

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



ضمانات مبدأ عدم التحيز الإداري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : دولة و مؤسسات

تحت إشراف:

بوشكيوة عثمان

من تقديم الطالب(ة):

- سقني ياسمين

- بوطريس سيف الدين

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
لعدايسية فوزي	أستاذ مساعد	رئيسا
بوشكيوة عثمان	أستاذ محاضر	مشرفا و مقررا
قحام حنان	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة سبتمبر 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

عملاً بقول النبي الأمين محمد عليه الصلاة والسلام:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نبدأ بحمد وشكر المولى عز وجل الذي وفقنا وسدد
خطانا لإنهاء هذا العمل المتواضع.

وأقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ
المشرف "بوشكيوة عثمان" على نصائحه وتوجيهاته.

كما نشكر جميع أساتذة قسم الحقوق الذين لم ييخلوا
علينا يوماً بما أمدهم الله لهم مع العلم وجزاهم الله أحسن
جزاء وإلى كل من ساعدنا من قريب ومن بعيد.

إهداء

إلى من انطفأت شمعتهم ليوقدوا شمعة الجزائر وضحوا بالغالي والنفيس
إلى بواسل الجزائر شهداء المليون ونصف المليون شهيد.

إلى من قال فيهما الرحمان: "وبالوالدين إحسانا".

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء إلى أبي الكريم الذي لم يحرمني
ولم يبخلني يوما

إلى من قرن الله عز وجل اسمه باسمها من فوق سبع طباق ووضع أعز ما
نملك تحت قدميها إلى القلب الكبير جوهرة حياتي أمي أطال الله في
عمرها.

إلى ألمع ذرة تحترق لها العيون، بسمة فؤادي ونجوم سمائي إلى مورد
الأنس والسعادة أخواتي الذين هم سندي في الحياة وبهجة قلبي "
إلى خطيبي صدفة عمري الجميلة حفظه الله ورعاه.

إلى صديقاتي الغاليات إلى زميلي وشريكي في العمل

إلى كل طالبة قسم الحقوق وكل من كان له الفضل بعد الله عز وجل في
إتمام هذا العمل المتواضع.

إلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي أهدي لهم طوقا من الياسمين تعبيراً
عن شكري وامتناني.

ياسمين

إهداء

إلى أعر الناس، إلى والدي الكرام اللذان ربيان صغيرا، وصرت بهما بصيرا.

إلى صاحب الروح الطاهرة أبي العزيز اطلال الله في عمره
إلى قررة عيني إلى أروع القلوب وأرقها التي لا يجف القلم عن ذكر فضلها
إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى- الجنة تحت قدميها ووقرها في
كتابه العزيز أمي الحبيبة حفظها الله وأطال في عمرها.
إلى الذين لو مدحتهم دهرا وألفت فيهم شعرا وكتبت فيهم نثرا فما وفيهم
حقهم

إلى سندي أخوتي حفظهم الله لي

إلى اصدقائي

إلى زميلتي وشريكتي في العمل

إلى كل من أحبهم قلبي ولو كتبهم قلبي.

إلى كل طلبة قسم الحقوق و إلى كل من كان له الفضل بعد الله عز وجل في
إنجاز هذا العمل المتواضع.

سيف الدين

قائمة المختصرات

(ط): طبعة

(ج): جزء

(ص): صفحة

(ج ر): جريدة رسمية

المقدمة

مقدمة

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة للإدارة باعتبارها الجهاز الذي يعمل على خدمة المواطن وتلبية حاجياته وحماية الحقوق والحريات التي اعترف بها الدستور وتلتزم بتطبيق نظام الحكم في الدولة، لذلك اهتم بدراستها العديد من فقهاء القانون من جميع جوانبها ومختلف أنشطتها والعمل على تحسين أدائها.

وقد حرص المشرع الجزائري على سن قوانين تسعى للارتقاء بمستوى تقديم الخدمات في الإدارة وتغيير النظام القانوني السائد في فيها خاصة بعد الاستقلال، والتحرر من مخلفات الاستعمار بشكل يتماشى وتطلعات المواطن خصوصا بعد تبني النظام الديمقراطي والتعددية الحزبية الذي يفرض على الإدارة أن تكون قريبة من المواطن تسعى جاهدة لتلبية طلباته.

ولهذا أقر المؤسس الدستوري تكريس مبدأ عدم تحيز الإدارة في دستور 1996 وحافظ عليه في كل تعديل دستوري إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020 باعتباره الأداة والركيزة الأساسية التي تسيير عليها الإدارة من خلال عدم التمييز والحياد مع المرتفق داخل الإدارة أو المنتفع وتقديم الخدمة للجميع دون تمييز غير مبرر أو الميل في تقديم الخدمة على أساس اعتبارات سياسية أو حزبية أو شخصية، أو غيرها من الميولات التي تقف عائقا أمام تطبيق هذا المبدأ، خاصة في ظل العلاقة الوثيقة بين السياسة والإدارة.

أهمية الموضوع

تتمثل أهمية هذا البحث في نقطتين أولهما علمية وثانيهما عملية، أما الأهمية العلمية للموضوع تتمثل في الإحاطة بالإطار النظري لمبدأ عدم تحيز الإدارة والاشكالات التي يثيرها خصوصا أنه مبدأ دستوري يترتب عنه حقوق والتزامات يتعين تحليلها وتأطيرها علميا ومنهجيا.

بالمقابل تتجلى الأهمية العملية في تطبيقات مبدأ عدم التحيز الإداري على مستوى الممارسة الميدانية، لاسيما في ظل العلاقة الوثيقة بين الإدارة والسياسة.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع إلى عدة اعتبارات منها الموضوعية وأخرى ذاتية، أما الموضوعية فتتمثل في نطاق الاشكالات العلمية التي يثيرها مبدأ عدم تحيز الإدارة، رغم أن الدراسات المتعلقة به تعاني من شح رهيب، سيما أن المبدأ شهد تطبيقات كثيرة في الفترة التي تلت الحراك الشعبي سنة 2019.

أما الأسباب الذاتية فتجد أساسها في ميلنا للدراسات المتعلقة بالقانون الإداري خصوصا التي تخص تطبيقات التنظيم الإداري من جهة والنشاط الإداري من جهة ثانية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مبدأ عدم التحيز الإداري المنصوص عليه في الدساتير والنصوص القانونية ومختلف تطبيقاته والضمانات القانونية المكرسة لحمايته للوصول لإدارة محايدة، وضمان السير الحسن والديمقراطي للمرفق العام الذي يبين دور الجهاز الإداري في العمل دون تحيز سياسي أو حزبي أو شخصي ومعرفة الأسباب وراء إعاقته تكريسه في بعض المؤسسات والإدارات رغم تفعيل مختلف الضمانات التي تهدف إلى توفير كافة مقتضيات الحياد الإداري.

الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة التي التمسنا هذا الموضوع شحيحة جدا رغم ذلك يمكن الإشارة إلى البعض منها:

- مذكرة الماجستير للطالبة لبيد مريم بعنوان الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر حيث تناولت الضمانات القانونية المؤسسة لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر تطرقت فيها إلى الضمانات المكرسة دستوريا وفي مختلف النصوص القانونية.

- مقال الأستاذ اسماعيل بوقرة تحت عنوان عن ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة تطرق فيه إلى الدوافع الأساسية لتفعيل هذا المبدأ على مستوى

المرافق العامة الإدارية، ومبدأ عدم تحيز الإدارة من مقتضيات الحكم الراشد وواقع الضمانات المكفولة لتحقيقه في المرفق العام.

سنحاول في دراستنا التطرق بدراسة مستفيضة لأهم الاشكالات التي يثيرها مبدأ عدم التحيز الإداري.

صعوبات الدراسة

بصدد إعدادنا لهذه الدراسة صادفتنا جملة من الصعوبات تمثلت في:

- عدم وفرة المراجع المتخصصة.
- غياب قرارات قضائية تتعلق بمبدأ عدم التحيز الإداري بسبب عدم نشر الأحكام القضائية.
- ضيق الوقت الذي يعد من أهم الصعوبات والمشكلات التي واجهتنا أثناء قيامنا بالبحث.

إشكالية الدراسة

إن إشكالية هذه الدراسة تتمثل أساساً في: ما مدى فعالية الضمانات المكرسة لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية الأساسية إشكاليات فرعية هي:

ماهي الدوافع الأساسية لتفعيل مبدأ عدم تحيز الإدارة على مستوى المرافق العامة؟

ماهي الضمانات التي تعمل على تكريس هذا المبدأ وحمايته؟

المنهج المتبع

تم الاعتماد في بناء أفكار وعناصر هذا البحث على ثلاث مناهج؛ حيث تم توظيف المنهج الوصفي من خلال تحديد الإطار المفاهيمي لمبدأ عدم تحيز الإدارة ووصف الجانب التطبيقي لهذا الأخير، كما تم اللجوء للمنهج التحليلي لعرض وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة بمبدأ عدم التحيز الإداري، وتم توظيف المنهج التاريخي عند البحث في الجذور الأساسية لنشأة مبدأ عدم التحيز الإداري وظهور وتطور العلاقة بين السياسة والإدارة.

خطة البحث

من أجل معالجة الإشكالية السابقة قمنا بتقسيم هذا البحث إلى فصلين: الفصل الأول يتمحور حول الإطار المفاهيمي لمبدأ عدم التحيز الإداري، والذي يتضمن مبحثين، يتناول المبحث الأول تحديد مبدأ عدم التحيز الإداري والثاني يتضمن تطبيقات مبدأ عدم التحيز الإداري.

أما الفصل الثاني فيخصص لدراسة الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري، تم تقسيمه إلى مبحثين، الأول منهما يتطرق للضمانات القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري، بينما الثاني منهما لمعوقات الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري.

الفصل الأول

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لمبدأ عدم التحيز الإداري

إذا كان مبدأ عدم التحيز الإداري من المفاهيم التي يركز عليها أي نظام قانوني ينشد العدالة والمساواة يلتزم بمقتضاه الجهاز الإداري بضوابط وحدود تضمن المساواة بين جميع المرتفقين، فإنه قصد بيان وتحليل هذا المبدأ فإن التعرض لإطاره المفاهيمي ضرورة لابد منها في أي دراسة أكاديمية عن طريق تحديده (المبحث الأول) وعرض تطبيقاته على مستوى الممارسة العملية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تحديد مبدأ عدم التحيز الإداري

يعد مبدأ عدم التحيز الإداري أحد الوسائل والضمانات التي يمكن من خلالها تحقيق التعايش بين العمل الإداري والعمل السياسي خاصة إذا تم تطبيقه بجدية وصرامة، دون توجهات سياسية أو حزبية¹ أو غيرها من التوجهات الذاتية.

لتحديد مبدأ عدم التحيز الإداري نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول منهما مفهوم مبدأ عدم التحيز الإداري، ونخصص الثاني منهما لمبررات الأخذ به.

المطلب الأول : مفهوم مبدأ عدم التحيز الإداري

قصد بيان مفهوم مبدأ عدم التحيز الإداري لابد من تعريفه في فرع أول، وتحديد أساسه القانوني في فرع ثان، دون أن نغفل عن عرض الجذور التاريخية لمعرفة الظروف التي نشأ في ظلها في فرع ثالث.

¹- علاء الدين بالواضح ، مبدأ حياد الإدارة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، 2019. ص 04.

تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 02-06-2022، على الساعة 08.14، عبر الرابط الإلكتروني :

http://drive.google.com/file/d/1rpNH0FBfscar3EpH_XSGGhMrlhkaPSwT/view

الفرع الأول: تعريف مبدأ عدم التحيز الإداري

إذا كان المشرع لا يتصدى غالباً للتعريفات والمفاهيم فإن المشرع الجزائري لم يستبعد هذه القاعدة بخصوص مبدأ عدم التحيز الإداري، إذ أنه لم يعط تعريف قانوني لهذا المبدأ واكتفى بالنص في متن المادة 23 من دستور 1996: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"¹، والتي تقابلها الفقرة الثانية من المادة 26 من التعديل الدستوري لسنة 2020: "يضمن القانون عدم تحيز الإدارة"²، مما يدفعنا للبحث في اجتهادات الفقه والقضاء قصد الوقوف على تعريف هذا المبدأ.

لعله من بين التعريفات الفقهية لمبدأ عدم التحيز الإداري، ما قدمه الدكتور يوسف سعد الله الخوري على أساس أنه "ملازماً لمبدأ المساواة ومنبثقاً عنه" مما يؤكد الترابط الوثيق بين مبدأ عدم التحيز الإداري من جهة ومبدأ المساواة من جهة ثانية³، الذي تلتزم بمقتضاه الإدارة بتقديم خدماتها للمرتفقين دون تمييز غير مبرر⁴، هذا يعني أنه في جميع الأحوال يجب أن يكون المرفق العام محايداً يقف على مسافة واحدة من الجميع سواء كانوا موظفين لديه، أو مستفيدين منه، أو متعاملين معه⁵.

وقد أشار الأستاذ محمد رضا جنيح إلى مبدأ عدم التحيز الإداري من خلال سلوك الموظف، حيث أنه يفرض على المسؤولين الإداريين عند أدائهم لوظائفهم تفادي تأثير سير المرفق العام بمواقف مستخدميه وآرائهم السياسية والشخصية⁶.

أما الدكتور عبد الكريم درويش والدكتورة ليلي ت كلا فإنهما يعرفانه، بخصوص مناقشة علاقة الإدارة بعناصر البنية الاجتماعية والتشكيل السياسي في الدولة، خاصة عندما يتضح الارتباط بين الإدارة والأحزاب السياسية، بأنه التعاون مع

¹-المادة 23 من دستور 1996 الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، ج ر، العدد76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

²- المادة 26 من التعديل الدستوري 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر، ج ر، العدد82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

³- يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الموظف العام، واجباته ومسؤوليته حقوقه نهاية خدمته، ج السادس، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2004. ص117

⁴- ناصر لباد، الأساس في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، 2010. ص158

⁵- يوسف سعد الله الخوري، مرجع سابق، ص117.

⁶- محمد رضا جنيح، القانون الإداري، ط ثانية، مركز النشر الجامعي، سوسة، تونس، 2008. ص299

الحكومة القائمة، حيث ينفذ الموظف سياسة وتوجيهات الحزب الحاكم دون أن يتأثر بولائه السياسي إذا كان ينتمي لحزب معارض¹.

عند البحث في الأنظمة القانونية المقارنة في لبنان ومصر وفرنسا والأردن بشكل عام، نجد أنها لم تأت على ذكر هذا المبدأ بنصوص صريحة وواضحة، غير أنه يمكن استنتاجه بسهولة من مجمل نصوص هذه الأنظمة ومحتوياتها، فنظام الموظفين في لبنان يفرض على الموظف السعي لتحقيق المصلحة العامة فقط، ويسهر على تطبيق القوانين دون أي تجاوز أو انتهاك أو إهمال، وينجز عمله بدقة وأمانة في حدود اختصاصه، وبالتالي فهو يفرض عليه الالتزام بمبدأ عدم التحيز كشرط أساسي وهام لنشاط المرفق العام².

بالمقابل كرست أنظمة الموظفين في كل من فرنسا ومصر والأردن مبدأ عدم التحيز الإداري الذي يفرض على الموظف تأدية عمله بدقة وأمانة، وهذا ما أكده المجلس الدستوري الفرنسي الذي وضع مبدأ عدم التحيز في خانة مبدأ المساواة، وبالتالي جعله في مرتبة النص الدستوري، من جانبه أشار مجلس الدولة الفرنسي إلى أن الموظف يجب أن يكرس جانب مبدأ عدم التحيز في وظيفته³.

عطفا عما سبق بيانه يتبين لنا أن مبدأ عدم التحيز الإداري لا يخرج في معناه عن عدم انحياز المرفق العام أثناء أدائه لخدماته، من خلال التعامل مع الجميع دون تمييز أو توجهات واعتبارات سياسية أو شخصية، وأن يكون موظفيه ملتزمين بواجب الحياد أثناء أداء وظائفهم.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ عدم التحيز الإداري

يعتبر مبدأ عدم التحيز الإداري أحد المبادئ الأساسية التي تحكم جميع المرافق العامة بلا استثناء، أي كان نوع نشاطها وأيا كان أسلوب وطريقة إدارتها، فهو يستمد أساسه القانوني من المبادئ الأساسية التي أكدتها النصوص الدستورية والنصوص المختلفة⁴.

1- علاء الدين بالواضح، مرجع سابق، ص 6.

2- يوسف سعد الله الخوري، مرجع سابق ص118.

3- المرجع نفسه، ص، ص 118، 119.

4- اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية وضمائنه، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2018. ص 16.

تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022-06-02، على الساعة 9.31، عبر الرابط الإلكتروني:

https://drive.google.com/d/1z0L3KJyZ_cSYXbM54-JmF67N2Rws0hd/view

أولاً: الأساس الدستوري

كرس دستور 1996 مبدأ عدم التحيز الإداري في المادة 23 التي نصت بأن "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"¹، وأضاف المؤسس الدستوري في المادة 29 من نفس الدستور أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف شخصي أو اجتماعي"².

وقد أكد التعديل الدستوري لسنة 2020 على مبدأ عدم تحيز الإدارة حيث نص في الفقرة الثانية من المادة 26 "يضمن القانون عدم تحيز الإدارة" وفي الفقرة 04 من نفس المادة الواردة سلفاً "تتعامل الإدارة بكل حياد مع الجمهور في إطار احترام الشرعية وأداء الخدمة بدون تماطل"³.

ثانياً: الأساس التشريعي

أدرج المشرع الجزائري الأساس القانوني لمبدأ عدم التحيز الإداري في تشريعات عادية كثيرة نذكر منها:

1- القانون الأساسي للوظيفة العامة :

نصت المادة 41 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة المؤرخ في 15 يوليو 2006 "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"⁴.

انطلاقاً من نص المادة الواردة أعلاه يلتزم الموظف بعدم الميل لأي جهة أثناء أدائه لوظيفته أو أي حزب، وأداء واجبه بكل أمانة وبدون تحيز.

كما نصت المادة 26 من نفس الأمر "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁵ فضلاً عن ذلك نصت المادة 27 من الأمر

1- المادة 23 من دستور 1996، السالف الذكر.

2- المادة 29 من دستور 1996، السالف الذكر.

3- المادة 26 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

4- المادة 41 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ج ر، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

5- المادة 26 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

نفسه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية والاجتماعية"¹.

استقراء لمتن المادتين الواردتين أعلاه يتأكد أن حرية الرأي مكفولة لجميع الموظفين مع احترام واجب الحفاظ على الأسرار المهنية وعدم افشائها، فالالتزام بهذه الواجبات له دور في ضمان تطبيق مبدأ عدم التحيز بالإضافة إلى المساواة بين جميع الموظفين داخل المرفق العام.

2- قانون الانتخابات:

تضمن الأمر 01-21 المؤرخ في 10 مارس 2021 المتعلق بنظام الانتخابات تكريس مبدأ عدم التحيز في العملية الانتخابية حيث أكدت مادته الأولى على تجسيد المبادئ الدستورية المتعلقة باستقلالية وحياد وعدم انحياز السلطة المكلفة بإدارة وتنظيم وتسيير العمليات الانتخابية، والاستقلالية والإشراف عليها وضمن شفافيتهما².

وقد نصت أيضا الفقرة الأولى من المادة 41 من الأمر 01-21 الوارد أعلاه "يلزم أعضاء السلطة المستقلة بواجب التحفظ والحياد، ويمارسون مهامهم في استقلال تام ويستفيدون بذلك من حماية الدولة"³.

هذا ما أكدته المادة 43 من نفس الأمر الآتي نصها: "يؤدي رئيس وأعضاء السلطة المستقلة أمام المجلس القضائي المختص إقليميا اليمين القانونية الآتي نصها: أقسم بالله العلي العظيم أن أؤدي مهامي بكل نزاهة وحياد واستقلالية وأتعهد بالعمل على ضمان نزاهة وشفافية العمليات الانتخابية والاستقلالية وأن أحترم الدستور وقوانين الجمهورية والله على ما أقول شهيد، يؤدي أعضاء المندوبيات لدى الممثلات الدبلوماسية والقنصلية بالخارج نفس اليمين أمام رؤساء البعثات الدبلوماسية والقنصلية التابعون لها"⁴.

أضافت المادة 130 من الأمر 01-21 الوارد أعلاه: "يؤدي أعضاء مكاتب التصويت والأعضاء الإضافيون اليمين الآتي نصها: أقسم بالله العلي العظيم أن

1- المادة 27 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

2- المادة 01 من الأمر 01-21، المؤرخ في 10 مارس 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر، العدد 17، الصادرة في 10 مارس 2021.

3- المادة 41 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

4- المادة 43 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

أقوم بمهامي بكل إخلاص وحياد وأتعهد بالسهر على ضمان نزاهة العملية الانتخابية والاستثنائية"¹.

ثالثاً: الأساس التنظيمي

نصت المادة 05 من المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام أنه "لضمان نجاعة الطلبات العمومية والاستعمال الحسن للمال العام يجب أن تراعي في الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات والمساواة في معاملة المرشحين وشفافية الإجراءات ضمن احترام أحكام هذا المرسوم"².

حيث أكدت المادة تجسيد مبدأ الشفافية في إجراءات إبرام الصفقة العمومية وفتح المجال لكل من يرغب في الترشح للتعامل معها ومعاملتهم على قدم المساواة، هذا لضمان نجاعة الطلبات العمومية وعدم التمييز بين المترشحين الذي يعتبر أحد مظاهر وتطبيقات مبدأ عدم التحيز الإداري في مجال إبرام الصفقة العمومية.

الفرع الثالث: نشأة مبدأ عدم التحيز الإداري

إن البحث في نشأة مبدأ عدم التحيز الإداري يجد مبرره في السوابق التاريخية للعلاقة التي كانت ولا تزال بين الإدارة والسياسة، عبر مراحل زمنية مختلفة شهدت تطوراً ملحوظاً انعكس بالضرورة على ظهور تطبيق مبدأ عدم التحيز"³.

حيث أن علم الإدارة نشأ في أحضان العلم السياسي ونتيجة للتطورات التي حدثت في المجتمعات من حيث أنظمة الحكم ووسائل الإدارة، تشكل علم الإدارة تدريجياً كعلم له حيزه الخاص، مستقل نسبياً عن العلم السياسي إلى أن انفصل عنه فأصبحت له موضوعاته المحددة، ليصبح لاحقاً علم الإدارة مستقل عن العلم السياسي يشكل علماً خاصاً له مفكروه ومدارسه وموضوعاته"⁴.

ورغم استقلالية علم الإدارة وعلوم السياسة فإنهما يتقاطعان في العديد من المسائل، على سبيل المثال يشغل القادة السياسيين في الدولة قمة الهرم في الهيكل الإداري فالوزير عضو في مجلس الوزراء كسلطة سياسية، وهو الرئيس الأعلى

¹ المادة 130 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

² المادة 5 من المرسوم الرئاسي 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر، العدد 50، الصادرة في 20 سبتمبر 2015.

³ -علاء الدين بالواضح، مرجع سابق، ص 7.

⁴ -عبد اللطيف قطيش، الإدارة العامة من النظرية إلى التطبيق، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013، ص 34.

لجميع الموظفين الإداريين في وزارته¹، ولعله نتيجة لاختلاف الأنظمة السياسية بين نظام الحزب الواحد والأنظمة التي تعترف بالتعددية الحزبية فمن الطبيعي تأثر الإدارة بالنظام السياسي؛ حيث أن نظام الحزب الواحد يقوم على السيطرة على كافة المجالات مما يجعل الإدارة خاضعة للسلطة الحاكمة، أما الأنظمة التي تعترف بالتعددية الحزبية فهي تعطي أهمية بالغة للإدارة باعتبارها ميدان من ميادين التنافس السياسي، ذلك أن كل حزب يهدف إلى كسب الإدارة إلى جانبه وفرض سيطرته على أجهزتها، وبقيام النظام الديمقراطي الذي أقر واستوجب الحرية والمساواة والتعددية الفكرية فإن توافر هذه العوامل يعد هدف أساسي لدراسة مبدأ عدم التحيز، باعتبار أن الإدارة أصبحت هدف لكل من يرغب في التنافس على الحكم وذلك مما يستوجب إبعاد الإدارة عن الأعمال السياسية وتكريس مبدأ عدم التحيز².

إن الفصل بين الإدارة والسياسة لم يكن قائماً على أسباب علمية في ذلك الوقت أو مبني على مبادئ مجردة، بل كان لأسباب تتعلق بالولايات المتحدة الأمريكية، إذ كانت الأحزاب السياسية تتدخل في شؤون الإدارة إلى درجة قضت فيها على استقلالها مما خلق نوعاً من الفساد الإداري، كان كل حزب يفوز في الانتخابات يسعى إلى ملء المناصب الإدارية بأتباعه ومؤيديه ويعمل على إبعاد منافسيه بشتى الطرق والأساليب وقد سمي هذا النظام في أمريكا بنظام الأسلاب والغنائم³.

وتم تقرير نظام الجدارة والاستحقاق بموجب قانون بندلتون Bendelton سنة 1883 الذي تبنى مبدأ الحياد، قصد فصل السياسة عن الإدارة وتخليصها من نظام الأسلاب وقد تأكد بموجب قانون هاتش Hatch، وقانون رامبسك في عهد الرئيس روزفلت المقرر لنظام الجدارة⁴.

ولعل التطور الذي حدث في تشكيل السلطة التنفيذية في الدول أدى إلى ظهور دور خاص و متميز للإدارة وإلى تضخم الجهاز الإداري، ومن هنا تبين أن الأبحاث الأصلية لعلم السياسة لم تعد وحدها كافية لاحتواء هذا التطور وأصبح من

1- عبد اللطيف قطيش، مرجع نفسه ص 34.

2- إلياس بن عيسى قوادري، عبد المجيد بن حمادة، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2019. ص 14.

تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022-05-01، على الساعة 10.35، عبر الرابط الإلكتروني:
<https://drive.google.com/file/d/1qi-3EA-cXamyHNvdBBPYqVvmirvqTptL/view>

3- عبد اللطيف قطيش، مرجع سابق، ص 34، 35.

4- اسماعيل نياي، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 13.

الضروري أن يكون علم الإدارة مستقلا ليكرس جهوده في البحث عن الظاهرة الإدارية وصولا إلى المبادئ التي يجب أن تحكم عمل الجهاز الإداري¹.

من خلال كل هذه التغيرات بدأت تظهر علامات وبوادر مبدأ عدم التحيز الإداري لتقادي الصعوبات والأزمات التي تلحق بنظام الدولة، خصوصا أن معظم الدول كرس مبادئ الديمقراطية مما استوجب عدم تحيز الإدارة في أعمالها وتحسينها من التوجهات السياسية والحزبية بتقريرها لمبدأ عدم التحيز².

أما عن ظهور مبدأ عدم التحيز الإداري في الجزائر فقد أكدته دستور 1996 في ديباجته بأن "الشعب الجزائري قد ناضل دوما في سبيل الحرية والديمقراطية ويظهر عزمه على إنشاء مؤسسات دستورية أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمن الحرية لكل فرد"³.

كما أكد المؤسس الدستوري أن "الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية، ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، ويضفي الشرعية على ممارسة السلطات، ويكفل الحماية القانونية ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية ويتحقق فيه تفتح الإنسان بكل أبعاده"⁴.

وقد نص المؤسس الدستوري لأول مرة في متن المادة 23 "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"⁵، نظرا لهذه العوامل أصبح مبدأ عدم تحيز الإدارة ضرورة حتمية يفرضه الواقع العملي للإدارة من أجل تكريس دولة القانون وحماية مبادئ الديمقراطية⁶.

وخلاصة القول أن نشأة مبدأ عدم التحيز الإداري كان لاعتبارات تاريخية، وإن التزام الإدارة عند تقديم خدماتها بالبعد عن الأهداف الشخصية والسياسية، ولا تكون

1- علاء الدين بالواضح، مرجع سابق، ص، ص 07، 08.

2- مباركة زرافة، أم الخير دردور، مبدأ حياد الإدارة وضمائنه القانونية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017. ص 12
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022-05-01، على الساعة 13.38، عبر الرابط الإلكتروني:

<http://dspace.univ-djelfa.dz/xmlui/handle/123456789/720>

3- الفقرة 08 من ديباجة دستور 1996، السالف الذكر.

4- الفقرة 10 من ديباجة دستور 1996، السالف الذكر.

5- المادة 23 من دستور 1996، السالف الذكر.

6- الياس بن عيسى قوادري، بن حمادة عبد المجيد، مرجع سابق، ص 16.

وسيلة لدعم المشاريع الشخصية وعدم إشراكها في القرارات السياسية، وتطبيق مبدأ المساواة بين جميع المرتفقين، من شأنه أن يضمن تكريس مبدأ عدم التحيز، بالأخص أن المؤسس الدستوري بقي محافظاً على مبدأ عدم التحيز في كل تعديل دستوري ويؤكد على الزامية تطبيقه في كافة المرافق.

المطلب الثاني: مبررات مبدأ عدم التحيز الإداري

لم يعد مبدأ عدم التحيز الإداري مجرد مطلب لتحسين وحماية الإدارة من تأثير السياسة، بل أصبح ضرورة عملية وعلمية لدفع وتيرة التقدم والازدهار وتجنب كل مالا يخدم مصلحة الدولة والمواطن، فالمبررات التي دعت إلى تكريس مبدأ عدم التحيز الإداري لا تتعلق بنشاط الإدارة فقط، بل مرتبطة بالعديد من الأنشطة التي تخضع للالتزام بعدم التحيز بجميع صورته وأشكاله من خلال دعم أسس النظام الديمقراطي وتكريس مخططات الإصلاح الإداري الذي يرقى بنوعية تقديم الخدمات وتجسيد مبدأ المشروعية، كلها التزامات مفروضة على جميع هيئات ومؤسسات الدولة ومواطنيها¹، وهي المبررات التي سنعرضها في فروع مستقلة

الفرع الأول: دعم أسس النظام الديمقراطي

ورد في ديباجة دستور 2020 "إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دوماً في سبيل الحرية والديمقراطية وهو متمسك بسيادته واستقلاله الوطنيين، ويعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات، أساسها مشاركة المواطنين والمجتمع المدني، بما فيه الجالية الجزائرية في الخارج، في تسيير الشؤون العمومية، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وضمان الحرية لكل فرد، في إطار دولة قانون جمهورية وديمقراطية ويتطلع أن يجعل من الدستور الإطار الأمثل لتعزيز الروابط الوطنية وضمان الحريات الديمقراطية للمواطن"².

كما ورد أيضاً "يكفل الدستور الفصل بين السلطات والتوازن بينها واستقلال العدالة والحماية القانونية ورقابة عمل السلطات العمومية وضمان الأمن القانوني والديمقراطي"³.

تحرص الدولة عادة أن تضمن في دساتيرها ونصوصها الدعوة إلى إقامة نظام ديمقراطي يقوم على مبادئ الحرية والمساواة والعدالة، وتعتبر هذه المبادئ من

1- مباركة زرافة، أم الخير دررور، مرجع سابق، ص19.

2- الفقرة 11 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

3- الفقرة 15 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

مكونات وضروريات تطبيق عدم تحيز الإدارة فإذا تحققت المساواة يتحقق الحياد وبالحياد تطبق الديمقراطية¹.

يحرص أيضا المشرع الجزائري في كل تعديل دستوري على النص على المبادئ الديمقراطية فهي الأساس الذي تسيّر عليه المؤسسات الدستورية للدولة وجميع مرافقها وهو ما أكدته في النصوص الدستورية والقانونية²، لاسيما في الفقرة الأولى من المادة 26 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي تضمن متنها مبدأ عدم تحيز الإدارة³.

وعليه يجب إبقاء الإدارة بعيدة كل البعد عن التقلبات والتغيرات السياسية حيث يؤدي انحياز الإدارة إلى المساومة على مبدأ المساواة بين المواطنين وخلق تمييز غير مبرر بين المرتفقين، الأمر الذي يسقط الهدف المنشود من وراء فكرة المرفق العام والمنفعة العامة، وأن خدمات الإدارة يجب أن تقوم على أساس المساواة وعدم التحيز⁴.

إن تكريس مبدأ عدم التحيز الإداري يجعل المواطن آمنا لا يمكن أن يشكل رأيه السياسي أو تحيزه أو عدم تحيزه عقبة أمام استفادته من خدمات الإدارة وعلاقته معها بشكل عام⁵.

الفرع الثاني: تجسيد مخططات الإصلاح الإداري

شهدت الإدارة العامة الجزائرية العديد من التحولات مباشرة بعد الاستقلال لاسيما الثغرات التي خلفها الاحتلال في إدارة المؤسسات القائمة، حيث وجدت الإدارة نفسها أمام منطلق سد هاته الثغرات والاسراع بإعادة إنشاء المؤسسات

1- علاء الدين بالواضح، مرجع سابق، ص13.

2- اسماعيل بوقرة، عن ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 07، العدد02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 13 جانفي 2020. ص12
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 01-05-2022، على الساعة 13.02، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/article/107540>

3- المادة 26 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

4- اسماعيل بوقرة، مرجع سابق، ص12.

5- مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، 2014. ص49
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 02-05-2022، على الساعة 7.12 عبر الرابط الإلكتروني:

<https://elmouhami.com> الجزائر

الوطنية التي تساهم في بناء جزائر حرة مستقلة تتماشى مع منطق الحكم في ذلك الوقت¹.

وما يزيد الأمر صعوبة أن الحكم آنذاك لم يتحرر من مخلفات الاستعمار وبقيت الإدارات والمؤسسات تسيير وفق القانون الذي كان مطبقا في عهد الاحتلال، مما ترك العديد من الفراغات التي جعلت الإدارة بعيدة عن المواطن ولا تستجيب لحاجياته ومتطلباته وذلك ما فرض مراجعة طرق وقوانين عمل الإدارة².

الأمر الذي جعل الإصلاح الإداري ضرورة حتمية في الجهاز الإداري العاجز عن القيام بدوره ووظيفته، فهو السبيل الأنجح للقضاء على كافة مظاهر الفساد والبيروقراطية التي تعيشها الأجهزة الإدارية، كما أن ضرورة التكيف مع مستجدات العصر تجعل الإصلاح عملية لازمة لتجديد نظام العمل وتطويره وإرساء أسس إدارة حديثة³.

عند صدور دستور 1996 شهدت الجزائر إصلاحات طالت جوانب اقتصادية واجتماعية وادارية متعددة تم التأكيد فيها على ضرورة تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن لضمان عدم تحيزها وضرورة مرونتها قصد خدمة المواطن، فالإصلاح الإداري يهدف لمعالجة التخلف والتردي في أداء الإدارة ومحاربة البيروقراطية وتبسيط الإجراءات في إنجاز معاملات الإدارة ووضع الخطط والبرامج الإصلاحية التي تفترض إشرافا مستمرا ودائما⁴.

كما ثبت أن الإدارة بحاجة إلى تطبيق مبدأ عدم التحيز لأنه يجسد مخططات الإصلاح الإداري من خلال زيادة كفاءة ومردودية نشاط المرافق العامة، ويضمن استقرار المركز القانوني للموظف وحسن أدائه لمهامه وصلاحياته، وبذلك يبقى الإصلاح الإداري عملية متواصلة تتماشى مع جميع التغيرات والمتطلبات ومستلزمات التطور، نتيجة تزايد المؤسسات العامة وعدد الوظائف والموظفين

¹- صبرينة حديدان، أسماء خالد، الإصلاح الإداري في الإدارة العمومية الجزائرية قراءة في المعوقات، مجلة آفاق فكرية، مجلد 09، العدد 01، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2021، ص 113
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 06-05-2022، على الساعة 12.31، عبر الرابط الإلكتروني:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/157668>

²- المرجع نفسه، ص 113.

³- فاطمة الزهراء فيرم، الإصلاح الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد 11، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص 19
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 06-05-2022 على الساعة 12.58 عبر الرابط الإلكتروني:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/51844>

⁴- المرجع نفسه، ص 26.

خاصة بعد تضخم الجهاز الإداري والذي أصبح يحمل أعباء كثيرة ومتعددة مسؤولة عن تحقيق حاجات جديدة ومعقدة لإنسان عصرنا، فكان لزاما على الدولة والحكومة استخدام أفضل الوسائل من أجل رفع كفاءة المنظومة الإدارية¹.

بناء على ذلك تم إنشاء لجنة إصلاح هيكل الدولة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 372-2000 المؤرخ في 22 نوفمبر 2000 المتضمن إنشاء لجنة إصلاح هيكل الدولة ومهامها، أوكلت لها مهمة تقييم ومهام الإدارات المركزية للدولة ومراقبتها، ومراقبة سير عمل الجماعات المحلية والهيئات الإدارية، حيث تقوم بإعداد تقرير تقدمه لرئيس الجمهورية بمثابة مرجع يعتمد عليه عند القيام بأي إصلاحات إدارية².

وبعدها حددت بموجب المرسوم التنفيذي 381-13 المؤرخ في 19 نوفمبر 2013 الذي يحدد صلاحيات الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، لتحسين وتطوير الخدمة العمومية بما يستجيب لانشغالات ومتطلبات المواطن³.

كما تم تأسيس وسيط الجمهورية بموجب المرسوم الرئاسي 45-20 المؤرخ في 15 فبراير 2020 المتضمن تأسيس وسيط الجمهورية المكلف بحماية حقوق المواطنين وحررياتهم وقانونية سير المؤسسات والإدارات العمومية لتقدير حسن علاقة الإدارة بالمواطنين والحماية الفردية للمواطن ضد تعسف الإدارة بعد قيامه بطرق الطعن القانونية، وهو النموذج الذي سبق وأن كرسته الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 113-96 الملغى⁴.

كخلاصة مما سبق ذكره، فإن مبدأ عدم التحيز الإداري يساهم في تجسيد مخططات الإصلاح الإداري التي تسعى للحفاظ على حماية حقوق وحرريات المواطنين دون تمييز خاصة من ناحية الموظف الذي يمارس مهامه بثقة وأمانة من أجل تحسين الخدمة العمومية وزيادة كفاءة ومردودية النشاط الإداري مع ضمان

¹- اسماعيل بوقرة، مرجع سابق، ص13.

²- المرسوم الرئاسي 372-2000، المؤرخ في 22 نوفمبر 2000، المتضمن لجنة إصلاح هيكل الدولة ومهامها، ج ر، العدد71، صادرة في 26 نوفمبر 2000.

³- المرسوم التنفيذي 381-13، المؤرخ في 19 نوفمبر 2013، المحدد لصلاحيات الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، ج ر، العدد 59.

⁴- المرسوم الرئاسي 45-20، المؤرخ في 15 فبراير 2020، المتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، ج ر، العدد9، الصادرة في 19 فبراير 2020.

تقديم الخدمة على أحسن وجه واستخدام الوسائل الحديثة في التسيير، من أجل تعزيز الإدارة القوية ذات الامكانيات والإجراءات السريعة والقرارات الحيادية والفعالة.

الفرع الثالث: تجسيد مبدأ المشروعية

يعتبر مبدأ عدم التحيز الإداري الحصن الحصين لمبدأ المشروعية فمبدأ المشروعية بمعناه الواسع سيادة القانون أي خضوع جميع الأشخاص بما فيها السلطة العامة بكافة هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية المعمول بها في الدولة، أما المشروعية الإدارية تعني أن تصرفات الإدارة العامة تخضع للنظام القانوني السائد في الدولة¹.

حيث أن ممارسة الإدارة لأعمالها بدون تحيز بعيدا عن التيارات والصراعات السياسية والحزبية يجعلها الحامية الفعلية لمبدأ المشروعية خاصة أن الإدارة هي الجهة التي تتواصل وتتعامل مع المواطن في جميع شؤونه، مما يجعل تصرفاتها وطرق عملها مؤشرات على مدى التطبيق السليم لقواعد المشروعية².

من جهة أخرى يعد مبدأ المشروعية أهم ضمانة لمبدأ حياد الإدارة، ذلك أن الوظيفة الإدارية التي هي من مهام السلطة الإدارية يحكمها مبدأ المشروعية، بغض النظر عن امتيازات الإدارة هذه الأخيرة تبقى مقيدة عند ممارسة نشاطها بما يفرضه القانون لحماية الأفراد من تحيز الإدارة واستبدادها³.

ورد في دستور 2020 في ديباجته أن الدستور فوق الجميع وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات ويضفي المشروعية على ممارسة السلطات فالدستور هو الضمانة الأساسية لتكريس مبدأ المشروعية باعتباره يسمو قمة هرم النظام القانوني في الدولة، كما يكفل الدستور الفصل بين السلطات واستقلال العدالة والحماية القانونية التي يستند عليها مبدأ المشروعية بالإضافة إلى الرقابة على عمل السلطات لمواجهة من المخالفين للقانون والمشروعية الذي يجب أن يصدر أحكاما حيادية وعادلة⁴.

إن المشروعية من أهم المقتضيات التي يقوم عليها أي نظام إداري ناجح يشكل الأساس القانوني لأعمال الإدارة، والذي يستوجب حيادها ويضفي المصدقية على

¹ - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص08.

² - مباركة زرافة، أم الخير درور، مرجع سابق، ص 21.

³ - مريم لبيد، مرجع سابق، ص 65.

⁴ - الفقرة 15، 14 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

قرارتها، ويزيل الظلم والتمييز والقضاء على الفساد الإداري وكسب ثقة الموظف، بأن العدالة موجودة والمساواة قائمة والحياد مضمون للجميع.

المبحث الثاني: تطبيقات مبدأ عدم التحيز الإداري

سنطرق في هذا المبحث إلى تكريس مبدأ عدم التحيز الإداري من خلال بعض التطبيقات، والتي تتجلى في العملية الانتخابية (المطلب الأول) من حيث مضمونها والرقابة على تطبيق مبدأ الحياد في هذه العملية، سنظهر كذلك دور السلطة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات في فرع أول، والرقابة السياسية على الانتخابات في فرع ثان، ودور الإشراف القضائي على بعض جوانب العملية الانتخابية في فرع ثالث، كما نختار أيضا عدم التحيز الإداري في مادة الصفقات العمومية (المطلب الثاني) من خلال حرية طلب العروض في فرع أول، والمساواة بين كل المتقدمين للصفة في فرع ثان، وشفافية العروض في فرع ثالث، في الأخير سنتناول جانب التوظيف ونجاعة هذا المبدأ في هذه العملية (المطلب الثالث) من خلال إظهار دور المبادئ المتصلة بمبدأ عدم التحيز في عملية التوظيف، نختار منها المساواة في التوظيف في فرع أول ومبدأ الاستحقاق في فرع ثان والاستمرارية في فرع ثالث.

المطلب الأول: مبدأ عدم التحيز الإداري في المادة الانتخابية

تأكيدا لمبدأ عدم التحيز المنصوص عليه في دستور 1996 جاءت القوانين العضوية المنظمة للانتخابات تؤكد هي أيضا على هذا المبدأ¹، أشارت بصفة صريحة عليه في المادة 37 من القانون العضوي 01-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بنظام الانتخابات على تأدية اليمين القانونية لضمان الحياد والسهر على نزاهة العملية الانتخابية²، كما أكدت الفقرة الأولى من المادة 160 من نفس القانون الوارد أعلاه على التزام أعوان الإدارة بالحياد أثناء الاستشارات الانتخابية³.

في 2016 أصدر المشرع القانون العضوي 10-16 المتعلق بتنظيم الانتخابات وقد كرس هو أيضا مبدأ عدم التحيز الإداري في كافة مراحل العملية الانتخابية

¹ اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 21.

² المادة 37 من القانون العضوي 01-12، المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر، العدد 01، الصادرة سنة 2012.

³ المادة 160 من القانون العضوي 01-12، السالف الذكر.

وسن القواعد والقوانين التي تنظمها، وتضمن السير الحسن والحياد والنزاهة والشفافية لعمليات الانتخاب¹.

وتطبيقا لمقتضيات أحكام التعديل الدستوري لسنة 2020 أصدر المشرع الجزائري الأمر 01-21 المؤرخ في 10 مارس 2021 المتعلق بنظام الانتخابات الذي تضمن تجسيد مبدأ عدم التحيز في المادة الانتخابية من خلال المادة الأولى التي تنص على تجسيد المبادئ الدستورية المتعلقة بالاستقلالية وحياد السلطة المكلفة بإدارة وتنظيم وتسيير العمليات الانتخابية والاستفتاءية والإشراف عليها وشفافيتها².

الفرع الأول: السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات كآلية لضمان عدم التحيز الإداري

لعله بسبب الأحداث السياسية التي تمر بها الجزائر منذ 2019، بادر المشرع الجزائري إلى تبني نظام جديد يسهر على مراقبة العملية الانتخابية لحمايتها من التزوير أو المساس بمصداقيتها، تحت اسم السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات بموجب القانون العضوي 07-19 المتعلق بالسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات³، والتي تبناها التعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب المادة 07 من الأمر 01-21 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات⁴.

تتولى السلطة المستقلة في إطار الصلاحيات المخولة لها مهمة تحضير وتنظيم وتسيير الانتخابات الرئاسية والتشريعية والمحلية وعمليات الاستفتاء والإشراف عليها، وعمليات التسجيل في القوائم ومراجعتها، وتحضير العملية الانتخابية، وعمليات التصويت والفرز والبت في النزاعات الانتخابية منذ تاريخ استدعاء الهيئة الانتخابية حتى اعلان النتائج المؤقتة للاقتراع، كما تمارس مهامها في شفافية وحياد وعدم تحيز⁵.

1- المادة 31 من القانون العضوي 16-10، المؤرخ في 25 غشت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر، العدد50، الصادرة في 28 غشت 2016.

2- المادة الأولى من الأمر 01-21، المؤرخ في 10 مارس 2021، المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج ر، العدد17، الصادرة في 10 مارس 2021.

3- القانون العضوي 19-07، المؤرخ في 14 سبتمبر 2019، يتعلق بالسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات، ج ر العدد55، الصادرة في 15 سبتمبر 2019.

4- المادة 07 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

5- المادة 202 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

تتشكل السلطة المستقلة من جهاز تداولي ممثلا في مجلس السلطة المستقلة وجهاز تنفيذي ممثلا في رئيس السلطة المستقلة¹، يتكون المجلس من 20 عضوا يعينهم رئيس الجمهورية من بين الشخصيات المستقلة، من بينهم عضو واحد من الجالية الجزائرية المقيمة بالخارج لعهد مدتها 6 سنوات غير قابلة للتجديد².

يعين أيضا رئيس الجمهورية رئيس السلطة المستقلة لعهد مدتها 6 سنوات غير قابلة للتجديد³.

تضمن الأمر 01-21 صلاحيات رقابية كثيرة للسلطة المستقلة جانب منها خاص بالعملية الانتخابية وجانب خاص بالرقابة بشكل عام لضمان احترام الجميع للقانون وعدم تحيز الإدارة لأي حزب سياسي وعليه سنتطرق لهذه الصلاحيات:

أولاً: صلاحيات السلطة المستقلة على العملية الانتخابية

1- مسك البطاقة الوطنية للهيئة الانتخابية والقوائم الانتخابية للبلديات والقوائم الانتخابية للجالية الوطنية بالخارج وتحيينها بصفة مستمرة ودورية.

2- إعداد بطاقة الناخبين وتسليمها لأصحابها.

3- الإشراف على مجموع العمليات الانتخابية والاستفتائية.

4- اعتماد ممثلي المترشحين لمراقبة عمليات التصويت داخل مراكز ومكاتب التصويت وحماية البيانات الشخصية الخاصة بالناخبين والمترشحين

5- التنسيق مع الجهات المختصة للعمليات التي تندرج في إطار البعثات الدولية لملاحظة الانتخابات واستقبالها، وتكوين وترقية أداء أعوان ومؤطري العمليات الانتخابية⁴.

6- تسهر السلطة المستقلة على أن يتمتع كل عون مكلف بالعمليات الانتخابية والاستفتائية عن كل فعل أو تصرف، أو أي سلوك آخر من طبيعته أن يمس بصحة وشفافية ومصداقية الاقتراع⁵.

1- المادة 19 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

2- المادة 21 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

3- المادة 27 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

4- المادة 10 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

5- المادة 11 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

7- تخطر السلطة المستقلة السلطات العمومية المعنية بأي ملاحظة أو خلل أو نقص يسجل، مرتبط بنطاق اختصاصها من شأنه التأثير على تنظيم العمليات الانتخابية والاستفتاءية وسيرها¹.

8- تعمل أيضا بالتنسيق مع السلطات العمومية الأخرى المختصة على تنفيذ الإجراءات الأمنية من أجل ضمان السير الحسن للعمليات الانتخابية والاستفتاءية².

9- تضطلع السلطة المستقلة بضمان كل الشروط للممارسة المواطنين لحق الانتخاب بصفة حرة ودورية وشفافة³.

ثانيا: صلاحيات السلطة المستقلة للانتخابات في مجال الرقابة

تعمل السلطة الوطنية المستقلة على رقابة العملية الانتخابية في كافة مراحلها والتأكد من تطبيق القانون العضوي والالتزام به ومعاينة أي نقص واختلال أثناء العملية الانتخابية للوصول للانتخابات نزيهة محايدة وشفافة⁴.

وقد أكد التعديل الدستوري لسنة 2020 على السلطة الوطنية المستقلة ودورها في مراقبة العملية الانتخابية والسهر على تطبيق مبدأ الحياد والشفافية والنزاهة، حيث نص على وجود إدارة مستقلة متمثلة في السلطة الوطنية للانتخابات تشرف على جميع العمليات الانتخابية من بدايتها إلى نهايتها ضمن أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع في المواد 200-201-202-203⁵، وهو ما نص عليه أيضا الأمر 01-21 الذي تضمن العديد من الأحكام التي تضبط العملية الانتخابية سواء قبل أو أثناء أو بعد إجراء الانتخابات وأسند للسلطة المستقلة مهمة إدارة العمليات الانتخابية ومراقبتها والسهر على حياد أعضاءها المكلفين بالعمليات الانتخابية⁶.

وعليه حرصت الجزائر على إرساء نظام انتخابي حديث من خلال منح الرقابة على الانتخابات لسلطة تسهر على تعزيز الشفافية والنزاهة في العملية الانتخابية ولطالما كان تكريس هذه السلطة استجابة لمطالب الطبقة السياسية والمعارضة نظرا

1- المادة 12 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

2- المادة 13 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

3- المادة 15 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

4- أمال عباس، نحو نزاهة الانتخابات من خلال الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات، مجلة صوت القانون، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجزائر 01، أبريل 2018، ص 23.

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 05-05-2022، على الساعة 19.45، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48640>

5-المواد 203-202-201-200 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

6- الأمر 01-21، السالف الذكر.

للتنديد الدائم والمستمر بالتزوير في الانتخابات المحلية والرئاسية والتشريعية، ولها دور كبير في ضمان عدم تحيز الإدارة لأي حزب أو جهة في جميع مراحل الانتخابات، فهي تعتبر أهم الآليات وأنجح الوسائل لإضفاء الشفافية من خلال إدارة محكمة للعملية الانتخابية مما يساهم في تحقيق مبدأ الحياد وضمن مشروعية الانتخابات¹.

الفرع الثاني: الرقابة السياسية على العملية الانتخابية كآلية لضمان عدم التحيز الإداري

تلعب الرقابة على العملية الانتخابية دورا كبيرا في تحسين البيئة الانتخابية فهي آلية للحفاظ على شفافية الانتخابات كما أنها تضمن حياد المتدخلين في العملية الانتخابية، وتعمل على تشجيع وتعزيز الالتزام بالإطار القانوني، كما تسعى لمنع أي تصرفات مشبوهة في العملية الانتخابية حيث ترفع التقارير العامة الناتجة عن عمليات الرقابة وتساعد على إخضاع الجميع لمبدأ المسؤولية والمحاسبة، وعلى هذا الأساس سنتطرق لدراسة الرقابة على العملية الانتخابية من طرف الأحزاب السياسية والمرشحون، وهيئات المجتمع المدني، والمراقبين الدوليين².

أولاً: رقابة الأحزاب السياسية والمرشحين

تعرف الأحزاب السياسية بأنها تنظيم يتشكل من مجموعة من الأفراد تتبنى رؤية سياسية منسجمة ومتكاملة تعمل في ظل نظام قائم على نشر أفكارها ووضعها موضع التنفيذ بهدف كسب ثقة أكبر عدد من الموظفين على حساب غيرها³، يمكنها إقامة تواجد لها في جميع مراكز الاقتراع من يوم الانتخابات ولهذا فإن مراقبي الأحزاب السياسية يعتبرون مكونا أساسيا في الحفاظ على نزاهة الانتخابات، ذلك أن ممثلي الأحزاب السياسية هم وكلاء الأحزاب السياسية المتنافسة في الانتخابات وفي معظم الأنظمة⁴، وعليه فإن رقابة الانتخابات من طرف الأحزاب السياسية تحقق جملة من الأهداف أهمها:

-التأكد من احترام الاجراءات القانونية طوال العملية الانتخابية.

-تشجيع المشاركة السياسية وخاصة للأحزاب الناشئة.

1- أمال عباس، مرجع سابق، ص، ص 24، 23.

2- اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 35.

3- سعيد بوالشعير، القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة، ج الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ط 04، 1994. ص 122

4- اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 35.

-تعزيز الثقة للناخبين واقبالهم على التصويت وتكريس معايير الشفافية والنزاهة والوضوح، الذي بدوره يضمن عدم التحيز الإداري في جميع المراحل الأمر الذي لا يخدم مصداقية العملية الانتخابية فحسب بل يؤدي إلى شرعية السلطة الحاكمة مما يبعث الثقة بين الحكام والمحكومين¹.

تقود معرفة أهمية الرقابة على العملية الانتخابية خصوصا إذا كانت ممارسة من طرف الأحزاب السياسية، إلى عرض مراحل تسجيل الناخبين والتصويت والفرز لإظهار الصلاحيات القانونية الممنوحة للأحزاب السياسية لرقابتها².

تقوم الأحزاب السياسية بمراقبة عملية وضع القوائم الانتخابية ومراجعتها استنادا للأمر 01-21 المؤرخ في 10 مارس 2021 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات الذي منح للسلطة الوطنية الأحقية في مراقبة عملية وضع القوائم الانتخابية ومراجعتها ومكن الأحزاب السياسية من إخطار هذه السلطة في حالة مخالفة الجهات القائمة على العملية الانتخابية للقوانين والتنظيمات المعمول بها من ضمنها تطبيق مبدأ عدم التحيز الذي نص عليه الأمر الوارد أعلاه، كما منح التشريع الانتخابي للأحزاب السياسية دورا رقابيا على عملية وضع القوائم الانتخابية ومراجعتها من خلال إلزام السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات بوضع القائمة الانتخابية البلدية أو القائمة الانتخابية للمراكز الدبلوماسية والقنصلية في الخارج بمناسبة كل انتخاب تحت تصرف الممثلين المؤهلين قانونا للأحزاب السياسية المشاركة في الانتخابات والمترشحين الأحرار³.

كما تسلم قائمة أعضاء مكاتب التصويت والأعضاء الإضافيون إلى الممثلين المؤهلين قانونا للأحزاب السياسية المشاركة في الانتخابات وللمترشحين الأحرار⁴، وذلك ما يمكنها من مراقبة أعضاء مكاتب التصويت ومدى توافر الشروط القانونية

1- ليلي دراغله، رقية عواشريّة، رقابة الأحزاب السياسية للعملية الانتخابية في الجزائر، مراحل اعداد القوائم الانتخابية والتصويت والفرز نموذجا، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، مجلد06، العدد02، جامعة باتنة01، الجزائر، 2021.ص، ص 154، 155

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.16، على الساعة 13.02، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/157855>

2- المرجع نفسه، ص155.

3- حنان خديري، رقابة الأحزاب السياسية على الاستحقاقات الانتخابية، دراسة تحليلية في قانون الانتخابات الصادر سنة 2021، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد15، العدد01، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2022.ص، ص1586، 1585

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.16، على الساعة 14.12، عبر الرابط الالكتروني:

<http://www.asjp.cerist.dz/en/article/186261>

4- الفقرة 04 من المادة 129 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

في هؤلاء المعينين¹، وفي حالة الاعتراض على القائمة يقدم الاعتراض كتابيا إلى منسق المندوبية الولائية للسلطة المستقلة على أن يكون معللا قانونا خلال الخمسة (5) أيام الموالية لتاريخ التعليق والتسليم الأولي للقائمة².

بالإضافة إلى أنه يحق لكل مترشح أو ممثله المؤهل قانونا في نطاق دائرته الانتخابية أن يراقب جميع عمليات التصويت وفرز الأوراق وتعداد الأصوات في جميع القاعات التي تجري بها هذه العمليات وأن يسجل في المحضر كل الملاحظات أو المنازعات المتعلقة بسير العمليات³، لمراقبة عدم تحيز الأطراف الفاعلة في العملية الانتخابية لأي حزب أو جهة بما يضمن انتخابات نزيهة وديمقراطية .

ثانيا: رقابة هيئات المجتمع المدني

يأخذ مفهوم المجتمع المدني العديد من التعريفات التي تتوسع وتضيق لتشمل مكونات وتزيح أخرى، ويبرز هذا الاختلاف خاصة عندما يتعلق الأمر بالأحزاب السياسية في المقام الأول والنقابات في المقام الثاني على الرغم من أن معظم محاولات تعريف المجتمع المدني في العالم العربي تشمل الأحزاب السياسية داخل المجتمع المدني إلا أن التعريف الجزائري فقد لخص المجتمع المدني في الجمعيات والنقابات المهنية ورابطات حقوق الانسان دون الأحزاب السياسية⁴.

يلعب المجتمع المدني دورا رئيسيا في تجسيد مبدأ عدم التحيز الإداري وإثراء قانون الانتخابات أيضا وجعله أكثر تمثيلا لمختلف فئات المجتمع لضمان انتخابات نزيهة وشفافة وديمقراطية من خلال التوعية والحث على المشاركة الانتخابية، حيث يعمل على تمكين جميع المواطنين من الاطلاع على حقوقهم وواجباتهم واعلامهم بالمواعيد الانتخابية واجراءاتها بطريقة حيادية لا تكون موجهة لصالح مرشح محدد وتوفير المعلومات اللازمة للناخب وشرح كيفية التصويت ومعلومات كل مترشح وفق الأطر والاجراءات القانونية مع توخي الحياد، ويراقب أيضا بشكل حيادي وموضوعي العملية الانتخابية وأدوار بعض الأطراف كوسائل الإعلام ومدى حيادها واحترافها في مختلف مراحل الانتخابات وبالتالي فهي تهدف إلى تجسيد النظام القانوني المنظم للعملية الانتخابية، وتوثيق جميع المخالفات والتجاوزات وهذا ما يجعل جميع من يساهم في العملية الانتخابية يؤدي دوره دون تحيز بعيدا

¹ حنان خديري، مرجع سابق، ص1587.

² الفقرة 05 من المادة 129 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

³ المادة 143 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

⁴ اسماعيل نياي، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص37.

عن أي شكل من أشكال التمييز وعدم الإنحياز لأي مترشح وهذا ما يضمن الرقابة الحرة والنزيهة والحيادية على الانتخابات¹.

ثالثا: دور المراقبين الدوليين

إن عملية مراقبة الانتخابات تعتبر واحدة من أبرز المهام التي تبناها المجتمع الدولي لضمان إجراء انتخابات حرة ونزيهة، فالمجتمع الدولي لا يعترف بمشروعية الانتخابات التي تختلجها عيوب تنقص من نزاهة تلك الانتخابات ومصداقيتها، وقد بدأت الرقابة الدولية على الانتخابات من خلال قيام منظمة الأمم المتحدة بالإشراف على العديد من العمليات الانتخابية في دول العالم ذلك أن أهمية الرقابة الدولية على الانتخابات تبرز في تعزيز الثقة بمصداقية تلك الانتخابات وتحقيق المشاركة الحقيقية للناخب، فضلا عن أنها تخفف من احتمال وقوع نزاعات حول مدى حقيقة النتائج المعلنة².

إضافة إلى أن تواجد المراقبين الدوليين المحايدین يقلص من مخاوف التزوير ويبيث في نفوس الناخبين الثقة اللازمة للإدلاء بأصواتهم والحصول على نتائج تعبر عن إرادتهم الحقيقية واضفاء الشرعية والديمقراطية على نتائج الانتخابات، فالجزائر من بين الدول التي تسعى دائما أثناء إجراء الانتخابات استدعاء ملاحظين دوليين يشهد لهم بالنزاهة بحضور عمليات الاقتراع ولهم كامل الحرية في مراقبة الظروف التي تتم فيها الانتخابات والإدلاء بشهادتهم على صدق نتائجها³.

الفرع الثالث: الإشراف القضائي كآلية لضمان عدم التحيز الإداري

يعد الإشراف القضائي آلية من أهم الآليات لتحقيق المنافسة النزيهة وسلامة نتائج الانتخابات من أي تزوير أو تزيف باعتباره خطوة مهمة نحو تكريس الديمقراطية، خصوصا أن الانتخابات السابقة قد شهدت غياب كلي للقضاء في الإشراف على العملية الانتخابية، فالمشرع آنذاك لم يطبق هذا المبدأ كليا بل أعطاه دور نسبي في القيام بذلك ثم تم تقليص دوره في المبادرة على مراقبة مدى مشروعية الانتخابات

¹ منير مباركية، علاقة المجتمع المدني بالدولة وتأثيره على العملية الانتخابية في الجزائر، دفاثر السياسية والقانون، مجلد2010، العدد0، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011. ص419
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.28، على الساعة 19.36، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/7417/1/dsp0125>

² علاء عبد الحسن كريم العنزي، حسن محمد راضي، الرقابة الدولية على حرية الانتخابات ونزاهتها، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، مجلد06، العدد03، كلية القانون جامعة بابل، العراق، 2014.09.30. ص 172

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.28، على الساعة 21.05، عبر الرابط الإلكتروني:
<https://search.emarefa.net/detail/BIM-592514>

³ اسماعيل نياي، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص41.

في كافة مراحلها بل ينتظر رفع الطعون حتى يتدخل، الأمر الذي قلص من دوره مما أدى إلى عدم تحقيق مبدأ عدم تحيز الإدارة الأهداف المرجوة منه ألا وهي نزاهة وشفافية الانتخابات بما يتماشى مع التعبير عن اختيارات الشعب ومطالبة أيضا الكثير من الأحزاب السياسية والفاعلين في هذا المجال تدعيم إجراءات الرقابة بتعزيز دور القضاء في الرقابة على الانتخابات¹.

مما أدى إلى استحداث المشرع الجزائري هيئة للإشراف على الانتخابات ضمن القانون العضوي 01-12 المؤرخ سنة 2012 المتعلق بنظام الانتخابات في المادة 168 التي تنص على أنه تـحدث لجنة وطنية للإشراف على الانتخابات تتشكل من قضاة يعينهم رئيس الجمهورية ويتم وضعها بمناسبة كل اقتراع²، وبقي مؤكدا عليها في الأمر 01-21 المؤرخ في 10 مارس 2021 المتعلق بنظام الانتخابات حيث تنص مادته 115 على أنه تنشأ لدى السلطة المستقلة لجنة مراقبة تمويل الحملة الانتخابية³.

تتشكل هذه اللجنة من:

- قاض يعينه المحكمة العليا من بين قضاتها رئيسا.
- قاض يعينه مجلس الدولة من بين قضاته.
- قاض يعينه مجلس المحاسبة من بين قضاته المستشارين.
- ممثل عن السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته.
- ممثل عن وزارة الداخلية⁴.

أسند المشرع الجزائري مهمة الإشراف على العملية الانتخابية إلى لجنة يكون أعضاؤها قضاة متمتعين بالحصانة القضائية والاستقلال القانوني، بمعنى أن لا يقوم بمهمة الإشراف باقي العاملين بالسلطات العامة للدولة باعتبار أن السلطة القضائية

¹ عزري الزين، نبيلة جيماي، الإشراف القضائي على العملية الانتخابية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مجلد 02، العدد 02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 05-06-2016. ص 188

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.27، على الساعة 16.31، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.ceriste.dz/en/article/37592>

² المادة 168 من الأمر 01-12، السالف الذكر.

³ المادة 115 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

⁴ المادة 115 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

تتمتع بالاستقلالية فحياد واستقلالية القضاء يجعل القضاة يتمتعون بالعديد من الضمانات التي تمكنهم من أداء مهامهم بشفافية وبدون تحيز، ذلك أن نزاهة العملية الانتخابية مرتبط بعنصر الحياد الذي يجب أن تتسم به الجهة المشرفة في تعاملها مع جميع الأطراف¹.

عطفا عما سبق بيانه فإن الإشراف القضائي على كافة مراحل العملية الانتخابية ضرورة من أهم الضرورات حتى تكون النتائج الانتخابية معبرة عن آراء جميع الناخبين بعيدة عن أي تزوير أو انحرافات محققة في ذلك أهداف أطراف العملية الانتخابية سواء للناخبين أو المرشحين أو لجان الإدارة بما يتماشى والصالح العام دون تحيز لطرف على حساب الآخر².

المطلب الثاني: مبدأ عدم التحيز الإداري في مادة الصفقات العمومية

لا يخفى على أحد أن الصفقات العمومية من أعقد المواضيع التي تستوجب الاهتمام، نظرا لتأثيره الواضح على التطور الاقتصادي وتنفيذ البرامج التنموية، وكان لزاما على أهل الاختصاص تكريس هذا الموضوع في قوانين تحمي المال العام، وقد جسّد ذلك في عدة مراسيم كان آخرها المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 20 سبتمبر 2015 للصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، جاء فيه كل ما يخص الصفقات العمومية من طرق وشروط ابرامها واجراءات تنفيذها ورقابتهال كما تضمن مجموعة من المبادئ تلزم المصلحة المتعاقدة أن تقف موقف الحياد مع كل واحد من المترشحين لنيل الصفقة³.

عرفها المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي 15-247 بموجب المادة 02 منه على أنها عقود مكتوبة في مفهوم التشريع المعمول به تبرم بمقابل مع متعاملين اقتصاديين وفق الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم، لتلبية حاجيات المصلحة المتعاقدة في مجال الأشغال واللوازم والخدمات والدراسات⁴.

1- عزري الزين، نبيلة جيماي، مرجع سابق، ص187.

2- اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص43.

3- جعفر خديجة، مبادئ الصفقات العمومية في المرسوم الرئاسي 15-247، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد12، عدد03، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020. ص142

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.29 ، على الساعة 09.22 عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/121374>

4- المادة 02 من المرسوم الرئاسي 15-247، السالف الذكر.

وعليه فقد أخضعها المشرع لجملة من المبادئ الأساسية لإضفاء نوع من الحماية والشفافية على العمل الإداري لتحقيق المصلحة العامة، وذلك لا يكون إلا بتكريس مبدأ المساواة بين المترشحين وحرية المنافسة وتطبيق مبدأ الحياد لضمان نجاعة الصفقة¹، وهذا ما أكدته المادة 05 من المرسوم الرئاسي 15-247 التي جاء نصها كالآتي " لضمان نجاعة الطلبات العمومية والاستعمال الحسن للمال العام يجب أن تراعي في الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات العمومية والمساواة في معاملة المرشحين وشفافية الاجراءات"².

الفرع الأول: مبدأ حرية الوصول للطلبات العمومية

يقصد بمبدأ حرية الوصول للطلبات العمومية أن يفسح المجال لكل متعامل اقتصادي مهتم بموضوع الصفقة ليعلم بحيثياتها ويباشر في اعداد عروضها لأجل ذلك فرض المشرع على الإدارة مجموعة من القيود في سبيل ضمان هذا المبدأ، من بينها ضرورة النشر الواسع لموضوع الصفقة عن طريق الاعلانات لإيصال العلم إلى جميع الراغبين بالتعاقد وابلغهم عن كيفية الحصول على شروط التعاقد ونوعية المواصفات المطلوبة ومكان وزمان إجراء أي شكل من أشكال طلب العروض، فإذا رغبت المصلحة المتعاقدة في التعاقد فإن أولى خطواتها هي الإعلان عن شروط العقد ويعد هذا الإعلان بمثابة توجيه دعوى للراغبين في التعاقد لضمان فعالية الطلبات العمومية من خلال إيصال المعلومة المتعلقة برغبة المصالح المتعاقدة في التعاقد، حيث يجنب الإدارة أجواء الشك والريبة في التعامل النزيه أثناء إبرام الصفقة بإيصال المعلومة للجميع دون استثناء³.

كما تنص المادة 65 من المرسوم الرئاسي 15-247 على كيفية إعلان الصفقة بالإضافة إلى النشر عن طريق المواقع الالكترونية والنشرات الرسمية وذلك قصد مواكبة التطور التكنولوجي من جهة والمساهمة في تدعيم حرية مبدأ الوصول للصفقات العمومية من جهة أخرى⁴.

وبالتالي فإن مبدأ حرية الوصول للطلبات العامة يقوم على فكرة الحرية في ممارسة النشاط الاقتصادي، والمساواة بين الأفراد في الانتفاع من خدمات المرافق

1- جعفر خديجة، مرجع سابق، ص 143.

2- المادة 05 من المرسوم الرئاسي 15-247، السالف الذكر.

3- مهاجر سيد أحمد الهادي، الضمانات القانونية في الصفقات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 19 مارس 1962، سيدي بلعباس، الجزائر، ص09
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.05.28، على الساعة 14.35، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.noor-book.com/2yonax>

4- المادة 65 من المرسوم الرئاسي 15-247، السالف الذكر.

العامة إضافة إلى وقوف الإدارة موقفا حياديا تجاه المتنافسين، فهي ليست حرة في استخدام سلطتها التقديرية بتقرير فئات المقاولين التي تدعوها والتي تبعتها¹.

باعتبار أن هذا المبدأ يفرض الحياد من الهيئات المؤهلة لإبرام الصفقة العمومية تجاه المتنافسين ويضمن الوصول للطلب العمومي لجميع الأشخاص المؤهلين قانونا دون تمييز فهو ضمانة أساسية لمبدأ عدم التحيز في مجال إبرام الصفقات العمومية.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة بين المترشحين

يقصد بمبدأ المساواة بين المترشحين في مجال إبرام الصفقات العمومية استبعاد أي شكل من أشكال التمييز بينهم ويجب التعامل مع الجميع على قدم المساواة من حيث الشروط المطلوبة والمواعيد والإجراءات المقررة دون تفرقة بين المتنافسين، وتطبيق معايير عادلة بين المترشحين كما لا يجوز للإدارة أن تخلق وسائل تميز بها بين المتنافسين على طلب العروض أو منح امتيازات أو وضع عقبات أمام المتقدمين لطلب العروض².

حيث يجب التعامل مع الجميع على أساس تكافؤ الفرص في كل المعاملات دون تمييز أو انحياز إلى جهة أو طرف معين لاعتبارات شخصية هدفها مصلحة ذاتية، أو تهميش أو إقصاء أي عرض مع ملائمة وسيلة النشر لأهمية الصفقة، ذلك أن وسائل التمييز في إعفاء أحد المترشحين من تقديم بعض الوثائق أو تفضيل أحد المترشحين منها للحصول على الصفقة كما يجب الحرص على عدم تمكين المترشحين بمعلومات تزل بمبدأ المساواة³، كالمبلغ التقديري مثلا لأي مشروع يكون سري عند الأمين العام والأمر بالصرف فقط حيث يجب الامتناع عن تسريب معلومات عن الصفقة تخدم أحد المترشحين عن الآخرين.

¹ -فايزة قاصدي، المبادئ الأساسية للصفقات العمومية، مجلة المعيار، مجلد06، العدد01، تيارت، 2015. ص 338 ، تم الإطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.28، على الساعة 20.36، عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/48369>

² -تودرت ديهية، فريدة زيوي، الصفقات العمومية وقانون المنافسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016.ص36
تم الإطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.05.29، على الساعة 18.54، عبر الرابط الإلكتروني: <http://docs.google.com/uc?export=download&id=1ko6KPyvMNqPYMwrUOhmTk29g4P4-7>

³ -عياد بوخالفة، خصوصيات الصفقات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة الدكتوراه للقانون العام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018. ص، ص29، 30

تم الإطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.05.29 ، على الساعة 20.24، عبر الرابط الإلكتروني: https://docs.google.com/uc?export=download&id=1hgyJqPz2wzq1k45RMNirceqH_61VP2AO

كما فرض المشرع أيضا على الإدارة استبعاد إقصاء المرشحين دون وجه مبرر تطبيقا لمبدأ حرية المنافسة، بالإضافة إلى ضرورة صياغة دفاتر الشروط بطريقة واضحة، التي هي عبارة عن وثيقة تتضمن مجموعة من البنود تتعلق بموضوع الصفقة وطريقة منحها والوثائق المكونة لها والمطلوبة من المرشحين، والأسس التي يتم الاعتماد عليها في اختيار المتعامل المتعاقد ومعايير الاختيار¹.

بالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بتنفيذ الصفقة والشروط التقنية التي تضعها الإدارة، كما يحدد دفتر الشروط الأشكال والأساليب المطلوبة لتقدير مطابقة المنتج المطلوب أو الأشغال المراد إنجازها وتحديد المواصفات التقنية وتوافق مخططات تنفيذ الصفقة مع المعايير العالمية بوضوح².

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 26 من المرسوم الرئاسي 15-247 على ضرورة أن يتضمن كل اعداد للصفقة وقبل ابرامها دفتر الشروط هذه الالتزامات تهدف إلى ضمان عدم تحيز الإدارة لمصلحة مرتفق على حساب مرتفق آخر وتكريس الشفافية ونزاهة الصفقة العمومية³.

الفرع الثالث: شفافية الإجراءات

تعرف الشفافية في مجال الصفقات العمومية على أنها الأسلوب أو النظام الذي يمكن مقدمي العروض أو غيرهم من ذوي المصلحة التأكد بأن عملية اختيار المتعاقد مع المشتري العمومي قد تمت من خلال وسائل واضحة ومجردة ، وتكمن أهمية الشفافية في كونها آلية لحماية المنافسة في الصفقات العمومية ومنع التحيز لصالح طرف أو فرد معين على حساب الآخرين، حيث لا يمكن التلاعب بالصفقة من قبل أي كان أو لفائدة أي كان وبالتالي حماية المال العام⁴.

كما أنها تعتبر من الأمور الأساسية في اختيار المتعامل المتعاقد مع الإدارة وقد اتسع هذا المصطلح بالخصوص في مجال الصفقات العمومية ويعتبر هذا المبدأ الركيزة الأساسية التي تقوم عليها إجراءات الصفقة العمومية من بداية الإبرام إلى نهايته فهو الذي يضمن مشروعية العملية التعاقدية، ذلك أن إعلان الإدارة المتعاقدة

¹ مريم مسقم، دفاتر الشروط كآلية لتحقيق شفافية الاجراءات في الصفقات العمومية، مجلة العقار للدراسات الاقتصادية، مجلد02، العدد03، جامعة لونيبي علي، بلبيدة، الجزائر، 15.12.2018ص118
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 29.05.2022، على الساعة 20.28، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.dz/en/article/106032>

² المرجع نفسه، ص118.

³ المادة 26 من المرسوم الرئاسي 15-247، السالف الذكر.

⁴ تودرت ديهية، فريدة زيوي، مرجع سابق، ص37.

عن طريق إشهار نيتها في التعاقد بالطرق القانونية، يعد عربونا من الثقة وضمنا صريحا للطرف الآخر، المتمثل في الأشخاص الطبيعية الخاصة المبادرة بالتعاقد مع طرف يسمو عليها من جميع النواحي بالاعتماد على مبدأ الشفافية، الذي يضمن عدم التحيز في الصفقة ويقضي على ظاهرة المحاباة، حيث أن الإخلال بهذا المبدأ يؤدي إلى تشويه الصفقة وبالتالي فتح المجال لظاهرة الفساد وتبديد الأموال العامة، لذا أقر المشرع ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز احترام مبدأ الشفافية في مجال إبرام الصفقات العمومية منها: ضرورة علانية المعلومات المتعلقة بجميع مراحل الصفقة، والشفافية في اتخاذ الإجراءات، وممارسة كل طرق الطعن في حال عدم تطبيق مبدأ الشفافية¹.

المطلب الثالث: مبدأ عدم التحيز الإداري في عملية التوظيف

إن عملية التوظيف من أهم الأساسيات في الوظائف الإدارية، وتعد من أكثر الوظائف تعقيدا وصعوبة فهي عملية مستمرة ودائمة وتولي لها الإدارة اهتماما كبيرا للقيام بها، ذلك أن نجاح أهداف الإدارة وسياستها المستقبلية يتوقف على نجاح سياسية التوظيف²، بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف في الإدارة العامة من خلال المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقه، لذلك وجب اعطاؤه أهمية كبيرة من حيث نظام التوظيف الذي يعتمد على مجموعة من المبادئ العامة التي تعتبر مرتكزات أساسية في تنظيم الوظيفة العامة، وذلك بالنظر إلى الدور الذي تلعبه في التنظيم السليم لشؤون الموظفين، هذا الأخير الذي يعمل على التوفيق بين مقتضيات حسن وانتظام الإدارة من جهة وتنظيم العلاقة بين الموظفين والمستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى³.

تلعب هذه المبادئ دور كبير في تجسيد مبدأ عدم التحيز في عملية التوظيف والتي تتمثل في مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة (فرع أول)، الذي يعتبر حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة ومظهر من مظاهر

1- عياد بوخالفة، مرجع سابق، ص30.

2- سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد02، العدد22، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015. ص101
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.05.30 ، على الساعة 10.16، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/44430>

3- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004. ص09

تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.05.30 ، على الساعة 12.09، عبر الرابط الالكتروني:
<https://drive.google.com/file/d/1h136Q8tzmOX1M0njZXGrtdVQqWEA1cKWL/view?usp=sharing>

المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات¹، بالإضافة لمبدأ الاستحقاق (فرع ثاني) وهو مبدأ متعارف عليه كذلك وتطبيقه يعني عدم الاعتداد باعتبار الانتماء السياسي أو الضغوط الاجتماعية كالقربة أو الصداقة أو غيرها... والاعتداد فقط بالاختبارات التنافسية للالتحاق بالوظيفة العامة²، وأخيراً مبدأ الاستمرارية (فرع ثالث) الذي يفتح المجال أمام المواطنين لتولي الوظائف حيث يتم التوظيف على أساس المسابقة دون اعتبارات أخرى كما يضمن حياة مهنية مستقرة للمواطنين³.

الفرع الأول: مبدأ المساواة في التوظيف

يقصد بالمساواة أمام تولي الوظائف العامة هو التسليم لجميع المواطنين في تقلدها دون أن يكون لاختلاف الجنس أو اللغة أو الدين أو المكانة الاجتماعية سبباً في استبعاد أحد من تولي وظيفة عامة باعتباره يمتلك المؤهلات اللازمة وتتوافر فيه الشروط التي حددها القانون لشغل تلك الوظيفة⁴، كما يعد مبدأ المساواة في التوظيف الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامة كما أن أساس خضوع الإدارة لهذا المبدأ تمليه اعتبارات العدالة الاجتماعية فهو يستند إلى طبيعة إنشاء ووجود المرافق العامة في الدولة التي وجدت لخدمة جميع الأفراد على قدم المساواة⁵.

ويعتبر حق المساواة سمة من سمات الديمقراطية الحديثة ذلك أنه يتيح للمواطن دون الأجنبي فرصة المساهمة في إدارة شؤون الجماعة ونظام الحكم، واحتكار هذا الحق لفائدة فئة معينة من شأنه أن يسهل الفساد المالي والإداري خاصة إذا كان نفوذ هذه الفئة متوزعاً في أجهزة الدولة المختلفة وبالتالي يصبح غطاء لكثير من التجاوزات وعليه فالمساواة في تولي الوظائف العامة تقتضي تحقيق مايلي:

-المساواة بين المترشحين في تولي وظيفة عامة.

-المساواة بين الموظفين العموميين في الحقوق والواجبات.

1- عمار زكري، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر. ص32
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.05.30، على الساعة 12.48، عبر الرابط الإلكتروني:
<https://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/4224>

2- المرجع نفسه، ص31.

3- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص22.

4- محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص حقوق الانسان، كلية العلوم الانسانية والحضارة الاسلامية، جامعة وهران، الجزائر 2012. ص، ص 13، 14
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.01.06، على الساعة 06.23، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://theses.univ-oran1.dz>

5- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص09

-المساواة بين الرجل والمرأة في تولي الوظائف العامة¹.

وقد أكد المشرع الجزائري في كل تعديل دستوري على مبدأ المساواة واعتبره حق لكل مواطن تتوفر فيه الشروط وهذا ما نصت عليه المادة 67 من دستور 2020 "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين"²

ونستعرض أيضا نص المادة 74 من القانون الأساسي للوظيفة العامة التي جاءت مؤكدة على شرط المساواة في تولي الوظائف العامة "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"³

الفرع الثاني: مبدأ الاستحقاق

مبدأ الاستحقاق من المبادئ الهامة التي تحكم الوظيفة العامة والتي تضمن اختيار أفضل الأشخاص القادرة القيام بواجبها حيث يجعل الكفاءة أساسا لاختيار الموظف وعلى هذا الأساس اعتمدت الجزائر إقرار هذا المبدأ وأكدت في قوانينها الوظيفية، وقد عرف فقهاء الإدارة مبدأ الاستحقاق على أنه "ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة" التي قد تؤدي بالموظف إلى السعي لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة⁴.

ومن هنا يظهر لنا علاقة مبدأ الاستحقاق أو الجدارة بمبدأ عدم التحيز الإداري ودوره في تكريس هذا المبدأ ذلك أن النظام القائم على أساس مبدأ الاستحقاق يقتضي على اقتصار التعيين في الوظيفة العامة يخص الأشخاص ذو الكفاءة وتقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة، بالاعتماد على المسابقات والامتحانات في اختيار الموظفين بعيدا عن أي شكل من أشكال التمييز أو توجه حزبي أو سياسي، بالإضافة إلى أن الترقية تكون على أساس الجدارة، ونظرا إلى أن النظام القائم على أساس المسابقات والامتحانات كأسلوب للتوظيف يحظى برقابة شعبية للتأكد من اختيار العناصر المؤهلة لشغل هذه الوظائف وبذلك يتحقق حياد الإدارة في التوظيف⁵.

¹- محمد فريدي، مرجع سابق، ص، ص14، 15.

²- المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

³-المادة 74 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، السالف الذكر.

⁴- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص17.

⁵مريم لبيد، مرجع سابق، ص، ص88، 89.

ولذلك اعتمد المشرع الجزائري أسلوب المسابقة وربطه بمبدأ الجدارة للمتشرح وهذا ما أكدته المادة 80 من الأمر 03-06 الآتي نصها " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين..."¹

ومن بين النصوص التي اهتمت أيضا بمبدأ الاستحقاق والجدارة في التوظيف للقضاء على الفساد الإداري نجد القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته أكد بخصوص توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسيير حياتهم المهنية مراعاة مبادئ الشفافية والنجاعة والمعايير الموضوعية كالجدارة والانصاف والكفاءة².

الفرع الثالث: مبدأ الاستمرارية

عرف هذا المبدأ في الحضارات القديمة حيث كان الموظف يكرس حياته لحماية مصالح الأشراف ورجال الدين الذين كانوا ينفردون بالوظائف العامة، لكن بعد ذلك أصبح هذا المبدأ يخدم سير الوظيفة العامة بانتظام ويعد من الضمانات الأساسية للموظف العام، يعرف مبدأ الاستمرارية على أنه اتخاذ الخطوات لجعل التوظيف العام عملا له قيمة مدى الحياة مع فتح باب دخول الوظيفة العامة لاجتذاب الرجال والنساء وذوي القدرة في مرحلة الشباب واطاحة الفرصة للراقي والتقدم في الوظائف³.

تتمثل خصائص هذا المبدأ في أنه يفتح المجال أمام المواطنين للالتحاق بالوظائف العامة خاصة أنه يأخذ بنظام التقاعد كنوع من التأمين الاجتماعي للموظفين، كما يتيح فرصة التنمية الذاتية للموظف من خلال تنظيم التدريب في الوظيفة العامة وبالتالي فإن قيام الوظائف على هذا المبدأ يؤدي إلى تنمية روح العمل الجماعي واستمرارية الإدارة، إضافة إلى أنه يعمل على استقطاب أفضل العناصر وتزويد الإدارة بمجموعة من الموظفين المختصين، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ لأن تطور الدولة أصبح مرتبط بتطور ونمو الإدارة هذه الأخيرة لا يمكنها تحقيق هذا الهدف إلا إذا عرف موظفوها نوعا من الاستقرار والثبات في حياتهم المهنية⁴.

¹ - المادة 80 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، السالف الذكر.

² - المادة 03 من القانون رقم 01-06، الصادر في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم، ج ر، الصادرة في 20 فبراير 2006.

³ - مريم لبيد، مرجع سابق، ص 90.

⁴ - فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص، ص 22، 23.

بذلك فإن مبدأ استمرارية التوظيف جاء مكتملا لمبدأ المساواة والاستحقاق حيث فتح المجال لاستخدام عدد كبير من الموظفين في شتى الإدارات إذ يضمن سير الإدارة بانتظام والأهم أن لا يكون التوظيف لصالح فئة معينة دون أخرى¹، بل للجميع دون تمييز وبصفة دورية ويضمن الحياة الكريمة للموظف التي تدفعه للقيام بواجبه بأمانة وبالحياد الذي يفرضه عليه القانون للمحافظة على منصبه والبعد عن أي تجاوز قد يؤدي إلى فقدان هذه الوظيفة أو المنصب.

وأخيرا فإن إقرار هذه المبادئ الثلاثة تعد من أهم مقومات وضمانات الحياد الوظيفي الذي نلتمس فيه حياد الموظف العام وحياد الإدارة بصفة عامة².

¹- الياس بن عيسى قوادري، مرجع سابق، ص 59.

²- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص 24.

ملخص الفصل الأول:

يعتبر مبدأ عدم التحيز الإداري من أهم المبادئ التي يجب أن تحكم الجهاز الإداري وطريقة عمله لبناء إدارة قوية مستقلة حيادية في قراراتها وتصرفاتها تسعى لتحقيق الهدف الذي أنشئ المرفق العام من أجله بعيدا عن أي توجهات سياسية أو حزبية أو حتى شخصية، أقره دستور 1996 تحديدا في نص المادة 23 وبقي المؤسس الدستوري محافظا عليه في أي تعديل دستوري إلى غاية دستورنا الحالي، ونصت عليه مختلف التشريعات والتنظيمات والمراسيم في كافة المجالات.

وقد نشأ تكريسا لمبادئ الديمقراطية التي استوجبت عدم تحيز الإدارة بهدف حمايتها وتحسينها من أي اعتبارات أو توجهات سياسية أو حزبية أو بالأحرى حمايتها من تأثير السياسة.

كما أن دعم أسس النظام الديمقراطي وتجسيد مخططات الإصلاح الإداري خاصة بعد التحولات التي طرأت على الإدارة بعد الاستقلال والمخلفات التي تركها الاحتلال وتطبيق مبدأ المشروعية كلها مبررات دعت إلى تكريس مبدأ عدم التحيز الإداري.

وقد تم تطبيقه في الكثير من المجالات منها تطبيقه في المادة الانتخابية وآليات حمايته وفي مادة الصفقات العمومية ثم جانب التوظيف.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري

بما أن المؤسس الدستوري أكد على مبدأ عدم التحيز الإداري في كل تعديل دستوري وفي مختلف النصوص القانونية، كان لابد من توفر آليات قانونية تضمن حماية هذا المبدأ من أي انتهاكات أو تجاوزات تؤدي إلى الإخلال به.

ومن أجل تحقق ضرورة احترامه احتراماً صارماً بما أنه يعد قاعدة دستورية مهمة ضمن الأحكام الدستورية الواجب الالتزام بها¹، حاولنا التنقيب عن الآليات أو الضمانات الإدارية التي تضمنتها النصوص القانونية لحمايته والتي سنعرضها في المبحث الأول تحت عنوان الضمانات القانونية لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري.

لكن مبدأ عدم التحيز الإداري تقف دونه عوامل أثرت وبشكل واضح على الإدارة، ووقفت كعقبة أمام تكريس مبدأ الحياد وبالتالي بقي محتشماً في بعض الإدارات الجزائرية².

ولهذا سنتطرق إلى بعض العناصر التي تحول دون ضمان مبدأ عدم التحيز الإداري نتناولها في المبحث الثاني تحت عنوان معوقات الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري.

المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري

باعتبار أن مبدأ عدم التحيز الإداري ركن من أركان الحكم الراشد إلى جانب مبدأ الشفافية والنزاهة، هي مبادئ يستحيل دونها الحديث عن دولة القانون والمؤسسات الديمقراطية، فقد تدخلت معظم الأنظمة الوظيفية لفرض واجب الحياد والنزاهة على الموظف العمومي لأن طبيعة نشاط المرفق العام يستوجب عدم التحيز لأي كان³.

لذلك يقتضي مبدأ عدم التحيز توفر جملة من الضمانات تعمل على تجسيده وتكريسه في أرض الواقع قصد حماية المرفق العام من جهة، والمتعاملين معه من جهة أخرى، من هذه الضمانات ما وضعه المشرع ومنها ما رسخه القضاء وعليه سيتم التفصيل في الضمانات التشريعية التي نتطرق لها في المطلب الأول والضمانات القضائية ندرسها في المطلب الثاني.

¹- مباركة زرافة، دررور أم الخير، مرجع سابق، ص 30.

²- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص 103.

³- اسماعيل بوقرة، مرجع سابق، ص 16.

المطلب الأول: الضمانات التشريعية

حرص المشرع الجزائري على إعمال ضمانات قانونية لتطبيق مبدأ عدم تحيز الإدارة، فالنتائج التي انتهت إليها دراسة إطاره القانوني والدستوري التي طرح فيها مسألة حياد الإدارة، تعتبر قاعدة انطلاق لدراسة الطرق والآليات لحماية هذا المبدأ¹.

يعتبر انشاء السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (فرع أول) ضمانات تشريعية مكفولة لحماية عدم التحيز الإداري من أي انتهاكات أو تجاوزات بالإضافة إلى مدونات أخلاقيات المهنة للموظفين (فرع ثان) كل هذا سيتم التطرق إليه بالتفصيل في هذا المبحث.

الفرع الأول: السلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد ومكافحته

في إطار سياسة الوقاية من الفساد ومكافحته أنشأت الدولة العديد من المؤسسات كآليات للوقاية من الفساد ومكافحته من أبرزها السلطة الوطنية العليا للشفافية التي تعود أصولها إلى سنة 2006 تأسست بموجب القانون 06-01 تحت مسمى الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، وقد تم تغيير تسميتها في التعديل الدستوري لسنة 2020 وتغيير دورها عن طريق منحها المزيد من الصلاحيات من الدور الاستشاري إلى الدور الحقيقي في الوقاية من الفساد ومكافحته تحت مسمى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته².

أولاً: تعريف السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

حسب ما ورد في نص المادة 18 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته عرف المشرع السلطة العليا بأنها "سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع لدى رئيس الجمهورية"³

ويعرفها التعديل الدستوري لسنة 2020 في المادة 204 بأنها "مؤسسة مستقلة"⁴

¹- أحسن غربي، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 05.06.2021 ص 687. تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 02.06.2022، على الساعة 14.08، عبر الرابط الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz/en/article/153349

²- المرجع نفسه، ص 687.

³- المادة 18 من القانون 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁴- المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

وقد صدر القانون رقم 08-22 المؤرخ في 5 ماي 2022 الذي يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها

ثانيا: صلاحيات السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته
تتولى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته:

- وضع استراتيجية وطنية للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته.
- جمع ومعالجة وتبليغ المعلومات المرتبطة بمجال اختصاصها.
- اخطار مجلس المحاسبة والسلطة القضائية المختصة كلما عاينت وجود مخالفات واصدار أوامر عند الاقتضاء.
- المساهمة في تدعيم قدرات المجتمع المدني والفاعلين الآخرين في مجال مكافحة الفساد.
- متابعة وتنفيذ ونشر ثقافة الشفافية والوقاية ومكافحة الفساد وإبداء الرأي حول النصوص القانونية ذات الصلة بمجال اختصاصها.
- المشاركة في تكوين أعوان الأجهزة المكلفة بالشفافية والوقاية ومكافحة الفساد والمساهمة في أخلاق الحياة العامة وتعزيز مبادئ الشفافية والحكم الراشد والوقاية ومكافحة الفساد¹.
- بالإضافة إلى الصلاحيات الواردة سلفا أضاف القانون رقم 08-22 جملة من الصلاحيات وهي:
- جمع ومركزة واستغلال ونشر أي معلومات وتوصيات من شأنها أن تساعد الإدارات العمومية أو أي شخص طبيعي أو معنوي في الوقاية من أفعال الفساد وكشفها.
- التقييم الدوري للأدوات القانونية المتعلقة بالشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته والتدابير الإدارية وفعاليتها في مجال الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته واقتراح الآليات المناسبة لتحسينها.

¹- المادة 205 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

- تلقي التصريحات بالامتلاكات وضمان معالجتها ومراقبتها¹.
- ضمان تنسيق ومتابعة الأنشطة والأعمال المتعلقة بالوقاية من الفساد ومكافحته التي تم القيام بها ووضع شبكة تفاعلية تهدف إلى إشراك المجتمع المدني وتوحيد وترقية الأنشطة في مجال الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته.
- تعزيز قواعد الشفافية والنزاهة في تنظيم الأنشطة الخيرية والدينية والثقافية والرياضية وفي المؤسسات العمومية والخاصة من خلال إعداد ووضع حيز عمل الأنظمة المناسبة للوقاية من الفساد ومكافحته.
- إعداد تقارير دورية عن تنفيذ تدابير واجراءات الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته والتعاون بشكل استباقي في وضع طريقة منتظمة ومنهجية لتبادل المعلومات مع نظيراتها من الهيئات، وإعداد تقرير سنوي حول نشاطها ترفعه إلى رئيس الجمهورية وإعلام الرأي بمحتواه².
- كما تتولى السلطة العليا التحريات الإدارية والمالية في مظاهر الإثراء غير مشروع لدى الموظف العمومي الذي لا يمكنه تبرير الزيادة المعتبرة في ذمته المالية، ويمكن أن تشمل التحريات التي تجريها السلطة العليا أي شخص يحتمل أن تكون له علاقة بالتستر على الثروة الغير مبررة لموظف عمومي في حال ما إذا تبين أن هذا الأخير هو المستفيد الحقيقي منها³.
- يجوز تبليغ أو إخطار السلطة العليا من قبل أي شخص طبيعي أو معنوي لديه معلومات أو معطيات أو أدلة تتعلق بأفعال الفساد⁴.
- كما تتولى السلطة العليا متابعة مدى امتثال الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والاقتصادية والجمعيات والمؤسسات الأخرى للإلتزام بالمطابقة لأنظمة الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته⁵.
- تقوم السلطة العليا عندما تعين إما من تلقاء نفسها أو بعد تبليغها أو إخطارها وجود انتهاك لجودة وفعالية الإجراءات المطبقة داخل الهيئات والإدارات العمومية

1- المادة 04 من القانون 08-22، المؤرخ في 05 ماي 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها، ج ر، الصادرة في 05 ماي 2022.

2- المادة 04 من القانون 08-22، السالف الذكر.

3- المادة 05 من القانون 08-22، السالف الذكر.

4- المادة 06 من القانون 08-22، السالف الذكر.

5- المادة 07 من القانون 08-22، السالف الذكر.

والجمعيات والمؤسسات المتعلقة بالوقاية من أفعال الفساد والكشف عنها بتوجيه توصيات قصد اتخاذ الإجراءات التي من شأنها وضع حد لهذه الانتهاكات في الأجل الذي تحدده¹.

يمكن للسلطة العليا عندما تلاحظ من تلقاء نفسها أو بعد تبليغها أو إخطارها وجود خرق للقواعد المتعلقة بالنزاهة اتخاذ التدابير الآتية:

- إصدار أوامر في حال معاينة أي تأخير في تقديم التصريحات أو قصور أو عدم الدقة في محتواها أو عدم الرد على طلب التوضيح

وإخطار النائب العام المختص إقليميا في حالة عدم التصريح بعد إعدار المعني أو في حالة التصريح الكاذب بالتملكات².

الفرع الثاني: مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة

تمثل أخلاقيات المهنة وسلوك الموظفين مدى التزام الموظف بواجبات وظيفته على النحو الذي يحدده القانون، حيث يعتبر الموظف ملتزما بقواعد وتعليمات مهنته والحرص على المصلحة العامة لأن كل ما يصدر عن الموظف هو انعكاس لرسالة مهنته النبيلة، ثم إن العمل الإداري يرتكز على مدى مراعاة الموظفين لأخلاقيات المهنة من ضمنها تطبيق مبدأ عدم التحيز الذي هو مبدأ أخلاقي قبل أن يكون التزام قانوني، وقصد حمل الموظفين على مراعاة الجانب الأخلاقي في أداء وظائفهم بادرت كثير من القطاعات إلى صياغة مدونات تهتم بفرض بعض الأخلاق على الوظيفة حتى تتمكن الإدارة من بلوغ أهدافها³.

ذلك أن الموظفين هم ممثلو الدولة في تنفيذ القوانين واللوائح على الأفراد والهيئات وتحقيق الانضباط وسيادة القانون، لذلك من باب أولى أن تكون الدولة وموظفوها القدوة في احترام القوانين والأحكام⁴، وبالتالي أخلاقيات المهنة هي أساس النجاح لأنها تعكس ثقة الإدارة بموظفيها وثقة المجتمع أيضا من خلال اهتمام

1- المادة 09 من القانون 08-22، السالف الذكر.

2- المادة 10 من القانون 08-22، السالف الذكر.

3- ابراهيم طوبال، أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، الأستاذ الجامعي نموذجاً، مجلة ميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، مجلد03، العدد03، جامعة الجلفة، الجزائر، 2021. ص

153

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.06، على الساعة 17.30، عبر الرابط الالكتروني:

www.asjp.cerist.dz/en/article/161366

4- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية،

2012، ص476.

الموظف بالشفافية والنزاهة والتي تجسد أخلاقيات المهنة، خصوصا أن الجزائر تعاني من بعض الممارسات اللاأخلاقية كالرشوة والإخلال بواجب التحفظ والتحيز وكشف السر المهني مما برر لممثلي الموظفين تبني واعتماد مدونات السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة كضمانة لحماية مبادئ العمل الإداري من الممارسات اللاأخلاقية، ولعله من أهم المبادئ التي يتعين أن تحميها مدونات أخلاقيات المهنة يأتي مبدأ عدم التحيز في الصدارة، وقصد بيان دور مدونات أخلاقيات المهنة في حماية مبدأ عدم التحيز، يحسن بنا تعريف هذه المدونات في نقطة فرعية أولى وبيان أهميتها في نقطة فرعية ثانية.

أولاً: تعريف مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة

تعرف مدونة السلوك على أنها مجموعة القواعد المكتوبة لهيئة أو مؤسسة تلتزم بها وتنظم سلوك المستخدمين والمسؤولين، كما تتضمن الإجراءات التأديبية أو الجزائية التي تترتب عن عدم الالتزام بهذه القواعد، أما أخلاقيات المهنة فهي المبادئ والقيم التي تساعد الموظف على اتخاذ السلوك أو القرار وفق تلك المبادئ وتتضمن الواجبات والالتزامات والمسؤوليات التي يخضع لها الأشخاص المعنيون لممارستها¹.

ثانياً: أهمية مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة

بناء على نص المادة 07 من القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم الآتي نصها " من أجل دعم مكافحة الفساد تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية²"

¹ عبد الكريم تبون، تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون والمجتمع، مجلد 07، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2019. ص 26

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.06، على الساعة 22.05، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.ceriste.dz/en/article/104293>

² المادة 07 من القانون 01-06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، السالف الذكر.

من هنا فإننا نقف على الدور الذي يكفله المشرع الجزائري لمدونات أخلاقيات المهنة في تعزيز الشفافية وعدم التحيز في العمل الإداري، وهذا ما يظهر أهمية وضع مدونات سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة من خلال عدة جوانب أهمها : العمل على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين الموظفين العموميين والتأكيد على تطبيق مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والسليم للوظائف، وتطبيق الحياد داخل المرفق العام ذلك أن تبنيها يدعم النظام القانوني المطبق على الموظف العمومي في سبيل مساعدته على أداء التزاماته ومسؤولياته المهنية المطلوبة منه في إطار خدمة عمومية نزيهة تنسجم وتطلعات المواطن، بعيدا عن أي شبهات فساد لاستعادة الثقة في مصالح الدولة¹.

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لمبدأ عدم التحيز الإداري

بالإضافة إلى الضمانات التشريعية التي تبناها المشرع والتي تدعم احترام عدم تحيز الإدارة وترتبط به، لم يبتعد القضاء أيضا عن هذا المبدأ بل خصص له ضمانات مهمة تعمل على تكريسه أهمها الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بين القاضي الإداري والقاضي الجزائي كطرف فعال في حياد الإدارة لما لها من دور كبير في تطبيق هذا المبدأ سنتطرق لها في الفرع الأول، ثم دور استقلالية القضاء أيضا كضمانة أساسية نتناولها في الفرع الثاني كآلية مهمة لضمان حماية مبدأ عدم التحيز الإداري.

الفرع الأول: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة

لا يمكن أن توفي الإدارة بالغرض المرجو من ضمان سيادة مبدأ المشروعية لأن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ وقد تكون للإدارة رغبة أو مصلحة في التحرر من قيود المشروعية، وفوق كل هذا فإن ترك النزاع بين الإدارة والأفراد لتفصل فيه الإدارة بنفسها لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الأفراد لأن مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصما في النزاع ولهذا فإن رقابة الإدارة في كيفية ممارسة نشاطها وضمن عدم تحيزها² يعهد به إلى:

أولا: رقابة القاضي الإداري لحماية مبدأ عدم تحيز الإدارة

يبسط القاضي الإداري رقابة على أعمال الإدارة من أجل تقويم أعمال السلطة الإدارية ونشاطاتها إذا حادت عن طريق الصواب واحترام قواعد القانون من خلال

¹ عبد الكريم تبون، مرجع سابق، ص 32 ومابعداها.

² سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة،

1957، ص13

ما يمارسه القضاء من رقابة على أعمال الإدارة عن طريق دعوى الإلغاء التي تهدف لإبطال القرار الإداري، كما يمكنه في حال سبب هذا القرار ضرر أن يحكم القاضي بتعويض المتضرر وبذلك يُقوم القضاء الإداري نشاط الإدارة عن طريق الدعاوى القضائية التي يحركها ذوي الشأن للمطالبة بإلغاء القرار الإداري الغير مشروع أو المطالبة بالتعويض¹.

إن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ليست منحصرة على القرارات الإدارية فقط بل تمتد على كل أعمال الإدارة سواء قرارات أو عقود أو حتى أعمالها المادية²، ويمكن حصر آليات رقابة القاضي الإداري لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري في دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

1- رقابة القضاء الإداري عن طريق دعوى الإلغاء

أكد المؤسس الدستوري منح السلطة القضائية صلاحية النظر في الطعون ضد القرارات الإدارية بموجب المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020³ وهو ما يوسع نطاق رقابة القضاء الإداري على جميع القرارات الإدارية، وبذلك تكون دعوى الإلغاء وسيلة للحفاظ على مبدأ المشروعية الذي بدوره يكرس مبدأ عدم التحيز الإداري وقد نظم المشرع دعوى الإلغاء في المادة 801 من الأمر 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴ المعدل والمتمم بالقانون 13-22 المؤرخ في 12 جويلية 2022 كما ورد في المادة 801 من القانون 13-22 "تختص المحاكم الإدارية بالفصل في دعاوى إلغاء وتفسير وفحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمنظمات المهنية الجهوية،

¹ عبد الناصر بوطيب، هبة العوادي، رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة في النظام القانوني الجزائري، مجلة الميزان، مجلد0، العدد01، جامعة ورقلة، الجزائر، 01.12.2016. ص 106
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 07.06.2022، على الساعة 13.56، عبر الرابط الالكتروني:

www.asjp.cerist.dz/en/article/73084

² عبد الناصر بوطيب، هبة العوادي، مرجع نفسه، ص106.

³ المادة 168 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

⁴ المادة 801 من الأمر 09-08، المؤرخ في 15 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، الصادرة بتاريخ 25 فبراير 2008

والمؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، دعاوى القضاء الكامل والقضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة¹

وعليه نستشف من حكم المادة 900 مكرر أن القضاء الإداري يختص بالطعن في دعاوى إلغاء المرفوعة ضد القرارات الإدارية طالما ترتب عنها خدش لمبدأ عدم تحيز الإدارة.

2- رقابة القضاء الإداري عن طريق دعوى التعويض

نظرا لاقتصار دور القاضي الإداري في دعوى إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة إلا أنه يمكن أن ينعقد اختصاص القضاء الكامل ويجبر الضرر الذي لحق بالشخص المضرور، وهو ما يسمى بدعوى التعويض يرفعها ذو المصلحة للقضاء مطالبا بتعويض الضرر الذي أصابه سواء مادي أو معنوي نتيجة تصرف الإدارة الغير مشروع².

ثانيا: رقابة القاضي الجزائي لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري

إذا كان القاضي الإداري هو القاضي الطبيعي للرقابة على تصرفات الإدارة فإن القاضي الجزائي يتصدى للنظر في المخالفات الجزائية التي تبرر تحريك الدعوى العمومية في حال الممارسات الإدارية التعسفية، والتي لا تحترم مبدأ عدم تحيز الإدارة³، كما يختص القاضي الجزائي بالفصل في المخالفات والجرائم التي يمكن أن تؤثر على سير العملية الانتخابية ونتائجها بتجريم الأفعال التي تمس سلامة الانتخابات⁴.

¹ المادة 801 من القانون 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17 جويلية 2022.

² نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010. ص 11
تم الاطلاع على هذه المذكرة بتاريخ 2022.06.07، على الساعة 05.27، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-707306>

³ بشير فطحيزة تجاني، سلطات القاضي الجزائي في الرقابة على شرعية إبرام الصفقات العمومية والقرارات المنفصلة عنها، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد 09، العدد 03، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2018. ص 164

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.07، على الساعة 15.29، عبر الرابط الإلكتروني:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/72225>

⁴ اسماعيل نياب، عبد اللطيف سعودي، مرجع سابق، ص 48.

وقد نص المشرع الجزائري على عقوبات مرتكبي هذه الأفعال في الباب الثامن من الأمر 01-21 المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات في المواد 276 إلى 311¹.

إضافة إلى أن تقدير العناصر المكونة لجريمة المحاباة أو ما يسمى بجنة منح امتيازات غير مبررة المخالفة للتشريع والتنظيم المعمول به يقتضي من القاضي الجزائي رقابة شرعية الصفة العمومية، وهو ما يتطلب منه تكييف العقد المبرم فيما إذا كان صفة عمومية أم لا ثم تحديد فيما إذا كان هناك خرق من طرف المصلحة المتعاقدة للقواعد والمبادئ الضامنة لنجاعة الطلب العمومي والاستعمال الحسن للمال العام، المتمثلة في حرية الترشح والمساواة في المعاملة بين المترشحين وشفافية الإجراءات² حسب ما تقتضيه المادة 05 من المرسوم الرئاسي 15-247.

الفرع الثاني: مبدأ استقلالية القضاء ودوره في ضمان عدم التحيز الإداري
يشكل استقلالية القضاء وحياده إحدى مقومات الدولة القانونية، فلا قيمة للدستور ولا لضمان حقوق الأفراد ولا لمبدأ الفصل بين السلطات ما لم تكن هناك رقابة قضائية تضمن احترام القواعد الدستورية بعيدا عن تدخل السلطة التشريعية والتنفيذية في شؤونها أو قراراتها، ولقيام دولة القانون يستلزم توافر أسس ومبادئ أهمها استقلالية القضاء وحياد القاضي وفرض الحكم على الأشخاص وكل هيئات الدولة تطبيقا لمبدأ المشروعية، فاستقلالية السلطة القضائية تتطلب أن لا يكون لأي سلطة في الدولة أن تملّي على المحكمة في أي قضية أن تعدل في أي حكم أو توقف تنفيذه³.

وقد نص المشرع الجزائري على مبدأ استقلالية القضاء وأكدّه في كل تعديل دستوري والذي كان آخرها دستور 2020 من خلال فحوى المادة 163 "القضاء سلطة مستقلة، القاضي مستقل لا يخضع إلا للقانون"⁴

1- المواد 276 إلى 311 من الأمر 01-21، السالف الذكر.

2- بشير فطحية تجاني، مرجع سابق، ص 153.

3- عبد الرحمان بو حسون، استقلالية القضاء في الجزائر تكريس دستوري أم إجحاف قانوني، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، المجلد 35، العدد 03، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، الجزائر، 2021، ص، ص 1097، 1098

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.08، على الساعة 06.27، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/171329>

4- المادة 163 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

كما أن مبدأ استقلالية القضاء يستلزم حياد القاضي الذي يفرض عليه الحكم في الدعوى دون تحيز مسبق لصالح المدعي أو ضده، بمعنى أن يكون القاضي بعيدا كل البعد عن أي مؤثرات خارجية أو انتماءات حزبية ولا تتدخل أي عوامل في شفافية صنع القرار الإداري تطبيقا للمحاكمة العادلة وحياد الجهة القضائية التي يعمل بها كونها مرتبطة بمبدأ استقلالية القضاء كجهاز، ولتحقيق محاكمة عادلة ينبغي أن يترفع القاضي عن أية مصلحة أو شأن في القضية مهما بلغت قيمتها وأهميتها وأن يبني الحكم على الوقائع المعروضة عليه في القضية¹، وأن يتمتع أيضا من الاخلال بواجب الاستقلالية والنزاهة والالتزام بواجب التحفظ حسب ما ورد في المادة 173 من دستور 2020²، ويتخذ إجراءات تثبت حياده.

بما أن الرقابة بشكل عام من أهم الوسائل القانونية لفرض احترام القانون من جميع جوانبه، فقد اعتبر العديد من فقهاء القانون الدستوري أن الرقابة القضائية من أهم صور الرقابة ولذلك فإن تجسيد هذا النوع من الرقابة في الواقع يتطلب أن يكون الجهاز القضائي مستقل عن أي ضغوطات أو توجهات تؤدي إلى انحراف الهدف الذي أنتت من أجله الرقابة القضائية³، ونظرا لأهمية استقلال القضاء في حماية حقوق الأفراد فقد نص الدستور على مبدأ استقلالية القضاء عن السلطات الأخرى وما يقتضيه هذا المبدأ من آليات تجعله ضمانا أساسية لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري أيضا.

على سبيل المثال عند تعسف الإدارة في استعمال السلطة والمساس بحقوق وحرريات الأفراد الأمر الذي يستلزم تدخل القضاء بوضع حد لهذا التعسف، وبالتالي إذا كانت السلطة القضائية لا تخضع لأي سلطة أخرى أو مصلحة سياسية كانت أو شخصية أو اعتبارات أخرى و تتمتع باستقلالية القضاء تضمن حياد القاضي في إصدار القرار من جهة ويفرض على الإدارة عدم التحيز من جهة أخرى، وحماية حقوق الأفراد والمتعاملين مع الإدارة بصفة عامة .

1- عبد الرحمان بوحسون، مرجع سابق، ص 1104.

2- المادة 173 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

3- عبد المنعم بن أحمد، عبد الصمد رضوان خرشى، استقلالية القضاء كضمان دستوري لإقامة دولة القانون، مجلة التراث، مجلد 02، العدد 26، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017. ص 372
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.09، على الساعة 10.01، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/1132635>

المبحث الثاني: معوقات الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري

إن الجهود المبذولة لترسيخ مبدأ عدم التحيز الإداري بطريقة فعالة تهدف إلى إدارة قوية محايدة أكثر تقريبا من المواطن، تستمع إلى انشغالاته، تلبّي طلباته وتضمن خدمته، لا تزال تعتبر تفسيراً سهلاً لكل اخفاق وذلك راجع إلى عدة عوامل¹ ناتجة عن الفساد الإداري (مطلب أول) الذي يعتبر عامل مهم في إعاقة ضمان تكريس مبدأ الحياد الإداري بطريقة سليمة بالإضافة إلى الخلفية السياسية للإدارة (مطلب ثان)، وتدخل الإدارة في العمل القضائي (مطلب ثالث) كل هذه العقبات تعتبر معوقات أمام فعالية مبدأ عدم التحيز الإداري.

المطلب الأول: الفساد الإداري

يعتبر الفساد الإداري معوقاً أمام تحقيق الإدارة لأهدافها وانحراف الإطار التنظيمي عن أسسه مما يفسح المجال لانتشار بعض الممارسات والانحرافات التنظيمية والتي تشكل خلل وظيفي يؤثر على القواعد والاجراءات التي تحكم سير المرفق العام²، وهذا ما يهدد مؤسسات الديمقراطية والعدالة، خاصة وأنه لم يعد مقتصراً على دولة من الدول فقط وإنما ظاهرة عالمية لا حدود لها رغم أن الديانات السماوية والقوانين والنظم حاولت أن تقضي على ظاهرة الفساد، إلا أن هذه الأخيرة استمرت مع استمرار ضعف النفس البشرية وطغيان حب المادة وهذا ما جعل معظم الدول التي ينتشر فيها الفساد بشكل كبير تعاني من التخلف والتبعية رغم مخططات الإصلاح التي اعتمدها وتعتبر الجزائر من بين هذه الدول التي تعاني من هذه الظاهرة³، لقوله تعالى: (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون)⁴ من هذا المنطلق يجب البحث في ظاهرة الفساد الإداري الذي أصبح مشكلة ذات جذور عميقة ضاربة في بنية المجتمعات

1- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مرجع سابق، ص54.

2- عماد بوروب، بلقاسم بوقرة، الفساد الإداري أنواعه أسبابه مظاهره، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 19، العدد 01، جامعة باتنة، 2018. ص 249

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.09، على الساعة 19.00، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.ceriste.dz/en/article/55171>

3- غانية ابططاحين، الفساد الإداري "الجزائر نموذجاً"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مجلد 04، العدد 07، جامعة العفرون، الجزائر، 2016. ص 254

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.09، على الساعة 19.23، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/25879>

4- سورة الروم الآية 41.

والمؤسسات على اختلاف وظائفها¹، من خلال التركيز على تعريف الفساد الإداري (فرع أول) ومختلف مظاهره (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف الفساد الإداري

يعرف الفساد الإداري بأنه كل تصرف غير قانوني مادي أو أخلاقي من جانب العاملين في الإدارة يسود في بيئة بيروقراطية، يهدف إلى تحقيق مصلحة شخصية على حساب المصلحة العامة²، كما يمكن تعريفه بأنه النشاطات التي تتم داخل الجهاز الإداري والتي تؤدي إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة³، أما المشرع الجزائري فإنه لم يعرف الفساد الإداري إلا أنه وبالرجوع إلى القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم في مادته الثانية عرف الفساد بصورة عامة بأنه كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع⁴، وهي الرشوة بجميع صورها، اختلاس الأموال، جرائم الصفقات العمومية، إعاقة السير الحسن للعدالة، إساءة استغلال الوظيفة، استغلال النفوذ، التمويل الخفي للأحزاب السياسية، التستر على الجرائم⁵.

الفرع الثاني: مظاهر الفساد الإداري

يمكن أن نجل مظاهر الفساد الإداري التي أن تشكل عائقا أمام مبدأ عدم التحيز الإداري في:

أولاً: الرشوة

يقصد بها الحصول على أموال أو أي منافع أخرى لتنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه مخالفة للقانون⁶، حيث أصبح الفساد والرشوة يمثلان أعظم الأخطار التي تهدد

1- عماد بوروح، بلفاسم بوقرة، مرجع سابق، ص 249.
 2- صلاح الدين فهمي، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994، ص، ص 41، 40.
 3- عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 20.
 تم الاطلاع على هذه الأطروحة بتاريخ 2022.06.10، على الساعة 02.55، عبر الرابط الإلكتروني: <https://docs.google.com/uc?export=download&id=1JExBzDDKKUUKbA1zZgLojq7NXETDyI5>
 4- المادة 02 من القانون 01-06، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم، السالف الذكر.
 5- المواد 25 إلى 47 من القانون 01-06، السالف الذكر.
 6- نسيم بومعروف، مظاهر الفساد الإداري، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 06، العدد 01، 2017، ص، ص 135، 136.
 تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.10، على الساعة 03.21، عبر الرابط الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz/en/article/82222

الإدارة والاقتصاد والتنمية والمجتمع بأكمله لا يقل خطرها وآثارها السلبية على أمن الدولة ومواطنيها، وأخطر داء أصاب الإدارة الجزائرية فهي جريمة تمس الضمير المهني واعتداء على ثقة المواطن في إدارته وفي الأشخاص العموميين المكلفين بخدمة الوطن والمواطن، من خلال استغلال نفوذهم الوظيفي وذلك بتعقيد الإجراءات في وجه المواطنين الذي يضطرون في النهاية إلى دفع الرشوة لتسهيل الحصول على الخدمة وتسريع الإجراءات والتي تقف أمام تطبيق مبدأ عدم التحيز الذي يلزم الإدارة بتسهيل الخدمة للجميع دون تمييز¹.

ثانيا: التسبب الإداري

يعرف التسبب الإداري على أنه إهمال الموظف للواجبات المخولة له والمنصوص عليه في القوانين و النظام الذي يسود الوظيفة العامة بشكل يؤثر سلبا على سير العمل، وهو من أكثر الظواهر المنتشرة في الجزائر من أبرز سماتها التأخر في الحضور وفي تلبية طلبات المواطنين والعجلة في الانصراف أو استغلال فرصة تأخر المسؤولين والانصراف لممارسة أعمال أخرى، وهي ممارسات يومية يعيشها الجهاز الإداري في غياب الرقابة والمحاسبة².

ثالثا: التحيز والمحاباة

يقصد به تفضيل جهة على جهة أخرى في الخدمة أو التحيز لخدمة شخص دون شخص أو لمصلحة مرتفق على حساب مرتفق آخر لتحقيق مصلحة معينة³، هذا النمط من السلوك الإداري يسود كل الإدارات الجزائرية من خلال الاعتماد على الروابط الشخصية والعائلية والتحيز للأهل والأصدقاء والمعارف، بدلا من التقيد بما نص عليه القانون وبمعايير الكفاءة والجدارة في التوظيف وعدم التحيز في أداء الخدمات⁴.

1- شافية جاب الله، واقع ظاهرة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية ودور الرقابة الإدارية كآلية لمكافحته، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مجلد02، العدد 01، جامعة الجزائر03، 2013. ص 102
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.06.10، على الساعة 06.22، عبر الرابط الإلكتروني:
www.asjp.cerist.dz/en/article/22158

2- غانية ايظاحين، مرجع سابق، ص، ص 265، 266.

3- عبد العلي حاحة، مرجع سابق، ص 20.

4- غانية ايظاحين، مرجع سابق، ص 266.

رابعاً: إساءة إستغلال السلطة

تعد ظاهرة من أهم ظواهر الفساد في الإدارات الجزائرية وهذا ما جعل النظام الجزائري يبدو على شكل مراكز نفوذ موزعة بين الأقارب والأصدقاء للمحافظة على المراكز والامتيازات المرتبطة به¹، حيث أن الموظف مهما صغرت وظيفته فهو مخول ببعض الصلاحيات وهذه الصلاحيات يوجهها لأغراض شخصية أو تعسف في استخدام السلطة وإلحاق الضرر بالغير².

المطلب الثاني: الخلفية السياسية للإدارة

إن تبعية الإدارة للسلطة السياسية أضفى على الإدارة طابعا سياسيا تتناقض مع حيادها وشمل كل جوانبها وعناصرها وكافة مجالات نشاطها، وامتد ليشمل علاقتها بالمواطن ذلك أن هذه الخلفية جعلت الجهاز الإداري خاضعا للعوامل السياسية ولطبيعة النظام السياسي، بمعنى مختصر البيئة السياسية التي تمارس فيها الإدارة عملها وامتدادا لعلاقة الإدارة بالسياسة وما يمكن أن يرد عليها من أوصاف فهي مأخوذة من خلفيات تلك العلاقة، وهو ما كان له الأثر البارز على طبيعة العلاقة بين الإدارة والمواطن التي شهدت ضعفا واختلالا في الكثير من الحالات³، وبالتالي سنحاول في هذا المطلب دراسة الخلفية السياسية للإدارة من خلال تعريفها في فرع أول ثم التطرق لمظاهرها في فرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف الخلفية السياسية للإدارة

إن مصطلح الخلفية السياسية للإدارة يشير إلى التداخل بين السياسة والإدارة وتبعية الإدارة للسلطة السياسية بطريقة أدت إلى تسييس الإدارة وإبعادها عن هدفها الرئيسي هو تحقيق المصلحة العامة وخدمة المواطن بل أصبحت تسعى إلى خدمة السلطة السياسية وهو الأمر الذي يتناقض مع مبدأ عدم التحيز الذي يفرض على الإدارة العمل بعيدا عن أي ميول سياسية أو صراعات حزبية⁴.

1- شافية جاب الله، مرجع سابق، ص 103.

2- غانية ايطاحين، مرجع سابق، ص 268

3- عبد الحميد بن عيشة، العلاقة بين السياسة والإدارة العامة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 2011، ص 1، 356 تم الاطلاع على هذه الأطروحة بتاريخ 2022.06.11، على الساعة 12.22، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://docs.google.com/uc?export=download&id=JZnuGSPNxXZmyEu2tYdVdCa9fHambSbi>

4- المرجع نفسه، ص 171.

فالسياسة لاتعد جزءا من الإدارة ولا مجال للارتباط بها، ذلك أن حقيقة هذا التداخل الإداري والسياسي هو الذي لم يمنع الموظف من ابتعاده عن المؤثرات السياسية الحزبية¹.

الفرع الثاني: مظاهر الخلفية السياسية للإدارة

إن الخلفية السياسية للإدارة ظاهرة انتشرت بشكل كبير في معظم القطاعات وذلك مساهم في طغيان السلطة السياسية على الجهاز الإداري وتحكمها فيه وأثر على دورها في تقديم خدماتها للمواطنين، وبالتالي سنتطرق إلى بعض النقاط التي حادت فيها الإدارة عن دورها والتي تبين مظاهر الخلفية السياسية فيما تجلت:

أولاً: طبيعة النظام الإداري خلال فترة الحزب الواحد

بعد الاستقلال تأكدت المكانة الرئيسية لجبهة التحرير الوطني التي تحولت من تحالف شعبي مسلح من أجل الاستقلال إلى حزب سياسي يعمل على وضع الخط الإيديولوجي والسياسي للوطن، واتحدت النصوص الدستورية والمواثيق التي عرفتها الجزائري خصوصاً دستور 1963 ودستور 1976 على تأكيد الطابع الديمقراطي للدولة وكرست قانونياً انفراد جبهة التحرير الوطني في الميدان السياسي باعتباره الحزب الوحيد²، الذي أخذ على عاتقه مهمة وضع النهج الإيديولوجي وتطبيقه عن طريق أعضائه، الذين أمرت النصوص على وجوب تقلدهم للوظائف العليا، وتم إقرار التواجد الدائم للحزب الواحد من حيث الاشراف أو التوجيه أو الرقابة عن طريق دستور 1963 الذي وضع من طرف الحزب ولم يخرج دستور 1976 أيضاً عن هذه المبادئ الذي تركز على الحزب الواحد وأولويته على أجهزة الدولة ووحدة القيادة السياسية كما أنه أقر الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن غير أنه قيد ممارستها بمبادئ الثورة فقد تداخل العمل الإداري مع العمل السياسي حيث أصبح رئيس الجمهورية في نفس الوقت هو الأمين العام للحزب كما أن المناصب الوزارية يشغلها الأعضاء البارزين في الحزب كما أن الوظائف الإدارية والمناصب النيابية يتقلدها الأعضاء المنخرطون في الحزب حسب ما جاء في المواد 102 و104 و128 من دستور 1976³.

¹- اسماعيل بوقرة، مرجع سابق، ص 16.

²- مريم لبيد، مرجع سابق، ص، ص 15، 16.

³- مباركة زرافة، أم الخير درور، مرجع سابق، ص 35.

وهذا أدى إلى غياب مبدأ عدم التحيز الإداري وساد نظام تسييس الإدارة وتبعيتها للسلطة الحاكمة وأصبح الجهاز الإداري منحازا سياسيا، وبالتالي غابت فكرة الحياد الوظيفي والسياسي ورغم تبني نظام الديمقراطية الذي يأخذ بنظام تعدد الأحزاب والذي أكد على أهمية تبني مبدأ عدم التحيز لضمان تنفيذ الموظف الواجبات الملقاة على عاتقه دون أن يتأثر بانتمائه السياسي¹، إلا أنه يمكن القول أن الجهاز الإداري في بعض المجتمعات بقي متأثرا بنظام الحزب الواحد الذي يعمل لخدمة الأشخاص ذو المناصب العليا أو لصالح حزب معين أو لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة في ظل غياب تطبيق مبدأ عدم التحيز الذي تفرضه النصوص القانونية والدستورية والمتضرر الوحيد هو المواطن البسيط.

ثانيا: ظاهرة العزوف الانتخابي في الجزائر

رغم حداثة التعددية الحزبية والتنافس الانتخابي في الجزائر، أصبح العزوف عن التصويت ظاهرة متصاعدة تسلط الضوء على السلوك السياسي الذي يعكس أزمة ثقة تجاه حكام الجزائر، يرتبط هذا العزوف بثلاثة أسباب رئيسية تتجسد في نمط تسيير النظام السياسي الجزائري الذي أدرج إصلاحات لم تؤد إلى تغيير منطق الحكم وقواعده، نتج عنه قانون انتخابات ردي ونائج رسمية مشكوك فيها واتهامات مسبقة بالتزوير المحتمل حيث شهدت انتخابات 1997 تهميش جبهة التحرير الوطني (FLN) في الانتخابات وفرض محلها بشكل عنيف التجمع الوطني الديمقراطي (RND)، إضافة المقترحات السياسية التي لم تعجب الناخبين من حيث المرشحين والبرامج المقترحة والمعلنة وأخيرا تراجع الاهتمام بالسياسية والميل إلى مقاطعة مواعيد الانتخاب²؛ حيث صوت الجزائريون في 1991 بكثرة معظم الشعب الجزائري قام بالتصويت من أجل لا شيء بسبب إلغاء نتائج الانتخابات التشريعية أما في عام 1997 أقدم على التصويت فئة قليلة، لكن رغم وضوح الرسالة السياسية إلا أن تصويتهم تعرض للخيانة وتمت عملية التزوير الواسع من قبل السلطات العمومية وفوز حزب (RND) ومن هذه الأسباب قل أداء الشعب الجزائري لواجبه الانتخابي وفقد ثقته في الحكام وفي الإدارة، وبقي مبدأ عدم التحيز في الإدارات

¹ عبد الحميد بن عيشة، مرجع سابق، ص 171.

² نصير سمارة، ظاهرة الامتناع الانتخابي في الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، مجلد 10، العدد 09، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2018. ص 423
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.01، على الساعة 6.30، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/78072>

الجزائرية حبرا على ورق وتوجيه خدمات الإدارة لصالح الأحزاب السياسية والسلطة الحاكمة¹.

المطلب الثالث: تدخل الإدارة في العمل القضائي

يعمل مبدأ استقلالية السلطة القضائية على تحقيق العدالة في جميع صورها لحماية الحقوق والحريات وهذا ما جعل المشرع الجزائري يكرس أكبر الضمانات الدستورية والقانونية لتعزيز حمايته وأقصى الجهود للالتزام به بما أنه وكما ذكرنا سابقا ضمانا أساسية للحفاظ على مبدأ عدم التحيز الإداري، لكن هناك بعض العقبات تقف عائقا أمام هذا المبدأ وفي وجه استقلالية القضاء باعتباره الركيزة الأساسية التي تبنى عليها وظيفة القضاء²، والتي أدت إلى التدخل في العمل القضائي بالرغم من أن المؤسس الدستوري وضع أكبر الضمانات التي تعمل على تكريسه لكنه ترك بعض الثغرات جعلت الجانب العملي لتطبيق هذا المبدأ مجحفا وهذا ما سنحاول دراسته من خلال بيان دور الجهاز التنفيذي في التعيينات القضائية وممارسة حق العفو الرئاسي (فرع أول) وتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء (فرع ثان) وممارسة مهام الرقابة من قبل وزير العدل على الجهاز القضائي (فرع ثالث)

الفرع الأول: دور الجهاز التنفيذي في التعيينات القضائية وممارسة حق العفو الرئاسي

حسب ما ورد في المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020 فإن رئيس الجمهورية يصطح بالتعيين في الوظائف ومهام العديد من الموظفين في المناصب العليا من بينهم رئيس مجلس الدولة والقضاة³، ويعتبرون موظفون وعليه فهم يخضعون أصلا في تعيينهم ومراتبهم وترقياتهم للقانون الإداري والسلطة التنفيذية مع تحفظات هامة ينص عليها الدستور والتشريعات الخاصة بالقضاء لضمان استقلاله وحياده، وبالتالي فإن صلاحية التعيين لأول مرة للقضاة والمناصب النوعية وأسلاك القضاة خاضعة لرئيس الجمهورية ولذلك فالسلطة القضائية لا تملك ما

¹- نصير سمارة، مرجع سابق، ص 424.

²- عمار كوسة، مبدأ استقلالية السلطة القضائية في النظم القانونية العربية دراسة تحليلية وتقييمية -الجزائر نموذجاً، مجلد 07، العدد 18، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2015. ص 146
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.01، على الساعة 07.26، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/2736>

³- المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

يكفيها من الصلاحيات للممارسة مهامها في استقلالية تامة فجهازها البشري خاضع للسلطة التنفيذية¹، وهذا ما يجعل الجهاز القضائي غير مستقل لا يمكنه إنصاف الأفراد الذي يشكون من تحيز الإدارة وعدم حيادها، كما يتمتع رئيس الجمهورية بحق اصدار العفو وتخفيض العقوبات أو استبدالها حسب ما أكدته المادة 91 مطه 8 من التعديل الدستوري لسنة 2020، من الناحية القانونية فإن ممارسة حق العفو من قبل رئيس الجمهورية هو إعدام لأحكام القضاء والتقارير بأنه سلطة أعلى منها حتى وإن كان المشرع قد منح للمجلس الأعلى إبداء رأي استشاري قبلي في ممارسة رئيس الجمهورية لحق العفو محاولة منه للتأكيد على استقلالية القضاء لكن الأمر لا يستقيم باعتبار أن المجلس الأعلى للقضاء يرأسه رئيس الجمهورية فهو يلعب دور القاضي والحكم في آن واحد وهذه الصلاحية من شأنها الانتقاص من الثقة التي تحظى بها الأحكام القضائية².

الفرع الثاني: تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء

يعتبر المجلس الأعلى للقضاء في الجزائر مؤسسة دستورية تعكس التكريس الفعلي لمبدأ الفصل بين السلطات وتعزيز استقلالية السلطة القضائية، عرف عدة تطورات عبر النصوص التشريعية التي تضمنته سواء من ناحية تشكيلته نظرا لأهميتها البالغة باعتبارها الضامنة لاستقلالية القضاء أو في مجال تسيير أجهزته وهيئاته الإدارية التي تعبر عن إرادة المؤسس الدستوري في تحقيق استقلالية السلطة القضائية لكن الإشكال يكمن في مدى توفيق المؤسس الدستوري عبر التعديلات للذاتية الجزائرية من تعزيز استقلالية السلطة القضائية وإعطاء المجلس الأعلى للقضاء الصلاحيات التي تحول دون التدخل في العمل القضائي³.

¹-جلول شيتور، آليات رقابة السلطة التنفيذية على السلطة القضائية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد 03، العدد03، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010. ص 51
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.01، على الساعة 10.14، عبر الرابط الالكتروني:

www.asjp.cerist.dz/en/article/87703

²-السعيد براج، بركات مولود، مدى استقلالية القضاء في التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، مجلد06، العدد02، الجزائر، 2021. ص، ص 500، 501
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.02، على الساعة 10.34، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/170807>

³- ياسين مزوزي، دور المجلس الأعلى للقضاء في تعزيز استقلال السلطة القضائية، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد04، العدد02، الجزائر، جوان 2017. ص461
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022-06-27، على الساعة 2.50، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/24899>

نصت المادة 180 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء حيث يرأس رئيس الجمهورية المجلس الأعلى للقضاء كما يمكن لرئيس الجمهورية أن يكلف الرئيس الأول للمحكمة العليا برئاسة المجلس¹.

يرى البعض أن اسناد المؤسس الدستوري رئاسة المجلس الأعلى للقضاء لرئيس الجمهورية على أساس أن العديد من الدساتير العالمية تمنح رئاسة المجلس لرئيس الجمهورية نظرا لأهمية هذه المؤسسة الدستورية وحرصه على انتظام جهاز العدالة، لكن هذا لا يبرر أن رئيس الجمهورية بالرغم من الصلاحيات الممنوحة له والتي تمتد إلى السلطات الثلاث إلا أنه لا يعتبر رئيسا للسلطة القضائية وهذا ما يعتبر عائقا أمام استقلالية القضاء وبالتالي فإنه إذا كانت استقلالية القضاء ضمانا لمبدأ عدم التحيز الإداري فإن عدم استقلالية القضاء بسبب تدخل الإدارة في عمله يجعله عائقا أمام تطبيق مبدأ عدم التحيز الإداري².

يتشكل المجلس الأعلى للقضاء من:

-الرئيس الأول للمحكمة العليا، نائبا للرئيس.

-رئيس مجلس الدولة³.

وهم الأعضاء المعينون بحكم القانون أي الأعضاء الذين لهم حق العضوية بحكم الصفة فإذا زالت عنهم الصفة فقدوا العضوية بالمجلس الأعلى للقضاء⁴.

والملاحظ هنا أن المؤسس الدستوري استبعد وزير العدل الذي كان عضوا ضمن التشكيلة وكان يشغل منصب نائب الوزير ذلك أن وجوده يتنافى مع تكريس مبدأ الفصل بين السلطات وهي نقطة إيجابية في ضمان استقلالية القضاء⁵.

وبالرجوع لمضمون المادة 19 من القانون العضوي 04-12 المتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته التي تنص على " يدرس المجلس

¹- المادة 180 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

²- أحسن غربي، المجلس الأعلى للقضاء في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، المجلة النقدية للقانون والعلوم الإنسانية، مجلد 15، العدد 02، جامعة تيزي وزو، الجزائر، ديسمبر 2020. ص 72
تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.02، على الساعة 08.13، عبر الرابط الإلكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/139817>

³- المادة 180 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

⁴- ياسين مزوزي، مرجع سابق، ص 465.

⁵- أحسن غربي، مرجع سابق، ص، ص 72، 73.

الأعلى للقضاء اقتراحات وطلبات نقل القضاة ويتداول بشأنها، ويأخذ بعين الاعتبار طلبات المعنيين بالأمر، وكفاءتهم المهنية وأقدميتهم، وحالتهم العائلية، والأسباب الصحية لهم ولأزواجهم وأطفالهم، ويراعي المجلس كذلك قائمة شغور المناصب وضرورة المصلحة في حدود الشروط المنصوص عليها في القانون، يتم تنفيذ مداوات المجلس الأعلى للقضاء بقرار من وزير العدل¹

ومن هنا فإن تنفيذ مداوات المجلس الأعلى للقضاء بقرار من وزير العدل نقطة سلبية تبرز التدخل في العمل القضائي خصوصا في ظل عدم وجود نص يرتب جزاء على عدم تقيد وزير العدل بقرار النقل الذي يصدره المجلس².

يتشكل أيضا المجلس من خمسة عشرة (15) قاضيا ينتخبون من طرف زملائهم حسب التوزيع الآتي:

-ثلاثة (3) قضاة من المحكمة العليا، من بينهم قاضيان اثنان (2) للحكم وقاض (1) من النيابة العامة.

-ثلاثة (3) قضاة من مجلس الدولة، من بينهم قاضيان اثنان (2) للحكم ومحافظ الدولة (1) واحد.

-ثلاثة (3) قضاة من المجالس القضائية، من بينهم قاضيان اثنان (2) للحكم وقاض واحد (1) من النيابة العامة.

-ثلاثة (3) قضاة من الجهات القضائية الإدارية غير قضاة مجلس الدولة، من بينهم قاضيان اثنان (2) للحكم ومحافظ الدولة (1).

-ثلاثة (3) قضاة من المحاكم الخاضعة للنظام القضائي العادي، من بينهم قاضيان اثنان (2) للحكم وقاض (1) من النيابة العامة.

-ست (6) شخصيات يختارون بحكم كفاءاتهم خارج سلك القضاء، اثنان (2) منهم يختارهما رئيس الجمهورية، واثنان يختارهما رئيس المجلس الشعبي الوطني من غير النواب، واثنان (2) يختارهما رئيس مجلس الأمة من غير أعضائه.

¹- المادة 19 من القانون العضوي 04-12، المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج ر، عدد 57، الصادرة بتاريخ 8 سبتمبر 2004
²- أحسن غربي، مرجع سابق، ص 83.

-قاضيان اثنان(2) من التشكيل النقابي للقضاة.

-رئيس المجلس الوطني لحقوق الانسان¹.

لم يستند المشرع على معيار دقيق عند اختيارات ست شخصيات واكتفى بذكر "بحكم كفاءتهم خارج سلك القضاة" لكن الأجدر أن يكونوا من أساتذة القانون الأمر الذي قد يؤدي إلى احتواء المجلس أشخاص خارج مجال القانون أو العدالة وهو ما قد يمس استقلالية المجلس الأعلى للقضاء واستقلال القاضي، كما أنه حين حدد العضوين المختاران من قبل رئيس مجلس الأمة شرط أن يكونان من غير أعضاءه والأمر نفسه بالنسبة لرئيس المجلس الشعبي الوطني، لكن الاثنان المختاران من قبل رئيس الجمهورية لم يحدد هذان العضوين الأمر وبالتالي قد يختار عضوين من السلطة التنفيذية وهذا ما يعيق استقلالية القضاء².

الفرع الثالث: ممارسة مهام الرقابة من قبل وزير العدل على الجهاز القضائي

تنص المادة 22 من القانون العضوي 04-12 على أنه "يباشر وزير العدل الدعوى التأديبية أمام المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية"³

فإذا بلغ إلى علم وزير العدل أن قاضيا ارتكب خطأ مهني أو ارتكب جريمة من جرائم القانون العام مخلة بشرف المهنة فإنه يباشر الدعوى التأديبية إذا تبين أن الخطأ المهني للقاضي يستوجب المتابعة⁴.

يعتبر وزير العدل هو الجهة الوحيد المخولة لها قانونا صلاحية تحريك الدعوى التأديبية ضد القاضي ويتم تحريك المتابعة التأديبية أمام التشكيلة التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء، يمكن لوزير العدل توقيع عقوبة الانذار للقاضي دون تحريك الدعوى التأديبية ضده وهي ممنوحة أيضا لرئيس الهيئة القضائية التي يتبعها

¹ - المادة 180 من التعديل الدستوري لسنة 2020

² - أحسن غربي، مرجع سابق، ص 74.

³ - المادة 22 من القانون العضوي 04-12، السالف الذكر.

⁴ - فتيحة بوغقال، تدخل وزير العدل في مؤسسة المجلس الأعلى للقضاء وأثره على استقلالية السلطة القضائية في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 05، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019، ص، 134.

تم الاطلاع على هذا المقال بتاريخ 2022.07.01 ، على الساعة 12.56، عبر الرابط الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/101396>

القاضي¹، وهذا ما تضمنته الفقرة الأولى من المادة 71 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاة "يمكن لوزير العدل أن يوجه إنذاراً للقاضي دون ممارسة دعوى تأديبية ضده"²

كما تنص المادة 65 من نفس القانون الوارد أعلاه أنه "إذا بلغ إلى علم وزير العدل أن قاضياً ارتكب خطأ جسيماً سواء تعلق الأمر بالإخلال بواجبه المهني أو ارتكب جريمة من جرائم القانون العام مخلة بشرف المهنة بطريقة لا تسمح ببقائه في منصبه يصدر قراراً بإيقافه عن العمل فوراً بعد إجراء تحقيق أولي يتضمن توضيحات القاضي المعني وبعد إعلام مكتب المجلس الأعلى للقضاء"³

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن الإجراءات المتخذة من قبل وزير العدل والصلاحيات المخولة له لمتابعة القضاة وممارسة الرقابة على الجهاز القضائي من شأنها المساس باستقلالية القضاء بحكم أن وزير العدل تابع للسلطة التنفيذية إذ تؤثر هذه القرارات على نزاهة القضاء والتدخل في العمل القضائي الذي يعيق مبدأ الاستقلالية ومقتضيات العدل والانصاف التي تتحقق بضمان عدم التحيز الإداري.

¹ أحسن غربي، مرجع سابق، ص 87.

² المادة 71 من القانون العضوي 04-11، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 57، الصادرة بتاريخ 08 سبتمبر 2004

³ المادة 65 من القانون العضوي 04-11، السالف الذكر.

خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل ندرك الأهمية البالغة لمبدأ عدم التحيز الإداري من خلال الجهود المبذولة من قبل المشرع الجزائري لإعمال ضمانات تشريعية وقضائية تعمل على تكريسه، بعد أن قام بحمايته دستوريا منذ إقراره في دستور 1996 وبعد إحداثة للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته ووضع مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة وأصبح أحد الدواعي الحقيقية للرقابة القضائية على أعمال الإدارة التي تعتبر ضمانا مهمة تكفل مبدأ الحياد وتكريس مبدأ استقلالية القضاء، فهي ضمانات تكفل تجسيد نزاهة الإدارة والتطبيق السليم والصحيح للنصوص القانونية.

غير أنه من الناحية العملية قد تحول دون فعالية تطبيق مبدأ عدم التحيز الإداري من خلال بعض المعوقات التي تقف عائقا أمام تكريسه، وللتوضيح أكثر قمنا بالتطرق للفساد الإداري، بالإضافة إلى تبعية الإدارة للسلطة السياسية وما خلفته الهيمنة السياسية على الإدارة ثم بعض الصلاحيات التي تستوجب تعديلات والممنوحة لممثلي الجهاز التنفيذي والتي تتدخل في العمل القضائي وتفرض سيطرته عليها.

الخاتمة

الخاتمة:

في الأخير يمكننا القول أن المشرع الجزائري أكد منذ تبني دستور 1996 على مبدأ عدم التحيز الإداري لترسيخ مبادئ الديمقراطية وتطبيق مبدأ المشروعية فنأدى بضرورة تطبيقه وكرس أهم الضمانات التي تعمل على حمايته تراوحت بين الضعف والقوة، من خلال بحثنا هذا لاحظنا أن هذا المبدأ نسبي يختلف في تطبيقه داخل الإدارات من حيث كفاءة المرفق العام في تقديم الخدمة.

وبغض النظر عن الدستور والقوانين والتنظيمات فإن الدولة الجزائرية دولة اسلامية وتطبيق مبدأ عدم التحيز من مبادئ الشريعة الاسلامية وبالتالي يمكن القول أن عدم التحيز تربية وأخلاق قبل أن يكون التزام قانوني، ومن لم يلزمه ضميره لا يلزمه القانون فالحياد يحتاج إلى تطبيق فعلي واقعي بعيدا عن شعارات الزائفة التي تظهر وعيا سياسيا وتخفي انعدامها وجهلا تاما بمبادئ الديمقراطية وحقوق المواطن وحرياته.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج نذكر منها :

- يمكن القول أن عدم التحيز الإداري كان وليد العوامل السياسية التي استغلت الموظف واقحمته في الصراعات السياسية والحزبية ونتائجها السلبية على علاقة الإدارة بالمواطن.

- التأكيد على عدم تحيز الإدارة وموظفيها في كل مراحل العملية الانتخابية لضمان انتخابات حرة ونزيهة.

- أحسن المشرع الجزائري العمل عند استحداث السلطة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات كآلية للحفاظ على مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية.

- تحقيق حياد الإدارة من خلال تطبيق مبادئ الشفافية وحرية الوصول للطلبات العمومية ومبدأ المساواة في مادة الصفقات العمومية وذلك أن ضمان مبدأ المساواة هو ضمان لمبدأ الحياد وكلاهما يرتكز على مبادئ خضوع الدولة للقانون.

- تطبيق عدم تحيز الإدارة من خلال الحياد في عملية التوظيف أمر مهم من خلال وضع جملة من الأحكام المتعلقة بمبادئ التوظيف.

الخاتمة

- اعتماد المشرع الجزائري السلطة العليا للوقاية من الفساد ومكافحته ضماناً قاعدية عززت حماية المبادئ الدستورية وتعمل على إزالة العراقيل التي تخترق النظام القانوني وقواعد الديمقراطية.

بناء على النتائج المتوصل إليها في خاتمة هذه الدراسة ارتأينا تقديم مجموعة من التوصيات التي نوصي بها لضمان تفعيل مبدأ عدم التحيز الإداري والقضاء على المعوقات التي تقف أمام تكريسه:

- بما أن الجزائر دولة ديمقراطية حديثة تأخذ بنظام التعددية الحزبية يجب عليها أن تستفيد من تجارب الدول الأخرى وتستقي الجوانب الإيجابية من تجاربها، كما أن نظام التعددية الحزبية لا يكون نظام يعمل على تأييد السلطة القائمة بل يجب أن يهدف إلى الوصول إلى الطرق الديمقراطية السليمة التي تحقق إضافة نوعية وتطوير الفكر السياسي في الدولة بما يخدم الحقوق والحريات ويضمن الحياد والشفافية والنزاهة ويحقق المصلحة العامة.

- ضرورة تطوير وسائل العمل الإداري والعمل على عصرنه الإدارة وتحسين ظروف العمل المادية.

- يجب القيام بدراسات معمقة حول الأسباب التي تعيق تحقيق مبدأ عدم التحيز الإداري والقيام بإصلاحات إدارية تزيل العراقيل التي يواجهها المواطن في علاقته مع الإدارة.

- كما ينبغي أن تكون الوظيفة العامة والإدارة خاضعة لدولة القانون وليس جهازاً تابعاً للسلطة السياسية، كما لا بد من وضع جزاءات تطال كل مخالف لمضمون هذا المبدأ.

- كما تبين أن للسلطة التنفيذية دوراً في التدخل في العملية الانتخابية أحياناً مستترة أحياناً تفضح مثل تزوير نتائج الانتخابات ولذلك يتعين إنشاء محاكم خاصة بالانتخابات في كل الدوائر.

- يتعين تعديل القوانين العضوية للمجلس الأعلى للقضاء 04-12 والقانون العضوي 04-11 بما يتماشى مع التعديل الدستوري لسنة 2020.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

1- النصوص الأساسية

- دستور 1963، المنشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 ديسمبر 1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي بتاريخ 08 ديسمبر 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 64، الصادرة في 08 ديسمبر 1963
- دستور 1976، المنشور بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن اصدار نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 19 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976.
- المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2- النصوص العادية

- القانون العضوي 04-11، المؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر، عدد 57، الصادرة بتاريخ 08 سبتمبر 2004.
- القانون العضوي 04-12، المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004، يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ج ر، عدد 57، الصادرة بتاريخ 8 سبتمبر 2004.
- القانون العضوي 12-01، المؤرخ في 12 يناير 2012، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 01، الصادرة سنة 2012.

- القانون العضوي 16-10، المؤرخ في 25 غشت 2016، المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد50، الصادرة في 28 غشت 2016.
- القانون العضوي 19-07، المؤرخ في 14 سبتمبر 2019، يتعلق بالسلطة الوطنية المستقلة للانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد55، الصادرة في 15 سبتمبر 2019.
- القانون رقم 06-01، الصادر في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 20 فبراير 2006.
- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46، الصادرة في 16 يوليو 2006.
- الأمر 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 فيفري 2008.
- القانون رقم 22-13 المؤرخ في 12 جويلية 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة في 17 جويلية 2022.
- الأمر 21-01، المؤرخ في 10 مارس 2021، يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد17، الصادرة في 10 مارس 2021.
- القانون 22-08، المؤرخ في 05 ماي 2022، يحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 05 ماي 2022.

3- النصوص التنظيمية

- المرسوم الرئاسي 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد50، الصادرة في 20 سبتمبر 2015.

- المرسوم الرئاسي 2000-372، المؤرخ في 22 نوفمبر 2000، المتضمن لجنة إصلاح هياكل الدولة ومهامها، ج ر، العدد 71، صادرة في 26 نوفمبر 2000.
- المرسوم الرئاسي 20-45، المؤرخ في 15 فبراير 2020، المتضمن تأسيس وسيط الجمهورية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 9، الصادرة في 19 فبراير 2020.
- المرسوم التنفيذي 13-381، المؤرخ في 19 نوفمبر 2013، المحدد لصلاحيات الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59.

ثانيا: المقالات العلمية

- اسماعيل بوقرة، عن ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 07، العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 13.01.2020.
- أمال عباس، نحو نزاهة الانتخابات من خلال الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات، مجلة صوت القانون، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجزائر 01، أبريل 2018.
- أحسن غربي، السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة أبحاث، المجلد 06، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 05.06.2021
- ابراهيم طوبال، أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، الأستاذ الجامعي نموذجا، مجلة ميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، مجلد 03، العدد 03، جامعة الجلفة، الجزائر، 2021.
- السعيد برباج، بركات مولود، مدى استقلالية القضاء في التعديل الدستوري لسنة 2020، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، مجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2021.
- أحسن غربي، المجلس الأعلى للقضاء في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020، المجلة النقدية للقانون والعلوم الانسانية، مجلد 15، العدد 02، جامعة تيزي وزو، الجزائر، ديسمبر 2020.

- بشير فطحيزة تجاني، سلطات القاضي الجزائري في الرقابة على شرعية إبرام الصفقات العمومية والقرارات المنفصلة عنها، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد09، العدد03، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2018.
- جعفر خديجة، مبادئ الصفقات العمومية في المرسوم الرئاسي 15-247، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد12، عدد03، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2020.
- جلول شيتور، آليات رقابة السلطة التنفيذية على السلطة القضائية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد 03، العدد03، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010.
- حنان خديري، رقابة الأحزاب السياسية على الاستحقاقات الانتخابية، دراسة تحليلية في قانون الانتخابات الصادر سنة 2021، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد15، العدد01، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2022.
- سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد02، العدد22، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2015.
- شافية جاب الله، واقع ظاهرة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية ودور الرقابة الإدارية كآلية لمكافحته، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مجلد02، العدد ،جامعة الجزائر03، 2013.
- صبرينة حديدان، أسماء خالد، الإصلاح الإداري في الإدارة العمومية الجزائرية قراءة في المعوقات، مجلة آفاق فكرية، مجلد09، العدد01، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2021.
- عبد الكريم تبون، تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري، مجلة القانون والمجتمع، مجلد07، العدد02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2019.

- عبد الناصر بوطيب، هبة العوادي، رقابة القضاء الإداري على أعمال الإدارة في النظام القانوني الجزائري، مجلة الميزان، مجلد0، العدد01، جامعة ورقلة، الجزائر، 2016.12.01
- عبد الرحمان بو حسون، استقلالية القضاء في الجزائر تكريس دستوري أم إجحاف قانوني، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، المجلد35، العدد03، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، الجزائر، 2021.
- عبد المنعم بن أحمد، عبد الصمد رضوان خرشي، استقلالية القضاء كضمان دستوري لإقامة دولة القانون، مجلة التراث، مجلد02، العدد26، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
- عماد بوروح، بلقاسم بوقرة، الفساد الإداري أنواعه أسبابه مظاهره، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 19، العدد01، جامعة باتنة، 2018.
- عزري الزين، نبيلة جيماي، الإشراف القضائي على العملية الانتخابية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، مجلد02، العدد02، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 05-06-2016.
- علاء عبد الحسن كريم العنزي، حسن محمد راضي، الرقابة الدولية على حرية الانتخابات ونزاهتها، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، مجلد06، العدد03، كلية القانون جامعة بابل، العراق، 2014.09.30
- عمار كوسة، مبدأ استقلالية السلطة القضائية في النظم القانونية العربية دراسة تحليلية وتقييمية -الجزائر نموذجا، مجلد 07، العدد18، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2015.
- غانية ايططاحين، الفساد الإداري "الجزائر نموذجا"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، مجلد04، العدد07، جامعة العفرون، الجزائر، 2016.
- فايزة قاصدي، المبادئ الأساسية للصفقات العمومية، مجلة المعيار، مجلد06، العدد01، تيارت، 2015.

- فاطمة الزهراء فيرم، الإصلاح الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، مجلد11، العدد01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- فتيحة بوغقال، تدخل وزير العدل في مؤسسة المجلس الأعلى للقضاء وأثره على استقلالية السلطة القضائية في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، المجلد05، العدد02، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.
- ليلي دراغله، رقية عواشرية، رقابة الأحزاب السياسية للعملية الانتخابية في الجزائر، مراحل اعداد القوائم الانتخابية والتصويت والفرز نموذجاً، المجلة الجزائرية للأمن الانساني، مجلد06، العدد02، جامعة باتنة01، الجزائر، 2021.
- منير مباركية، علاقة المجتمع المدني بالدولة وتأثيره على العملية الانتخابية في الجزائر ، دفاثر السياسية والقانون، مجلد2010، العدد0، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011.
- مريم مسقم، دفاثر الشروط كآلية لتحقيق شفافية الاجراءات في الصفقات العمومية، مجلة العقار للدراسات الاقتصادية، مجلد02، العدد03، جامعة لونييسي علي، بلدية، الجزائر، 2018.12.15.
- نسيمة بومعراف، مظاهر الفساد الإداري، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد06، العدد01، 2017.
- نصير سمارة، ظاهرة الامتناع الانتخابي في الجزائر، مجلة دفاثر السياسة والقانون، مجلد10، العدد09، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2018.
- ياسين مزوزي، دور المجلس الأعلى للقضاء في تعزيز استقلال السلطة القضائية، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد04، العدد02، الجزائر، جوان 2017.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1- أطروحات الدكتوراه

-عبد العالي حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

-عبد الحميد بن عيشة، العلاقة بين السياسة والإدارة العامة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011، 1.

2- رسائل الماجستير

-عياد بوخالفة، خصوصيات الصفقات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مدرسة الدكتوراه للقانون العام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018.

-فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

-مريم لبيد، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1، 2014.

-محمد فريدي، الحق في تولى الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص حقوق الانسان، كلية العلوم الانسانية والحضارة الاسلامية، جامعة وهران، الجزائر، 2012.

-نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.

3- رسائل الماجستير

- اسماعيل ذياب، عبد اللطيف سعودي، مبدأ حياد الإدارة في العملية الانتخابية وضمائنه، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2018.
- إلياس بن عيسى قوادري، عبد المجيد بن حمادة، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2019.
- تودرت ديهية، فريدة زيوي، الصفقات العمومية وقانون المنافسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- عمار زكري، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
- علاء الدين بالواضح، مبدأ حياد الإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019.
- مباركة زرافة، أم الخير دردور، مبدأ حياد الإدارة وضمائنه القانونية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
- مهاجر سيد أحمد الهادي، الضمانات القانونية في الصفقات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 19 مارس 1962، سيدي بلعباس، الجزائر، 2020.

رابعاً: المؤلفات العامة

- سعيد بوالشعير، القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، طبعة 04، 1994.
- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1957.
- صلاح الدين فهمي، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994.
- عبد اللطيف قطيش، الإدارة العامة من النظرية إلى التطبيق، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2013.

- محمد رضا جنّيح، القانون الإداري، طبعة ثانية، مركز النشر الجامعي، سوسة، تونس، 2008.
- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2009.
- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012
- ناصر لباد، الأساس في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، 2010.
- يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الموظف العام، واجباته ومسؤوليته حقوقه نهاية خدمته، الجزء السادس، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2004.

الفهرس

فهرس المحتويات

1.....	مقدمة
6.....	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لمبدأ عدم التحيز الإداري
6.....	المبحث الأول: تحديد مبدأ عدم التحيز الإداري
6.....	المطلب الأول : مفهوم مبدأ عدم التحيز الإداري
7.....	الفرع الأول: تعريف مبدأ عدم التحيز الإداري
8.....	الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ عدم التحيز الإداري
9.....	أولاً: الأساس الدستوري
9.....	ثانياً: الأساس التشريعي
11.....	ثالثاً: الأساس التنظيمي
11.....	الفرع الثالث: نشأة مبدأ عدم التحيز الإداري
14.....	المطلب الثاني: مبررات مبدأ عدم التحيز الإداري
14.....	الفرع الأول: دعم أسس النظام الديمقراطي
15.....	الفرع الثاني: تجسيد مخططات الإصلاح الإداري
18.....	الفرع الثالث: تجسيد مبدأ المشروعية
19.....	المبحث الثاني: تطبيقات مبدأ عدم التحيز الإداري
19.....	المطلب الأول: مبدأ عدم التحيز الإداري في المادة الانتخابية
الفرع الأول: السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات كآلية لضمان عدم	
20.....	التحيز الإداري
21.....	أولاً: صلاحيات السلطة المستقلة على العملية الانتخابية
22.....	ثانياً: صلاحيات السلطة المستقلة للانتخابات في مجال الرقابة
الفرع الثاني: الرقابة السياسية على العملية الانتخابية كآلية لضمان	
23.....	عدم التحيز الإداري

- أولاً: رقابة الأحزاب السياسية والمرشحين 23
- ثانياً: رقابة هيئات المجتمع المدني 25
- ثالثاً: دور المراقبين الدوليين 26
- الفرع الثالث: الإشراف القضائي كآلية لضمان عدم التحيز الإداري 26
- المطلب الثاني: مبدأ عدم التحيز الإداري في مادة الصفقات العمومية. 28
- الفرع الأول: مبدأ حرية الوصول للطلبات العمومية 29
- الفرع الثاني: مبدأ المساواة بين المترشحين 30
- الفرع الثالث: شفافية الإجراءات 31
- المطلب الثالث: مبدأ عدم التحيز الإداري في عملية التوظيف 32
- الفرع الأول: مبدأ المساواة في التوظيف 33
- الفرع الثاني: مبدأ الاستحقاق 34
- الفرع الثالث: مبدأ الاستمرارية 35
- ملخص الفصل الأول: 37
- الفصل الثاني: الحماية القانونية لمبدأ عدم التحيز الإداري 39
- المبحث الأول: الضمانات القانونية لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري .. 39
- المطلب الأول: الضمانات التشريعية 40
- الفرع الأول: السلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد ومكافحته .. 40
- أولاً: تعريف السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته... 40
- ثانياً: صلاحيات السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته 41
- الفرع الثاني: مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة 43
- أولاً: تعريف مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة 44
- ثانياً: أهمية مدونات سلوك الموظفين وأخلاقيات المهنة 44
- المطلب الثاني: الضمانات القضائية لمبدأ عدم التحيز الإداري 45

الفرع الأول: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة	45
أولاً: رقابة القاضي الإداري لحماية مبدأ عدم تحيز الإدارة	45
ثانياً: رقابة القاضي الجزائي لحماية مبدأ عدم التحيز الإداري	47
الفرع الثاني: مبدأ استقلالية القضاء ودوره في ضمان عدم التحيز الإداري	48
المطلب الأول: الفساد الإداري	50
الفرع الأول: تعريف الفساد الإداري	51
الفرع الثاني: مظاهر الفساد الإداري	51
المطلب الثاني: الخلفية السياسية للإدارة	53
الفرع الأول: تعريف الخلفية السياسية للإدارة	53
الفرع الثاني: مظاهر الخلفية السياسية للإدارة	54
أولاً: طبيعة النظام الإداري خلال فترة الحزب الواحد	54
ثانياً: ظاهرة الامتناع الانتخابي في الجزائر	55
المطلب الثالث: تدخل الإدارة في العمل القضائي	56
الفرع الأول: دور الجهاز التنفيذي في التعيينات القضائية وممارسة حق العفو الرئاسي	56
الفرع الثاني: تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء	57
الفرع الثالث: ممارسة مهام الرقابة من قبل وزير العدل على الجهاز القضائي	60
خلاصة الفصل الثاني	62
الخاتمة:	64
قائمة المصادر والمراجع	66
فهرس المحتويات	76

ملخص المذكرة.....80

ملخص المذكرة:

مبدأ عدم التحيز الإداري مبدأ دستوري يتمتع بالحماية الدستورية، تبناه المشرع الجزائري منذ فجر الاستقلال في دستور 1996 بموجب المادة 23، وحافظ عليه في كل تعديل دستوري إلى غاية صدور دستور 2020 ؛ حيث أكدته في نص المادة 26 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وكرسه في مختلف النصوص القانونية والتشريعية ترسيخا لمعالم النظام الديمقراطي، وأحد مقومات مشروعية الأعمال الإدارية، وحفاظا على الحقوق والحريات الفردية.

الكلمات المفتاحية

مبدأ عدم التحيز - ضمانات-الإدارة.

Résumé DU MEMOIRE

Le principe d'impartialité administrative est un principe constitutionnel protégé par la Constitution, adopté par le législateur algérien depuis l'aube de l'indépendance dans la constitution de 1996 en vertu de l'article 23, et préservé dans chaque amendement constitutionnel jusqu'à la promulgation de la constitution de 2020, là où il l'a confirmé dans le texte de l'article 26 de l'amendement constitutionnel de 2020, et l'a inscrit dans divers textes juridiques et législatifs pour consolider les caractéristiques du système démocratique, et l'un des éléments de la légalité des actes administratifs, et pour préserver droits et libertés individuels.

les mots clés :

principe d'impartialité , Garanties , Administration

