

المحاضرة السادسة : الأسس العامة للتنظيم الإداري

تنتهج الدول المختلفة أسلوبين في تنظيمها الإداري هما المركزية الإدارية واللامركزية الإدارية ، وتأخذ الدول بقدر من هذا المظهر أو ذاك وفقا لظروفها السياسية والاجتماعية ورغم اختلاف النظامين إلا أن كلاهما يسعى لتلبية حاجات المواطنين في أحسن الظروف والأحوال.

أولا : المركزية الإدارية

اعتمدت الدول في تسير شؤونها الإدارية على نظام المركزية الإدارية، فهو أول النظم التي اتبعتها الدول في الحكم والإدارة.

تقوم على توحيد الوظيفة الإدارية أو النشاط الإداري في يد السلطة المركزية أي في يد السلطة التنفيذية الموجودة في العاصمة

ويمكن تعريفها أيضا على أنها جمع الوظيفة الإدارية في يد شخص معنوي واحد هو الدولة التي تتولى وتهيمن على النشاط الإداري

1- أركان المركزية الإدارية:

تقوم المركزية الإدارية على ثلاثة عناصر هي:

أ - تركيز الوظيفة الإدارية في يد السلطة المركزية:

من أهم مقومات نظام المركزية الإدارية حصر الوظيفة الإدارية في يد السلطة التنفيذية وقد يساعدها في ذلك هيئات تابعة لها تعمل تحت إشرافها ورقابتها.

ملاحظة: لا يوجد في هذا النظام أشخاص اعتبارية أخرى محلية أو مرفقية.

ب - التدرج السلمى:

ومعناه أن يخضع موظفي الإدارة المركزية لمبدأ التدرج الذي يأخذ شكل مثلث أو هرم مترابط تكون الدرجات الدنيا تابعة للدرجات التي تعلوها وصولا إلى أعلى السلم الإداري، وهذه

الدرجات تكون ما يسمى بنظام التسلسل الإداري ومن خلاله تتشكل طبقتي الرئيس والمرؤوسون هنا تبرز علاقة التبعية والسلطة الرئاسية.

ج - السلطة الرئاسية:

تعد السلطة الرئاسية أهم ركائز النظام المركزي وهو حق معترف به للرؤساء الإداريين تحقيقا لفعاليتهم واستمرارية العمل الإداري، فهي العلاقة القانونية القائمة بين الرئيس والمرؤوس أثناء ممارسة النشاط الإداري⁽⁵⁸⁾، تُعبر عن التبعية الإدارية وتتقرر دون نص قانوني.

وتتمثل في مجموع الاختصاصات التي يمارسها الرئيس على مرؤوسه تتعلق بعضها بشخص المرؤوس وتعلق الأخرى بأعماله.

د - سلطة الرئيس على شخص مرؤوسه:

اختصاصات الرئيس على أشخاص مرؤوسيه كثيرة منها ما يتعلق بالحق في التعيين، نقل الموظف وترقيته، سلطة التأديب وقد تصل إلى حد العزل والحرمان من بعض الحقوق والمزايا الوظيفية

هـ - سلطة الرئيس على أعمال مرؤوسيه:

تتمثل هذه السلطة في حق الرئيس في توجيه مرؤوسيه بإصدار أوامر وتعليمات وتوجيهات قبل ممارسة أعمالهم ومراقبتها عند تنفيذهم لها، وفي سبيل ذلك يملك الرئيس سلطة إجازتها وتعديلها وإلغاءها وسحبها كما يملك سلطة الحل محل مرؤوسيه للقيام بأعمال معينة ضمان لاستمرارية الخدمات العامة وسير المرفق العام بانتظام واضطراد.

2 - صور المركزية الإدارية:

تتخذ المركزية الإدارية من الناحية العملية إحدى الصورتان التاليتين:

أ - التركيز الإداري:

يتمثل هذا الأسلوب في تركيز جميع السلطات الإدارية في أيدي الحكومة المركزية بالعاصمة التي يعود إليها البت في جميع المسائل الإدارية، يجعل ممثلي الأقاليم مجرد منفذين للأوامر والتعليمات الوزارية يتعين عليهم الرجوع إلى السلطة المركزية قبل القيام بأي تصرف، وهي الصورة البدائية للمركزية الإدارية ويطلق عليها أيضا بالمركزية المتطرفة أو المشددة.

ملاحظة: لا شك أن هذه الصورة تضر بمصالح الأفراد إذ تعرقل عمل الإدارة، فمن غير المتصور أن تتخذ جهة إدارية واحدة كافة القرارات في كل أنحاء الدولة. وتكون هذه القرارات ملائمة ومناسبة لظروف العمل الإداري.



كما أن هذا الأسلوب لا ينطبق مع متطلبات الدولة الحديثة لكثرة الالتزامات والأعباء الملقاة على عاتقها، لذا هجرت أغلب الدول هذه الصورة واتجهت نحو الصورة المخففة للمركزية الإدارية.

ب - عدم التركيز الإداري:

يطلق على هذه الصورة بالمركزية المخففة أو المعتدلة أو اللاوزارية أو كما يسميها البعض بالمركزية النسبية.

هو أسلوب من أساليب التنظيم الإداري المركزي ظهر نتيجة مساوى الصورة الأولى، يهدف إلى تخفيف العبء عن الحكومة المركزية أمام تطور الحياة وتعقدها وكثرة اتصال الجمهور بالإدارة لقضاء مصالحهم، مما استحال عرض كل الطلبات على الوزراء المعنيين، وفي الوقت نفسه عدم تمتع ممثلي الإقليم بسلطة اتخاذ القرار، لذا كان من اللازم تخويل بعض الموظفين داخل الأقاليم بسلطة اتخاذ القرار في الأمور ذات الطابع المحلي دون حاجة للرجوع إلى الوزير المختص في العاصمة

ملاحظة: لا ينبغي أن يفهم بأن تمتع ممثلي الأقاليم بسلطة اتخاذ القرار يعني الاستقلال التام عن السلطة المركزية، بل أن ما يقوم به ممثل الحكومة على مستوى الإقليم يتم تحت إشراف الوزير المختص، لذا فإن هذا الأسلوب من التنظيم الإداري لا يخرج عن كونه تفويض اختصاصي: أي أن الوزير فوض أحد مرؤوسيه للقيام ببعض الصلاحيات تخفيفاً من أعباء الإدارة المركزية.

يتحقق نظام عدم التركيز الإداري واقعياً عبر نظام تفويض الاختصاص وذلك لضمان فعالية ونجاعة النشاط الإداري.

1- تعريف التفويض الإداري

تستلزم ضرورات العمل الإداري وحسن سير المرافق العامة أن يفوض بعض الموظفين المختصين بعض أعمالهم إلى موظفين آخرين غالباً ما يكونوا مرؤوسيهم.

وعليه فالتفويض هو أن يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جزء من اختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه شرط أن يسمح القانون بهذا التفويض وأن تكون ممارسة الاختصاص المفوض تحت رقابة الرئيس الإداري صاحب الاختصاص الأصيل⁽⁶⁵⁾.

بناء على التعريف السابق للتفويض شروط هي:

2- شروط التفويض:

للتفويض شروط أوردها الفقه والقضاء يجب مراعاتها حتى يكون التفويض صحيحاً تتمثل في:



- **لا تفويض إلا بنص:** بمعنى أن التفويض لا يكون صحيحا ما لم يسمح به القانون⁽⁶⁶⁾ وأن يصدر قرار صريح من الجهة صاحبة الاختصاص يقضي بالتفويض، وأن يستوفي هذا القرار جوانبه الشكلية ويتم تبليغه لكل الجهات المعنية.
- **أن يكون هذا التفويض جزئيا:** فلا يجوز أن يفوض الرئيس الإداري جميع اختصاصاته لأن ذلك يعد تنازلا منه عن مزاولة أعماله التي أسندها إليه القانون.
- **بقاء الرئيس المفوض مسؤولا:** رغم التفويض يبقى الرئيس المفوض مسؤولا عن الأعمال التي فوضها هذا بالإضافة إلى مسؤولية المفوض إليه تطبيقا للمبدأ: " التفويض في السلطة دون المسؤولية .
- **لا يجوز للمفوض إليه أن يفوض غيره:** فلا يتم التفويض إلا مرة واحدة ومخالفة هذه القاعدة يجعل القرار الإداري الصادر من المفوض إليه الثاني معيبا بعدم الاختصاص ويبقى التفويض إجراء مؤقت قابل للرجوع فيه من جانب الرئيس الإداري الأصيل.

3- أنواع التفويض

يأخذ التفويض الإداري إحدى الصورتين، قد يكون تفويضا للاختصاص وقد يكون تفويضا للتوقيع فقط.

أ- تفويض الاختصاص: يقصد بهذا التفويض أن يعهد صاحب الاختصاص (الرئيس) بممارسة جانب من اختصاصه سواء في مسألة معينة أو في نوع معين من المسائل إلى موظف آخر أو سلطة أخرى طبقا لما تقتضيه الأوضاع القانونية⁽⁶⁹⁾.

ب- تفويض التوقيع: يقوم هذا النوع من التفويض على الاعتبار الشخصي، إذ ينطوي على ثقة الرئيس بالمفوض إليه ومن ثم ينتهي بتغيير المفوض أو المفوض إليه.

ملاحظة: هذا التفويض لا يمنع الرئيس من ممارسة ذات الاختصاص المفوض (صلاحية التوقيع) عكس تفويض الاختصاص الذي يمنع الرئيس من ممارسة الاختصاص الذي تم تفويض طوال سريان قرار التفويض وإلا كنا أمام جهتين تقومان بنفس الاختصاص.

من جهة أخرى ينظر تفويض الاختصاص إلى الجهة الإدارية المفوضة دون أن يكون شاغل هذه الوظيفة محل اعتبار فلا ينتهي هذا التفويض بتغيير شاغل المنصب، على خلاف تفويض التوقيع الذي يكون موجها لشخص الموظف بذاته وينتهي بانتهاء مهامه.

وبعد استعراض أحكام التفويض قد يحصل الخلط بينه وبين الحلول فما هو الفرق بين المصطلحي؟



أوجه التشابه أوجه الاختلاف

- كلاهما يساهم في تسيير العمل الإداري
- يكون الحلول عند غياب صاحب وضمان سير المرافق العامة.
- الاختصاص الأصلي مهما كان سبب الغياب (اختياري أو إجباري). أما في حالة التفويض فيكون صاحب الاختصاص الأصلي حاضرا كلاهما يتعلق بممارسة أحد الموظفين
- يتحقق التفويض بقرار الرئيس المفوض بالاختصاصات موظف آخر. المفوض إليه في حين يستند الحلول إلى نص، وأن تكون أسبابه صحيحة ويصبح الحلول مستحيلا إذا لم ينظمه المشرع.
- في تفويض الاختصاص يأخذ القرار الصادر درجة المفوض إليه. أما في الحلول فتكون القرارات الصادرة في مرتبة قرارات الأصل الغائب.

3 - تقسيم نظام المركزية الإدارية:

عمل بعض الفقهاء على إبراز مزايا النظام المركزي (أولا) بينما ذهب البعض نحو إبراز عيوبه (ثانيا).

أولا - مزايا المركزية الإدارية:

للمركزية الإدارية جملة من المزايا يمكن إجمالها من عدة نواحي:

1- من الناحية السياسية: يعمل نظام المركزية الإدارية على تقوية نفوذ سلطة الدولة وفرض هيمنتها على مختلف أجزاء الإقليم والمصالح، وهذا ما يبرر تبني الدول الناشئة حديثا لهذا النظام.

2- من الناحية الإدارية: يؤدي نظام المركزية إلى تحقيق العدالة والمساواة أمام الخدمات لإشراف الحكومة على إدارة المرافق العمومية على كامل إقليم الدولة.

كما أن المركزية أسلوب ضروري لإدارة المرافق العامة السيادية التي لا يتعلق نشاطها بفئة معينة أو إقليم معين كمرفق الأمن أو الدفاع أو المواصلات.

- تؤدي المركزية إلى توحيد النظم والإجراءات المتبعة في كافة أنحاء الدولة كون مصدرها واحد، مما يمكن الموظفين من الإلمام بكافة الأوامر والتعليمات اللازمة لتنفيذ الوظيفة الإدارية.



3 - من الناحية المالية: يساهم نظام المركزية الإدارية في توفير الأموال وموارد الدولة، إذ يقلل من ظاهرة تبديد النفقات العامة والإسراف والتبذير في الإنفاق العام، إذ ثبت أن الاستقلال المالي ينجم عنه في الكثير من الأحيان الإفراط والمبالغة في الصرف مما أثر سلباً على الوعاء المالي للدولة.

ثانياً - عيوب المركزية الإدارية:

رغم ما يتمتع به النظام المركزي من مزايا إلا أنه يعاب عليه:

1- من الناحية السياسية: يؤدي هذا النظام إلى إشغال الإدارة المركزية أو الوزراء بمسائل قليلة الأهمية على حساب رسم السياسة العامة لوزارتهم، ويستتبعه دون شك حرمان الهيئات المنتخبة من المشاركة في صنع القرار وتسيير الشؤون المحلية.

2- من الناحية الإدارية: تطبيق نظام المركزية الإدارية يؤدي إلى قتل روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين لأن دورهم ينحصر في تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة عن السلطة المركزية. - دعم وتقوية نظام المركزية الإدارية أصبح في ظل الدولة الحديثة عنواناً للأنظمة الدكتاتورية لأنه يحد من أعمال مبدأ الديمقراطية الإدارية.

كما يؤدي إلى تجاهل الحاجات العامة وعدم أخذها بعين الاعتبار، مما يضعف قرارات الجهاز الإداري وخطته التنفيذية.

ورغم هذه العيوب فلا يمكن تصور دولة حديثة دون مركزية إدارية، إلا أن جعل النظام الإداري كله مركزياً خاصة بالنسبة للمرافق الإقليمية هو الذي يعيب المركزية الإدارية، لذا تبنت الدول نظام اللامركزية الإدارية كسبب فعال للتخفيف من أعباء الحكومة ولسد النقائص التي ظهرت جراء تطبيق نظام المركزية الإدارية.

ثانياً : نظام اللامركزية الإدارية

إلى جانب أسلوب المركزية الإدارية، انتهجت الدول أسلوباً آخر يقوم على توزيع الوظائف الإدارية بين الحكومة المركزية في العاصمة وبين أشخاص الإدارة المحلية في الإقليم ويطلق عليه نظام اللامركزية الإدارية.

ونظراً لأهمية هذا النظام في تسيير الدولة الحديثة سنتناوله بتحديد تعريفه وبيان أركانه وصوره .



1 - تعريف اللامركزية الإدارية:

تعرف اللامركزية الإدارية بأنها إسناد صلاحيات التسيير الإداري لإقليم معين من الدولة لهيئة إدارية منتخبة إعمالاً على توفير حاجيات سكان الإقليم تحت رقابة السلطات المركزية وتعرف أيضاً " بأنها مجموعة من الأشخاص الإدارية العامة المستقلة، تمارس اختصاصاتها الإدارية إقليمياً أو مصلحياً بواسطة مجالس منتخبة أو هيئات إدارية تحت وصاية وإشراف الدولة دون أن تخضع لها "

وهذا ما تشير إليه المادة 16 من دستور 1996 المعدل والمتمم، حيث جاء فيها " يمثل المجلس المنتخب قاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية واضح أن اللامركزية الإدارية تنظم إداري مغاير لأسلوب المركزية الإدارية له خصائص تجعله أسلوباً حديثاً في تسيير الإدارات العمومية، يعتمد في جوهره على جانبين:

جانب سياسي: يتمثل في تمكين الأجهزة المحلية المنتخبة في تسيير شؤونها مما يحقق مبدأ الديمقراطية الإدارية.

جانب قانوني: يتمثل في توزيع الوظيفة الإدارية بين الأجهزة المركزية وهيئات مستقلة ذات طابع مرفقي أو محلي

2 - أركان اللامركزية الإدارية :

يقوم نظام اللامركزية الإدارية على ثلاثة أركان إذ يعترف بوجود مصالح محلية متميزة (أولاً) وبوجود هيئات محلية أو مرفقية مستقلة (ثانياً) مع خضوعها لرقابة الحكومة المركزية (ثالثاً).

أ - الاعتراف بوجود مصالح محلية متميزة:

ترتكز سياسة اللامركزية على توزيع الصلاحيات والمهام إذ تتولى الأجهزة المركزية شؤون الدفاع والأمن والشؤون الخارجية ورسم السياسة العامة في المجال السياسي والاقتصادي وغيرها ويطلق عليها المهام الوطنية . أما الأجهزة المحلية (البلديات والولايات) فتتولى النظر في مسائل ذات طبيعة محلية أو جهوية كالنقل، توزيع المياه ونظافة المدينة، الصحة وغيرها. وأطلق عليها بالمهام المحلية.

ملاحظة: وجد الفقه صعوبة في إيجاد معيار فاصل بين المهام الوطنية والمهام المحلية فقبل أنه متى اتصلت المهام بإقليم معين كنا أمام مهام محلية، وإذا تعلقت بمجموع المواطنين وكل مناطق



الوطن كانت المهام وطنية، ونتيجة لهذا التنوع برز على المستوى الفقهي عدة مصطلحات: الشؤون البلدية والشؤون الإقليمية والشؤون الوطنية

ب- الاعتراف بوجود هيئات محلية أو مصلحة مستقلة:

يقصد بهذا الركن أن الهيئات المحلية مستقلة عن السلطة المركزية، وهذا الاستقلال يخولها حق اتخاذ القرارات الإدارية وتسيير شؤونها دون تدخل الجهاز المركزي فالاعتراف بالشخصية المعنوية يمكنها من اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات

ملاحظة: لا يتحقق استقلال الهيئات والوحدات الإدارية اللامركزية إلا باعتماد أسلوب الانتخاب في اختيار الأعضاء المسيرة لها، فالانتخاب هو الضمانة الأساسية والوسيلة المثلى لتحقيق الديمقراطية التي تفرض مشاركة الشعب في تسيير الشؤون المحلية

ج- خضوع الأجهزة المستقلة لوصاية السلطة المركزية:

سبق القول أن اللامركزية الإدارية تمكن الإدارة المحلية من تسيير شؤونها بنفسها دون تدخل للسلطة المركزية.

غير أن هذا الاستقلال لا يصل إلى حد الانفصال المطلق وإلى إعدام العلاقة بين هذه الأشخاص والدولة، فانطلاقاً من مبدأ وحدة الدولة دستورياً وسياسياً يستلزم قيام علاقة في صورة رقابة بموجب نظام يعرف بـ"الوصاية الإدارية" التي تختلف في جوهرها عن السلطة الرئاسية القائمة بين الرئيس والمرؤوس في ظل النظام المركزي.

يقصد بالوصاية الإدارية " مجموع السلطات التي يقرها القانون لسلطة عليا على أشخاص الهيئات اللامركزية وأعمالهم حماية للمصلحة العامة "، فالوصاية الإدارية أداة قانونية تضمن وحدة الدولة بإقامة علاقة قانونية دائمة ومستمرة بين الأجهزة المحلية والسلطة المركزية

3 - صور اللامركزية الإدارية:

إذا كانت اللامركزية الإدارية تعني توزيع الاختصاص بين السلطة المركزية والهيئات المستقلة المحلية والمصلحية، فإنها على هذا النحو تتخذ صورتين: اللامركزية الإقليمية (أولاً) واللامركزية المرفقية أو المصلحية (ثانياً).



1 - اللامركزية الإقليمية أو المحلية:

يقصد بها أن تمنح السلطات المركزية إلى الإدارة اللامركزية سلطة تسيير جزء من إقليم الدولة وإدارة مرافقه ومصالحه المحلية مع تمتعها بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري جاء هذا النظام بعد عجز السلطات المركزية عن القيام بكل متطلبات الإقليم وبعد أن ثبت أن لكل منطقة داخل الدولة مميزات الخاصة تستند هذه الصورة إلى فكرة الديمقراطية التي تقتضي إعطاء سكان الوحدات المحلية الحق في مباشرة شؤونهم ومرافقهم بأنفسهم عن طريق مجالس منتخبة.

2 - اللامركزية المصلحية أو المرفقية:

يقصد بها أن يمنح لبعض المشاريع والمرافق والمصالح العامة الشخصية المعنوية المستقلة عن الإدارة المركزية مع خضوعها لإشرافها لتشكل مؤسسة عامة وطنية أو محلية لتسهيل ممارستها لنشاطها بعيدا عن التعقيدات الإدارية كمرق الماء والغاز والكهرباء والنقل، ويحرص المشرع أن تكون ممارسة هذه المؤسسات لنشاطها ضمن الحدود والاختصاصات التي أجازها ولا يمكن لها مباشرة نشاط آخر أو التوسيع من اختصاصاتها

ملاحظة: لا يستند هذا الأسلوب على فكرة الديمقراطية إنما هي فكرة فنية تتصل بكفاءة إدارة المرفق ومن ثم لا حاجة للأخذ بأسلوب الانتخابات في اختيار رؤساء أو أعضاء مجالس إدارة هذه الهيئات العمومية، إذ يعتمد على أسلوب التعيين.

4 - تقدير نظام اللامركزية الإدارية:

إن الحديث عن تقدير نظام اللامركزية الإدارية يدفعنا للتركيز على مزاياه (أولا) وعيوبه (ثانيا).

1 - مزايا اللامركزية الإدارية:

يمكن حصر مزايا اللامركزية في المجالات التالية:

أ- من الناحية السياسية:

- يكرس نظام اللامركزية الإدارية مبدأ الديمقراطية بتمكين الشعب من تسيير شؤونه بنفسه عن طريق ممثليه في المجالس المحلية المنتخبة "فلا ديمقراطية دون لامركزية إدارية".

- ثبت أن نظام اللامركزية الإدارية هو الأقوى على تحمل ومواجهة الأزمات والخروج منها لا سيما وأن الموظفين في الأقاليم تعودوا على مواجهة المسائل، وعدم انتظارهم تعليمات السلطة المركزية.



ب- من الناحية الإدارية:

- تخفيف العبء عن الإدارة المركزية، إذ أن توزيع الوظيفة الإدارية بين الإدارة المركزية والهيئات المحلية والمرفقية يتيح للإدارة المركزية التفرغ لأداء المهام الأكثر أهمية ذات البعد الوطني.

- تجنب البطئ الروتيني الإداري والتأخر في اتخاذ القرارات الإدارية وتوفير أيسر السبل لتفهم احتياجات المصالح المحلية، وفي ذلك تطبيق لمبدأي تقريب الإدارة من الجمهور وتبسيط الإجراءات الإدارية.

ج- من الناحية الاجتماعية:

تقدم اللامركزية الإدارية خدمة إنسانية جليلة، إذ تعمل على تحقيق العدالة في توزيع حصيلة الضرائب وتوفير الخدمات لكافة أرجاء الدولة على عكس المركزية، حيث تحظى العاصمة والمدن الكبرى بعناية أكبر على حساب المدن والأقاليم الأخرى.

واضح أن نظام اللامركزية الإدارية له الكثير من المزايا إلا أن بعض الفقهاء أبرز له بعض العيوب وهو ما سنوضحه فيما يلي:

2 - عيوب اللامركزية الإدارية:

يمكن حصر الانتقادات الموجهة لنظام اللامركزية الإدارية في الجوانب التالية:

أ- من الناحية السياسية:

يؤدي هذا النظام إلى المساس بوحدة الدولة من خلال توزيع الوظيفة الإدارية بين الإدارة المركزية والهيئات المحلية.

ب- من الناحية الإدارية:

قد ينشأ صراع بين الهيئات اللامركزية والإدارة المركزية لتمتعهما بالشخصية المعنوية ولأن الهيئات المحلية غالباً ما تقدم المصالح المحلية على المصلحة الوطنية العامة.

ج- من الناحية المالية:

أهم انتقاد وجه لنظام اللامركزية الإدارية أن تطبيقه في الوسط الإداري ينجم عنه تبديد النفقات العامة، ذلك أن الاعتراف للأجهزة المحلية والمرافق العامة على اختلاف أنواعها بالاستقلال المالي يستتبعه دون شك تحمل الخزينة العامة لمبالغ ضخمة ونفقات كثيرة.



ملاحظة: لا شك أن هذه الانتقادات مبالغ فيها إلى حد كبير ويمكن علاجها عن طريق الرقابة (الوصاية الإدارية) التي تمارسها السلطة المركزية على الهيئات اللامركزية التي تضمن وحدة الدولة وترسم الحدود التي لا تتجاوزها تلك الهيئات.

من جانب آخر يمكن سد النقص بالإكثار من النصوص التي تبين كيفية استغلال الموارد المالية وفرض رقابة مشددة على الجانب المتعلق بالنفقات من طرف مصالح متخصصة قبليا (المراقب المالي والمحاسب العمومي) وبعديا (مجلس المحاسبة والمفتشية العامة للمالية)، فرغم ما قيل عن اللامركزية الإدارية، يبقى تطبيقها ضرورة لا مفر منها لاعتبارها الأسلوب الأمثل للتنظيم الإداري في الدولة الحديثة.

