

المصلحة المتعاقدة آلية قانونية لترشيد النفقات العمومية

عرافة زوييدة

طالبة دكتوراه في كلية الحقوق

جامعة طاهري محمد بشار

تحت اشراف أ.د. دغيش أحمد

ملخص:

لقد عمد المشرع الجزائري إصلاح المنظومة القانونية المتعلقة بالصفقات العمومية، كونها تعد أداة مهمة في تنفيذ الطلبات العمومية، بالسيطرة على كيفية صرف المال العام و تشديد الرقابة عليه، وتعد المصلحة المتعاقدة الطرف الأكثر فاعلية في العلاقة التعاقدية الأمر الذي يحتم عليها أن تكون الحصن المنيع، الذي يعمل على حماية المال العام من كل سوء استغلال. تحقيق نجاعة الصفقة لا يمكن أن يتأتى إلا من خلال وجود موظفين عموميين أكفاء يسهرون على إنجاح الصفقة العمومية، و بالتالي دفع عجلة التنمية و الاقتصاد الوطني و رقيه.

الكلمات المفتاحية: المصلحة المتعاقدة، الصفقة العمومية، ترشيد النفقات العمومية، الموظف العمومي.

Abstract:

The Algerian legislator has reformed the legal system of public transactions, as It Is an important tool in the implementation of public demands, by controlling how public funds are disbursed and tightened. The contracting authority is the most effective party in the contractual relationship; My father works to protect public money from all misuse.

Achieving the efficiency of the deal can only be achieved through the presence of competent public officials who are keen to ensure the success of the transaction, and thus push the development and the national economy and the paper.

Keywords: contracting interest, public transaction, rationalization of public expenditure, public official.

يعتبر المرفق العام و سيلة تتمكن بواسطتها الدولة من تنفيذ الخدمات العمومية و ذلك من أجل تلبية الحاجات العامة للجمهور، التي في سبيل تحقيقها تعمل الدولة جاهدة من أجل تحسين الخدمة العمومية، من خلال عصنة الإدارة و إعادة تأهيلها بما يضمن تكيفها و مسايرتها للتطورات والتغيرات الحاصلة في جميع الميادين.

تلعب الصفقات العمومية دور بارز في الاقتصاد الجزائري كونها أداة قانونية هامة تلجأ إليها الدولة الممثلة في الادارات العمومية، من أجل تنفيذ المشاريع على أرض الواقع، و من هنا كان لزوما على المشرع أن يضمن السبل الكفيلة لنجاعة الصفقات العمومية.

وتعتبر المصلحة المتعاقدة الجهة التي توكل لها مهمة إبرام الصفقة العمومية في ظل إحترام المبادئ الكبرى للتعاقد التي جاء بها تنظيم الصفقات العمومية، عند تعاقدها مع المتعامل المتعاقد. من ثمة كان لزوم مواكبة التغيرات يجعل المصلحة المتعاقدة طرف مرن في سبيل ترقية الأداة الوطنية لمسايرة و ثيرة الانتاج بأنواعه⁽¹⁾.

لقد حدد المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام المصالح المتعاقدة التي تخضع لهذا التنظيم .

والاشكال المطروح: هو كيف دعم المشرع مبدأ المشروعية في تعيين المصلحة المتعاقدة؟ و هل للموظف العامل بالمصالح المتعاقدة دور في إنجاح الصفقة العمومية عملا بمبادئ ترشيد النفقات العمومية؟.

في سبيل الإجابة على الإشكال قسمنا المقال إلى مبحثين، حيث خصصنا المبحث الأول للحديث عن تكريس مبدأ المشروعية في تعيين المصلحة المتعاقدة، أما المبحث الثاني فخصصناه للحديث عن دور الموظف في المصلحة المتعاقدة.

المبحث الأول:

تعيين المصلحة المتعاقدة و وفقا لمبدأ المشروعية:

لقد عمل المشرع من خلال تنظيم الصفقات العمومية على تحديد المصلحة المتعاقدة تحديدا واضحا و ذلك تجسيدا لمبدأ المشروعية، تعني المشروعية الادارية تطابق أعمال الادارة مع القانون،

و يعرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي على أنها خضوع الأعمال و التصرفات الصادرة عن السلطة التنفيذية (الادارة العامة) للنظام القانوني السائد في الدولة⁽²⁾.

كما عمل على تبنى جودة الحكم في تنظيم الصفقات العمومية فكان من الواجب ضمان مبدأ الشرعية وسيادة القانون في تحديد المصلحة المتعاقدة كونها تعد طرف جد هام في العلاقة التعاقدية.

المطلب الأول:

أشخاص المصلحة المتعاقدة:

لقد قسم الفقه الأشخاص المعنوية العامة إلى أشخاص معنوية عامة إقليمية مثل الدولة، الولاية، البلدية وأشخاص معنوية عامة مرفقية و مصلحة مثل المؤسسات العمومية باختلاف أنواعها⁽³⁾، منحها القانون الشخصية المعنوية و ذمة مالية مستقلة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة الأمر الذي يبرر تمتعها بالسلطة العامة.

عدد المشرع الجزائري في المادة 06 من المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرفق العام⁽⁴⁾، المصالح المتعاقدة التي تخضع لهذا التنظيم عندما تبرم الصفقات العمومية محل نفقات والمتمثلة في الدولة، الجماعات الاقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري و المؤسسات العمومية الخاضعة للتشريع الذي يحكم النشاط التجاري عندما تكلف بانجاز عملية ممولة كليا أو جزئيا، بمساهمة مؤقتة أو نهائية من الدولة أو الجماعات الاقليمية. ونلاحظ بأن المشرع قد حدد أشخاص المصلحة المتعاقدة بالترتيب التنازلي وفق الهرم المعمول به في التنظيم الاداري.

1- الدولة: و يتعلق الأمر هنا بمختلف الإدارات العمومية التي تتشكل منها الدولة بمعناها الضيق، وهي تتمثل أساسا في مصالح رئاسة الجمهورية و مصالح رئاسة الوزراء و الوزارات و ما يرتبط بهما من أجهزة و تنظيمات إدارية غير متمتعة بالشخصية المعنوية، و هذا سواء كانت قائمة بالعاصمة أو موجودة عبر الولايات كالمديريات التي تمثل عدم التركيز الاداري كإحدى صور النظام المركزي و ليست تطبيقا لنظام اللامركزية⁽⁵⁾.

و قد قصر المرسوم الرئاسي 15-247 مفهوم الدولة مفهوم الدولة لتشمل الادارة المركزية، عكس ما كان عليه في المرسوم 02-250 في المادة 02 منه لاستعماله صفة العموم في مصطلح الإدارات العمومية، و الذي يشمل كل أشخاص القانون الاداري المركزية و اللامركزية⁽⁶⁾.

تعتبر الجماعات الاقليمية الأداة القانونية لممارسة النظام اللامركزي و قد اعتمدت عليه الجزائر منذ زمن بدليل أن جميع دساتيرها أقرت على تعريف الجماعات الاقليمية للدولة هي الولاية والبلدية⁽⁷⁾.

- الولاية: و هي من الجماعات الاقليمية، يعترف لها القانون بالشخصية المعنوية، نص عليها دستور 1996 المعدل و المتمم في المادة 16 منه، نظم المشرع الولاية بموجب القانون 12-07 المؤرخ في 21 فبراير 2012 (8).

- البلدية: وهي جماعة إقليمية قاعدية في الادارة المحلية بالجزائر، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تخضع، للقانون 11-10 المؤرخ في 22 يونيو 2011⁽⁹⁾، و تتكون من جهاز مداولة المتمثل في المجلس الشعبي البلدي، و جهاز تنفيذي يرأسه رئيس المجلس الشعبي البلدي.

- 3- المؤسسات العمومية: هي شخص معنوي عام يتحدد اختصاصها على أساس مرفقي أو وظيفي حتى يتقرر لها إدارة مرفق عام، فهي من أهم أساليب الادارة لتسيير المرافق العامة وفق استقلال إداري و مالي و فني منفصل عن السلطة الادارية التي أنشأتها بتوفير قدر من المرونة عند إدارة المرافق العامة و إتباع أساليب تتوافق و نوع النشاط، مع تخفيف العبء الواقع على كاهل الادارة العامة⁽¹⁰⁾. و المؤسسات العمومية تنقسم الى الانواع التالية:

- المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري: و هي مؤسسات وجدت لأجل تحقيق المصلحة العامة.

- المؤسسات العمومية الخاضعة للتشريع الذي يحكم النشاط التجاري عندما تكلف بإنجاز عملية ممولة كليا أو جزئيا بمساهمة مؤقتة أو نهائية من الدولة أو من الجماعات الاقليمية .

- لقد استبعدت المادة 09 من المرسوم الرئاسي 15-247 من نطاق تطبيق تنظيم الصفقات العمومية المؤسسات العمومية الاقتصادية و مع هذا يتعين على هذه المؤسسات إخضاع إجراءات إبرام الصفقات العمومية لمبادئ الكبرى للتعاقد، و من حرية الوصول للطلبات العمومية و المساواة في معاملة المرشحين و كذا شفافية الاجراءات.

المطلب الثاني:

أسس ترشيد المصلحة المتعاقدة في مجال إعداد الصفقة العمومية:

لضمان نجاعة الصفقات العمومية و ترشيد المال العام يتوجب على المصلحة المتعاقدة الالتزام بمايلي:

1- عقلانية تحديد حاجات المصلحة المتعاقدة: تسعى السلطات العمومية إلى محاولة التوفيق بين أهداف المنفعة العامة و متطلبات تحرير الاقتصاد و بتدارك النقائص التي ميزت التنظيمات السابقة للصفقة العمومية بالتفطن لضرورة الاهتمام بتحديد المصلحة المتعاقدة لإحتياجاتها موضوع الصفقة العمومية بدقة متناهية قبل الدعوة الى المنافسة .

تتكلف المصلحة المتعاقدة شخصا بدراسة النضج لتتأكد أن المشرع بطبيعته يساهم في التطور الاقتصادي والتنمية الاجتماعية على مستوى المحلي و الجهوي و حتى الوطني، و يقع عليها واجب التأكد أن إنجاز أشغال المشروع مهياً الانطلاق في أحسن الظروف من حيث التكلفة والآجال⁽¹¹⁾.

2- حصر أساليب إبرام الصفقة العمومية: لقد كرس المشرع الجزائري المبادئ الكبرى للتعاقد في مجال الصفقة العمومية و ألزم المصلحة المتعاقدة على احترامها عند دخولها في التعاقد تحقيقا لنجاعة الطلبات العمومية والاستعمال الرشيد للمال العام، كما حصر المشرع الأساليب التي يمكن للمصلحة المتعاقدة اللجوء إليها عند إبرام الصفقة العمومية، حيث يشكل اجراء طلب العروض القاعدة العامة التي تمكن المصلحة المتعاقدة من الحصول على عروض من عدة متعهدين مع منح الصفقة للمتعهد الذي يقدم أحسن عرض من الناحية التقنية و المالية طبقا للمادة 40 من المرسوم

الرئاسي 15-247، و ينقسم طلب العروض الى عدة أشكال و هي: طلب العروض المفتوح، طلب العروض المفتوح مع اشتراط قدرات دنيا، و طلب العروض المحدود، المسابقة. و قد حدد المشرع سبيل آخر لإبرام الصفقات العمومية هو طريق التراضي بنوعيه التراضي البسيط و تراضي بعد الاستشارة، فهذا النوع يقابله مسؤولية ملقاة على عاتق المصلحة المتعاقدة في أن تختار الأسلوب الذي يؤدي الى انجاح الصفقة العمومية مع تعليل اختيارها. كما يوجد اجراءات ابرام أخرى تضمنها المرسوم الرئاسي 15-247 تسمى بالإجراءات المكيفة التي يتم ابرامها وفقا للقواعد المنصوص عليها في المادة 05 من نفس المرسوم المشار اليه سابقا، عن طريق الاستشارة و حدد المشرع المبلغ المالي لصفقة الاشغال و اللوازم ب 12000000 دج و بالنسبة لصفقة الدراسات و الخدمات قدر المبلغ ب 600000 دج⁽¹²⁾، بينما لا تكون محل استشارة الصفقات التي يتجاوز مبلغها 1000000 دج بالنسبة للأشغال والدراسات و 500000 دج بالنسبة للدراسات و الخدمات، كونها تتم بموجب سند الطلب طبقا للمادة 21 من المرسوم الرئاسي 15-247. و هنا تتمتع المصلحة المتعاقدة بالحرية في الابرام كونها غير مقيدة بالشروط الشكلية و الاجرائية و حتى لا تكون الحرية الممنوحة للمصلحة المتعاقدة مطلقة عمل المشرع على وضع شروط تتمثل في اختيار أحسن عرض من حيث المزايا الاقتصادية و عدم التعامل مع نفس المتعامل الاقتصادي.

من خلال ما سبق يتضح بأن المصلحة المتعاقدة تلعب دور جدهام في نجاح الصفقة العمومية و المحافظة على المال العام، فالمراحل التي تمر بها الصفقة العمومية بدء من مرحلة تحديد الحاجيات و اعداد دفتر الشروط الى إعلان عن المنافسة و تلقي العروض وصولا الى تقييم العروض تقنيا وماليا و مهنيا، فكل هذه المراحل تتطلب احترام المصلحة المتعاقدة للنصوص القانونية و بأن تتصف بالدقة و الجدية في تحديدها لنوعية اللازمة للمشروع، الذي يتطلب وجود موظفين يتصفون بالكفاءة و الدراية .

المبحث الثاني:

دور الموظف العمومي في جعل المصلحة المتعاقدة طرف فاعل في العقد:

للموظف دور هام داخل المصلحة المتعاقدة كونه يساهم في إعداد جميع مراحل الصفقة العمومية من الابرام الى التنفيذ النهائي، و نجاح الصفقة العمومية مرهون بمدى كفاءته و إخلاصه. يعرف فقهاء القانون الاداري الموظف العمومي على أنه الشخص الذي يعين بصفة مستمرة غير عارضة للمساهمة في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو الحكومة المركزية أو السلطات اللامركزية بالطريق المباشر⁽¹³⁾. فالموظف العمومي يتوجب أن يتحلى بالكفاءة و النزاهة و الاخلاص في العمل كونه يلعب دور الوسيط بين المصلحة المتعاقدة و المواطن، إذ له دور فعال في تحقيق الصالح العام.

إن اختيار الموظفين العاملين بالمصلحة المتعاقدة يعتمد على معايير لان حسن الانتقاء يترتب عليه نجاح الصفقة العمومية.

المطلب الأول:

معايير انتقاء الموظف العمومي:

لقد حرص المشرع في تنظيم الصفقات العمومية على إبراز العلاقة الوطيدة بين التدابير المعتمدة للتوظيف في المصلحة المتعاقدة، كما أكد على ضرورة التصريح بالممتلكات لصيانة المال العام المستغل في مجال الصفقات العمومية تنفيذا لتجديد سياسة التسيير الفعال للإدارة العمومية، أين فرض جملة من التدابير اشترط توفرها في الموظف العام الذي يشرف على تهيئة و ابرام و تنفيذ الصفقة العمومية⁽¹⁴⁾.

تمثل أهم التدابير المتخذة في سبيل انتقاء الموظف العمومي في مايلي:

1- التدابير الخاصة بعملية اختيار الموظف: و تتمثل في وجوب توظيف الموظف العمومي وفقا

لما جاء به القانون و كذا ضرورة وجود تدابير وقائية من أجل حماية العون العمومي.

أ- التوظيف طبقا للقانون: العصرية الادارية تتطلب وجود موظفين يتحلون بمميزات خاصة لأجل

ذلك يسعى المشرع الى الارتقاء بصفة الموظف من خلال استحداث منظومة قانونية

محكمة تتماشى و متطلبات الوظيفة العامة، إذ يجب أن يتلقى الموظفون و الأعوان

العموميون المكلفين بتحضير و ابرام و تنفيذ و مراقبة الصفقات العمومية وتفويضات المرفق

العام، تكويننا مؤهلا في هذا المجال، بالإضافة إلى تلقيهم تكوين يؤهلهم لتولي المهام⁽¹⁵⁾.

ب-اختيار الموظف الأصلح: سعيًا لتحقيق المصلحة العامة و تحسين الأداء الاداري ألزم المشرع الجزائري على أن يتم انتقاء الموظف وفقا لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص، لأن أداء الإدارة يتعلق بوجود موظف تتوفر فيه الجدارة والكفاءة و الصلاح.

بالرجوع الى المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، نجد بأن التوظيف يكون عن طريق المسابقة بالاختبارات أو الشهادات أو الفحص المهني، على أن تتحلى اللجنة المكلفة بانتقاء الموظف بالنزاهة و العدل و الحياد والمساواة بين المترشحين.

2-التدابير الوقائية لحماية الموظف العمومي: يلعب الموظف العمومي دور مهم في جعل المرافق العامة تسير بانتظام و اضطراد و من هنا تظهر أهمية تكوين الموظف و منحه الأجر الملائم يتناسب مع المسؤولية التي يتحملها.

أ-التدابير الوقائية: يتمتع الموظف العمومي بالحماية القانونية بمناسبة تقلد لمنصبه و ذلك بمنحه أجر ملائم يتناسب و المركز الوظيفي الذي يشغله. يعتمد النظام الجزائري على قاعدة تسليم الموظف العمومي مدونة سلوك الموظف و ذلك قبل بداية مهامه حتى يتمكن من معرفة حقوقه و واجباته المهنية.

الجدير بالتنويه أن مصادر أخلاقيات الموظف العمومي في الجزائر مستمدة من الثوابت التالية: الدين، الدستور والقانون و حتى القيم الاجتماعية لضبط السلوك(16).

2-صفة الموظف العمومي: لا شك أن صفة الموظف العمومي و مؤهلاته العلمية تلعب دور كبير في إنجاح الصففة أيضا، لذا فقد نص القانون على إعداد برامج تكوينية و تعليمية ملائمة تتجاوب و متطلبات الوظيفة، كما تزوده بملكات التخصص مما يدعم قدراته الوظيفية على الأداء الصحيح، و هذا ما نصت عليه المادة 88 من تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام الذي أوصى باتباع شروط قانونية عند تعيين المسؤولين، و رغم حرصه الشديد على هذه الميزة إلا أن قانون البلدية و قانون الولاية لم يأخذ بعين الاعتبار أهمية هذه المناصب، ولم يكلفها شروط تماشى و طبيعة الوظيفة عند إبرام الصفقات العمومية المرتبطة بتسيير المرافق العامة أو حماية المال العام(17).

المثير للاهتمام أن صفة الموظف مرتبطة ارتباط وثيق من حيث شروط تولي هذه المناصب وبلوغ قدر معين من الكفاءة و التأهيل يعد نقطة انطلاق جديدة لبناء اقتصاد وطني محكم، لأن إدارة الكفاءات تعد من أهم المكاسب التي قد توفرها الإدارة في الوظيفة العمومية وفق القانون الأساسي للتوظيف العمومي، بوضع مقاربة استراتيجية التسيير التقديري للوظائف و الكفاءات، وهذا ما يتطلب بالضرورة رؤية استشرافية واضحة المعالم⁽¹⁸⁾.

إذا يتوجب أن تكون عملية التوظيف وفقا لمعايير موضوعية التي تقوم أساسا على الكفاءة والمهارة و القدرات الفنية في التفاوض و الحوار، فجاح المؤسسات العمومية مرتبط بقدره و كفاءة الموظفين العموميين.

المطلب الثاني:

نجاحة التوظيف ضمان لإنجاح الصفقة العمومية:

بما أن أخلفة المرفق العمومي أضحي ضرورة ملحة تمليه عواقب وخيمة لمظاهر الفساد على الأداء الاداري و الذي يترتب عنه عرقلة سير التنمية الشاملة، فإن مشروعية التحاق الموظف العام بوظيفته يتطلب الالتزام بمبادئ المساواة و تكافؤ الفرص بين كافة المواطنين عند تولي هذه المناصب⁽¹⁹⁾.

و في ذات السياق فقد أعطى المشرع الجزائري لسلطة ضبط الصفقات العمومية و تفويض المرفق العام التي جاء بها المرسوم الرئاسي 15-247، اختصاص يتمثل في إعداد مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة المتعلقة بالأعوان العموميين، و للموظف حق في الاضطلاع على وثيقة المدونة والالتزام بما تضمنه من بنود بموجب تصريح.

و نظرا لخطورة المركز القانوني للموظف العمومي عمل المشرع في المادة 89 من المرسوم الرئاسي 15-247 على اتخاذ تدابير ردية على كل من يقوم بأفعال أو مناورات ترمي الى تقديم وعد لعون عمومي بمنح أو تخصيص بصفة مباشرة أو غير مباشرة إما لنفسه أو لكيان آخر مكافأة أو امتياز مهما كانت طبيعته بمناسبة تحضير صفقة عمومية أو ملحق أو إبرامه أو مراقبته أو التفاوض بشأن ذلك أو تنفيذه.

و قد فرض المشرع الجزائري التزامات على الموظف العمومي تضمنها قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته⁽²⁰⁾، و تعد أهم تلك الالتزامات مايلي:

1- حالة التعارض: يقصد بها أن يكون للموظف نشاط آخر يلتقي فيه مع النشاط العمومي الذي يزاوله، وتعارض المصلحة الخاصة مع المصلحة العامة بشكل غير عادي⁽²¹⁾.

2- التصريح بالتملكات: و يقصد بها أن يقوم الموظف العمومي قبل توليه وظيفته بالإفصاح عن ممتلكاته طبقا للمادة 04 من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته، غير أنه في حالة تعارض مصالح و جب على الموظف العمومي اختيار السلطة الرئاسية التي يخضع لها عملا بالمادة 08 من نفس القانون. لعام

الخاتمة:

بعد التنظيم الجديد للصفقات العمومية أكثر مصداقية و حزم كونه ركز على تهيئة المصلحة المتعاقدة و تجهيزها باعتبارها أهم طرف في عقد الصفقة العمومية، فنشاطها يعتمد على ضرورة توافر الأموال العامة، الامر الذي يجعلها بمثابة الحصن الذي يعمل على استعمال المال العام لصالح العام و من ثما يتوجب صيانتها، و عليه فإنه مهما اختلفت المصالح المتعاقدة يبقى هدفها واحد هو ترشيد الانفاق .

يلعب الموظف العمومي دور فعال في نجاعة الطلبات العمومية لذا يتوجب أن يختار الموظفين العموميين بناء على مقاييس عملية و بضرورة توفر الكفاءة و الخبرة و الاخلاص و التحلي بالأخلاق.

إن المشرع الجزائري حاول تغطية النقائص و الثغرات التي كانت تعاني منها التنظيمات السابقة، الا أنه يتوجب مواصلة الاصلاح و نقترح لذلك:

- - ضرورة تفعيل العمل بمدونة أخلاقيات السلوك المهني للموظف العمومي.
- - العمل على المراقبة الدورية للأعوان العموميين و تقييم أعمالهم.

الهوامش:

- (1)- معيني كمال، إشكالات ابرام الصفقات عن طريق التراضي في التشريع الجزائري و أثره على حماية المال العام، مجلة الفقه والقانون، عدد 12، المغرب، 2014، ص131، 130.
- (2)- بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الادارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2009، ص8.
- (3)- boulifa Brahim, marchés publics manuel méthodologique, volume 1, Edition BERTI, Algérie, 2013, p21-22.
- (4)- أنظر المادة 06 من المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2005 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام، جريدة رسمية عدد 50، لسنة 2005.
- (5)- مانع عبد الحفيظ، طرق ابرام الصفقات العمومية و كيفية الرقابة عليها في ظل القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008/2007، ص17.
- (6)- سردوك هبة، المناقصة العامة كطريقة للتعاقد الاداري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2009، ص32-33.
- (7)- بلول جمال، الجماعات الاقليمية في النظام الدستوري الجزائري و مدى تجسيده للامركزية، أعمال الملتقى الوطني حول المجموعات الاقليمية و حتميات الحكم الراشد الحقائق و الآفاق، أيام 2 الى 4 ديسمبر 2008، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2008، ص23.
- (8)- القانون 12-07 المؤرخ في 21 فيفري سنة 2012 المتضمن قانون الولاية، الجريدة الرسمية عدد 09، لسنة 2012.
- (9)- القانون 11-10 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتضمن قانون البلدية، الجريدة الرسمية عدد 17، لسنة 2011.
- (10)- نواف كنعان، القانون الاداري الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص304.
- (11)- حوحو شوقي، إجراءات إبرام و تنفيذ الصفقة العمومية، اليوم الدراسي التكويني حول التنظيم الجديد للصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 24 فيفري 2016.

- (12)-المادة 13 من المرسوم الرئاسي 15-247 المشار اليه سابقا، ص6.
- (13)-بلال أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية و التشريع المقارن مقارنة بالشرعية الاسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2009، ص17.
- (14)- خضري حمزة، الوقاية من الفساد و مكافحته في إطار الصفقات العمومية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، عدد 7، 2012، ص 175.
- (15)- المادة 211 و 212 من المرسوم الرئاسي 15-247 المشار اليه سابقا، ص 47.
- (16)-دحيمان لويظة، تأثير أخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية و الاعلام، جامعة الجزائر، 2012، ص3، ص31.
- (17)-خضري حمزة، الوقاية من الفساد و مكافحته في إطار الصفقات العمومية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، عدد 07، 2012، ص 175.
- (18)- بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 72 .
- (19)-علي خطار شطناوي، القانون الاداري الأردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص32.
- (20)-القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، جريدة رسمية عدد 74، الصادر في 22 نوفمبر 2006، المعدل و المتمم.
- (21)-بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار هوم، الجزائر، 2013، ص188.