام العام للغابات.
- (11) القانون العضوي 16-10 المتعلق بنظام الانتخابات، المؤرخ في 25 أوت 2016، الجريدة الرسمية، العدد 50 الصادرة في 28 أوت 2016.
- (12) القانون رقم 19/87 المؤرخ في 08 ديسمبر 1987 يتضمن ضبط كيفية استغلال الأراضي الفلاحية

(ب) المراسيم:

- (1) المرسوم التنفيذي رقم 90-404 المؤرخ في 22 ديسمبر 1999، يتعلق بتنظيم ديوان رئيس المجلس الشعبي الولائي وتسييره

- (2) المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994 يضبط أجهزة الإدارة العامة، الجريدة الرسمية عدد 48، الصادرة في 27 يوليو 1994
- (3) المراسيم من رقم 371/81 الى غاية 387/81 المؤرخة في 26 ديسمبر 1981 المتضمنة صلاحيات البلدية والولاية
- (4) المرسوم رقم 371/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاعي التربية والرياضة.
- (5) مرسوم تنفيذي رقم 416/91 المؤرخ في 02 نوفمبر 1991 المتضمن شروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها
- (6) المرسوم رقم 372/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في القطاع السياحي.
- (7) مرسوم رقم 12/85 المؤرخ في 26 جانفي 1985 يحدد الأعمال الفندقية والسياحية وينظمها.
- (8) المرسوم رقم 374/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع الصحة.
- (9) المرسوم رقم 375/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع النقل والصيد البحري
- (10) المرسوم رقم 376/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع العمل والتكوين المهني.
- (11) مرسوم تنفيذي رقم 244/90 المؤرخ في 04 أوت 1990 المتعلق بمصالح التشغيل والتكوين المهني
- (12) المرسوم رقم 377/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع التربية.
- (13) المرسوم رقم 278/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع الصناعة والطاقة

- 14) المرسوم رقم 379/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع المياه.
- 15) المرسوم رقم 381/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في ميدان الحماية والترقية الاجتماعية لبعض فئات المواطنين.
- 16) المرسوم رقم 382/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع الثقافة.
- 17) مرسوم رقم 247/74 المؤرخ في 06 ديسمبر 1974 المتعلق بإنشاء دور الثقافة في كل الولايات.
- 18) المرسوم رقم 383/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع التجارة.
- 19) المرسوم رقم 384/81 المؤرخ في ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع البريد والمواصلات.
- 20) المرسوم رقم 385/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع المنشآت الأساسية القاعدية.
- 21) المرسوم رقم 386/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع الشؤون الدينية والأوقاف.
- 22) مرسوم تنفيذي رقم 83/91 المؤرخ في 23 مارس 1991 المتعلق بإحداث نظارة الشؤون الدينية في كل ولاية.
- 23) مرسوم رقم 190/82 المؤرخ في 29 ماي 1982 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع السكن والتعمير.
- 24) المرسوم رقم 387/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يحدد صلاحيات البلدية والولاية واختصاصاتها في قطاع الغابات واستصلاح الأراضي.
- 25) مرسوم رقم 724/83 المؤرخ في 10 ديسمبر 1983 يحدد كيفية تطبيق القانون رقم 18/83 المؤرخ في 13 أوت 1983 والمتعلق بحيازة الملكية العقارية الفلاحية.

ج) الأوامر:

- 1) الأمر رقم 69-38 المؤرخ في 23 مايو 1969، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1969
 - 2) أمر رقم 09/95 المؤرخ في 25 فبراير 1995 المتضمن ترقية النشاطات الترفيهية وتثمين الألعاب والرياضات التقليدية.
 - 3) أمر رقم 67/281 المؤرخ في 20 ديسمبر 1967 يتعلق بالحفريات في أماكن الآثار والمعالم التاريخية والطبيعية وحمايتها.
 - 4) أمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري
 - 5) قرار مؤرخ في 18 1981 ينظم نقل التلاميذ الساكنين بعيدا عن المدارس.
- . الكتب:

- 1) طعمية الحرف، مبادئ في نظام الإدارة المحلية، مصر: مكتبة القاهرة الحديثة، (د.س.ن) ص183.
- 2) محمد علي الخالية، الإدارة المحلية وتطبيقاتها في كل من الأردن - بريطانيا-فرنسا- مصر، دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة 1، عمان، دار الثقافة 2009 ص 63.62
- 3) عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 195
- 4) علاء الدين عشي، شرح قانون البلدية، دار الهدى، الجزائر، 2011 ص 26
- 5) علي خطار شطناوي، الإدارة المحلية، دار وائل، الأردن، 2002، ص 203.
- 6) عبد الرزاق الشبخلي، الإدارة المحلية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المسيرة، دون ذكر بلد النشر، 2001 ص 198
- 7) عمار بوضياف، شرح قانون الولاية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
- 8) علاء الدين عشي، والي الولاية في التنظيم الإداري الجزائري، دار الهدى، عين مليلة 2006 ص 95
- 9) عثمان محمد غنيم، مقدمة في التخطيط التنموي والإقليمي، الطبعة 1، الأردن، دار صفاء 2009 ص 127

- (10) مهدي حسن زويلف، التنمية الإدارية والدول النامية، الأردن، دار محمد لاوي، 1993
ص 7
- (11) صلاح الدين ونعيمي محمود، الفساد الإداري المعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، 1994، ص55
- (12) مسعد الفاروق حمودة، التنمية والمجتمع، مدخل نظري لدراسة المجتمعات المحلية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2001، ص 45
- (13) أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص 18
- (14) أحمد عبد اللطيف، التنمية المحلية، مصر، دار لدينا للطباعة والنشر والتوزيع، 2011، ص 78
- (15) محمد أنس قاسم جعفر، ديمقراطية الإدارة المحلية والاشتراكية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 272
- (16) محمد الصغير بعلي، القانون الإداري والتنظيم الإداري، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2002، ص 144
- (17) عز الدين فراج، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي وتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي، مصر، دار الفكر العربي، 1986، ص 12
- المجلات:
- (1) لخضر مرغاد، " الإيرادات العامة للجماعات المحلية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، عدد 17 فيفري 2007.
- (2) فريدة مزياني، دور الجماعات المحلية في مجال الاستثمار، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة باتنة عدد06، 2009، ص54
- (3) عبد الحق فيدما، جامعة الجزائر، مجلة" الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات" العدد الأول ص 120.
- (4) سايح فطيمة، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية المستدامة، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعقدة، المجلد رقم 03 العدد 01-جوان 2020

- (5) صلاح الدين عشي، النظام القانوني للبلدية في الجزائر، مجلة الفقه والقانون، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تبسة، 2012 ص3
- (6) واضح فواز، بوسالم أوبكر، عبد الباصد عبد الصمد، مساهمة البلدية في نجاح برامج التنمية المحلية في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، دون ذكر العدد، جامعة عبد الحفيظ بوقصوف ميلة، الجزائر، 2018 ص 193
- (7) سايح فطيمة، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية المستدامة، مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد رقم 03 العدد 01 - جوان 2020
- (8) أحمد غريبي، أبعاد التنمية المحلية وتحدياتها في الجزائر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد الرابع، أكتوبر 2010 ص 6.
- الدراسات السابقة والمذكرات:
- (1) عيسى بدة، مالية البلدية وانعكاساتها على التنمية المحلية، دراسة حالة بلدية عين الريش ولاية المسيلة (2001-2007) رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير 2007-2008 ص 20
- (2) حنان بلعيد، "واقع و آفاق اتصال الجماعات المحلية في الجزائر ولاية وهران - نموذجاً -" مذكرة ماستر في العلوم السياسية تخصص: اتصال عولمة و ضبط النزاعات، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، 2011، ص11.
- (3) نور الدين يوسف، "الحماية المحلية ودورها في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر دراسة تقييمية للفترة 2000-2008 دراسة حالة ولاية البويرة". مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة- بومرداس-، 2009، ص6.
- (4) عبد القادر عكوشي، " التنظيم في مؤسسات الإدارة المحلية"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، 2004-2006 ص55
- (5) عبد القادر عكوشي، التنظيم في مؤسسات الإدارة المحلية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2004-2006 ص51

- (6) سامية فقير، محمد أمين لعروم، مداخلة بعنوان مدى مساهمة الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية في ظل التعديلات الجديدة في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس حول الجماعات المحلية في ترقية الاستثمار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البشير الابراهيمى، برج بوعريريج، يومي 17 و18 أفريل 2018 ص 8
- (7) عبير غمري، إصلاحات الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010 ص 103
- (8) عبير غمري، إصلاحات الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010 ص 103
- (9) عبير غمري، إصلاحات الإدارة المحلية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2011 ص 272
- (10) المدرسة الوطنية للإدارة، الرهانات الجديدة للتنمية المحلية، حلقة دراسية من اعداد طلبة السنة الرابعة فرع إدارة محلية 2005-2006
- (11) محسن يخلف، دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014 ص 65
- (12) حسين عبد القادر، الحكم الراشد في الجزائر واشكالية التنمية المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية 2012 ص 157.
- (13) فيلالى خديجة، دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة شهادة ماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013 ص 41.
- (14) عبد السلام عبد اللاوي، دور المجتمع المهني في التنمية المحلية بالجزائر، دراسة لولايتي المسيلة وبرج بوعريريج، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010 ص 50
- (15) عبد الرزاق جعفري، التنمية المحلية في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية، دراسة حالة ولاية برج بوعريريج 1988-2000، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم علوم سياسة وعلاقات دولية، جوان 2000-2002، ص 20

- 16) جهيدة رعاش، إشكالية العلاقات بين إدارة التنمية والتنمية الإدارية في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2007-2008، ص 21، 22
- 17) ونية رابح أشرف رضا، معوقات التنمية المحلية، دراسة ميدانية في ولاية سكيكدة، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، معهد علم الاجتماع، 1998-1999، ص 20.
- 18) الصاح ساكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية دراسة ميدانية بولاية باتنة ثلاث بلديات (باتنة قديس-عين التوتة-نموذجا)، رسالة ماجستير، جامعة باتنة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، 2007-2008 ص 170-171
- 19) محمد بلخير، التنمية المحلية و انعكاساتها الاجتماعية دراسة ميدانية لولاية تمنراست، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2004، ص 40
- 20) عبد النور ناجي، نحو تفعيل دور الإدارة المحلية (الحكم المحلي) الجزائرية لتحقيق التنمية الشاملة، قسم العلوم السياسية، جامعة عنابة، الجزائر، ص 3
- 21) نوال بوعكاش، تأثير الموارد البشرية على تنمية الإدارة المحلية في الجزائر-دراسة حالة ولاية جيجل-، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص: رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر 3، 2010 ص 28.
- 22) محمد بلخير، التنمية المحلية وانعكاساتها الاجتماعية، دراسة ميدانية لولاية تمنراست - شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2004-2005، ص 50
- 23) غزير محمد الطاهر، آليات تفعيل دور البلدية في إدارة التنمية المحلية بالجزائر، شهادة ماجستير، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009-2010، ص 90.
- 24) سكيكدة عاشوري، الاتجاهات المعاصرة لنظم الادارة المحلية، مذكرة مكملة من متطلبات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانوني اداري، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013/2014.

25) عبد الحلیم تینة ،تنظیم الادارة البلدية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية مذكرة مكملة من متطلبات لنیل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانوني اداري، جامعة محمد خيضر .2014/2013

الملاحق:

الملاحق

- (1) هل لقسم العلاقات العامة دور فعال في الهيكل التنظيمي للجماعات المحلية؟
- (2) ما هي التقنيات و وسائل الاتصال و الوسائل اللوجستية التي يعتمد عليها قسم العلاقات العامة؟
- (3) هل قسم العلاقات العامة مزود بميثاق أخلاقيات العمل؟
- (4) هل قسم العلاقات العامة مبرمج في ميزانية الجماعات المحلية؟
- (5) هل هناك سياسة رسمية موضوعية و رسم وظيفي محدد لكيفية عمل قسم العلاقات العامة؟
- (6) هل تقوم ادارة العلاقات العامة بتنفيذ انشطتها بأكمل وجه؟
- (7) ما هي برأيك المعوقات التي تواجه قسم العلاقات العامة؟
- (8) هل يشارك قسم العلاقات العامة في تحقيق التنمية المحلية؟
- (9) هل هناك أدوار موضوعية لخريجي الجامعات في عملية تنمية الادارة المحلية؟

I - التعريف بخصائص مجتمع البحث

- 1-النوع الاجتماعي: ذكر أنثى
- 2- السن: 20 - 30 30 - 40 40 - 50 50 - 60 أكثر من 61
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4-الأقدمية في العمل: أقل من 05 سنوات 05 - 10 10 - 15
- 20 - 15 25 - 20 30 - 25 أكثر من 31 سنة

II - بيانات متعلقة بقسم العلاقات العامة:

5-هل البلدية لديها قسم للعلاقات العامة؟

نعم لا أدري

6- هل هو قسم؟

مستقل عن البلدية أم هم هناك قسم علاقات عامة مركزي بمقر الولاية

7- هل هو مدرج رسميا في الهيكل التنظيمي للبلدية أو الولاية؟

نعم لا لا ادري

8- ما هي مهام هذا القسم؟

* تقديم الاستشارة للإدارة العليا

* تنظيم الملتقيات والاجتماعات مع الموظفين

* بحث الشكاوي والاستفسارات والاقتراحات

* إصدار النشرات وتصميم الملصقات والإعلانات

* ترتيب الزيارات واستقبال الوفود

9- ما مدى اعتماد الموظفين في رأيك على هذا القسم:

بدرجة: كبيرة متوسطة صغيرة

III – بيانات متعلقة بوسائل الاتصال المستخدمة :

10- هل لقسم العلاقات العامة نشاطات خارجية مع المؤسسات أو الإدارات؟

نعم لا لا أدري

11- ما هي التقنيات التي يعتمد عليها قسم العلاقات العامة؟

مطبوعة سمعية و بصرية اتصال فردي منصة للاتصال عن بعد

12- ما هي أدوات الاتصال الأكثر شيوعا في قسم العلاقات العامة؟

لوحة الاعلانات الهاتف الانترنت لاجتماعات المطويات

13- على أي أساس تختارون أدوات الاتصال العام؟

التكلفة الانتشار السهولة عدم توفر وسائل بديلة

14- هل لدى الجماعات المحلية (الولاية/الدائرة/البلدية) ميثاق نموذجي للعلاقات العامة؟

نعم لا

(4) الشروط التنظيمية لقسم العلاقات العامة:

15- هل هناك وثيقة عمل سنوية أو اقتراح دوري لأنشطة العلاقات العامة؟

نعم لا لا أدري

16- كيف يتم اختيار أعضاء أنشطة العلاقات العامة؟

الأقدمية الكفاءة الأقدمية و الكفاءة الانتخاب التمثيلي

17- هل توجد آليات قانونية و تنظيمية لمراقبة سير عمل و أخلاقيات قسم العلاقات

العامة؟

نعم لا لا أدري

18- فيما تكمن الحاجة إلى تأسيس و تنظيم و تسيير قسم العلاقات العامة؟

تحسين الصورة الاجتماعية لهيئات الجماعات المحلية أمام المواطنين و الموظفين و

الشركاء السوسيو اقتصاديين

تلعب دور الوساطة و التحكيم بين مختلف أقسام و مصالح الجماعات المحلية داخليا، و

دور الاصغاء للمواطنين و الموظفين و الشركاء السوسيو اقتصاديين لها دور شكلي فقط

19- كيف يقوم قسم العلاقات العامة بتحسين الصورة الاجتماعية للجماعات المحلية؟

- أسلوب الاصغاء و الوساطة و التحكيم
 أسلوب التكوين
 أسلوب إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات
 أسلوب التنشيط و التوعية الاجتماعية

20- هل تقوم إدارة العلاقات العامة بتنفيذ أنشطتها بشكل كامل؟

- نعم لا نوعا ما

21- ما هي برأيك المعوقات التي تواجه قسم العلاقات العامة؟

- إدارية مادية وظيفية
 نقص المختصين
 عدم وجود قسم مستقل

22- كيف تقيم أنشطة العلاقات العامة للجماعات المحلية؟

- جيدة متوسطة رديئة