- تنظيم الإدارة العامة
(الأسس العامة للتنظيم الإداري):

يستند تنظيم الإدارة العامة في الدول المعاصرة على أساسين متعارضين حتى وإن كانا متكاملين.

الأساس الأول: المحافظة على تماسك ووحدة الدولة، وذلك بتوحيد وتركيز سلطة البث في المسائل الإدارية ذات الطابع الوطني والتي تعم جميع المواطنين داخل الوطن بأيدي السلطات الإدارية المركزية.

الأساس الثاني: هو إشراك الجماعات الإقليمية المتمتعة بالشخصية القانونية المستقلة عن الدولة في ممارسة الوظيفة الإدارية في حدود جغرافية (إقليم) معينة.

أي أن لقواعد القانونية المتعلقة بالتنظيم الإداري تحاول إيجاد نوع من التوازن بين سلطة الدولة المركزية وحرية الجماعات الإقليمية المكونة للدولة.

وعليه ما يميز التنظيم الإداري في الدول حاليا المزج بين أسلوب المركزية الإدارية واللامركزية الإدارية، والجزائر كذلك تقوم على هذين الأسلوبين وسوف نقسم دراستنا لهذين الأسلوبين كما يلي:

I- المركزية الإدارية.

II- اللامركزية الإدارية.

I- المركزية الإدارية:

المقصود بالمركزية الإدارية: جمع الوظائف الإدارية في يد شخص معنوي وحيد وهو الدولة تمارسها عن طريق ممثلي الحكومة (الوزراء) الموجودون في عاصمتها.

وعليه في ظل هذا النظام تباشر السلطة المركزية الشؤون الوطنية والمحلية عن طريق ممثليها في العاصمة، غير أن ذلك لا يعني قيام الوزير بجميع الأعمال التابعة لوزارته في جميع أنحاء الدولة، وإنما تمارس هذه الأعمال بواسطة أجهزة وأشخاص خاضعين للسلطة المركزية.

ومن الناحية التاريخية أدت المركزية الإدارية دور مهم في الماضي من حيث وجود الدول، فقد كانت الدول مكونة مع مقاطعات في عهد الإقطاع، وكان لكل مقاطعة حاكم يحكمها (أمير)، وباندماج هذه المقاطعات تكونت الدول الحديثة، وقد كان لابد لحكام هذه الدول أن يطبقوا حكما مركزيا، يمحوا آثار التجزئة القديمة، ويساعد على تماسك الدولة، ويقضي على نفوذ أمراء الإقطاع لذلك كان يقول نابليون بونابرت إذا كانت الثقة تأتي من أسفل (من عند الشعب فإن السلطة تأتي من أعلى (تمارس بأوامر منه)، أما الآن فأهمية النظام المركزي تتمثل في إنجاز المشاريع الوطنية الكبرى والتي لا يمكن للهيئات الإقليمية إنشاؤها لأن سلطتها لا تتعدى إقليمها لذلك لابد من تدخل السلطة المركزية لتنفيذها.

وسوف نقسم دراستنا المركزة الإدارية إلى:

النقطة الأولى: مقومات المركزية الإدارية.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

النقطة الثانية: صور المركزية الإدارية.
النقطة الثالثة: مزايا وعيوب المركزية الإدارية.

النقطة الأولى: مقومات المركزية الإدارية (أركانها): تقوم المركزية الإدارية على دعامتين أساسيتين:**أولهما:** حصر وتركيز الوظيفة الإدارية بيد الإدارة المركزية.

ثانيهما: خضوع موظفي الإدارة للتدرج أو السلم الإداري (السلطة الرئاسية).

أ- حصر وتركيز الوظيفة الإدارية بيد الإدارة المركزية: فما يميز النظام المركزية الإدارية، تركيز سلطة البث واتخاذ القرار في يد السلطة المركزية في العاصمة، وتساعدها في ذلك هيئات تابعة لها على مستوى الأقاليم تحت رقابة وإشراف السلطة المركزية.

كما يتميز هذا النظام بعدم وجود أشخاص معنوية عامة محلية أو مرفقية مستقلة عن السلطة المركزية، فلا يوجد جماعات إقليمية ولا مجالس محلية منتخبة بلدية أو ولائية، أو هيئات عامة تدير المرافق العمومية وإنما يوجد شخص معنوي وحيد هو الدولة يمثله سلطات مركزية، يساعدها أعوان تابعين لها.

لا يتعارض نظام المركزية مع وجود هيئات استشارية، تستشيرها الهيئات المركزية، فقلنا أن المركزية معناها تركيز سلطة اتخاذ القرار في يد السلطة المركزية، ويمكنها عندما تمارس ذلك أن تستشير هيئات معينة فذلك لا يعني خروج سلطة القرار من يدها وإنما فقط تستشيرها ولا تضع معها القرار أو تمارس معها السلطة الإدارية.

مثال: المجلس الإسلامي الأعلى، المجلس الأعلى للشباب، المجلس الاقتصادي الاجتماعي، المجلس الأعلى لحقوق الإنسان.

كما لا يتعارض مع عدم التركيز، الذي وجد من أجل التحقيق من المركزية الإدارية، غير أن سلطات عدم التركيز ليست لها شخصية معنوية، وإنما وجدت لتساعد السلطات المركزية في عملها.

ب- السلطة الرئاسية (السلم الإداري):

كما أسلفنا فإن المركزية الإدارية تقوم على تركيز سلطة القرار في يد السلطة المركزية وبالتالي وجب على بقية المصالح التابعة لها الخضوع لهذه السلطة، وهذا ما يشكل ركيزة أساسية للمركزية الإدارية تتمثل في السلطة الرئاسية حث يمارس المسؤول في الهرم الإداري سلطات على كمرؤوسيه سواء على شخصيتهم كتوظيفهم أو نقلهم أو عزلهم، سواء على أعمالهم بإيجازها أو إلغاؤها وعلى المرؤوسين واجب طاعة هذه الأوامر وتنفيذها.

1-تعريفها: هي عبارة عن علاقة قانونية بين الرئيس ومرؤوسيه أثناء ممارسة النشاط الإداري، تخول الرئيس مجموعة من الصلاحيات وتفرض على المرؤوسين واجب إطاعة الرئيس، وهذه السلطات الإدارية مفترضة لا تحتاج إلى نص يقررها، وكذلك هي سلطة شاملة تطبق على شخص المرؤوسين وعلى أعمالهم وهذا ما يعرف بمظاهر السلطة الرئاسية.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

2-مظاهرها: يمارس الرئيس اختصاصاته بموجب سلطته الرئاسية على شخص المرؤوس وعلى أعماله.

2-1- سلطة الرئيس على شخص مرؤوسيه: الرئيس سلطة رئاسية على شخص مرؤوسيه من ناحيتين:

الأولى: من ناحية تنظيم المرفق العام الذي يرأسه: فيملك الرئيس سلطة التنظيم الداخلي للمرافق وبموجب ذلك يكون به تعيين الموظفين والعاملين داخل المرفق أو الإدارة وله حق توزيع المهام عليهم ونقلهم من إدارة إلى أخرى لضمان سير العمل الإداري.

كذلك يملك ترقيتهم نظير جهود بذلوها وإعطائهم المزايا المعنوية والمادية وفقا للقانون، وفي حالة ارتكابهم أخطاء إدارية فيوقع العقاب المناسب عليهم، وذلك في إطار القيود التي يفرضها القانون.

2-2- السلطة الرئاسية على أعمال المرؤوسين: إلى جانب ما يتمتع به الرئيس من سلطات على شخص مرؤوسيه، له كذلك سلطات أخرى تتعلق بأعمالهم، فيملك توجيه الأوامر إليهم، وهو ما يفرض عليهم واجب الطاعة، ويملك كذلك سلطة مراقبة تنفيذهم لهذه الأعمال والتعقب عليها.

2-2-1- سلطة لتوجيه (توجيه الأوامر): والمقصود بذلك حق الرئيس الإداري في إصدار الأوامر والتعليمات إلى مرؤوسيه ذلك أن المرؤوسين يعملون داخل الجهاز الإداري كل بحسب وظيفة ويملك الرئيس توجيه جهودهم وإمكانياتهم، لأداء عملهم على أكمل وجه، فيملك الرئيس أن يوجه تعليمات وأوامر سواء كتابة أو شفافية ليبين لهم ما يجب عليهم القيام به أو الامتناع عنه، وهذا النوع من الأوامر والتوجيهات، يعتبر ملزم للمرؤوسين أما الغير أو المتعاملين مع الإدارة فلا تلزمهم هذه التوجيهات.

لكن السؤال المطروح، ما مضمون واجب الطاعة المفروض على المرؤوسين؟ وما هي حدوده؟

أولا- مضمون واجب الطاعة (أوامر الرئيس المشروعية): يقع على المرؤوس واجب قانوني يتمثل في طاعة رئيسه فيما يصدره من قرارات و أوامر وتعليمات متعلقة بشؤون الوظيفة والداخلة في مقتضيات العمل، مادامت مشروعة.

- فالرؤساء المفروض أن يكون لهم من الرصيد المعرفي والعلمي ومن الخبرة الإدارية ما يمكنهم من الإدراك الجيد للعمل ومقتضياته، وبالتالي عم أكثر قدرة ودراية على ممارسة ومجابهة المشاكل، لذلك على المرؤوسين طاعتهم في ذلك.

- غير أن هذا لا يعني عدم إمكانية مناقشة المرؤوس لعمل رئيسه، بل بمكن له ان يتقرح عليه ما يراه مناسب بشرط أن يتم ذلك في حدود الاحترام المتبادل وهو ما قررته محكمة القضاء الإداري المصري في حكم لها بتاريخ 1950/06/21 انه "لا تثريب على الموظف إن كان معتدا بنفسه، واثقا من سلامة نظره، شجاعا في إبداء رأيه، صريحا في ذلك أمام رئيسه، لا يراود ولا يرائي، ما دام لم يجانب ما تقتضيه وظيفته من تحفظ ووقار وما

تستوجب علاقته برئيسه من التزام الأدب واللياقة وحسن السلوك إذ الصراحة في إبداء الرأي بما فيه وجه المصلحة العامة مطلوبة حتى لا تضيع تلك المصلحة في تلافيق المصانعة والرياء وتتلاشى بعوامل الجبن ولاستخذاء"

غير أن إبداء الرأي يكون خلال مرحلة اتخاذ القرار أما إصدار القرار فليس للمرؤوس رفض تنفيذه آو عرقلته.

- كذلك لا يعني حق الطاعة، أن لا يستخدم المرؤوس حقه في الإبلاغ عن المخالفات التي يعرفها حتى وإن ارتكبها رئيسه، ولكن يجب أن يكون الغرض من ذلك كشف المخالفات للتوصل إلى ضبطها، وليس مجرد التشهير برؤسائه أو قصد الإساءة

- كذلك لا يعني حق الطاعة وحرمان الموظف المرؤوس من حقه في الطعن في القرارات الصادرة عن رئيسه إذا كان فيها جور عليه، فله حق التظلم أمام نفس المسؤول أو المسؤول الأعلى درجة، بل له حق اللجوء إلى القضاء لاقتضاء حقه، لكن يشترط في ذلك ان يتم في الأطر القانونية وان لا يكون باستخدام عبارات مشينة غير لائقة.

ثانيا- حدود واجب الطاعة (المر الغير مشروعة): كما أسلفنا فإنه يجب على المرؤوس طاعة أوامر رئيسه إذا كانت تتماشى مع صميم القانون وصميم العمل الإداري وهذا لا يثير أي إشكال.

غير أن الإشكال يثار عندما تكون أوامر الرئيس لمرؤوسيه غير متماشية مع القانون أي غير مشروعة، فهل تجب طاعته في ذلك؟

قبل أن نجيب على هذا التساؤل نتطرق للجدل الذي ثار حول ذلك حيث هناك من قال بوجوب عدم طاعة هذا النوع من الأوامر، وعلى العكس قال البعض الآخر بوجوب طاعتها.

- **الأوامر الغير مشروعة غير ملزمة للمرؤوس**: فحسب اتجاه معين فإنه إذا تلقى المرؤوس أوامر من رئيسه وكانت هذه الأوامر مخالفة لصريح القانون فلا يلزم المرؤوس بتنفيذها وطاعة رئيسه لأنه مخالف للقانون، وقد تبنى الرأي الفرنسي ليون ديجي**DiguitLeaon** واستثنى من ذلك طائفة الجنود العسكريين الذين رأى من واجبهم إطاعة وتنفيذ أوامر الصادرة إليهم من الرؤساء، دون مناقشتها، لأن الجندي حسبه هو آلة الإكراه محرومة من التفكير، وقد تأثر القضاء المصري بهذا الطرح بالنسبة لموظفي الجيش والشرطة حيث ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكم صادر بتاريخ 1955/01/10 أنه ليس من الجائز في نظام العسكرية الامتناع عن تنفيذ الأوامر متى كانت صادرة ممن يملك إصدارها، وإنما يتظلم بالطريق الذي رسمه القانون، ذلك أنه لو أبيح لكل مني صدر إليه أمر مناقشة مشروعيتهن وان يتمتع عن تنفيذه متى رأى ذلك لاختل النظام وشاعت الفوضى.

- **تقييم**: لاشك أن هذا الاتجاه إذا تم بتبنيه فغنه يحافظ على المشروعية وإبطال الأوامر التي تصدر مخالفة للقانون.

غير أن ما يعاب على هذا الاتجاه هو أنه يؤدي إلى تعطيل العمل الإداري وعرقلته بحجة مخالفة القانون، فهو يعطي للمرؤوس سلطة لا يمتلكها تتمثل في فحص مشروعية قرارات

رئيسه الإداري والامتناع عن تنفيذها إذا قدر أنها غير مشروعة، وهو ما يزعزع مبدأ السلطة الرئاسية ويخل التنظيم الإداري.

- **الأوامر لغير مشروعة ملزمة للمرؤوس**: وذهب اتجاه آخر للقول أن الأوامر الصادرة عن الرئيس لمرؤوسيه واجبة وملزمة لهم حتى وإن كانت غير مشروعة، ذلك أن المرؤوس لم يخوله القانون فحص مشروعية القرارات الصادرة عن رئيسه وذلك يؤدي إلى عرقلة تنفيذها.

وقد قال بهذا الرأي الفرنسي موريس هوريو الذي سبق واجب الطاعة على الالتزام بالمشروعية، وانتقد الرأي القائل بعدم وجوب طاعة أوامر الرئيس الغير مشروعة، لأن ذلك سوف ينجر عنه فوضى في الإدارات والمؤسسات، ويتحول من خلاله المرؤوس إلى قاضي مشروعية مخول برقابة أوامر رئيسه.

الأوامر الغير مشروعة ملزمة بتوفير شروط معينة وفي غير المواد الجزائية:

ذهب اتجاه وسط إلى القول أن أوامر الرئيس واجبة التنفيذ حتى وإن كانت مخالفة للقانون بشرط أن تصدر إلى المرؤوس مكتوبة وواضحة من رئيسه وأن تنفيذها داخل في اختصاصه، فهنا عليه التنفيذ ويتحمل مسؤولية ذلك الرئيس الذي أصدر هذا الأمر.

وقد تبنى القانون المصري هذا الاتجاه إذا لم يأمر الرئيس بفعل يمكن وصفه جريمة بمقتضى قانون العقوبات، وذلك بموجب المادة 78 فقرة 2 من القانون 47 لسنة 1978 المتعلق بالعاملين المدنيين في الدولة والتي جاء فيها أنه لا يعفى العامل من الجزاء استنادا إلى أمر صادر إليه من رئيسه، إلا إذا أثبتت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابيا إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده"

وعلى ذلك فإن إعفاء المرؤوس من لمسؤولي، (ومعنى ذلك وجوب طاعة أوامر رئيسه لغير مشروعة) منوط بتوافر الشرطين:

الأول: أن ينبه رئيسه كتابة إلى مخالفة، وهذا معناه أنه لا يجوز له تنفيذ مباشرة وإلا كان مسؤول عن ذلك.

الثاني: إذا أمر الرئيس على وجوب التنفيذ بالرغم من التنبيه الكتابي الصادر عن المرؤوس، فإنه يجب أن يصدر هذا الأمر كتابة حتى لا تنقل منه، وهذا الشرط قد يجعله يفكر في المسؤولية المترتبة عن الأمر غير المشروع.

- **موقف القانون الجزائري:** بالرجوع إلى نص المادة 129 من القانون المدني المعدلة سنة 2005: نجدها تنص على "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبو عليهم"

وقد وقع خلاف حول تفسير هذه المادة.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

فذهب الأستاذ عمار عوابدي إلى أن نص المادة يعطي أولوية لطاعة الرئيس على واجب احترام القانون، حيث على المرؤوس تنفيذ أوامر رئيسه وإذا أحدث ضرر جراء ذلك فلا يكون مسؤولا عن ذلك.

أما الأستاذ عمار بوضياف فذهب إلى عكس ذلك تماما واعتبر أن ص المادة يعطي الأولوية لحماية المشروعية وتنفيذ القانون وليس إطاعة الرئيس ودليله في ذلك العبارة الأخيرة في نص المادة 129 "من كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" واعتبر أن هذه الفقرة وضعت ليستدل منها أن الموظف يلزم بإطاعة الأوامر متى كانت مشروعة، لأن الأوامر لغير مشروعة غير واجبة التنفيذ.

ومما سبق يمكن القول أن السلطة الرئاسية الممنوحة للرئيس ليست امتياز بل هي اختصاص له حدود وضابط وارد في القانون.

فعلى المرؤوس طاعة الرئيس فيما أمر إن كان ذلك متوافق مع القانون، أما إن كان مخالف للقانون فالمرؤوس ليس آلة صماء عديم العقل فعليه التمييز وإذا كان هذا الأمر يتضمن خرق لقاعدة قانوني يعاقب عليها قانون العقوبات فإن عليه عدم إطاعته في ذلك ولا يعفيه أمر الرئيس من المسؤولية الجزائية.

أما إذا كان دون ذلك أي خرق لقاعدة لا يعاقب عليها قانون العقوبات فإن عليه أن يحصل على إذن مكتوب وذلك بعد أن ينبه رئيسه بذلك.

ثالثا- سلطة الرقابة والتعقيب: يملك الرئيس سلطة الرقابة والتعقيب في أعمال مرؤوسيه، وهذا ما يخوله سلطات إما في إجازة عمل مرؤوسه أو التعديل فيه إذا رأى ذلك او إلغاء إذا خالف القانون، والخطر من ذلك كله يملك ان يحل محل مرؤوسه إن هو تقاعس عن القيام بعمله.

-سلطة الإجازة أو التصديق: فيملك الرئيس حق الرقابة على أعمال مرؤوسيه بان يجيزها أو يصادق عليها لتصبح نفاذة (أي يقرها). والإقرار والإجازة قد يكون صريح كما قد يكون ضمنيا.

فيكون صريحا: وهنا يشترط القانون أن تصدر الموافقة صراحة من الرئيس على تصرف مرؤوسه، ولا يصبح العمل أو القرار صحيح إلا من تاريخ الحصول على المصادقة من طرف الرئيس.

- سلطة التعديل: بمقتضى هذه السلطة يملك الرئيس حق إدخال تغيرات وتعديلات على أعمال مرؤوسيه، إذا رأى داعيا لذلك.

فقد يصدر عن المرؤوس عمل ما فيه مخالفة للقانون أو سوء تطبق، فهنا يملك الرئيس التدخل لتصويت هذا لعمل وإدخال بعد التعديلات عليه حتى يصير متماشي مع القانون.

- سلطة الإلغاء: هنا يمكن أن يصدر عن المرؤوس عمل إما مخالف كلية للقانون، أو مطابق للقانون غير انه متلائم مع معطيات وظروف العمل، فهنا يملك الرئيس الإداري أن يقضي على آثار هذه الأعمال الصادرة عن مرؤوسيه وذلك بإلغائها وإعدام أثرها بالنسبة للمستقبل.

لذلك الرئيس الإداري يملك إلغاء القرارات إما لعدم مشروعيتها أو لعدم ملائمتها عكس القاضي الإداري الذي يلغي العمل فقد لعدم مشروعيته ولا علاقة له بالملائمة.

ـ **سلطة السحب**: والسحب على خلاف الإلغاء يكون بإزالة الآثار القانونية للعمل الإداري الصادر عن المرؤوس سواء بالنسبة للماضي أو المستقبل واعتبرا العمل كأن لم يكن على عكس الإلغاء الذي يقضي على العمل بالنسبة للمستقبل لا يمس ما خلفه في الماضي أي ليس أثر رجعي، ونظرا لخطورة السحب من الناحية الواقعية فقط قيد بشرطين:

الأول: أن ينصب السحب على أعمال غير مشروعة، لن القرارات الغير مشروعة لا تنشئ حقا ولا مركزا قانونيا.

الثاني: يجب أن يمارس السحب خلال مدة معينة، فإذا انقضت المدة دون أن يتدخل الرئيس الإداري لإلغاء العمل فإنه يتحصن بعد انقضاء المدة، والمدد تختلف باختلاف العمل والقوانين التي تحكمه.

ـ **سلطة الحلول**: يحكم القانون الإداري مبدأ مهم وهو مبدأ الاختصاص بحيث يخول القانون كل شخص إداري مجموعة من الاختصاصات، ولا يملك غيره القيام بها وإلا اعتبرت باطلة بطلانا مطلقا.

غير أنه في حالات معينة يمكن أن يؤدي تقاعس الموظف عن أداء مهامه إلى المساس باستمرارية الخدمة، وعرقلة المرفق العام، وهنا يملك الرئيس التدخل ليحل محل مرؤوسيه للقيام بالعمال المنوطة به، وذلك لضمان استمرارية الخدمة وحسن سير المرفق العام.

النقطة الثانية: صور المركزية الإداري

رأينا أن المركزية معناها، جمع الوظائف الإدارية كلها في يد الحكومية المركزية، أي في مكاتب الوزراء والمصالح المركزية الموجودة في العاصمة، وهنا لا يكون لمصالح الإدارات المركزية في الأقاليم سلطة التقرير النهائي، وإنما يكون ذلك بيد الأجهزة المركزية، هذا ما يعرف بالمعنى الضيق للمركزية الذي يطلق عليه التركيز الإداري.

أما المعنى الواسع للمركزية الإدارية فهي منح بعض الاختصاصات الإدارية لممثلي السلطة المركزية المتواجدين في الأقاليم والتي تعتبر فرع تابع للوزارات في العاصمة، أي منح سلطة البث النهائي في بعض الاختصاصات الإدارية دون الرجوع الإداري.

ومن هنا فهناك صورتين للمركزية الإدارية تتمثل في: أـ صورة التركيز الإدارية بـ- صورة عدم التركيز الإداري

أـ التركيز الإداري: ويسمى بالتركيز المطلق او المركزية الكاملة، وهي الصورة البدائية للمركزية الإدارية.

والمقصود بها تركيز جميع سلطات الإدارية، وبالخصوص سلطة اتخاذ القرار في يد الوزراء بالعاصمة، الذين يتولون البشر التقرير في جميع المسائل، أما المصالح على مستوى الأقاليم فيختصون بالتنفيذ فقط وعليهم دائما الرجوع في كل المسائل إلى الوزراء المختصين

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

وانتظار ما سيقرره بشأن مسألة ما ليقوموا بتنفيذه المسائل المتعلقة بالأقاليم التي يمارسون عملهم بها.

تقييم: يأخذ على هذا الأسلوب انه جامد ويعني بمصالح الأفراد ويعرقل عمل الإدارة.

1- فهو يؤدي إلى البطء في اتخاذ القرار وهناك مواضيع يجب الفصل فيها بسرعة (تقتضي السرعة في اتخاذ القرار).

2- يؤدي إلى تراكم القضايا والملفات أمام الوزارة كون أن كل الأقاليم سوف ترفع مشاكلها للبث فيها إلى الوزارة.

3- يؤدي إلى الجمود وتفويت مصالح الأفراد خاصة في المسائل العاجلة.

4- يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير مدروسة أحيانا لعدم معرفة الوزراء بكل الأقاليم داخل الدولة.

ب- عدم التركيز الإداري: ويطلق عليها المركزية أو المخففة أو اللاوزارية.

وكنتيجة لمساوئ التركيز الإداري المطلق وعدم تمكن الوزراء في التحكم في كل المسائل عبر كامل الأقاليم داخل التراب الوطني إضافة إلى تطور الحياة وكثرة تعامل الإدارة مع الجمهور، هذا ما نتج عنه استحالة عرض كل ذلك على الوزراء فتم التنازل عن بعض صلاحيات البث المخولة للوزراء لمصلحة ممثلهم على مستوى الأقاليم، وعدم التركيز يأخذ صورتان:

الأولى: عدم التركيز الداخلي: وهنا تنقل سلطة البث في بعض لمسائل الإدارية من الوزير إلى سلطة مركزية (داخل الوزارة نفسها) كأمين عام الوزارة المهم سلطة في العاصمة.

ثانية: عدم تركيز خارجي: وهنا تنقل السلطات وصلاحيات للبث في بعض المسائل من الوزير إلى أحد ممثليه عبر الأقاليم خارج العاصمة كأن يخول وزير الداخلية سلطته في حفظ الأمن في إقليم معين إلى محافظ الأمن على مستوى الإقليم.

غير أن عدم التركيز لا ينبغي ان يفهم بتمتع ممثلي السلطات المركزية على المستوى المحلي بالاستقلالية والانفصال التام في اتخاذ القرارات، بل كل ما تقوم به الهيئات المحلية يتم تحت إشراف السلطة المركزية.

ج- الوسيلة المحققة لعدم التركيز الإداري: يتحقق عدم التركيز الإداري إما بناء على نص قانوني أو بموجب تفويض.

فمن الممكن أو يوجد نص قانوني يقضي صراحة بتقليص سلطات المركزية (الوزير) ويمنح بعض منها إلى أحد مرؤوسيه سواء داخل الإدارة المركزية او خارجها في الأقاليم، وقد يكون مصدر عدم التركيز تفويض الرئيس لجزء من صلاحياته إلى أحد مرؤوسيه.

أولا- المقصود بالتفويض: أن يعهد صاحب الاختصاص ممارسة جزء من اختصاصه إلى أحد مرؤوسيه في الحدود المخولة قانونا تحت رقابة صاحب الاختصاص الأصيل.

ثانيا- شروطه: يشترط في التفويض شروط.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

1- أن يكون التفويض بنص: وبذلك لا يصح التفويض إلا إذا منح القانون لصاحب الاختصاص تفويض جزء من اختصاصاه إلى أحد مرؤوسيه.
2- أن يكون التفويض جزئيا: لا يجوز أن يفوض الرئيس الإداري جميع اختصاصه، لن ذلك يعد تنازلا من الرئيس إلى مرؤوسه عن جميع الأعمال التي خولها له القانون.
3- أن يبقى المفوض مسؤولا: فعندما فوض الرئيس غل مرؤوسيه جزء من اختصاصه فإنه يبقى مسؤولا عن هذه العمال التي فوضها لأن التفويض يشمل الأعمال والسلطات ولا يشمل المسؤولية.
4- لا يجوز للمفوض له أن يفوض غيره: فلا يصح التفويض فإذا فوض الرئيس لمرؤوسيه جزء من صلاحياته فلا يجوز له تفويضها هو كذلك.
ثالثا- أنواع التفويض: ينقسم إلى تفويض اختصاص وتفويض التوقيع.
1- تفويض الاختصاص: هنا ينقل الشخص سلطاته إلى المفوض له، ويمنع بذلك الأصيل صاحب الاختصاص من ممارسة اختصاصه الذي فوضه أثناء مدة سريان التفويض.
2- تفويض التوقيع: هو تفويض شخصيا يفوض من خلاله المفوض إلى المفوض له صلاحيات توقيع الأعمال بدلا عنه.
النقطة الثالثة: تقدير نظام المركزية الإدارية: تتميز الإدارية بمجموعة من مزايا كما أنها يعاب عليها في بعض النواحي.
أ- مزايا نظام المركزية:مركزية مزايا يمكن إجمالها في:
1- تعزيز الوحدة السياسية والإدارية والدستورية: فالنظام المركزي وتطبيقه يؤدي إلى تعزيز الوحدة السياسية والدستورية، وذلك عن طريق تركيز الاختصاصات الإدارية في يد السلطة المركزية ومنحها سلطة الرقابة والإشراف على جميع الهيئات وعلى المستوى الوطني.
2- تحقيق العدالة الإدارية: فنظام المركزية أقرب إلى تحقيق العدالة عن توحيد الإجراءات والشروط المتعلقة بالخدمة، بالنسبة لجميع المواطنين المتعاملين مع الإدارة لأنه لا يعقل أن تعامل سلطة مركزية واحدة كل مواطن أو منتفع بشكل منفرد.
3- الوضوح في العمل وتوحيد نمطه: نظرا لأن سلطة القرار والبث في يد سلطة واحدة وهي السلطة المركزية فإن ذلك سوف يؤدي إلى الوضوح في العمل ويكون هذا العمل موحد لأنه صدر عن نفس السلطة.
4- من الناحية الاقتصادية (المالية): يؤدي تطبيق نظام المركزية إلى التقليل من الانفاق العمومي والاقتصاد فيه إلى أقصى قدر ممكن، نظرا لوحدة الجهة المتفقة وعي السلطة المركزية، كما أنها تراقب هذا الاتفاق.
ب- عيوب النظام المركزي (المركزية الإدارية): بالرغم من مزايا المركزية الإدارية إلا أنه يؤخذ عليها قصورها من نواحي عدة:

- تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

1- قتل روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين: فالمركزية تعني تركيز سلطة اتخاذ القرار في يد الوزراء ومن يمثلونهم في العاصمة، أما بقية الموظفين فنحصر دورهم على تنفيذ هذه القرارات وهو ما سيؤدي إلى قتل روح المبادرة، والإبداع لدى هؤلاء الموظفين كونهم لا يشاركون في صناعة القرارات التي ينفذونها، لذلك إن من الحسن إشراكهم في ذلك وهو ما لا تسمح به المركزة الإدارية.

2- انتشار ظاهرة البيروقراطية بمفهومها السلبي: فتركيز سلطة القرار في يد الوزراء في العاصمة سوف يؤدي إلى تكدس الملفات على طاولات مكاتبهم لأن دور السلطات الإقليمية هو رفع الشؤون والملفات إلى الوزراء هذا ما سيؤدي إلى البط في اتخاذ القرار، مما يضر بمصالح الأفراد على المستوى المحلي.

3- تهميش المناطق البعيدة عن العاصمة: وذلك راجع إلى نقطتين:

الأولى: أن تركيز سلطة القرار بيد الوزراء في العاصمة سيؤدي إلى اتخاذ قرارات يمكن أن تكون غير مدروسة او قاصرة لبعد الوزراء وعدم إحاطتهم بشؤون المحلية للمنطلق النائية والبعيدة عن العاصمة.

الثانية: أنه من خلال الواقع فتطبيق المركزية أدى إلى استئثار العاصمة والمدن الكبرى على معظم المرافق والمشاريع الكبرى وتمركز مقاولات لإنجاز بها، هذا ما زاد في تهميش المناطق النائية والبعيدة عن العاصمة.

4- عدم تمكين الأفراد من المشاركة في تسيير الشأن المحلي: فتركيز القرار بيد السلطة المركزية ممثلة في الوزراء سيؤدي من دون شك إلى حرمان ممثلي لهذا من اجل التخلص من عيوب المركزية الإدارية كان لابد من إيجاد نظام آخر إلى جانبها يتمثل في اللامركزية الإدارية.

II- اللامركزية الإدارية:

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

إذا كان النظام المركزي يقوم على حصر الوظائف والاختصاصات الإدارية في يد ممثلي الحكومة على المستوى المركزي (الوزراء) في العاصمة، وكذا ممثليهم على مستوى الأقاليم، ووجود شخص معنوي وحيد هو الدولة، فإنه على النقيض من ذلك تفي اللامركزية الإدارية بإحدى الوسيلتين:

الأولى: هي أن يتم بموجب القوانين منح تجمعات إقليمية الشخصية المعنوية لتمارس وظائف إدارية على المستوى المحلي، وفي الجزائر تتمثل في الولاية والبلدية.

فهنا اختصاص الجماعات والهيئات الإقليمية يتحدد على أساس جغرافي إقليمي حيث تمارس اختصاصاتها في إطار رقعة جغرافية محددة لا تتعداها.

الثانية: هي أن يمنح القانون الشخصية القانونية لمرافق عامة، ويعطيها لاستقلالية المالية لينشأ عن ذلك مرفق عام آو شخص معنوي مرفقي كالمؤسسات العامة.

سوف ندرس اللامركزية الإدارية من خلال النقاط التالية:

النقطة الأولى: مفهوم اللامركزية الإدارية واعتباراتها.

النقطة الثانية: عناصر (أركان) اللامركزية الإدارية.

النقطة الثالثة: صور اللامركزية الإدارية.

النقطة الرابعة: تقدير اللامركزية الإدارية.

النقطة الأولى: مفهوم اللامركزية الإدارية واعتباراتها:

أـ تعرف اللامركزية الإدارية: بأنها توزيع الوظائف الإدارية داخل الدولة، بين الحكومة المركزية وبين الجهات الإقليمية والمصالح المرفقية، التي تتمتع بالشخصية المعنوية، مع خضوعها لرقابة الأجهزة المركزية، ومن هان على عكس المركزية التي تعتمد على تركيز جميع الوظائف الإدارية فإن اللامركزية تقوم على توزيعها وتتجسد اللامركزية من ناحيتين.

فمن الناحية السياسية: تمكن اللامركزية الأجهزة المنتخبة من طرف الشعب من تسيير شؤونها بنفيها.

ومن الناحية القانونية: تتجسد اللامركزية في توزيع الوظيفة الإدارية في الدولة بين الأجهزة المركزية، والهيئات المستقلة سواء الإقليمية المحلية أو المرفقية مما قرب الإدارة أكثر من المواطنين.

ب- الاعتبارات الواجب توافرها لتجسيد اللامركزية: لتجسيد اللامركزية الإدارية يفرض على الدولة مراعاة اعتبارات تتمثل في:

1- نوع الوظائف والمهام التي تخول للهيئات اللامركزية: فلا تفي اللامركزية أو استقلالية الهيئات اللامركزية، ان يخول للهيئات اللامركزية جميع الوظائف فهناك وظائف لا يتم تفويضها إلى هذه الهيئات كالدفاع والأمن، وكذا القضاء، والمالية.

أما مهام ووظائف أخرى كالفلاحة والنقل والتجارة وغيرها فيمكن تفويضها للهيئات الإقليمية.

2- توافر نوع من الوعي الاجتماعي: فلامركزية تفترض نقل شؤون المحلية إلى هيئات إقليمية (إدارة محلية)، وهذا ما يتطلب نوع من الوعي الاجتماعي على المستوى المحلي والابتعاد عن النزعة القبلية والجهوية، والتزود بثقافة الدولة القائمة على مبدأ المواطنة.

3- توافر خبراء إداريين: فعدم توافر الخبرة الإدارية من الناحية النوعية او العددية يجعل من الصعب اتخاذ القرارات المتعلقة بالشأن المحلي.

النقطة الثانية: عناصر (مقومات) وأركان اللامركزية الإدارية: تقوم اللامركزية الإدارية على ثلاث أركان تشكل عناصر لها او مقومات تتمثل في:

أ- وجود مصالح محلية متميزة عن المصالح الوطنية (الشؤون المحلية).

ب- الاعتراف بوجود هيئات محلية أو مرفقية مستقلة (الشخصية القانونية).

ج- خضوع الهيئات اللامركزية لوصاية الأجهزة المركزية (رقابة الوصائية).

أ- وجود مصالح محلية متميزة عن المصالح الوطنية (الشؤون المحلية).: فترتكز اللامركزية الإدارية على وجود نوعن من المصالح:

مصالح ذات طابع وطني (مهام وطنية) وه مهام وشؤون تهم جميع المواطنين، كشؤون الدفاع، والأمن والخارجة، والسياسة العامة للتعليم والتربية والشؤون الاقتصادية والمالية والتعليم العالي.

وهناك شؤون أو مصالح إقليمية محلية، كنظافة المدينة، وتوزيع المياه والزراعة والفلاحة، وتربية الحيوانات، والرعوية وهذه المصالح تهم سكان منطقة معينة وليس جميع الوطن.

ومن الصعب من الناحية الواقعية إيجاد معيار فاصل بين الشؤون الوطنية والشؤون المحلية.

ب- الاعتراف بوجود هيئات محلية او مرفقة مستقلة (الشخصية القانونية) (أشخاص معنوية غير الدولة): والمقصود بهذا الركن، ان هذه الشؤون المحلية المتعلقة بإقليم معين تتولاها وتقوم باتخاذ القرارات بشأنها هيئات محلية يعترف لها بالشخصية القانونية المستقلة عن شخصية الدولة، ويمثلها مجلس محلي يتمثل في المجلس الشعبي البلدي، والمجلس الشعبي الولائي.

ج- خضوع الهيئات اللامركزية لوصاية السلطات المركزية: قلنا أن اللامركزية الإدارية تقوم على إعطاء شخصية القانونية المستقلة للهيئات اللامركزية لتولي الشأن المحلي أو مصالح معينة، غير ان هذه الاستقلالية لا تعن الانفصال التام وانعدام العلاقة بين المصالح المركزية للدولة وشخص الدولة وبين الأشخاص المعنوية الإقليمية والمصلحية، فذلك يمس بوحدة الدولة وكأنها، بل هناك رابط بين الهيئات المركزية والهيئات المحلية أو المحلية هذا الرابط يتمثل في الوصاية الإدارية.

1- فالوصاة الإدارية: يقصد بها علاقة قانونية تقوم بين السلطة المركزية للدولة والهيئات اللامركزية يخول بموجبها للسلطة المركزة مجموعة من السلطات اتجاه الهيئات اللامركزية واتجاه أعمالها بقصد الحفاظ على المصلحة العامة.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

وبالتالي الوصاية هي العلاقة بين الهيئات المركزية للدول والهيئات اللامركزية وتختلف الوصاية الإدارية عن الوصاية في القانون المدني، وكذا تختلف عن السلطة الرئاسية التي تعتبر إحدى ركائز المركزية الإدارية.

1- التميز بين الوصاية الإدارية والوصاية في القانون الخاص (المدني): الأصل في كلمة الوصايا القانون المدني، إلا أنه في القانون الإداري تأخذ مفهوم مستقل ومتميز من حيث:

- الوصاية في القانون الخاص (المدني) تقوم على ناقص الأهلية أو فاقدها (الصغر في السن أو الجنون أوعته أو سفه أو غفلة).

أما الوصاية في القانون الإداري فتكون على الهيئات المحلية اللامركزية وهي ليست بناقصة الأهلية وإنما تقوم كرقابة على هذه الهيئات.

في القانون المدني يمارس الوصي أعماله باسم ولحساب الموصى عليه القاصر بما أنه نائب قانوني عليه، أما في القانون الإداري فلا تتصرف السلطة المركزية باسم ولحساب قانوني عليه، أما في القانون الإداري فلا تتصرف السلطة المركزية باسم ولحساب الهيئات اللامركزية وإنما تتصرف الهيئات اللامركزية وتراقبها فقط الهيئات المركزية.

2- التمييز بين الوصاية الإدارية والسلطة الرئاسية: فالركيزة الأساسية في المركزية الإدارية هي وجود السلطة الرئاسية أما اللامركزية فترتكز على وجود الوصايا الإدارية، فما الفرق بنهما؟

المجال	السلطة الرئاسية	الوصايا الإدارية
من حيث الحاجة إلى نص قانوني لممارستها	فالسلطة الرئاسية لا تحتاج إلى نص لممارستها فهي مفترضة تتم بصورة تلقائية	- لا وصاية إلا بنص صريح وفي حدود هذا النص. وعليه لا تملك السلطة المركزة ممارسة سلطاتها الرقابية (وصايتها) على الهيئات اللامركزية إلا إذا وجد نص يسمح بذلك ويبن حدود ذلك. - وعليه فالأصل استقلال الهيئات اللامركزية المحلية، فإذا لم يكن هناك نص فلا تملك السلطة المركزية الرقابة على أعمال الهيئة اللامركزية وإنما إلغاء هذه الأعمال إذا كان مخالف للقانون.
طبيعة الرقابة (شموليتها)	السلطة الرئاسية شاملة، تنص على شخص المرؤوس وعلى كامل أعماله، بحيث يراقب الرئيس جميع أعمال مرؤوسه وله ان يجيزها	الوصاية الإدارية ليست شاملة أي أن القانون يحدد على سبيل الحصر الأعمال الصادرة عن الهيئات اللامركزية الخاضعة لرقابة الإدارة المركزية، وترك

	(يصادق علها) أو يعدلها أو لغيها أو يحل محله فيها.	الهيئات المحلية مجموعة من الاختصاصات لا تراقبها الهيئات المركزة. ذلك انه لو شملت الوصاية جمع أعمال الهيئات اللامركزية فتكون أمام مركزة مقنعة وليس أمام لا مركزية.
إمكانية الطعن أمام القضاء	- لا يملك المرؤوس في ظل النظام المركزي أن يطعن في قرارات رئيسه في إطار السلطة الرئاسية، فليس من المعقول الاعتراف للرئيس بسلطة إصدار الأوامر والتوجهات للمرؤوس، ثم يمنح لهؤلاء حق الطعن في هذه الأوامر أمام القضاء	يمكن للهيئات المحلية أن تطعن أمام القضاء في القرارات الصادرة عن الهيئات المركزة، أن هي تعدت على صلاحياتها أو إذا كانت مخالفة للقانون.
من حيث الجهة المسؤولة	في السلطة الرئاسية يمنح للرئيس حق الرقابة والإشراف والتوجه وعلى أعمال مرؤوسيه وعليه يفترض أنه هو مصدرها والتالي يكون مسؤول عن هذه الأعمال الصادرة عن مرؤوسيه	لا تتحمل السلطة الوصائية أية مسؤولية بشأن الأعمال الصادرة عن الهيئات اللامركزية لأنها تتمتع بالاستقلالية.

3- مظاهر الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة المركزية على الإدارة المحلية: كما قلنا لا يعني اللامركزية استقلال التام والمطلق للهيئات اللامركزية عن السلطة المركزية، غير أنها لا تفي الخضوع والتبعية، وإنما الاعتراف للهيئات والجماعات الإقليمية المحلية بقدر من الاستقلال مع خضوعها للرقاة الوصائية التي تتجلى في ثلاث مظاهر.

3-1- الرقابة على الأشخاص.

3-2- الرقابة على الهيئات اللامركزية.

3-3- الرقابة على أعمال الهيئات اللامركزية.

3-1- الرقابة على الأشخاص: لا تفي اللامركزية المحلية أو المرفقية واستقلال هذه الهيئات منع الهيئات المركزية من ممارسة الرقابة على الأشخاص العاملين أو المشرفين على تسيير الهيئات اللامركزية المحلية أو المرفقية.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

فنجد أن ممثلوا السلطة المركزية لديهم سلطات على أشخاص والمسيرين المحليين مثال ذلك: الوالي مسؤول على السلطة لا مركزية هي الولاية لديها الشخصية القانونية والاستقلالية عن شخصية الدولة فهي مستقلة لكن تعينه ونقله وإنهاء مهامه تم من طرف سلطة مركزية وهي رئيس الجمهورية.

2-3- الرقابة على الهيئات اللامركزية: تملك السلطة المركزية كذلك ممارسة الرقابة على الهيئة اللامركزية، ومثال ذلك المجالس المنتخبة تعتبر قاعدة اللامركزية، فتملك السلطة المركزية حله وإعدامه وفق إجراءات معينة مبنية قانونا.

3-3-1- المصادقة: أوجبت القوانين المختلفة للهيئات اللامركزية المحلية (الولاية- البلدية) ان تحيل هذه الهيئات بعض أعمالها أو قراراتها أو مداولاتها لتصادق عليها أو تزكيتها من طرف السلطة المركزية.

والمصادقة قد تكون صريحة، بإصدار قرار بقبول الأعمال او قد تكون ضمنية وذلك بصمة الهيئة المركزية على القرار أو العمل الصادر عن الهيئة اللامركزية.

3-3-2- الإلغاء: فنجد أن القانون ينص على مجموعة من الأعمال والقرارات التي تتخذها الهيئات اللامركزية تملك الهيئات المركزية إلغائها إذا كانت مخالفة للقانون أو مشوبة بعيب اللامشروعية.

أما إذا لم يعطي القانون للهيئات المركزية هذا الحق على بعض القرارات فهنا تلجأ السلطات المركزية بأداء مهامها التي خولها لها القانون وواجباتها، فتملك الهيئة المركزية الحلول محل الهيئة المحلية اللامركزية للقيام بها.

النقطة الثالثة: صور اللامركزية

كما رأينا فالمقصود باللامركزية هي توزع الاختصاصات ما بين السلطة المركزية والهيئات اللامركزية المستقلة سواء محلية أو مرفقية وعليه فاللامركزية تأخذ صورتين اللامركزية الإقليمية، واللامركزية المرفقية.

أولا- اللامركزية الإقليمية: أن تمنح السلطة المركزية إلى الإدارة اللامركزية سلطة تسيير جزء من إقليم الدولة وإدارة مرافقة المحلية، مع إعطائها الشخصية القانونية والاستقلالية المالية والإدارة.

وهي تستند شؤونهم، وذلك عن طريق تمثليهم ف المجالس المنتخبة من طرف السكان ومرد ذلك إلى عجز السلطة المركزية عن تولي الشؤون الوطنية والمحلية وعدم درايتها الكافية بشؤون الأقاليم، فالواقع أنبت أن لكل إقليم خصوصية وميزة معينة، لذلك كان لابد من إسناد شؤونه إلى سكانه عن طريق التمثيل ف المجال المنتخبة.

ثانيا- اللامركزية المرفقية: وتتم عن طريق منح مرفق معين الاستقلالية عن شخص الدولة ومنحه الشخصية القانونية أخذ شكل مؤسسة عامة إما وطنية أو محلية، تتمتع بالاستقلالية المالية، مع إشراف الدولة عله، وسوف ندرسه فيما بعد بالتفصيل.

ـ تنظيم الإدارة العامة (الأسس العامة للتنظيم الإداري):

النقطـة الرابعـة: تقـدير اللامركزيــة الإداريــة: تمتـاز اللامركزيــة بعـد المزايـا كمـا أنهـا يؤخذ عنها بعض العيوب.

أولا- مزايا اللامركزية الإدارية:

1- تكريس مشاركة المواطنين في تسيير شؤونهم: فلا مركزية تقوم على اختيار المواطنين لتمثيلهم ليقوموا بتسيير الشؤون المحلية، وبذلك يساهم المواطنين في التسيير بطريقة غير مباشرة.

2- تخفيف العبء عن الإدارة المركزية: ذلك أن توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات اللامركزية المحلية والمرفقية، يتيح للإدارة المركزية التفرغ لأداء المهام الأكثر أهمية وذات البعد الوطني.

3- تقريب الإدارة من المواطن: فلا مركزية تؤدي إلى تولي الشؤون المحلية عن طريق إدارة محلية متواجدة في الإقليم المحلي، قريبة من المواطنين.

4- تحقيق خدمة إدارية محلية نوعية: فالهيئات اللامركزية الإقليمية تقدم خدمات إدارية نوعية بطريقة أكفأ من الإدارة اللامركزية نظرا لدرايتها بالشأن المحلي وقدرتها على السرعة في اتخاذ القرار والتصرف.

ثانيا- عيوب اللامركزية الإدارية:

1- المساس بوحدة الدولة: فإذا كان من شان المركزية ان تقرر من وحدة الدولة بتجمع سلطة القرار، فإن النظام اللامركزي على العكس من ذلك فهو يؤدي إلى توزيع القرار الإداري بين السلطات المركزية واللامركزية وتقسيم الدولة إلى أقاليم مستقلة وهو ما يمس بوحدة الدولة.

2- نقص الخبرة لدى الهيئات اللامركزية: فمن خلال الواقع دائما نجد أن الهيئات المركزية نجدها تتمتع بالخبرة والدراسة اللازمتين لإدارة الشؤون الإدارية، وعلى العكس من ذلك فالإدارة المحلية عادة ما تتميز بقلة الخبرة ونقص في التكوين الإداري.

3- زيادة الإنفاق العمومي: فإنهاء الهيئات الإقليمية الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، معناه تحمل خزينة الدولة من الأعباء كون ميزانية الجماعات الإقليمية تأخذ من ميزانية الدولة وهو معناه الزيادة في الإنفاق.