



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

الإطار القانوني والتنظيمي للتعاضديات في الجزائر وآليات تسييرها،
دراسة تطبيقية على تعاضية قطاع التربية.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:

❖ د. بورابة مريم

إعداد الطالبتين:

❖ بوربعة شريفة

❖ قشور حورية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة أكلي محند أولحاج _ البويرة	د. حماني ساجية
مشرفا مقررًا	جامعة أكلي محند أولحاج _ البويرة	د. بورابة مريم
ممتحنا	جامعة أكلي محند أولحاج _ البويرة	د. أكلي نعيمة

تاريخ المناقشة: 2026/06/15



شكر وعرفان

قال تعالى: ﴿ وَلئن شكرتم لأزيدنكم ﴾ سورة ابراهيم 7

نحمد الله حمدا كثيرا يليق بجلال وجهه وعظيم
سلطانه، على كل نعمه وحسن عونه، ونصلي ونسلم
على خاتم الأنبياء محمد ﷺ.

يطيب لنا أن نتوجه بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة
الفاضلة بورابة مريم التي أشرفت على هذه المذكرة
وأثرتها بالنصائح والتوجيهات.

كما نتقدم بخالص الشكر والامتنان للأستاذة
الأجلاء أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم قراءة المذكرة
وتقويمها.

كما نتقدم بالشكر أيضا لكل أساتذة قسم القانون العام.

إهداء

أهدي ثمرة جهد وتعبني إلى نفسي التي اجتهدت وثابرت

وإلى والديّ العزيزين أطال الله في عمرهما

وإلى إخوتي وأخواتي أدامهم الله نعمة لا تزول

وإلى زملائي وزميلاتي أنار الله دربهم

وإلى أساتذتي الذين كانوا سنداً ودعماً لي

شريفة

إهداء

إهدائي الى من حملتني تسعة أشهر

أمي الغالية أطل الله في عمرها

وإلى روح أبي رحمه الله

وإلى كل إخوتي وإلى عائلتي الصغيرة: زوجي وابني محمد رسيم

وإلى كل زملائي وزميلاتي

وكلّ الأساتذة الذين رافقوني في هذا العمل

هفتاد و نه

مقدّمة

تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدول الحديثة لضمان استقرار الأفراد وتأمينهم ضدّ مختلف الأخطار الصحيّة والمهنيّة والاجتماعيّة، حيث يشكّل الضّمان الاجتماعي أساس هذه الحماية، فهو المظلة الرّسمية والملزمة لها، وإلى جانب الضّمان الاجتماعي يوجد نظام التعاضد الذي يظهر في شكل التعاضديّات، فإنّه يعتبر مكمل لا غنى عنه للضّمان الاجتماعي، وقد نشأت التعاضديّات من فكرة النّضامن والتكافل بين أفراد المهنة الواحدة أو القطاع الواحد بهدف تخفيف الأعباء الصحيّة والاجتماعيّة عن كامل المنخرطين وذوي حقوقهم بعيدا عن منطق الرّبح التجاري. ولقد أولى المشرّع عناية خاصّة للتعاضديّات من خلال القوانين التي تنظّمها وفي مقدّمتها قانون 02/15¹ المتعلّق بالتعاضديّات الاجتماعيّة، والذي كان تنويجا لعدّة قوانين سابقة حاول من خلالها تنظيم التعاضديّات، حيث يعود التّشريع المنظمّ للتعاضديّات إلى الحقبة الاستعماريّة من خلال قانون 1901 الفرنسي المتعلّق بالجمعيات والذي بقي ساري المفعول إلى أن صدر أوّل قانون نظمّ التعاضديّات سنة 1987م، وذلك بالموازاة مع صدور عدّة قوانين هامّة نظّمت الضّمان الاجتماعي، غير أنّه ألغي في سنة 1990م بقانون 33/90² المتعلّق بالتعاضديّات الاجتماعيّة، وبقي العمل به إلى غاية 2015م حيث صدر قانون 02/15 ليحدّد مفهوم التعاضديّات والأداءات التي تقدّمها والآليّات التي تسيّرها ومصادر تمويلها حيث وضع معالم تأسيسها وكيفيّة الرّقابة عليها.

¹قانون رقم 02/15، المؤرخ في 13 ربيع الأول 1436 الموافق ل 04 جانفي 2015، المتعلّق بالتعاضديّات الاجتماعيّة، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 1، تاريخ النشر 07 جانفي 2015.
² قانون 33/90 المتعلّق بالتعاضدية الاجتماعيّة، المؤرخ في 25-12-1990، الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 56، 1990.

وتعدّ تعاظديّة التربية والثّقافة MUNATEC نموذجا تطبيقيّا تضمّ عدّة منخرطين من قطاعات مختلفة، تسعى لتقديم خدمات تكميليّة للضّمان الاجتماعي بشكل أداءات صحيّة ومساعدات اجتماعيّة، ولقد أخضعت تعاظديّة التربية والثّقافة لدراسة ميدانيّة تطبيقية وهذا من أجل وضع مقارنة ما بين التشريع المنظّم لها قانون 02/15 وواقعها العملي وذلك بتحليل قانونها الأساسي والنّظام الداخلي لها ومدى مطابقتها للنّصوص المعمول بها بالإضافة للقيام باستبيان عيّنة قصديّة من الموظّفين سواء المنخرطين أو غير المنخرطين للوقوف على واقع التعاظديّة وقياس مدى وعي الموظّفين والعمّال بالتعاظديّة. ممّا يسمح بتحويل المادّة القانونيّة إلى مؤشّرات واقعيّة قابلة للتّحليل الاحصائي.

وتكتسي دراسة الإطار القانوني والتنظيمي للتعاظديات وآليات تسييرها في الجزائر أهميّة بالغة من النّاحية العلميّة والعمليّة، أمّا الأهميّة العلميّة فتظهر من خلال محاولة إثراء المكتبة القانونيّة والإداريّة حيث يكاد يندم وجود دراسات سابقة متخصّصة تناولت بالبحث والتّحليل النّظام القانوني والتنظيمي للتعاظديات بصفة خاصّة، ومن ثمّ تهدف هذه الدّراسة أن تكون مرجعا للباحثين أمّا من النّاحية العلميّة تظهر أهمّيّتها من خلال تسليط الضّوء على الواقع التنظيمي لتعاظدية التربية والثّقافة والوقوف على مدى ملائمة قانونها الأساسي مع النّصوص التشريعيّة والذي يسهم في تقديم اقتراحات عمليّة لتطوير أدائها الإداري والخدماتي.

إنّ دوافع اختيار الموضوع لم يكن وليد الصدفة بل كان بدوافع موضوعيّة وأخرى ذاتيّة وتمثّلت الدوافع الموضوعية في:

-النّقص الكبير في الدّراسات والبحوث التي تناولت موضوع التعاظديات ممّا شكّل لدينا تحديّا معرفيّا للمساهمة في إثراء الموضوع.

-المكانة المهمّة التي يحظى بها الضمان الاجتماعي في حياة الأفراد وفهم هذا النّظام الذي لا يكتمل إلا بدراسة شقّه التكميلي للتعاضدية.

أمّا الدوافع الذاتية فتظهر كالتّالي:

- الملاحظة الميدانية من خلال ممارسة الوظيفة، حيث من خلال عملنا والمحيط المهني استوقفتنا ظاهرة جهل فئة واسعة من الموظّفين والعمّال بوجود التعاضدية والكثير من المنخرطين يدفعون اشتراكات دون وعي بالخدمات والأداءات التي تقدّمها ممّا ولّد لدينا رغبة في البحث.
- الميول الشخصي نحو دراسة تشريعات الضمان الاجتماعي.

وعلى ضوء ما تقدّم ذكره تبلورت الإشكالية التّالية:

كيف نظم المشرّع الجزائري الإطار القانوني والتنظيمي للتعاضديات الاجتماعية ومدى انعكاس هذا التنظيم على واقع تعاضدية التربية والثقافة؟

ولقد اعتمدنا خلال دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي واللذان يعتبران الأساس لمثل هذه الدّراسات.

وللإجابة على الإشكالية انتهجنا خطة منهجية أكاديمية ثنائية حيث تطرّقنا في الفصل الأوّل إلى المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر وقسمنا الفصل إلى مبحثين ويضمّ المبحث الأوّل مطلبين يتفرّع عنه فرعين، والمبحث الثاني إلى ثلاث مطالب كل مطلب يتفرّع إلى فرعين، وخصّصنا الفصل الثاني دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة، فقمنا بتقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأوّل يتفرّع إلى مطلبين، وكلّ مطلب إلى أربع فروع أمّا المبحث الثاني فينقسم إلى مطلبين الأوّل يتفرّع إلى ثلاث فروع والمطلب الثاني إلى فرعين.

الفصل الأول

المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر

المبحث الأول: ماهية التعاضديات الاجتماعية

المطلب الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية ونشأتها

الفرع الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية

الفرع الثاني: التطور القانوني للتعاضديات الاجتماعية

المطلب الثاني: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية وأدائها

الفرع الأول: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية

الفرع الثاني: أداءات وخدمات التعاضديات الاجتماعية

المبحث الثاني: تسيير التعاضديات الاجتماعية وآليات الرقابة عليها

المطلب الأول: التسيير الإداري للتعاضديات الاجتماعية

الفرع الأول: الجمعية العامة

الفرع الثاني: مجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة

الفرع الثالث: لجنة الرقابة

الفرع الرابع: المجلس الوطني للتعاضدية

المطلب الثاني: التسيير المالي للتعاضديات الاجتماعية

الفرع الأول: مصادر تمويل التعاضديات الاجتماعية

الفرع الثاني: محاسبة التعاضديات الاجتماعية

المطلب الثالث: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية وحلّها

الفرع الأول: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية.

الفرع الثاني: حلّ التعاضديات الاجتماعية

تعدّ التّعاضديّة إحدى الآليات القانونيّة ذات البعد الاجتماعي التي تقوم على مبدأ التضامن بين أعضائها لمواجهة مخاطر اجتماعيّة من خلال تقديم خدمات ذات طابع صحّي واجتماعي، حيث أصبحت التّعاضديّة تحتلّ مكانة متميّزة ضمن منظومة الحماية الاجتماعيّة لأهميّة دورها المكملّ للضّمان الاجتماعي وتظهر أهميتها الكبيرة من خلال الأداءات التي تقدّمها وحجم الأموال التي تسيّرها لذلك المشرّع وضع إطار قانوني وتنظيمي حدّد فيه مفهومها وطبيعتها القانونيّة وشروط تأسيسها إلى جانب تحديد مواردها والآليات التي تسيّرها بالإضافة إلى المحاسبة التي تعتمد عليها في إعداد ميزانيتها وتسيير مواردها الماليّة وقد خصّصها برقابة تخضع لها بما يضمن تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها. إنّ دراسة الإطار القانوني والتنظيمي والآليات التي تسيّر التّعاضدية يكتسي أهميّة بالغة لأنّه يسمح بفهم الأسس التي يقوم عليها هذا التنظيم لمعرفة مدى كفاءته لحسن سير التّعاضدية وتحقيق أهدافها.

المبحث الأول: ماهية التّعاضديات الاجتماعية

يشكّل الإطار القانوني للتّعاضدية الأساس الذي يحدّد مفهومها وطبيعتها القانونيّة والخصائص التي تميّزها عن باقي الهيئات والتنظيمات وقد عرف التشريع المنظم للتّعاضدية تطوّرا بارزا ارتبط بمختلف المراحل التي مرّت بها الجزائر، حيث يخضع التّسيير الإداري للتّعاضدية لهيئات تتمثل في الجمعية العامة ومجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة. وقد

أولى المشرع أهمية بالغة للتسيير المالي للتعاضدية من خلال حصر مصادر تمويلها وكيفية مسك محاسبتها وطريقة إعداد ميزانيتها والرقابة عليها.

المطلب الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية ونشأتها

التعاضدية هي تنظيم ذو طابع غير ربحي تقوم على التضامن بين منخرطيها بهدف تقديم أداءات اجتماعية لأعضائها وتتمتع بطبيعة قانونية خاصة، حيث خضعت لقانون الجمعيات قبل أن يكون لها قانون خاص بها ينظمها.

الفرع الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية

تعريف التعاضديات الاجتماعية

❖ التعريف الفقهي للتعاضديات الاجتماعية:

تعدّ الجمعيات التعاضدية تنظيمات ذات طابع اقتصادي اجتماعي ينشئها الأفراد بشكل تطوعي يهدف لتحقيق مصالح مشتركة وتحسين ظروفهم وذلك في إطار مبادئ القانون والديمقراطية والمساواة بين الأعضاء.¹

وقد عرّف الأستاذ "هلال العيد" التعاضدية الاجتماعية "هي عبارة عن أشخاص معنوية تخضع للقانون الخاص تكون في شكل جمعيات، وتتكون من أعضاء من نفس الفئة لمواجهة

¹ عبود سامح سعيد، تعريف الجمعية التعاونية، مجلة موقع الحوار المتمدن، 2005، ص 04.

بعض الأخطار الاجتماعية كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، وتنشأ من طرف العمال الأجراء من مختلف القطاعات أو بعض الأشخاص الذين يمارسون نشاط لحسابهم الخاص كالمحامين والمحضرين، وتحقق التعاضدية المصلحة العامة لمنخرطيها ولا تسعى لتحقيق الربح".¹

ويرى الأستاذان "بغدادى شامي" و"ليلى كراش" أنّ التعاضدية ما هي إلا تأمين تكميلي للضمان الاجتماعي وتعتبر مؤسسة تأمين تعاوني تقوم بخدمات اجتماعية غير مربحة ومن بين الخدمات الاجتماعية تقديم الأداءات التكميلية للنظام العام (الضمان الاجتماعي) واستنادا للمادة 619 من القانون المدني، اقترحا التعريف التالي: "التأمين التكميلي هو عقد تأمين أشخاص، ويتضمن نوعين، الأول عقد التأمين التكميلي الصحي، والثاني عقد تأمين التقاعد التكميلي، فالأول طبيعته القانونية تأمين أشخاص على الحياة يلتزم من خلاله المؤمن له دفع أقساط مقابل تعويض مالي من قبل مؤمن للمستفيد المبين في العقد في حالة حدوث الخطر ألا وهو المرض أو العجز أو خطر الموت... إلخ. من الأخطار الصحية أما الثاني تأمين التقاعد التكميلي. عقد تأمين أشخاص حياة وهو عقد رأس مال يدفع من

¹ هلال العيد، نظام تعاضديات الاجتماعية في التشريع الجزائري، قراءة في قانون 02/15، المؤرخ في 15 يناير 2015 المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، مجلة المحامي، العدد 24، 2015.

خلاله المؤمن له أقساط ويتلقى مبلغ تأمين مركب من فوائد عند حلول الأجل وهو تاريخ سنة الذهاب إلى التقاعد كما يستطيع تحديد المؤمن له المستفيدين من مبلغ التأمين.¹

❖ التعريف القانوني للتعاضديات الاجتماعية:

تطرق المشرع لتعريف التعاضدية الاجتماعية من خلال نص المادة 02 و 03 من القانون 02/15² التعاضدية الاجتماعية شخص معنوي يخضع للقانون الخاص ذات غرض غير مريح، وتكتسب صفة التعاضدية الاجتماعية ابتداء من تاريخ تسجيلها لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي والغرض منها القيام بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم خاصة من خلال دفع الاشتراكات وذلك من أجل ضمان أداءات فردية أو جماعية لفائدة أعضائها.

¹ بغداد شامي، ليلي كراش، تكريس ثقافة التأمين التكميلي للعمال في الجزائر بين التعاقد الاختياري واقتراح التعميم، مجلة البحوث والعقود في قانون الأعمال، مج8، ع3، 2023، ص141-168.

² المادة 02 و 03 من قانون رقم 02/15، المؤرخ في 13 ربيع الأول 1436 الموافق ل 04 جانفي 2015، المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد1، 2015.

الطبيعة القانونية للتعاضدية الاجتماعية

التعاضدية ذات طبيعة قانونية مزدوجة فهي شخص معنوي يخضع للقانون الخاص من حيث التأسيس ونمط التسيير تتمتع باستقلال مالي لكنها تؤدي مهمة المرفق العام تقدم خدمات تكميلية ذات غرض غير مريح، وتخضع لرقابة وصائية من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ونلاحظ أنّ المشرع غير من الطبيعة القانونية للتعاضدية، حيث أنّه في القانون 33/90¹ المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية كان يعتبرها جمعية تخضع للتشريعين، التشريع المتعلق بالجمعيات والتشريع المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية.

خصائص التعاضدية الاجتماعية

كما رأينا سابقا التعاضدية تنظيما يقوم على مبدأ التضامن بين مجموعة من العمال أو الموظفين المنتمين إلى نفس القطاع، تهدف إلى تقديم خدمات تكميلية إلى منخرطيها ومن خلال استقراءنا للقانون 02/15 المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية نستخلص جملة من الخصائص.

1. الصفة غير الربحية: وهذا ما أكدته نص المادة 02 من القانون 02/15 "ذات غرض غير مريح"² فهي ذات هدف اجتماعي بحت لا تهدف إلى تحقيق الأرباح

¹ قانون 33/90 المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، المؤرخ في 17 جمادى الأولى 1411، الموافق ل 25-12-

1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 56، 1990.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 02.

حيث يتم توجيه مختلف الاشتراكات لتغطية خدمات وأداءات مقدمة لمنحطياها أو الاستثمار في مشاريع تعود بالنفع عليهم.

2. الطابع التكميلي للخدمات: تعمل التعااضدية الاجتماعية جنبا إلى جنب مع هيئات الضمان الاجتماعي تتميز بطبيعتها التكميلية لمنظومة الضمان الاجتماعي حيث تسهم في تغطية بعض المخاطر التي لا يشملها الضمان الاجتماعي أو تكون تغطيتها محدودة مما يوفر حماية اجتماعية إضافية لمنحطياها.

3. التمويل القائم على التضامن الاجتماعي: تعتمد التعااضدية الاجتماعية في تمويلها على الاشتراكات من رواتب الأعضاء وقد حددت المادة 176¹ من القانون 02/15 نسبة الاشتراك.

4. الطابع الاختياري: فنظام التعااضدية لا يفرض حتمية الانخراط فالعامل أو الموظف الذي ينتمي إلى القطاع له الحرية في الانضمام أو عدم الانخراط في التعااضدية.

5. الاستقلال المالي والإداري: تتمتع التعااضدية بالشخصية المعنوية تخضع للقانون الخاص ولرقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، فهي تتمتع باستقلال مالي من خلال مواردها الخاصة التي تعتمد على اشتراكات منحطياها، وتقوم بإعداد ميزانيتها وتسيير

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 76.

نفقاتها بشكل مستقل، أما من الناحية الإدارية فهي تسيّر من قبل هيئاتها المنتخبة (الجمعية العامة) مجلس الإدارة وتتخذ قراراتها وفقا لقوانينها الأساسية.

الفرع الثاني: التطور القانوني للتعاضديات الاجتماعية

ظهرت التعاضديات Les mutuelles في بدايتها في أوروبا على شكل جمعيات تعاونية في القرن التاسع عشر خلال الثورة الصناعية كرد فعل للمساوي التي ترتبت عن النظام الاقتصادي والاجتماعي التي كانت تعيشها شعوب أوروبا آنذاك.¹

حيث تعدّ تجربة رواد روتشيديل (Rochdale road) سنة 1984 في إنجلترا من أبرز المحطات المؤسسة للحركة التعاونية الحديثة حيث أسس مجموعة من العمال تعاونية استهلاكية قائمة على مبادئ واضحة، مثل الإدارة الديمقراطية (صوت واحد لكل عضو) وقد شكّلت هذه المبادئ لاحقا الأساس الذي اعتمده الحركة التعاونية عالميا. كما ساهمت أفكار المفكرين الاجتماعيين مثل "روبرت أوين" و"تشارلز فوربييه" في تطوير الفكر التعاوني من خلال الدعوة إلى نماذج اقتصادية أكثر عدالة وإنسانية ومع نهاية القرن التاسع عشر انتشرت التعاونيات في عدة دول أوروبية، خاصة في مجالات الزراعة والإنتاج والاستهلاك مدعومة بإطار قانوني وتنظيمي يعترف بها ككيانات اقتصادية مستقلة.

¹ شومان عدنان، تعاونيات، دار الفكر، دمشق، 1960.

وبذلك يمكن القول أنّ نشأة التعاوضيات في أوروبا كانت نتيجة تفاعل بين الظروف الاقتصادية الصعبة والأفكار الإصلاحية مما أدى إلى ظهور نموذج اقتصادي بديل يقوم على التضامن والديموقراطية الاقتصادية ولا يزال تأثيره قائما إلى اليوم.¹

وقد برزت التعاوضيات كأهم صيغة عرفها تحقيق الأمن الاجتماعي للعمال في إحدى الشركات الخاصة ثم توسّعت إلى جميع المؤسسات الاقتصادية والصناعية.

الهدف من ذلك التكفل بنفقات العمال عند تعرّضهم إلى حوادث العمل والمرض والعجز والشيخوخة والوفاة فأصبحت عامل ضاغط جنب النقابات العمالية تبنتها الحكومات بمختلف توجهاتها الإيديولوجية²، بما في ذلك الجزائر بداية من الحقبة الاستعمارية.

مرحلة الاستعمار الفرنسي قبل 1962

لقد تأسست التعاوضيات كنظام تكميلي اجتماعي يعود جذوره إلى الحقبة الاستعمارية أي القانون الجمعيات الفرنسي الصادر في 01 جويلية 1901 الذي يعتبر من أبرز النصوص القانونية التي كرست مبدأ حرية تأسيس الجمعيات في فرنسا حيث نصت المادة

¹ صالح عبود، نشوء وتاريخ الحركة التعاونية وتطورها، مركز الدراسات والأبحاث العلمية في العالم العربي، 2015.

² عبيد عادل، بوكساني رشيد، الآليات التنفيذية للتغطية الاجتماعية التكميلية لعمال التعاوضيات، دراسة تحليلية استشرافية للآليات المعتمدة بموجب القانون 02/15، المؤرخ في 04 يناير 2015، مجلة المعارف، العدد 23، ديسمبر 2017، ص 08.

الأولى منه على أن الجمعية تعدّ اتفاقاً يضع بموجبه شخصان أو أكثر بشكل دائم معرفتهم أو نشاطهم لتحقيق هدف غير تقاسم الأرباح فيما بينهم، بمعنى أن الجمعية هي كيان لا تهدف لتحقيق الربح وهذا هو المقصد الحقيقي من الجمعيات والتعاضديات والنقابات.

كما كرّس هذا القانون مبدأ حرية التأسيس من خلال اعتماده نظام التصريح بدل الترخيص المسبق، وهو ما يتضح من خلال أحكامه التي لا تشترط سوى إيداع تصريح لدى السلطات المختصة لاكتساب الجمعية الشخصية المعنوية. إلا أنه تطبيق هذا القانون في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية تزامن مع استمرار العمل بقانون الأهالي لسنة 1881 الذي فرض قيوداً صارمة على الحريات العامة لسكان الجزائريين مما أوجد ازدواجية قانونية بين نصّ يكرس الحرية من جهة ونظام استعماري يقيدّها من جهة أخرى.¹

وفي هذا السياق احتفظت الإدارة الاستعمارية بسلطات واسعة في مراقبة النشاط الجمعي مستتدة إلى مقتضيات النظام العام، حيث يمكنها التدخل لحل الجمعيات أو تعليق نشاطها، خاصة إذا رأت في ذلك تهديداً لاستقرار السياسي أو الأمني لكن رغم هذه القيود، فقد تضمن قانون 1901 بعض المقتضيات التي فتحت المجال أمام الجزائريين لاستغلاله قانونياً، إذ لم يشترط التمتع بالجنسية الفرنسية لتأسيس الجمعيات، كما لم يقيد مجالات

¹ سيف الدين بوسماحة، شبوطي سعاد يمينة، قانون الجمعيات الفرنسي 1901 وميلاد الحركة الجموعية الجزائرية (الجمعيات-التعاضديات-النقابات)، مجلة قرطاس الدراسات الحضارية والفكرية، مج12، العدد2، جويلية 2022.

نشاطها سوى بشرط عدم تحقيق الربح، وهو ما أتاح إمكانية انشاء جمعيات مختلفة، سواء دينية أو ثقافية أو اجتماعية وانشاء مؤسسات تعاضدية قائمة على الجنسية الجزائرية فقط.

وقد أقرت المادة الثانية من القانون بحرية الأشخاص في تأسيس الجمعيات دون ترخيص مسبق من رئيس البلدية ممّا وفرّ أساسا قانونيا مهما مكن الجزائريين التخلص قليلا من القيود المفروضة عليهم.

وفي المقابل المادة الثالثة من القانون التي تستثني الجمعيات ذات الأغراض غير المشروعة أو المخالفة للقوانين والآداب العامة، قد استُخدمت من قبل الإدارة الاستعمارية كوسيلة لتبرير التضييق على بعض الجمعيات الجزائرية خاصة تلك التي كانت تحمل أبعادا وطنية أو إصلاحية، كما أن إجراءات التصريحات المنصوص عليها قانونا، والتي يفترض أن تكون شكلية تحولت في الواقع إلى وسيلة للرقابة المسبقة، من خلال دراسة ملفات المؤسسين ومتابعة أنشطتهم.¹

¹ سيف الدين بوسماحة، شبوطي سعاد يمينة، قانون الجمعيات الفرنسي 1901 وميلاد الحركة الجمعوية الجزائرية، مرجع سابق، ص 33-35.

مدى تطبيق قانون الجمعيات 1901 على الجزائريين ميدانيا

- تأسيس جمعيات عادية

قد سمح هذا القانون لقانون الجمعيات الفرنسي التمازج العرفي بين أعضاء الجمعيات في الجزائر حيث ظهرت ثلاث أنواع من الجمعيات، جمعيات مختلطة بين الأوروبيين والجزائريين مثل جمعيات عمالية ونقابية، جمعيات تحركها تيارات ليبرالية وجمعيات متكونة من الأوروبيين وجمعيات كل أعضائها جزائريين (جمعيات دينية والجمعيات الخيرية واجتماعية وثقافية).

■ هدف الجمعيات في هذه الحقبة: بعد إقرار القانون 1901 انطلق الجزائريين في تأسيس أول الجمعيات والنوادي الثقافية والرياضية هدفها تقديم خدمات معنوية أو مادية للشعب الجزائري، ومن أبرز هذه الجمعيات الأولى، الجمعية التوفيقية سنة 1908، أما في العشرينات فقد برزت عدة جمعيات ونوادي بالعاصمة وغيرها من المدن الجزائرية مثل جمعية الشبيبة الإسلامية، وجمعية التربية والتعليم في قسنطينة. لكن في الثلاثينات نشأت أهم جمعية وهي جمعية العلماء المسلمين بتاريخ 05 ماي 1931 نظرا لما قدّمته من أدوات هامة للشعب الجزائري عن طريق مدارسها وذلك بنشر الوعي الفكري والسياسي الذي خدم الثورة التحريرية.

- تأسيس الجمعيات التعاضدية: ظهر هذا النوع من الجمعيات بين الجزائريين منذ صدور القانون المتعلق بالتعاضديات الذي صدر في 01 أفريل 1898 والذي أسسه "فالدريك روسو" والذي عرّف المؤسسة التعاضدية في المادة الأولى ب "المؤسسات التعاضدية هي الجمعيات التي تهدف إلى تحقيق هدف واحد أو عديد من الأهداف التالية: تأمين أعضائها المشاركين وأسرهم، المساعدة والدعم في حالة المرض أو الإصابة أو العجز، تشكيل معاشات التقاعد تأمين لصالح الفرد أو الجماعة في حالة الحياة أو الوفاة أو الحوادث، توفير نفقات الجنازة وتخصيص الإغاثة للأصول (أي الأبوين) والأرامل أو الأيتام للأعضاء المنتسبين المتوفيين".¹

فنظرا للامتيازات التي جاء بها هذا القانون الفرنسي السالف الذكر من حماية اجتماعية، للأعضاء المنخرطين فيها، دفع الجزائريين إلى الانخراط في تلك الجمعيات فقط، وذلك قبل صدور قانون الجمعيات 1901 نظرا لشرط الجنسية الفرنسية في التأسيس، حيث أنه في نفس السنة 1898 ساهم الجزائريين في تأسيس جمعية تعاضدية لكن مختلطة مع الأوروبيين لكن الأوروبيين هم الذين كانوا في الواجهة مع القانون الأساسي ومن الجمعيات المختلطة التي تأسست في تلك الفترة المؤسسة التعاضدية الفرونكو-عربية) سنة 1898.

¹ سيف الدين بوسماحة، شبوطي سعاد يمينة، قانون الجمعيات الفرنسي 1901 وميلاد الحركة الجمعوية الجزائرية، مرجع سابق، ص 40.

لكن بعد إقرار قانون 01 جويلية 1901 فُتحت الأبواب أمام الجزائريين للاستفادة من محتوى القانون من حيث نزع بعض القيود، فقاموا بإنشاء تعاضديات جزائرية فقط أي قائمة على العنصر الجزائري، ومن بين المؤسسين للجمعيات التعاضدية الجزائرية في تلك الحقبة "محمد عموري بن سعد"، "هوارى بن قباط"، حيث تأسست "المؤسسة التعاضدية الأهلية" سنة 1905، وكانت تهدف هذه التعاضديات إلى توفير الحماية الاجتماعية للعمال المنخرطين فيها.

مرحلة الاستقلال بعد سنة 1962

إنّ تطوّر القوانين المنظمة للتعاضديات في هذه المرحلة عرف عدة معطيات ومراحل مرتبطة ومواكبة لتوجهات سياسة الدولة الجزائرية. وتنقسم هذه المرحلة إلى ثلاث مراحل: - المرحلة الأولى: مرحلة استمرارية العمل بالتشريع الفرنسي من 1962 إلى 1987. - المرحلة الثانية: مرحلة إدماج التعاضديات ضمن التنظيم القانوني للجمعيات 1987 إلى 1990.

- المرحلة الثالثة: مرحلة تكريس الاستقلال القانوني للتعاضدية 2015 ليومنا هذا.

المرحلة الأولى: استمرارية العمل بالتشريع الفرنسي 1962-1987

تعد مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة مرحلة انتقالية تميزت بفراغ تشريعي، ولمواجهة هذا الوضع صدر الأمر 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي أقر استمرارية

العمل بالتشريع المعمول به قبل الاستقلال إلا ما يتنافى ويتعارض مع السيادة الوطنية، وفي هذا الإطار خضعت التعاضديات لأحكام قانون الجمعيات الفرنسي لسنة 1901¹، والذي كان يعتبر التعاضدية جمعية. في هذه المرحلة أنشئت وتأسست في ظلّ التعاضدية العامة لعمال التعليم وهذا قبل الاستقلال واستمرت بعد الاستقلال والتي انفصلت عنها تعاضدية التربية والثقافة سنة 1966²، وكذلك تأسست التعاضدية العامة للحوادث المدرسية بموجب الأمر 198/68 المؤرخ في 03-06-1968 والتي تضمن تعويض إصابة أحد التلاميذ المؤمن عليهم داخل المدرسة التي تقع داخل المدارس الأساسية والثانويات بشرط دفع التلاميذ اشتراكات بداية كل سنة دراسية من أجل ضمان الأضرار الناتجة عن الحوادث المدرسية وكذلك أنشئت تعاضدية عقارية بموجب 92/76³ المؤرخ في 03/10/1976 المنظم بتنظيم التعاونيات العقارية التي تهدف إلى إقامة تجمعات سكنية لفائدة منخرطيها .

المرحلة الثانية: مرحلة إدماج التعاضديات ضمن التنظيم القانوني للجمعيات 1987-1990

عرفت هذه المرحلة صدور أول قانون خاص بالتعاضدية وجاء في سياق سعي الدولة في تأطير العمل التعاضدي وضبطه بما يتماشى مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية

¹ سيف الدين بوسماحة، شبوطي سعاد يمينة، قانون الجمعيات الفرنسي 1901 وميلاد الحركة الجمعوية الجزائرية، مرجع سابق، ص 229.

² موقع تعاضدية التربية والثقافة، www.munatec.dz.

³ هلال العيد، مرجع سابق، ص 38.

خاصة في مجال الضمان الاجتماعي، حيث عرفت هذه الفترة صدور مجموعة من القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي أهمها:

- قانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- قانون 83/12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل.

- قانون 83/13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان

الاجتماعي.

- قانون 83/14 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في الضمان

الاجتماعي.

- قانون 83/15 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في الضمان

الاجتماعي.

وبعدها صدر قانون 87/18¹ المتعلق بالتعاضدية والذي عرّف التعاضدية في مادته

2 على أنّها مؤسسة تضمن مقابل دفع اشتراك تأدية خدمات ذات طابع اجتماعي لفائدة

أعضائها ورغم أنّ المشرع اعتبر التعاضدية مؤسسة في المادة 02 فإنه في المادة 03 من

نفس القانون اعتبر التعاضدية جمعية تخضع للقانون المتعلق بالجمعيات² فرغم صدور

¹ القانون 87/18 المؤرخ ب 6 ذو الحجة 1407، الموافق لأوت 1987، المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35، سنة 1987.

² القانون 87/18، المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، المواد 02 و 03.

قانون خاص بالتعاضدية 18/87 إلا أنّ المشرع بقي يحتفظ بطابع الجمعية وتبقى خاضعة

لقانون الجمعيات.¹

غير أنّه نصّ هذا القانون على مجموعة من الأداءات وكيفية تخصيص موارد التعاضدية 55% على الأقلّ للأداءات الفردية و 29% على الأقلّ للنشاطات ذات الطابع الاجتماعي و 08% على الأكثر مصاريف تسيير التعاضدية، وأوجب القانون في مادّته 10 على تسليم لكلّ عضو منخرط نسخة من القانون الأساسي بالإضافة إلى تقديم منحة لأعضاء الجمعية العامّة وأعضاء مجلس الإدارة حسب القانون الأساسي. وبعد مرور 03 سنوات فقط ألغي هذا القانون بقانون 33/90 والذي أبقى التعاضدية تخضع لقانون الجمعية، وقد نظّم كيفية إنشائها وكيفية اعتمادها من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبالإضافة إلى الهيئات التي تسيّرها والخدمات التي تقدّمها لمنخرطيها. وبقي العمل بهذا القانون إلى غاية صدور قانون 02/15.

المرحلة الثالثة: مرحلة تكريس الاستقلال القانوني للتعاضدية من 2015 إلى يومنا هذا

تميزت هذه المرحلة بالانتقال من التنظيم الجمعي للتعاضدية إلى الاستقلال القانوني حيث صدر قانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية ويندرج في إطار إصلاح

¹ القانون 15/87 المتعلق بالجمعيات، المؤرخ في 25 ذي القعدة 1407، الموافق ل 21 يوليو 1987، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، 1987.

التعاضدية الاجتماعية والتي تشكل حماية اجتماعية مكملة لمنظومة الضمان الاجتماعي، يأتي هذا الإصلاح في سياق إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي سمحت بتحسين نوعية الأداءات والخدمات مع الحفاظ على التوازنات المالية، وأهمّ ما جاء في القانون 02/15 الطبيعة القانونية للتعاضدية التي أصبحت شخص معنوي تخضع للقانون الخاص ذات غرض غير مريح، بدلا من الطبيعة القانونية السابقة المتمثلة في الجمعية والتي تخضع لتشريعين القانون الخاص بالتعاضدية والقانون الخاص بالجمعيات، وقد وسّع قانون 02/15 مجال الأداءات الفردية للنظام العام، التكميلية بالإضافة إلى استكمال التعويضات التي يضمنها الضمان الاجتماعي وخاصة ادماج التعاضدية في نظام البطاقة الالكترونية للمؤمن اجتماعيا، 'بطاقة شفاء' بالإضافة انشاء صندوق التقاعد التكميلي الرامي إلى تمكين العمال من الاستفادة من مداخل تكميلية عند بلوغ سن التقاعد يمول هذا الصندوق من اشتراكات منخرطها.

المطلب الثاني: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية وأداءاتها

لضمان حسن سير التعاضدية الاجتماعية وتحقيق أهدافها وتقديم خدمات وأداءات وضع المشرّع جملة من الشّروط الواجب توفرها عند تأسيسها:

الفرع الأول: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية

1. الأشخاص الذين لهم الحق في تأسيس التعاضدية الاجتماعية، تؤسس التعاضدية

من طرف:

- العمّال الأجراء في المؤسسات والإدارة العمومية والمؤسسات والمقاولات.
- الأشخاص الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص.
- الأشخاص المتقاعدين وأصحاب المعاشات أو ربوع بعنوان الضمان الاجتماعي.
- المجاهدين والأرامل الشهداء المستفيدين من منح الدولة.
- ذوي حقوق المتعاضدين المتوفين.¹

2. عدد الأعضاء المؤسسين: لقد حدّدت المادة 35 الفقرة 03 من القانون 02/15 عدد

أعضاء الجمعية التأسيسية التعاضدية بخمسين (50) عضو على الأقل.

"يجب أن تضمّ الجمعية التأسيسية للتعاضدية الاجتماعية تحت طائلة البطلان خمسين

عضو مؤسساً على الأقل"². ويجب أن تتوفر في الأعضاء المؤسسين الشروط التالية:

• بلوغ سن تسع عشر (19) فما فوق.

• التمتع بالجنسية الجزائرية.

• التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 31.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 35.

- غير محكوم عليهم بجناية أو جنحة تتنافى مع مجال نشاط التعاضدية.¹
- 3. عدد المنخرطين: حدّد المشرع الحدّ الأدنى من المنخرطين في التعاضدية بخمسة آلاف (5000) منخرط. ولقد اشترط المشرّع على التعاضدية فيما يخص التقاعد التكميلي الحفاظ على عدد أدناه خمسة أعضاء منخرطين مشتركين مقابل مستفيد واحد (01) من معاش التقاعد التكميلي، وهذا من خلال صندوق التقاعد التكميلي. في حين كان يشترط المشرّع الحد الأدنى المطلوب من المنخرطين لتكوين تعاضدية اجتماعية ب 3000 منخرط.²
- 4. منح اعتماد التعاضدية: حتى تكتسب التعاضدية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية وتتأسس بصفة قانونية وتباشر أعمالها يجب عليها الحصول على رخصة من طرف السلطة العمومية المختصة والتي تتمثل في الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وهذا بعد توفّر عدة شروط نصّت عليها المادة 38 و 39 من القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية. وكذلك نصّت المادة 02 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي 428/97 الذي

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 37.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 159/91 المؤرخ في 04 ذي القعدة 1411 الموافق ل 18 مايو 1991، يتضمن تحديد الحدّ الأدنى المطلوب من المنخرطين لتكوين تعاضدية اجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، 1991.

يحدّد كميّات رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص

بالتعاضدية الاجتماعية.¹

بعد إيداع الطلب يسلم وصل تسجيل التعاضدية من طرف السلطة المختصة في أجل أقصاه

45 يوم ابتداء من تاريخ إيداع الملف مقابل وصل إيداع ويشمل الملف على:

❖ طلب تسجيل التعاضدية موقعا من طرف مجلس الإدارة المنبثق عن الجمعية العامة

التأسيسية.

❖ القائمة الاسمية والتوقيع والحالة المدنية والأهلية أو الصفة والعنوان الكامل لمحل

إقامة الأعضاء المؤسسين.

❖ مستخرج من صحيفة السوابق العدلية لكل عضو من الأعضاء المؤسسين.

❖ نسختين من القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية المصادق عليها من طرف

الجمعية التأسيسية.

❖ محضر الجمعية التأسيسية موقّع عليه من قبل الأعضاء المؤسسين.

❖ محضر معاينة الجمعية التأسيسية يعده المحضر القضائي.

❖ وثائق إثبات وجود مقر.

¹ المادة 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 428/97، يحدّد كميّات رقابة الوزير المكلف في مجال الضمان

الاجتماعي في تطبيق التشريع الخاص بالتعاضديات الاجتماعية، المؤرخ في 10 رجب 1418، الموافق ل 11

نوفمبر 1997، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 75، 1997.

❖ مشروع الميزانية التقديرية ل 12 شهر الأولى للنشاط مصادق عليها من طرف

الجمعية التأسيسية والوثائق التي من شأنها إثبات ديمومة التعاضدية الاجتماعية.¹

وفي حالة ما إذا كان تأسيس التعاضدية مخالف للقانون فإن السلطة المختصة يجب

أن تعلق رفض تسليم وصل التسجيل ويحق للتعاضدية رفع دعوى إلغاء لدى مجلس الدولة

خلال 60 يوم.

الفرع الثاني: الأداءات وخدمات التعاضديات الاجتماعية

تقدم التعاضديات الاجتماعية للأعضاء المنخرطين فيها وذوي حقوقهم تعويض تكميلي

في شكل أداءات عينية أو مالية أو خدمات، وتتجسد التغطية التكميلية للتعاضديات في

تقديمها لأداءات تحت تسمية النظام العام، في إطار أداءات فردية وجماعية وكذا أداءات

اختيارية، والتي تدخل في إطار المساعدة والتضامن أو التكافل.²

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 02.

² نجومون قندوز سناء، عن الحماية الاجتماعية في الجزائر: تعاضديات الاجتماعية كآلية لتعزيز نظام الضمان

الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، تاريخ النشر

2021-12-31.

أداءات النظام العام للتعاضديات الاجتماعية

إن أداءات النظام العام للضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الخدمات تكون عينية أو نقدية، جماعية أو فردية.¹

وتعتبر الأداءات من النظام العام لأنّ التعاضديات ملزمة بالنص عليها في قوانينها الأساسية وملزمة بتقديمها لأعضائها المنخرطين فيها وكذا ذوي حقوقهم. وتتفرّع الأداءات الإلزامية أو أداءات النظام العام إلى قسمين أداءات فردية وأداءات جماعية:

❖ الأداءات الفردية: لقد نصّ عليها القانون 02/15 في المواد 6-7-8 وتتضمن أداء واحد أو أكثر من الأداءات الآتية.

▪ الأداءات العينية للتأمين على المرض: وتعتبر تغطية تكميلية للأداءات المقدمة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي، على أساس نسبة محددة من طرف القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية في حدود 100% من التسعيرة المرجعية لتعويض الضمان الاجتماعي، حيث يمكن أن ينص القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية على التكفل أو تغطية الفارق بين مصاريف وتسعيرة العلاج الصحي المطبقة من قبل مهني الصحة ومؤسسات العلاج والتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس للتعويض من قبل الضمان

¹ هلال العيد، نظام التعاضديات الاجتماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 15.

الاجتماعي، في حدود الأتعاب وتسعيرات العلاجات الصحية التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما أو يسقفها. لكن شرط ألا يتعدى مجموع يعوّضه الضمان الاجتماعي والتعاضدية الاجتماعية مبلغ المصاريف الحقيقية المنفقة.

▪ الأداءات أو التعويضات اليومية للتأمين على المرض: تلتزم التعاضدية بتقديم تعويضات يومية عن المرض حسب نسبة يحددها قانونها الأساسي أو الداخلي في حدود أقصاها 25% من الأجر المرجعي للعامل، كأساس لحساب التعويضات اليومية، عندما لا تمنح هذه التعويضات من قبل الضمان الاجتماعي إلا نسبة 50%.

▪ ضمان الزيادة في معاش العجز للتأمينات الاجتماعية من الطرف الأول المحدد في المادة 36 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية عند عدم ممارسة صاحب المعاش لأي نشاط مهني وهذا في حدود 20% من الأجر المرجعي المعتمد كأساس لحساب المعاش حسب التشريع المعمول به.¹

▪ كما يستفيد المنخرط في التعاضدية كذلك وفي نفس الإطار زيادة في ريع حادث عمل أو مرض مهني الذي تكون نسبته 50% على الأقل، عندما لا يمارس صاحبه أي

¹ القانون رقم 83/11 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28.

نشاط مهني ولا يتعدى مبلغ الربع بنسبة 80% من الأجر المرجعي المعتمد كأساس حساب الربع.

■ إضافة إلى الأداءات المرتبطة بالنظام العام الزيادة في المعاشات المنقولة بعنوان الضمان الاجتماعي لفائدة ذوي حقوق المنخرط المتوفى في حدود النسبة التي حددها القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية. كما يمكن أن يشمل القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية على أداءات فردية أخرى سواء عينية أو نقدية مرتبطة بأحداث مهنية أو عائلية. وتجدر الإشارة أنّ الاستفادة من التعويض التكميلي لمصاريف العلاج الصحي والإضافي من التعاضدية يكون في حدود المصاريف المتكفل بها.

❖ **الأداءات الجماعية:** هي خدمات يستفيد منها المنخرطين في التعاضدية الاجتماعية وتشمل أداءات في مجال الصحة وأعمال اجتماعية لحماية الأسرة أو الطفولة أو الأشخاص المسنين أو المعوقين أو في وضعية تبعية¹، وقد نصّ المشرع على دور هيئات الضمان الاجتماعي من خلال النص في المادة 92 من قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 المعدل بموجب المادة 45 من الأمر 17/96 من خلال إقامة مرافق ذات خدمات صحية واجتماعية لفائدة العمال وذوي حقوقهم مع إمكانية انجاز أو تسيير الهياكل الصحية

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 09.

الاجتماعية من طرف التعاضدية الاجتماعية بهدف ضمان الأداءات الجماعية المنصوص عليها. ولأنّ المشرّع لم يحدد بدقة شكل الخدمات الجماعية وترك ذلك للتنظيم أي أنّ للقانون الأساسي الخاص بكل تعاضدية، ولكن يمكن أن تتدرج هذه الأداءات أو الخدمات في مكافحة البطالة والفقير لدى الأسر المعوزة من خلال تقديم إعانات وحقوق الطفل في التمرس واللعب وغيرها من الحقوق إلى جانب صحة المسن وصون كرامته وتقديم منح لذوي الاحتياجات الخاصة...¹

- إدراج التعاضدية الاجتماعية في نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا:

تدعيم الاستفادة من أداءات النظام العام من نظام البطاقة الإلكترونية ونظام الدفع من قبل الغير. في إطار الخدمات الجماعية التي تقدّمها التعاضدية الاجتماعية لفائدة منخرطيه وذلك بتوفير العلاج المجاني في المصحات التابعة لها، لكل عضو منخرط وذوي حقوقهم. من خلال إدراج المعلومات الخاصة بالتعاضدية الاجتماعية للمؤمن له اجتماعيا المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

¹ نجومون قندوز سناء، عن الحماية الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 25.

وتعرّف البطاقة الإلكترونية "الشفاء" على أنها بطاقة الضمان الاجتماعي تعمل على التعريف المؤمن له اجتماعيا وكذا ذوي حقوقه حتى يتسنى لهم الاستفادة من أدايات الضمان الاجتماعي حيث تتضمن البطاقة معلومات خاصة بالمؤمن له اجتماعيا (الوضعية الصحية، المتابعة الطبية، تعويضات الأدوية ومجمل الفحوصات الطبية). وتخضع البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 116/10 المؤرخ في 18 أبريل 2010 الذي يحدّد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ومهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتحديثها¹. ويقدمها المنخرط من أجل الحصول على أي علاج أو خدمات مرتبطة بالعلاج قابلة للتعويض التكميلي وعند الاقتضاء الإضافي للمصاريف المرتبطة بها من قبل التعاضدية الاجتماعية إلا في حالة الاستعجال الطبي أو القوة القاهرة.

- الأدايات الاختيارية للتعاضدية الاجتماعية: يمكن للتعاضدية الاجتماعية تقديم أدايات أو خدمات ذات طابع اختياري في قانونها الأساسي مقابل اشتراكات ومساهمات مالية إضافية وتتضمن الاستفادة من:

- التقاعد التكميلي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10/116 المؤرخ في 03 جمادى الأولى 1431، الموافق لـ 18 أبريل 2010 المتعلق بالبطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا، العدد 26، تاريخ النشر 21 أبريل 2010.

- صندوق المساعدة والإسعاف المخصص للتكفل بالأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم في حالة المرض وحادث العمل والمرض المهني والوفاء، المساعدة في السكن، التكوين المتواصل أو المؤهل، النشاطات الثقافية والرياضية، الأداءات المقدمة من قبل التعاونيات التعااضدية.¹

أولاً: التقاعد التكميلي: يهدف إلى تمكين العمال الاستفادة من مداخل تكميلية عند بلوغ سنّ التقاعد ولهذا الغرض يمكن للتعاضديات الاجتماعية إنشاء صندوق التقاعد التكميلي يمول من اشتراكات خاصة لمنخرطيها ويكون معاش التقاعد نقدا مدى حياة المنخرط في التعااضدية يبدأ سريانه من السن القانونية للتقاعد في نظام الضمان الاجتماعي وهو من حق كل عامل عضو منخرط يثبت 15 (خمس عشرة سنة) من دفع الاشتراكات في التعااضدية الاجتماعية على الأقل. يدفع المعاش من صندوق التقاعد التكميلي الذي تنشؤه التعااضدية الاجتماعية لهذا الهدف الذي يكون تسييره المالي والمحاسبي منفصلا عن التسيير المالي والمحاسبي الخاص بالأداءات الأخرى للتعاضدية، ولا يمكن أن تكون موارد صندوق التقاعد التكميلي محل توظيف إلا بقيم الخزينة العمومية أو السندات التي تصدرها الدولة أو تضمنتها.²

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 15.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 16-17-18-19.

- وألزم القانون على أن تكون موارد صندوق التقاعد التكميلي محل اكتتاب عقد تأمين مع شركة تأمين معتمدة حفاظا على حقوق التقاعد التكميلي للأعضاء المنخرطين للتعاضدية الاجتماعية المعنية في حالة حلّ التعاضدية الاجتماعية أو توقفها عن الدفع.¹

- وتجدر الإشارة إلى أنّ للعامل الحق في الانخراط في التقاعد التكميلي للتعاضدية الاجتماعية دون أن يكون مجبرا على الانخراط في النظام العام أو أداءات النظام الاختياري الأخرى للتعاضدية.

كما في حالة الانخراط الجماعي يجب أن يشمل كلّ مستخدمي الهيئة ويكون باتفاق جماعي يبرم بناء على الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها فالبنسبة للعمال الغير أجراء يتم انخراطهم في التقاعد التكميلي على أساس انخراط جماعي من خلال المنظمات النقابية لأصحاب العمل أو المنظمات المهنية بعد اتفاق جماعي وفق التشريع والتنظيم ساري المفعول. كما يمكن للأعضاء المنخرطين أن ينخرطوا بصفة فردية وعلى عاتقهم في التقاعد التكميلي ضمن تعاضدية اجتماعية أخرى غير تلك الخاصة بقطاع نشاطهم.

أيضا بالنسبة لعمال الوظيف العمومي يمكن أن ينخرطوا بصفة فردية وعلى عاتقهم في التقاعد التكميلي المنشأ بموجب هذا القانون في أي تعاضدية أخرى.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 20.

إنّ الانخراط في التقاعد التكميلي للعمال الأجراء يترتب عليه دفع اشتراكات تكون على عاتق المستفيدين والمستخدمين المعنيين أمّا بالنسبة للعمال غير الأجراء يكون على عاتق المستفيدين وتحدد حسب أسس وقواعد اشتراك الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء المحدد بالمبالغ السنوية للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ويحدد القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية نسب الاشتراك في التقاعد التكميلي كما يلي:

-نسبة 3% من أساس أو جزء من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه أقل من 3 مرات الأجر الوطني الأدنى.

-نسبة ما بين 31% و4% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين 10 مرات وأقل من 10مرات الأجر الوطني الأدنى.

-نسبة ما بين 5.1 و6% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين 10 مرات وأقل من 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-نسبة ما بين 6.1% و 7 % من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يساوي أو يفوق مبلغه 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-تجمع الحقوق في معاشات التقاعد التكميلي الممنوحة بعنوان الانخراط في عدة

تعاضديات اجتماعية مع معاش تقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي.¹

ثانيا: صندوق المساعدة والإسعاف: من الأداءات التي يستفيد منها منخرطي التعااضدية

الاجتماعية من أداءات النظام الاختياري، خدمات صندوق المساعدة والإسعاف

وتتمثل في مساعدة الأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم في حالة حادث عمل أو

مرض أو مرض مهني أو وفاة. ويخضع هذا الصندوق من ناحية التمويل وكيفية

تقديم الأداءات للقانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية.

إضافة إلى ذلك يحدد القانون الأساسي للتعاضدية أداءات أخرى ذات طابع

اختياري تتعلق بإعانة المنخرطين في التعااضدية الاجتماعية فيما يخص السكن وكذا

خدمات تتعلق بالتكوين المتواصل أو المؤهل والنشاطات الثقافية والترفيهية والرياضية

والأداءات المقدمة من قبل التعاونيات التعااضدية.²

¹ وعيل حنان، عرض وتقييم سياسة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، 2022.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 29، مرجع سابق.

المبحث الثاني: تسيير التعاضديات الاجتماعية وآليات الرقابة عليها

إنّ المكانة التي تحتلها التعاضدية في منظومة الحماية الاجتماعية خصّها المشرّع بإطار تنظيمي وهيئات تسييرها تعد من الركائز الأساسية باعتبارها تضمن حسن سير هياكلها وتنظيم نشاطها، فالتسيير الإداري يرتبط بتنظيم هيئات التعاضدية (الجمعية العامة، مجلس الإدارة، لجنة الرقابة) يكفل الفعالية والشفافية في اتخاذ القرارات بينما يهدف التسيير المالي بين ضمان التوازن بين مصادر تمويل والنفقات ويخضع التسيير الإداري والمالي لمجموعة من الأحكام تركز مبدأ الرقابة من خلال لجنة الرقابة التي تمثل رقابة داخلية وتخضع كذلك لرقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي فتعد رقابة خارجية.

المطلب الأول: التسيير الإداري للتعاضديات الاجتماعية

إنّ التسيير الإداري للتعاضدية يرتبط بتسيير الهياكل الداخلية وتوزيع المهام بين مختلف هيئاتها بما يكفل حسن اتخاذ القرار والفعالية في الأداء وحسب نص المادة 52 من القانون 02/15 المتعلق بالتعاضدية تتمثل هيئات التعاضدية في الجمعية العامة، مجلس الإدارة، مكتب مجلس الإدارة، ولجنة الرقابة، هذه الهيئات تنتخب وتجدد وفق القانون 02/15 وقانونها الأساسي، ويمارس الأعضاء الهيئات مهامهم مجانا ولا يتقاضون أي أجر أو مزايا خلال ممارستهم لعهدتهم ما عدا تلك التي حدّدها القانون.¹

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المواد 52-53-55.

الفرع الأول: الجمعية العامة

تمثل الجمعية العامة للتعاضدية الاجتماعية الهيئة العليا في التعاضدية وتتكون من الأعضاء المنخرطين المندوبين المنتخبين بأغلبية الأعضاء المنخرطين، طبقا للقانون الأساسي¹. يتم تجديد تشكيلة الجمعية العامة كل 5 سنوات، ويتولى مجلس الإدارة تنظيم عملية انتخاب المندوبين قبل ستة (6) أشهر على الأقل من انتهاء العهدة كما يمكن انتخاب المندوبين في أماكن العمل أو في أي موقع مناسب، تحت إشراف أحد أعضاء مجلس الإدارة، ويخضع المستخدمون لإشراف المنخرطين في التعاضدية الاجتماعية، مع توفير الوسائل اللازمة لتنظيم العملية الانتخابية، لكن لا يخضع أعضاء مجلس الإدارة الممارسون لمهامهم لعملية التجديد على مستوى القاعدة².

مهام الجمعية العامة

- تمثل الجمعية العامة الهيئة الأسمى في التعاضدية الاجتماعية حيث تضطلع لجملة من المهام أو الصّلاحيات الأساسية التي تركز دورها الهام في التسيير والرقابة، حيث تتولى المصادقة على القانون الأساسي للتعاضدية وتعديله عند الاقتضاء، كما تفصل في شروط وكيفيات الاشتراك والمساهمات المالية المرتبطة بإيواء وتنقل أعضاء هيئات التعاضدية بمناسبة الاجتماعات طبقا للقانون الأساسي.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المواد 52-56.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المواد 57-58.

- تحدد طريقة وشروط دفع التعويضات فقدان أعضاء مجلس الإدارة لأجورهم بمناسبة ممارسة وظائفهم في التعاضدية الاجتماعية كما تبث في كل من برنامج التعاضدية الاجتماعية وفي كل اتفاق أو اتفاقية للأداءات المرتبطة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج.

- للجمعية العامة سلطة تعيين محافظ الحسابات وتحديد أجرته طبقا للتشريع الساري المفعول.

- المصادقة على تقارير لجنة الرقابة ومحافظ الحسابات ودراساتها.

- دراسة حسابات التعاضدية الاجتماعية الصادرة من رئيس مجلس الإدارة والمصادقة عليها، وكذا دراسة التقرير الادبي والمالي لمجلس الإدارة والمصادقة عليها.

- النظر والفصل في مشاريع الاندماج والانفصال أو حل التعاضدية الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به والقانون الأساسي الخاص بالتعاضدية.

- الفصل في إمكانية ربط علاقات مع تعاضديات اجتماعية أجنبية التي تتشابه من حيث الأهداف، طبقا للتشريع الساري المفعول.

- تكون كطرف عند الاقتضاء في الدعاوى المرتبطة بمسؤولية أعضاء مجلس الإدارة أمام الجهات القضائية المختصة.

- تفصل في قبول الهبات والوصايا وكذا اقتناء الأموال المنقولة والعقارية والتصرف

فيها.¹

وفيما يتعلق بسير الاجتماعات فإنّ مداوات الجمعية العامة تدون في محاضر رسمية تقيد في سجل خاص وتخضع لإجراءات التوقيع والتأشير من قبل الجهة القضائية المختصة إقليميا بما يضيف عليها الطابع الرسمي والقانوني.

وكما تقوم لجنة الاتصال التي تنشأ داخل الجمعية العامة في ترقية التشاور بين التعاضدية الاجتماعية وممثلي العمال وأصحاب العمل، الذي يهدف إلى تطوير الانخراط في التعاضدية الاجتماعية وتخضع هذه اللجنة في سيرها وتشكيلها إلى القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية.²

وتجتمع الجمعية العامة بصفة دورية مرة واحدة سنويا على الأقل بناء على استدعاء من رئيس مجلس الإدارة، كما يمكن عقد دورات استثنائية عند الاقتضاء ويشترط أن يعقد الاجتماع بعد غلق السنة المالية بغرض دراسة حسابات التعاضدية والمصادقة عليها وتقييم نشاطاتها، وفقا للأحكام القانونية المعمول بها. وتكون اجتماعات الجمعية العلمية بوجود محضر قضائي ويتم إرسال جدول الأعمال وكلّ الوثائق المرتبطة به من طرف رئيس

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 58.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 74.

مجلس الإدارة إلى الأعضاء المنخرطين ومندوبي الجمعية العامة وذلك قبل واحد وعشرين (21) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

الفرع الثاني: مجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة

يدير التعاضدية مجلس الإدارة ويعتبر الجهاز التنفيذي لقرارات الجمعية العامة حيث تتولى الإشراف على تسيير التعاضدية باسم الجمعية العامة ويمارس مجلس الإدارة العامة للتعاضدية بمساعدة مكتب مجلس الإدارة.

مجلس الإدارة

يتكون مجلس الإدارة من (5) أعضاء إلى إحدى عشر (11) عضو تكون لهم صفة المنخرط في التعاضدية، يتم انتخابهم من طرف الجمعية العامة، وطريقة الانتخاب تكون طبقا للقانون الأساسي للتعاضدية، تحدد مدة عهدة أعضاء مجلس الإدارة ب 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ومن بين أعضاء مجلس الإدارة يرخص لأعضاء مجلس الإدارة الحصول على غيابات مرخصة من طرف المستخدمين للمشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة¹ وينتخب من بين أعضاء مجلس الإدارة رئيسا للمجلس. وتتمثل مهام رئيس مجلس الإدارة فيما يلي:

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 70.

- يرأس اجتماعات مجلس الإدارة.

- يمثل التعاضدية أمام القضاء وفي كل أعمال الحياة المدنية إلا إذا فوض وبعقد

رسمي عضو من بين أعضاء مجلس الإدارة أو مسؤول الهيكل.

- تقديم اقتراح حول تعيين مسؤول هيكل التسيير.¹

❖ صلاحيات مجلس الإدارة:

إنّ مهام وصلاحيات مجلس الإدارة حدّدها القانون 02/15 في مادّته 65 وهذه

المهام ليست على سبيل الحصر وإنّما هناك مهام ينظّمها القانون الأساسي للتعاضدية.

■ يتأكّد من مسك دفاتر الحسابات والكتابات المالية المطلوبة قانونا.

■ يتابع تطوّر عناصر ممتلكات التعاضدية خاصة الأرصدة والسندات والقيم.

■ إعداد مشاريع برامج التعاضدية ويعرضها على الجمعية العامة للمصادقة عليها.

■ يتابع إنجاز البرامج المصادق عليها من قبل الجمعية العامة.

■ يبت في تقديرات الميزانية السنوية.

■ يبتّ في مشاريع التنظيم وأنظمة تسيير التعاضدية.

■ ينفذ قرارات الجمعية العامة لاسيما تلك المتعلقة بتخصيص الأموال وتسييرها.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المواد 63-64-65.

■ قبول الهبات والوصايا طبقا للتشريع المعمول به (استثناء).

■ تنفيذ الاتفاقيات والاتفاقيات النموذجية الخاصة بالأداءات أو الخدمات مع مقدّمي

العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي المصادق عليها من طرف الجمعية العامة.

■ يبت في اقتراحات تعيين مسؤول هيكل التسيير أو انتهاء مهامه التي يعرضها عليه

رئيس مجلس الإدارة ويحدد شروط وطريقة دفع أجرته.

■ يعرض على الجمعية تقريره السنوي عن نشاطات وتسيير التعاضدية وكذلك

الحسابات وحصيلتها والجرد.¹

❖ مداوات مجلس الإدارة

يدير مجلس الإدارة التعاضدية بواسطة المداوات حيث يجتمع في دورة عادية أربع

(4) مرات في السنة ويكون ذلك بناء على استدعاء من طرف رئيس مجلس الإدارة ويجتمع

في دورة غير عادية بناء على طلب من نصف أعضاء المجلس على الأقل أو بناء على

طلب من رئيس المجلس.²

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 65.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 66 .

مداولات مجلس الإدارة تدون في محضر وتفيد في سجل مداولات المجلس يعدّ لهذا الغرض، هذا السجل يجب أن يكون مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليمياً.¹

مكتب مجلس الإدارة

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه مكتب مجلس الإدارة ويتراوح عدد أعضاء مكتب مجلس الإدارة من ثلاثة إلى خمسة (5) أعضاء منخرطين مندوبين ويقوم هذا المكتب بتنفيذ قرارات مجلس الإدارة.²

الفرع الثالث: لجنة الرقابة

تخضع التعاوضية لرقابة داخلية تتمثل في لجنة الرقابة تتكون هذه اللجنة من 5 أعضاء منخرطين مندوبين بشرط أن لا يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة وكذلك يشترط المشرع أن يكونوا من أصحاب المؤهلات والكفاءات المطلوبة لأن رقابة هذه اللجنة عمل تقني يتطلب مؤهلات خاصة، أعضاء هذه اللجنة تنتخبهم الجمعية العامة من بين أعضائها.

مهام لجنة الرقابة: تتمثل مهام لجنة الرقابة في:

■ التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمحاسبي والمالي للتعاوضية.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 67.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 69.

- تراقب شروط تسيير وممارسة نشاط التعاضدية.
- تدقيق في مدى تنفيذ قرارات الجمعية العامة ومجلس الإدارة.
- تعدّ تقريرا عن المراقبة وتعرضه على الجمعية العامة خلال اجتماعها.

يمكن للجنة الرقابة أن تطلب انعقاد جمعية عامة استثنائية على أساس تقرير يوجه إلى رئيس مجلس الإدارة مع إرسال نسخة منه إلى السلطة العمومية.¹

المطلب الثاني: التسيير المالي للتعاضديات الاجتماعية

يعدّ التسيير المالي من الركائز الأساسية لنجاح واستمرارية التعاضديات الاجتماعية، حيث يهدف إلى ضمان الاستخدام الجيد للموارد المالية وتحقيق التوازن بين الإيرادات والنفقات وفقا لما يحدّده القانون الأساسي للتعاضدية ويشمل هذا التسيير مختلف العمليات المرتبطة بموارد التعاضدية والرقابة، واتخاذ القرارات المالية، كما يساهم في تعزيز الشفافية وثقة المنخرطين ومن هذا المنطلق سنحاول في هذا المطلب التطرق إلى : مصادر تمويل التعاضدية، محاسبة التعاضدية، الرقابة على التعاضدية بالإضافة إلى حلّ التعاضدية وآثاره.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 71.

الفرع الأول: مصادر تمويل التعاضديات الاجتماعية

تعتبر الاشتراكات المورد الرئيسي للتعاضدية بالإضافة إلى الموارد الأخرى التي تتمثل في الهبات والوصايا، وعائدات الأداءات الفردية التي تقدمها وعائدات الاستثمار وعائدات الدعاوي التعويضية.¹

الاشتراكات: الاشتراكات هي المبالغ المالية التي يدفعها كل عضو منخرط في التعاضدية بهدف الاستفادة من خدماتها، سواء أداءات النظام العام للتعاضدية الاجتماعية الفردية او الجماعية والأداءات الاختيارية إن وجدت وذلك حسب القانون الأساسي للتعاضدية، عن طريق الاقتطاع المباشر من راتب المنخرط من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدنية للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي وتكون نسبة الاقتطاع محددة سلفا في القانون الأساسي للتعاضدية.²

وتتفاوت نسب الاشتراكات من منخرط إلى آخر استنادا لقيمة الراتب الذي يتقاضاه، أما فيما يخص العمال غير الأجراء الذين يعملون لحسابهم الخاص، فالقانون الأساسي الخاص بالتعاضدية هو من يحدد نسب اشتراكاتهم وفق فترات دورية زمنية.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 75.

² نجومن قندوز سناء، عن الحماية الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 50.

وتُدفع هذه الاشتراكات في أجل أقصاه 30 يوما، ابتداء من تاريخ اقتطاعها بالنسبة للعمال الأجراء أما فيما يخصّ العمال الغير أجراء والذين يعملون لحسابهم الخاص فيقدمون اشتراكاتهم إلى التّعاضدية على أساس تصريحاتهم لصندوق الضمان الاجتماعي الذي ينتمون إليه، وتتحدد نسبة الاقتطاع في هذه الحالة نسبة إلى تصريح السنة الماضية وتدفع خلال الثلاثي الأول من السنّة الجارية.

وتتحدّد نسبة الاشتراكات في النّظام العام للتعاضدية الاجتماعية (سواء حسب الأداءات الفردية أو الجماعية) المرتبطة أساسا باشتراك الضمان الاجتماعي حسب القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية كما يأتي:

- كحد أقصى 1.5% من النسبة المحددة اشتراك الضمان الاجتماعي والذي يكون مبلغه أقل من ثلاث مرّات (3) من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ما بين 1.6% و 3% من النسبة المحددة كاشتراك الضمان الاجتماعي والذي يكون مبلغه ما بين ثلاث مرّات وأقل من خمس مرّات (5) الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ما بين 3.1% و 5% من النسبة المحددة كاشتراك الضمان الاجتماعي الذي ينحصر مبلغه بين خمس مرّات أو أقل من (10) مرّات من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ما بين 5.1% و 6% من النسبة المحددة كاشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه بين عشر (10) مرّات وأقل من خمسة عشر (15) مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

الفصل الأول: المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر

- ما بين 6.1 % و 7% من النسبة المخصصة كاشتراك في الضمان الاجتماعي التي تساوي

أو تفوق خمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

- ويتوقف اقتطاع الاشتراك عند فقدان صفة المنخرط في التعاضدية وفي هذه الحالة يتم اخطار

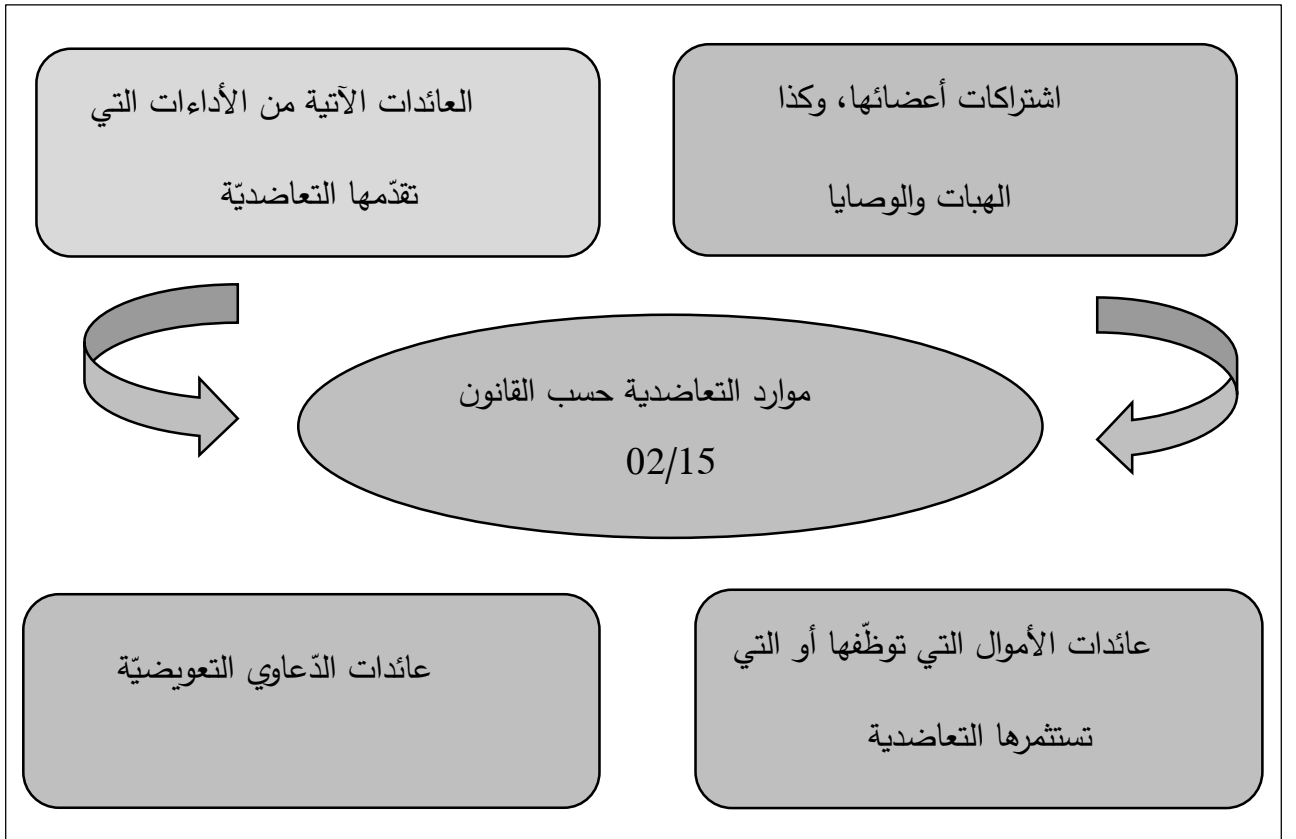
الجهة المستخدمة أو الهيئة المدينة للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه (30يوما).

إضافة لكون الاشتراكات مورد مخصص لأداءات النظام العام الفردية والجماعية، فهي مصدر

استثمار للتعاضدية وكذا تأسيس صندوق احتياط ومصاريف سير التعاضدية الاجتماعية التي لا يمكن

أن تتعدى 10% من الموارد الناجمة عن الاشتراكات ووفقا لما يحدده القانون الأساسي للتعاضدية .

مخطط يبرز موارد التعاضدية وفقا للقانون 02/15



¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 76.

الهبات والوصايا: تعرّف الهبة على أنها تبرع يقدمه شخص طبيعي أو معنوي للتعاضدية

أثناء حياته دون مقابل بهدف تطوير خدماتها لفائدة المنخرطين، أما الوصية فهي تصرف قانوني يعبر من خلاله الشخص عن رغبته في تخصيص جزء من أمواله أو ممتلكاته للتعاضدية بعد وفاته.

وتخضع الهبات والوصايا المقدمة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر لأحكام القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، مع تطبيق القواعد العامة المنظمة للهبات والوصايا المنصوص عليها في التشريع الجزائري خاصة القانون رقم 06/12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات فيما يخص شروط القبول والرقابة الإدارية، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- ✓ التوافق في الأهداف، حيث يجب أن يكون الهبات والوصايا متطابقة مع أهداف التعاضدية.
 - ✓ تقبل الهبات والوصايا من مصادر وطنية كما يمكن قبولها من مصادر أجنبية لكن بشروط محددة.
 - ✓ موافقة الجمعية العامة للتعاضدية.
 - ✓ الرخصة من الوزير أو وزير العمل والضمان الاجتماعي إذا تجاوزت قيمة الهبة 75 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMB).
 - ✓ لا تقبل الهبات أو الوصايا نقدًا إنّما توضع في الحساب البنكي للتعاضدية.
- وتسجل الهبات العينية (عقار، سيارة) في سجل الجرد الخاص للتعاضدية ويشترط توثيقها لدى موثق ويكون التنفيذ بعد الوفاة.

الفرع الثاني: محاسبة التعاضديات الاجتماعية

تخضع التعاضدية للقانون الخاص ورغم طبيعتها الاجتماعية إلا أنها تخضع لقواعد المحاسبة التجارية لمعالجة نشاطاتها، وهذا ما أكدته المادة 85 من القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية "يمسك محاسبة التعاضدية الاجتماعية وفقا للشكل التجاري طبقا للقوانين والأنظمة المعمول بها" ومن منطلق هذه المادة تطبق التعاضدية النظام الوطني المحاسب المالي SCF في تسجيل العمليات وإعداد القوائم المالية، الميزانية، حساب النتائج ويعين مسؤول الهيكل تسيير محاسبا يمارس مهامه تحت مسؤوليته¹ أما فيما يخص الميزانية، التي تعرف على أنها وثيقة مالية تقديرية سنوية يتم خلالها تحديد الإيرادات والنفقات المتوقعة خلال سنة مالية، وتفتح السنة المالية للتعاضدية في أول يناير وتقبل في 31 ديسمبر من كل سنة²، يتم إعداد مشروع الميزانية من طرف مسير الهيكل حيث يقوم بتقدير الإيرادات، المتمثلة في الاشتراكات والهبات والوصايا إن وجدت بالإضافة إلى عائدات الاستثمارات، من جهة وتقدير النفقات والتي تشمل مختلف الأداءات والخدمات الاجتماعية المقدمة بالإضافة إلى نفقات التسيير (الأجور، مصاريف التجهيز) يُعرض مشروع الميزانية على مجلس الإدارة الذي يقوم بمناقشة مختلف أبواب وبنود الميزانية وعند الانتهاء من إعدادها تعرض على الجمعية العامة للمصادقة عليها لتدخل حيز التنفيذ من تحصيل إيرادات ودفع نفقات وفق الاعتمادات المحددة سلفا في إطار احترام قواعد المحاسبة في تسجيل العمليات المالية.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 84.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 83.

ولقد خصّ المشرّع التعاضدية بوجوب تأسيس صندوق احتياطي يخصص لضمان توازنها المالية¹ ويجب ألا تتعدّى مصاريف تسيير التعاضدية نسبة 10% من الموارد الناتجة عن الاشتراكات.

وكما رأينا سابقا فيما يخصّ التقاعد التكميلي فإنّ المشرّع أوجب على التّعاضدية إنشاء صندوق التقاعد التكميلي ويكون التسيير المالي والمحاسبي للصندوق منفصلا عن التسيير المالي والمحاسبي الخاص بالأداءات الأخرى للتعاضدية.²

ولقد استند المشرع في توزيع الإيرادات إلى قاعدة التخصيص التي تقوم على تخصيص الموارد الناتجة عن الاشتراكات لتغطية الأداءات الفردية، الأداءات الجماعية، برامج الاستثمار، تأسيس صندوق الاحتياط، مصاريف التسيير³ أمّا الإيرادات الأخرى فإنّما توزع وفق القانون الأساسي للتعاضدية.⁴

المطلب الثالث: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية وحلّها

تعد الرقابة على التعاضديات الاجتماعية من الآليات الأساسية لضمان حسن تسييرها وتمثّل هذه الرقابة في رقابة داخلية تقوم بها لجنة الرقابة ومجلس الإدارة، بالإضافة إلى محافظ الحسابات ورقابة خارجية تتمثل في رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 77.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 19.

³ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 79.

⁴ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 80.

الفرع الأول: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية

الرقابة الداخلية

تمارس الرقابة الداخلية من طرف هيئات التعاضدية والتي تتمثل في لجنة الرقابة التي سبق التطرق إليها من قبل والتي تتولى مهمة التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمالي للتعاضدية وتنفيذ قرارات الجمعية العامة ومجلس الإدارة بالإضافة إلى لجنة الرقابة، تعين الجمعية العامة محافظ حسابات يقوم بالتدقيق ومراقبة التسيير المالي والمحاسبي للتعاضدية ويدقق على الخصوص:

- صحة الكتابات المحاسبية.

- الحصائل والجروود.

- صحة المعلومات المقدمة على حسابات التعاضدية.

حيث يقوم بإعداد تقارير ويعرضها على الجمعية العامة.¹

الرقابة الخارجية

تعدّ رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أهمّ مظاهر الرقابة التي تمارسها السلطة العمومية وتهدف رقابة الوزير أساسا إلى تحقيق التوازن بين استقلالية التسيير من جهة وضرورة حماية أموال المنخرطين من جهة أخرى ويمارس رقابة سابقة على التعاضدية حيث يتولى دراسة القوانين الأساسية للتعاضدية ومدى تطابقها مع الإطار التشريعي والتنظيمي المعمول به وتمتد رقابته إلى التحقق من

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 86.

الفصل الأول: المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر

توفّر الحدّ الأدنى لعدد المنخرطين باعتباره شرطا جوهريا لاستمرار نشاط التعاضدية وفي حالة انخفاض العدد يمنح الوزير أجل معيّن لتسوية الوضعية.¹

أما بخصوص الرقابة اللاحقة تتمثّل في أنّه يجب على التعاضدية أن ترسل إلى الوزير ما يلي:

- ميزانية التعاضدية.
- الكشوف المالية المنصوص عليها في القانون رقم 11/07 المتضمن النظام المحاسبي المالي.
- الكشوف المالية الخاصة بصندوق التقاعد التكميلي.
- نسخة من عقد التأمين المنصوص عليه في المادة 205.
- تقرير محافظ الحسابات للسنة المالية المنصرمة.
- تقرير لجنة المراقبة.
- التقرير السنوي لنشاط وتسيير التعاضدية الموقع من طرف رئيس مجلس الإدارة.

ترسل هذه الوثائق والتقارير وكذلك محضر الجمعية العامة وجوبا قبل نهاية السداسي الأول للسنة

المالية للسنة المالية المقفلة.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 428/97، المؤرخ في 10 رجب 1418، الموافق ل 11 نوفمبر 1997، يحدّد كيفية رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 75.

² القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 89.

كما يمكن للوزير أن يجري أي تحقيق عن طريق مفتشية العمل¹ وفي حالة معاينة الوزير أثناء الرقابة عدم احترام الجمعية العامة لشروط عقد اجتماعها أو خلل خطير في تسيير التعاضدية يقوم الوزير بإصدار التعاضدية من أجل عقد جمعية عامة استثنائية واتخاذ الإجراءات المناسبة وفي حالة عدم عقد جمعية عامة استثنائية يقوم الوزير بتعيين متصرف إداري مؤقت إلا أنه بالرجوع للمادة 07 من المرسوم التنفيذي 428/97 فإنّ الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في حالة معاينة مخالفات خطيرة في تسيير التعاضدية يعين متصرف إداري مؤقت أو عدّة متصرفين لتولّي صلاحيات مجلس الإدارة ومكتب التعاضدية يكلف المتصرف الإداري المؤقت في حدود عهدة مدتها 6 أشهر ينظم جمعية غير عادية تنتخب هيئات قانونية جديدة ويقوم المتصرف بتسيير شؤون التعاضدية.²

بالإضافة إلى رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي فإن الرقابة تمتد إلى المجلس الوطني

للتعاضدية من خلال المهام الموكلة له. يكلف بإجراء دراسات وتحقيقات حول سير التعاضدية.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 428/97، يحدّد كيفية رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاضديات الاجتماعية، مرجع سابق المادة 05.

² المرسوم التنفيذي رقم 152/19 المؤرخ في 23 شعبان 1440، الموافق لـ 29 أبريل 2019، يحدد كفاءات تطبيق رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ومهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية، المادة 24، الجريدة الرسمية، العدد 31، 2019.

³ المرسوم التنفيذي رقم 427/97، يحدّد تشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعاضدية الاجتماعية، مرجع سابق، المادة 09.

الفرع الثاني: حلّ التعاضديات الاجتماعية وآثاره.

إنّ استمرار نشاط التعاضدية مرتبط بمدى تطبيقها للأحكام القانونية والتنظيمية التي تنظمها وفي حالة مخالفة القانون أو تعذر مواصلة نشاطها تتعرض للحل بصفة إرادية صادرة عن هيئاتها أو بقرار صادر من القضاء.

❖ الحلّ الإرادي

إنّ الحلّ الإرادي يكون بمبادرة من طرف أعضائها المنخرطين وذلك يكون وفق قانونها الأساسي والتشريع المعمول به ولقد اشترط المشرع الإخطار المسبق للسلطة العمومية المختصة المتمثلة في الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي والحصول على موافقتها ويكون هذا الحل وفق برنامج تصفية تعدّه التعاضدية مسبقا تبين فيه الآجال والشروط المالية لتصفيتها وتسيير التزاماتها.

❖ الحلّ القضائي

يعدّ الحلّ القضائي آلية قانونية استثنائية يتمّ اللجوء إليها بحكم صادر عن الجهة القضائية المختصة ويكون بناء على طلب من السلطة العمومية المختصة أو من ذي مصلحة ويتمّ اللجوء للقضاء عندما تمارس التعاضدية نشاطات مخالفة للتشريع المعمول به وقد حصرها المشرع في المواد 33، 43، 50، 89 من قانون 02/15.

▪ في حالة مخالفة الحد الأدنى للمنخرطين الذي لا يقلّ عن 5000 منخرط وكذلك مخالفة قاعدة 5 أعضاء مشتركين مقابل مستفيد واحد فيما يخص التقاعد التكميلي بعنوان صندوق التقاعد التكميلي.

- في حالة انخراط أو التعاون مع تعاضديات أجنبية وقبول الهبات والوصايا وأي إعانات من منظمات أجنبية بدون حصول على رخصة مسبقة من طرف السلطة العمومية المختصة وبعد أخذ رأي وزارة الخارجية ووزارة الداخلية والجماعات المحلية.
- في حالة إدراج التعاضدية في قانونها الأساسي أحكاما يترتب عليها تمييز بين أعضائها المنخرطين.
- في حالة مخالفة توزيع المواد الناجمة عن مبالغ الاشتراكات بعنوان الأداءات الاختيارية.
- ممارسة نشاطات غير منصوص عليها في قانونها الأساسي.

أثار حلّ التعاضدية

بعد صدور قرار حلّ التعاضدية سواء إراديا أو قضائيا يترتب عليه آثار تمثلت في إلغاء تسجيل التعاضدية بقرار من السلطة العمومية، ينشر قرار إلغاء التسجيل على نفقة التعاضدية في حالة التصفية في يومين إعلاميتين¹ وبمجرد إلغاء تسجيلها تفقد التعاضدية الشخصية المعنوية مما يؤدي إلى فقد التعاضدية أهليتها في ممارسة نشاطها المعتاد لكن شخصيتها تبقى بصفة استثنائية من أجل التصفية حيث يمنع على التعاضدية ممارسة أي نشاط ويقتصر فقط على إنهاء العمليات الجارية بالإضافة إلى تجميد هيئات التسيير وتحل محلّها جهة التصفية.

في مرحلة التصفية يترتب عليها تعيين مصفّ وحصر الذمة المالية للتعاضدية حيث يتم جرد أصول التعاضدية (أموال، عقارات، حقوق) وكذلك الديون والالتزامات. أمّا بالنسبة لآثار الحل على المنخرطين فإنّه يترتب عليه فقدان صفة الانخراط وتنتهي العلاقة بين المنخرط والتعاضدية وتوقف

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المادة 91.

الفصل الأول: المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر

الاستفادة من الخدمات والأداءات، فحل التعاضدية يؤدي إلى انهاء وجودها القانوني مع الإبقاء على شخصيتها مؤقتا لغرض التصفية.

يترتب على مخالفة القانون من طرف من يسير ويدير أو ينشط في تعاضدية اجتماعية غير مسجلة أو تم حلها يعاقب بالحبس من ثلاث أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من 500 ألف إلى مليون دينار.

نستخلص مما سبق أنّ التعاضديات الاجتماعية ذات شخصية معنوية تخضع للقانون الخاص هدفها غير ربحي وتمثل هذه التعاضديات نظاما تضامنيا تكميليا للضمان الاجتماعي، تخضع لشروط عند تأسيسها تحت طائلة البطلان ويتم تسجيلها لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تهدف التعاضديات إلى تقديم أداءات وخدمات من النظام العام وأخرى اختيارية إلى منخرطيهما، ولقد ترك المشرع للقانون الأساسي الحرية في تحديد هذه الخدمات والأداءات.

ولقد مرّ التشريع المنظم للتعاضديات في الجزائر إلى مرحلتين: مرحلة ما قبل الاستقلال والتي خضعت فيه التعاضديات إلى قانون 1901 الفرنسي، والذي كان يعتبر التعاضديات جمعيات، وبعد الاستقلال بقي العمل بنفس القانون إلى أن صدر أول قانون ينظم التعاضديات سنة 1987 والذي ألغي سنة 1990 بقانون 33/90 الذي بقي العمل به إلى غاية صدور قانون 02/15 والذي كرّس استقلالية التعاضديات.

يعتبر التسيير الإداري والمالي للتعاضديات من أهمّ الركائز التي تقوم عليها التعاضديات من خلال هيئاتها المنتخبة، الجمعية العامة، مجلس الإدارة، لجنة الرقابة. أمّا التسيير المالي تخضع فيه التعاضديات لقواعد المحاسبة التجارية وتطبق نظام المحاسبي في إعداد الميزانية وتسيير أموالها من

الفصل الأول: المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية في الجزائر

حيث الإيرادات والنققات التي ترتكز على مصادر تمويل أساسية، اشتراكات المنخرطين بالإضافة إلى الهبات والوصايا وعائدات الاستثمار والدعاوي القضائية. وتخضع التعاضديات لرقابة داخلية ورقابة خارجية عن طريق الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تخضع التعاضدية للحل الإرادي والحل القضائي ضمن شروط خاصة.

الفصل الثاني

دراسة حالة تعاقدية التربية والثقافة

المبحث الأول: تحليل القانون الأساسي لتعاقدية التربية والثقافة

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي والإداري لتعاقدية التربية والثقافة

الفرع الأول: هيكل تعاقدية التربية والثقافة

الفرع الثاني: المدير العام (مسؤول الهيكل)

الفرع الثالث: هيئات تعاقدية التربية والثقافة

الفرع الرابع: مصادر تمويل تعاقدية التربية والثقافة

المطلب الثاني: القواعد التنظيمية لعمل تعاقدية التربية والثقافة

الفرع الأول: حقوق وواجبات المنخرط

الفرع الثاني: أداءات وخدمات تعاقدية التربية والثقافة

الفرع الثالث: الضوابط التنظيمية في النظام الداخلي لتعاقدية التربية والثقافة

الفرع الرابع: إجراءات الانضمام والانفصال وحل التعاقدية

المبحث الثاني: تحليل واقع تعاقدية التربية والثقافة من خلال الاستبيان

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

الفرع الأول: أداة الدراسة وأهميتها

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

الفرع الثالث: طريقة إعداد وتوزيع الاستبيان

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

الفرع الأول: عرض النتائج وتحليلها.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج

تعدّ التعاقدية نظام مكمل للضمان الاجتماعي؛ حيث تضطلع بدور فعّال في تحسين الظروف الاجتماعية لمنخرطيها ، وفي هذا الإطار تبرز تعاقدية التربية والثقافة كنموذج تطبيقي يعكس كيفية تنظيم وتسيير التعاقدية وفق أحكام التشريع المعمول به، وانطلاقا من الطابع النظري الذي تناولناه في الفصل الأول يأتي هذا الفصل بدراسة تطبيقية ميدانية من خلال تحليل القانون الأساسي لتعاقدية التربية والثقافة والتطرق إلى النظام الداخلي لها والوقوف على آليات تسييرها والإطار التنظيمي لعملها بالإضافة إلى تقييم مدى فعالية خدماتها ومدى معرفة منخرطيها بالجوانب القانونية المنظمة لها، وهذا من خلال دراسة ميدانية (استبيان) موجهة لعيّنة من الموظفين. فهذه الدراسة (الاستبيان) تسمح لنا بإبراز واقع عمل تعاقدية التربية ومدى انسجام عملها مع النصوص القانونية المنظمة لها وكذا تحديد النقائص والتحديات التي تواجهها.

المبحث الأول: تحليل القانون الأساسي لتعاقدية التربية والثقافة

إنّ تعاقدية التربية والثقافة تعدّ تنظيما يهدف إلى تجسيد مبدأ التضامن بين المنخرطين من خلال تقديم أداءات وخدمات وفق قانون 02/15 المتعلق بالتعاقدات الاجتماعية، الذي ترك كيفية ضبط عمل التعاقدية للقانون الأساسي لها، حيث تختلف كلّ تعاقدية عن أخرى حسب القطاع الذي تنتمي إليه وخصوصيته.

وعليه يهدف هذا المبحث إلى تحليل أحكام القانون الأساسي لتعاقدية التربية من خلال التطرق إلى هيكلها التنظيمي وإلى مختلف الهيئات المسيرة لها، كما يتمّ التطرق إلى مصادر تمويلها باعتباره عنصرا أساسيا لضمان استمرار خدماتها فضلا عن دراسة حقوق وواجبات المنخرط فيها وما يترتب عليه

من حقوق يتمتع بها المنخرطون مقابل التزامات يتعين عليهم احترامها وفي الأخير نتطرق إلى النظام الداخلي للتعاضدية.

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي والإداري لتعاضدية التربية والثقافة

إنّ الهيكل التنظيمي والإداري لتعاضدية التربية والثقافة يعتبر الدّعمة الأساسيّة التي تستند إليها في التسيير وتحقيق الأهداف، وكغيرها من التعاضديات تعدّ تعاضدية التربية والثقافة شخص معنوي يخضع للقانون الخاص ذات غرض غير مريح¹، وتأسست التعاضدية من خلال الجمعية التأسيسية المنعقدة بالجزائر في 14-05-1966 تحت رقم 809² ويقع مقرّها في 1 نهج محمد لّوش الجزائر العاصمة³ وتمارس نشاطها عبر كامل التراب الوطني وتعمل حسب تنظيم مركزي (المركز الوطني) وولائي من خلال مراكز الدّفع والمراكز الطّبية ومراكز الرّاحة ودور المعلم⁴. وتهدف تعاضدية التربية والثقافة إلى القيام بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة المنخرطين وذوي حقوقهم.

الفرع الأول: هياكل تعاضدية التربية والثقافة

يخضع الإطار التنظيمي لتعاضدية التربية والثقافة في الجزائر لأحكام القانون رقم 02/15 المتعلّق بالتعاضديات الاجتماعية، وقد تبنّى المشرّع نظاما هيكليًا يقوم على تكامل العلاقة بين مركزيّة القرار

¹ - القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المؤرخ في 27 ذو الحجة 1437، الموافق ل 29 سبتمبر 2016، الجزائر.

² القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المادة 02.

³ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المادة 04.

⁴ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المادة 05.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاقدية التربية والثقافة

والتشريع على المستوى الوطني ولامركزية الأداء والخدمة على المستوى المحلي لتقريب الخدمات من الجماعة التربوية عبر كافة الولايات.

هياكل المركز الوطني للتعاقدية (المستوى المركزي)

يمثل المركز الوطني الهيئة الإدارية والمالية المركزية للتعاقدية وينقسم إلى قسمين:

■ الهيئات التداولية والرقابية المنتخبة:

- ✓ الجمعية العامة.
- ✓ مجلس الإدارة.
- ✓ لجنة المراقبة المادية والمالية المركزية.
- ✓ لجنة الطعون تفصل في النزاعات والشكاوي الإدارية المدفوعة من القواعد أو الفروع.

■ الجهاز التنفيذي والتقني: (الإدارة العامة)

يسيرها مدير عام تنفيذي يعينه مجلس الإدارة وتضم مديريات مركزية متخصصة:

- ✓ مديرية الأداءات والتعويضات: تهتم بالملفات الصحية وإبرام الاتفاقيات مع العيادات

الطبية المتخصصة.

- ✓ مديرية الاشتراكات والانخراط: تهتم وتتابع عمليات الاقتطاع المالي الشهري من أجور

عمال القطاع.

- ✓ مديرية المالية والمحاسبة: تتولى إدارة الميزانية العامة والحسابات البنكية والبريدية

المركزية.

✓ مديريّة الموارد البشريّة والوسائل: تسيّر الموظّفين الدّائمين وعقارات وتجهيزات

التعاقدية¹.

■ هياكل المراكز المحليّة

تمثّل الفروع الميدانية التي تجسّد خدمات الحوار للمنخرطين في ولايتهم وتتكوّن من:

✓ الفروع الإداريّة ومراكز الدفع اللوائيّة:

-المكتب الولائي المنتخب: يضمّ مندوبين محليين يمثّلون منخرطي الولاية، ويعمل كحلقة وصل

لنقل انشغالاتهم إلى المجلس الوطني.

-مراكز الدّفْع المحليّة: مكاتب إداريّة تضمّ موظّفين دائمين مهمتهم اليوميّة استقبال ملفّات

الأداءات التكميليّة مثل تعويضات العلاج بنسبة 20% والمنح الاجتماعية (الولادة، الختان، الزواج،

الوفاة) والتدقيق فيها وصرف مبالغها في الحسابات البريديّة لموظّفي القطاع محليًا.

✓ الهياكل الصحيّة والخدمات الميدانية:

-مراكز صحيّة أو وطنيّة وهي عيادات تابعة للتعاقدية بالولايات تتوفّر على قاعات لفحص

الأسنان، الطّب العام، والفحوصات المتخصّصة وتقدّم خدمات بأسعار رمزيّة أو مجانيّة للمنخرطين

وذوي الحقوق. من هذه العيادات، المركز الطّبي في ميسونبي الجزائر، المركز الطّبي بوسيجور

الجزائر، المركز الطّبي في وهران، المركز الطّبي في تيارت.

-المرافق الاجتماعية والترفيهيّة: تشمل دور المعلم ومراكز الرّاحة التي تسيّر محليًا لتقديم

خدمات سياحيّة وثقافيّة للمنخرطين في الإجازات ويوجد مقرّها في الجزائر العاصمة وتيزي وزو.²

¹ موقع التعاقدية الوطنية للتربية والثقافة www.munatec.dz

² موقع التعاقدية الوطنية للتربية والثقافة www.munatec.dz

الفرع الثاني: المدير العام (مسؤول الهيكل)

تعدّ وظيفة المدير العام (مسؤول الهيكل) من الركائز الأساسية التي يقوم عليها تسيير تعاضدية التربية والثقافة بحيث يمثل الجهاز التنفيذي الذي يتولّى تجسيد القرارات الصادرة عن هيئات التعاضدية كما يساهم في تسيير الموارد البشرية من موظفي التعاضدية وهذا طبقاً للنظام الداخلي لها.

■ **تعيين المدير العام:** يتمّ تعيين المدير العام (مسؤول الهيكل) من طرف الجمعية العامة

وبإقتراح من طرف مجلس الإدارة، وكذلك يقترح هذا الأخير كيفية إنهاء مهامه ويحدّد كميّات وشروط دفع أجرته¹.

■ **صلاحيات المدير العام:** يعتبر المدير العام (مسؤول الهيكل) المسؤول التنفيذي الذي يشرف

على إدارة التعاضدية ويحدّد تنظيم العمل في المصالح ويمارس السلطة الرئاسية على المستخدمين، ويتخذ كل قرار ذو طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين مثل: التعيينات، الترقيات في الوظائف، وضمان الانضباط في إطار النظام الداخلي لتعاضدية التربية والثقافة ويعمل المدير العام تحت مسؤولية ورقابة مجلس الإدارة².

■ **مهام المدير العام:** تتمثل مهام المدير العام (مسؤول الهيكل) لتعاضدية التربية والثقافة فيما

يلي:

- ❖ القيام بأي عمل تسييري يرتبط بنشاطات التعاضدية الوطنية لعمّال التربية والثقافة.
- ❖ مسك ومراقبة وتأشير السجلات.
- ❖ صرف أجور العمّال ومستخدمي التعاضدية ومنحهم.

¹ القانون 02/15 المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، مرجع سابق، المادة 65.

² المرجع نفسه.

- ❖ ضبط مداخيل ومصاريف التعاضدية ومؤسساتها.
- ❖ اقتراح إعادة هيكلة التعاضدية.
- ❖ المساهمة في تحضير الميزانية والحصيلة المالية.
- ❖ تنفيذ قرارات مجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة.
- ❖ ممارسة السلطة السلمية على جميع المستخدمين (تعيين، فصل) في إطار احترام الأحكام القانونية المعمول بها لاسيما الاتفاقيات الجماعية.
- ❖ تمثيل التعاضدية بموجب التفويض المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 38.
- ❖ يمكن استدعاؤه لحضور اجتماعات مجلس الإدارة بصفة الاستشارة وبدون صوت للتداول.¹

وبجانب المدير العام يوجد محافظ الحسابات الذي يتم تعيينه من طرف الجمعية العامة وتحدد أجرته طبقاً للتشريع المعمول به. وبالرجوع للقانون 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010 يتم تعيين محافظ الحسابات من بين المهنيين المعتمدين والمسجلين في الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات حيث لا يتدخل محافظ الحسابات في التسيير وإنما تتمثل مهامه في إثبات شرعية وصدق الحسابات ويتأكد من الحسابات السنوية للتعاضدية إذا جاءت مستوفية لكل الشروط المنصوص عليها قانوناً، فبعد أن يتأكد محافظ الحسابات من صدق المعلومة وكذا الحسابات يتعين عليه إعداد تقارير والمصادقة عليها

¹ - القانون الأساسي للتعاضدية عمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 52.

¹ ويقوم على الخصوص بالتدقيق في صحة الكتابات المحاسبية والحصائل والجرود وكذا صحة المعلومات المقدّمة عن حسابات التعاضدية الاجتماعية في تقارير تعرض على الجمعية العامة.²

الفرع الثالث: هيئات تعاضدية التربية والثقافة

يحدّد نطاق العضوية في التعاضدية الوطنية لعمّال التربية والثقافة ليشمل الموظفين والعمّال والمتقاعدين المنتمين إلى قطاعات التربية الوطنية وقطاع التعليم العالي والبحث العلمي وقطاع الثقافة، وقطاع الشباب والرياضة بالإضافة إلى قطاع التعليم والتكوين المهني ولكن بشرط الالتزام بأحكام القانون الأساسي، كما يجب التويه أنه لا يقتصر الانخراط على هذه الفئات فحسب إذ يمكن توسيع الانخراط إلى قطاعات أخرى شريطة خضوعهم للقانون الأساسي وبعد موافقة مجلس الإدارة.³

ومن هذا المنطلق تتكوّن هيئات التعاضدية المتمثلة في: الجمعية العامة، مجلس الإدارة، مكتب مجلس الإدارة، لجنة الرقابة، من الأعضاء المنخرطين المنسوبين الممثلين عن القطاعات المنتمية لتعاضدية التربية والثقافة.

الجمعية العامة

تتكوّن الجمعية العامة من أعضاء مندوبين يجري انتخابهم عن طريق الاقتراع السري يمثلون القطاعات المنطوية (المنتمية) تحت لواء تعاضدية التربية والثقافة كما يلي:

¹ طيطوش فتحي، محافظ الحسابات في الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 09 جوان 2013، ص39 وص41،42.

² - القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، مرجع سابق، المادة 86.

³ - القانون الأساسي لتعاضدية عمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 13.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاقدية التربية والثقافة

❖ قطاع التربية: يكون التمثيل ولائياً حسب عدد المنخرطين وعدد مديريات التربية الوطنية.

✓ من 1 إلى 10000 منخرطاً: مندوب 01.

✓ من 10001 إلى 20000 منخرطاً: مندوبين 02.

✓ من 20001 منخرطاً فما فوق ثلاثة مندوبين (03).

❖ القطاعات الأخرى وفئة المتقاعدين: يكون التمثيل بالنسبة للقطاعات الأخرى وفئة

المتقاعدين عدا التربية حسب الجهة وعدد المنخرطين:

✓ من 01 إلى 10000 منخرطاً مندوب واحد (01).

✓ من 10001 إلى 20000 منخرطاً: مندوبين 02.

✓ من 20001 منخرطاً فما فوق ثلاثة مندوبين (03).¹

ويحق لكل عضو منخرط في التعاقدية الترشح للجمعية العامة متى توفرت فيه الشروط. أمّا

الشروط العامة التي يجب أن تتوفر فيه المترشح والتي نصت عليها المادة 57 من القانون 02/15

المتعلق بالتعاقدات الاجتماعية تمثلت فيما يلي:

✓ بلوغ سن 19 سنة فما فوق.

✓ التمتع بالجنسية الجزائرية.

✓ التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.

¹ - القانون الأساسي لتعاقدية عمال التربية، مرجع سابق، المادة 25.

✓ غير محكوم عليهم بجناية أو جنحة تتنافى مع مجال نشاط التعاضدية، وقد اشترط القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة في المادة 26 منه أن يكون المترشح متعاضدا لاشتراكاته بانتظام وله 10 سنوات أقدمية بدون انقطاع¹. يتم انتخاب الأعضاء المنخرطين المندوبين في أماكن العمل أو في أي مكان آخر يراه مجلس الإدارة مناسباً تحت إشراف أحد أعضائه. ويلزم المستخدمون بوضع تحت تصرف عمالهم المنخرطون في التعاضدية المكان والوسائل الضرورية لتحضير وإجراء الانتخابات²، وبعد الانتهاء من الاقتراع ترسل محاضر النتائج إلى مجلس الإدارة ويمكن للعضو المترشح الطعن في نتائج الانتخابات في أجل أقصاه 8 أيام أمام مجلس الإدارة للمراجعة والبت فيه والرّد.³

وتماشياً مع ما أفردّه قانون 02/15 والمادة 30 من القانون الأساسي تجتمع الجمعية العامة مرة واحدة كل سنة بناء على استدعاء من رئيس مجلس الإدارة وينعقد الاجتماع وجوباً خلال 05 أشهر التي تلي قفل حسابات السنة المالية ويمكن عقد جمعية عامة دون شرط الأجل بطلب من أغلبية أعضائها أو من الرئيس أو من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة أو من السلطة العمومية لدراسة مسائل استثنائية.

- قواعد انعقاد الجمعية العامة وآليات اتخاذ القرار: لانعقاد جلسات ومداولات الجمعية العامة

يجب أن يتوفّر النصاب القانوني لعدد الأعضاء المندوبين ويختلف هذا النصاب بحسب اختلاف صلاحيات والمهام الموكلة للجمعية العامة حيث يشترط القانون الأساسي للتعاضدية جلسات الجمعية

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 26.

² - القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، مرجع سابق، المادة 57.

³ - القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 27.

العامّة إلا بحضور أغلبية أعضائها¹ ويشترط القانون الأساسي حضور 3/2 من الأعضاء للبتّ والمصادقة على:

- ✓ المصادقة على القانون الأساسي للتعاقدية.
- ✓ المصادقة على شروط وكيفيات الاشتراك والمساهمة الماليّة بعنوان الأداءات النّظام العام للتعاقدية الفردية والجماعية والأداءات الاختيارية.
- ✓ المصادقة في كيفيات توزيع موارد التعاقدية.
- ✓ تحديد شروط وكيفيات تعويض مصاريف الإيواء والنقل لأعضاء هيئات التعاقدية بمناسبة الاجتماعات المنصوص عليها في القانون الأساسي.
- ✓ المصادقة على مشاريع الإدماج أو الانفصال أو الحلّ.
- ✓ المصادقة في مشاريع الانضمام إلى اتّحادات أو اتّحاديات أو اتحاد التعاقديات الاجتماعية.
- ✓ المصادقة في إمكانية إقامة العلاقات مع تعاقديات أجنبية ذات أهداف مماثلة.
- ✓ المصادقة على مباشرة عند الاقتضاء الدّعاوي المرتبطة بمسؤولية أعضاء مجلس الإدارة أمام الجهات القضائية.
- ✓ المصادقة على اقتناء الأموال المنقولة والعقارية والتصرّف فيها.
- ✓ المصادقة على قبول الهبات والوصايا.

¹ - القانون الأساسي للتعاقدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 33.

✓ البتّ في اقضاء أعضاء هيئات التعاضدية واستحلافهم¹ وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني

يتمّ استدعاء الجمعية العامة لدورة ثانية في مدة أقصاها 15 يوم وبنصاب 3/2 من الأعضاء. ويتمّ

البتّ والمصادقة بالأغلبية البسيطة في الحالات التالية:

✓ انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.

✓ انتخاب أعضاء مجلس الرقابة.

✓ تحديد شروط وكيفيات دفع التعويضات الناجمة عن فقدان أعضاء مجلس الإدارة لأجورهم

بمناسبة ممارسة وظائفهم في التعاضدية.

✓ البتّ والمصادقة في برامج التعاضدية.

✓ البتّ والمصادقة في كلّ اتفاقية نموذجية للأداءات أو الخدمات مع مقدّمي العلاج أي

الخدمات المرتبطة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي.

✓ البتّ والمصادقة في تعيين محافظ الحسابات وتحديد أجرته.

✓ البتّ والمصادقة في تقرير لجنة الرقابة ومحافظ الحسابات.

✓ البتّ والمصادقة على حسابات التعاضدية التي يقدّمها رئيس مجلس الإدارة.

✓ البتّ والمصادقة على التقرير الأدبي والمالي لمجلس الإدارة بالإضافة إلى القضايا الأخرى

المطروحة يفصل فيها بالأغلبية البسيطة².

وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني يتمّ استدعاء الجمعية العامة العادية لمرّة ثانية في مدّة

أقصاها 15 يوم وهذا مهما كان عدد الحاضرين ويكون التصويت بالأغلبية البسيطة.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 32.

² المرجع نفسه، المادة 32.

-صلاحيات الجمعية العامة: إنَّ صلاحيات ومهام الجمعية العامة حدّدها القانون 02/15 في

مادّته 58 التي تطرّقنا إليها سابقا وزيادة على ما نصّت عليه هذه المادّة أضافت المادّة 28 من القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة تتولّى الجمعية العامة البتّ في إقصاء أعضاء الهيئات التعاضدية واستخلافهم بالإضافة إلى المادّة 29 من القانون الأساسي التي فصلت ووضحت كيفية تحديد شروط وكيفيات تعويض مصاريف الإيواء والنقل لأعضاء هيئات التعاضدية بمناسبة الاجتماعات المنصوص عليها في القانون الأساسي والمهام التي تكلفهم بها التعاضدية على النّحو التّالي:

- ✓ الإيواء 3000 دج لليوم كأساس لحساب تخفيض التعويض المنصوص عليه أسفله أو على أساس تقديم الإثبات عند الصّورة القصوى.
- ✓ الإطعام 1200 دج للوجبة الواحدة.
- ✓ النقل 10 دج للكيلومتر الواحد على أساس التنكّرة.

حيث يسدّد هذه التعويضات من طرف المركز الوطني (المقر الوطني) للتعاضدية وذلك إستنادا على تقديم الاستدعاء أو الأمر بمهمة وعند استحالة العودة إلى مقر الإقامة لأسباب موضوعيّة قاهرة تتحمّل التعاضدية التعويضات وعند استحالة توفير وسيلة نقل يتمّ التعويض على أساس المسافة المقدّرة بين مكان الخدمة ومكان الإقامة. غير أنّه وفي حالة استعمال هياكل التعاضدية ينخفض التعويض المنصوص عليه إلى 25%.

مجلس الإدارة

يعتبر مجلس الإدارة في تعاضدية التربية والثقافة أحد أهم الهيئات حيث يتولى التسيير والتنفيذ وفقا لصلاحيات المخولة له، ويتكوّن مجلس الإدارة من 11 عضو منخرطاً مندوباً يتم انتخابهم من طرف الجمعية العامة انتخاباً وطنياً جماعياً عن طريق الاقتراع السري وينتخب من بين أعضائه رئيساً له.¹

يجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية أربع مرّات في السنة بناء على استدعاء من طرف رئيسه ويجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب من رئيسه أو من نصف 1/2 عدد أعضائه على الأقل² في حالة عزل أو استخلاف عضو أو أعضاء مجلس الإدارة المسيئين بسلوكهم أو المقصرين في نشاطهم ويكون بناء على عرض حال يقدم للجمعية العامة للمصادقة عليه بثلاثي 3/2 أعضائها.³

يتولى رئاسة مجلس الإدارة رئيساً ينتخب من بين أعضائه وإضافة إلى المهام التي حدّتها المادة 68 من القانون 02/15 التي تطرقنا لها سالفاً فإنّ المادة 38 من القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة أضافت مهام أخرى لرئيس مجلس الإدارة تمثّلت فيما يلي:

- ✓ يستدعي ويرأس اجتماعات الجمعية العامة، مجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة.
- ✓ يمثّل التعاضدية ضمن المجلس الوطني الاستشاري للتعاضديات الاجتماعية.
- ✓ يعرض على أعضاء مجلس الإدارة البتّ في القضايا التأديبية.
- ✓ يوقع على جميع القرارات التي تتخذ بعد المداولات بمعية الكاتب العام لمجلس الإدارة.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 33.

² المرجع نفسه، المادة 36.

³ المرجع نفسه، المادة 37.

وفي حالة وجود مانع أو وفاة أو فقدان صفة رئيس مجلس الإدارة يقوم أعضاء المجلس بانتخاب رئيس جديد من بينهم للمدة المتبقية.¹

أما في حالة وجود مانع مؤقت يحيل دون ممارسة رئيس المجلس لمهامه فإنه يستخلفه مؤقتاً عضو من أعضاء المكتب بتفويض منه وإذا تعذر ذلك يقوم مجلس الإدارة بتعيين عضو من المكتب لاستخلافه على ألا تتعدى مدة الاستخلاف ستين 60 يوم وبعد انقضاء هذه المدة ينتخب من بين أعضائه رئيساً جديداً.

- **صلاحيات مجلس الإدارة:** إن صلاحيات مجلس الإدارة التي جاءت بها المادة 65 من القانون 02/15 التي سبق التطرق لها بإسهاب في الفصل الأول هي نفسها التي تطرقت إليها المادة 35 من القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة، بالإضافة إلى ما جاءت به المادة 55 من القانون الأساسي حيث يقوم مجلس الإدارة بتحديد مبلغ المساهمة المالية في مصاريف التسيير من غير الاشتراكات من مداخل الأداءات الجماعية أو الفردية أو الاختيارية.

مكتب مجلس الإدارة

يتكوّن مكتب مجلس الإدارة من 5 أعضاء منخرطين مندوبين ينتخبهم مجلس الإدارة من بين أعضائه عن طريق الاقتراع السري²، يتشكّل مكتب مجلس الإدارة من: الرئيس، الكاتب العام، ثلاثة

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 39 الفقرة الأولى.

² القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 40.

رؤساء أقسام تتمثل في: قسم الأيتام والتضامن، قسم المؤسسات، قسم القوانين والتكوين والإعلام¹. وقد حددت مهامهم على الشكل الآتي:

مهام الكاتب العام لمجلس الإدارة:

- ✓ يقوم بتحرير محاضر الاجتماعات (الجمعية العامة، مجلس الإدارة، مكتب مجلس الإدارة).
- ✓ يوقع على المحاضر والمداومات بمعية رئيس مجلس الإدارة.
- ✓ يحضر التقرير الأدبي والمالي لمجلس الإدارة.
- ✓ يدون المحاضر والمداومات في سجلات خاصة مرقمة ومختومة من المحكمة المختصة إقليمياً.

- ✓ يسهر على حفظ الأرشيف الخاص بالتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة.
- ✓ يستخلص القرارات المتخذة التي يوقع عليها أعضاء مجلس الإدارة نهاية كل جلسة.
- ✓ يقترح على مجلس الإدارة كل إجراء من شأنه تحسين التنظيم الإداري للتعاضدية.
- ✓ متابعة مسار الانخراط بالتعاضدية والعمل على تطويره.

مهام رئيس قسم الأيتام والتضامن:

- ✓ يسهر على متابعة ملفات الأيتام والأرامل قصد التكفل بهم.
- ✓ يضبط ويتابع الإحصاءات الخاصة بهذه الفئة وتطويرها.

¹ المرجع نفسه، المادة 42.

✓ يدرس الملفات المتعلقة بالإعانات والمساعدات في إطار التضامن جزاء الكوارث الطبيعية والأمراض...إلخ.

✓ يقترح على مجلس الإدارة كل إجراء من شأنه تحسين الخدمات.

مهام رئيس قسم المؤسسات:

✓ يسهر على متابعة سير المؤسسات الصحية والاجتماعية والترفيهية ويعمل على

تحسين خدماتها.

✓ يقترح برنامج عمل يتماشى وأهداف التعاضدية وكذا الإجراءات الوقائية ويعرضها على

مجلس الإدارة للبتّ فيها.

✓ يسهر على متابعة مراكز الدفع وفقا لإجراءات التسيير المعمول بها.

مهام رئيس قسم القوانين والتكوين والإعلام:

✓ يسهر على مدى تطابق قوانين تعاضدية التربية والثقافة وانسجامها مع القوانين

المعمول بها.

✓ يقترح مشاريع للمسائل الناجمة عن تسيير التعاضدية ويعرضها على مجلس الإدارة

للبتّ فيها ثم عرضها على الجمعية العامة للمصادقة عليها.

✓ يقترح على مجلس الإدارة القضايا التي يراها مناسبة لتحسين أداء التعاضدية.

✓ يسهر على التغطية الإعلامية لنشاطات التعاضدية المختلفة.

✓ ينسق ويعدّ مع لجنة الاتصال رزنامة الأيام التكوينية المتعلقة بالجانب التعاضدي¹

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 43.

من خلال هذه الأقسام تتشكّل لجان التعاضدية برئاسة أعضاء من مكتب مجلس الإدارة ويوزع على هذه اللجان أعضاء الجمعية العامة وهي: لجنة التضامن، لجنة المؤسسات، لجنة القوانين والإعلام. تجتمع هذه اللجان في المؤسسات التعاضدية مرة واحدة في السنة وكلّما اقتضت الضرورة باستدعاء من الرئيس وترفع تقاريرها إلى مجلس الإدارة، ويمكن استحداث لجان أخرى ينشئها مجلس الإدارة وذلك بالحصول على ترخيص من الجمعية العامة، ويجب على كلّ لجنة اقتراح مشروع نظام داخلي يحدّد شروط وكيفيات تسيير عملها ويعرض على مجلس الإدارة للبتّ والمصادقة عليه.¹

لجنة الرقابة

لجنة الرقابة من الهيئات التي أقرها قانون 02/15 من قانون التعاضدية الاجتماعية والتي تطرق إليها القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة في مادته 46 حيث تتكون هذه اللجنة من 05 أعضاء منخرطين من غير أعضاء مجلس الإدارة تنتخبهم الجمعية العامة عن طريق الاقتراع السري من بين أعضائها ويشترط أن يكون المترشحون لعضوية لجنة الرقابة ذوي المؤهلات والكفاءات المطلوبة لممارسة مهامهم، وينتخب من بين أعضائها رئيساً ومقرراً.

تتولّى مهمة التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمحاسبي والمالي للتعاضدية وشروط تسييرها وتنفيذ قرارات الجمعية العامة ومجلس الإدارة وتعدّ هذه اللجنة تقريراً عن المراقبة وتعرضه على الجمعية العامة

¹ المرجع نفسه، المادة 44، 45.

خلال اجتماعها وكذلك تسلم تقارير لمجلس الإدارة وهذا لاتخاذ الإجراءات المناسبة ويمكن لها عقد جلسة مع مجلس الإدارة¹.

بالإضافة إلى الهيئات التي جاء بها القانون 02/15 والمتمثلة في الجمعية العامة ومجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة أضاف القانون الأساسي وأنشأ على مستوى تعاقدية التربية لجنة الاتصال ولجان فرعية تتمثل في لجنة فتح الأطراف ولجنة الاختيار.

لجنة الاتصال

تعتبر لجنة الاتصال حلقة وصل بين التعاقدية ومع المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وهذا من أجل ترقية التشاور بين التعاقدية وممثلي العمال وأصحاب العمل الرامي إلى تطوير الانخراط في التعاقدية وتسهيل تنفيذ الأحكام المنصوص عليها في القانون، وتتكون هذه اللجنة من 05 أعضاء من غير أعضاء مجلس الإدارة ومن غير أعضاء لجنة الرقابة، تنتخبهم الجمعية العامة عن طريق الاقتراع السري وتنتخب من بين أعضائها رئيسا ومقررا وتجتمع في مؤسسات التعاقدية مرة واحدة في السنة على الأقل باستدعاء من الرئيس وتقدم تقارير التي تعدها في ندواتها التحسيسية إلى مجلس الإدارة².

ومما سبق نستخلص أنّ المشرّع أقرّ مبدأ المرونة في تنظيم التعاقديات حيث ترك للقانون الأساسي سلطة تقديرية تمكن التعاقدية من ضبط أحكام قانونها الأساسي وشؤونها بما يتلاءم مع خصوصيتها وهذا ما يظهر من خلال هيئات تعاقدية التربية والثقافة حيث أنشأ القانون الأساسي أقسام

¹ القانون الأساسي للتعاقدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المواد 46 و47.

² المرجع نفسه، المادة 50.

ولجان تسهر على حسن الأداء والعمل والتواصل مع مختلف التنظيمات التي تخدم مصلحة المنخرطين من خلال لجنة الاتصال بالإضافة إلى إنشاء أقسام كل قسم يهتم ويتولى مهامه كل الأعضاء المسيرين لهذه اللجان والأقسام من أعضاء الجمعية العامة المنتخبين وهذا ما يؤدي إلى استقلاليته في أداء المهام فهي تعمل وفق الديمقراطية والمساواة عكس في عملية التعيين (من له سلطة التعيين له سلطة الإقالة).

الفرع الرابع: مصادر تمويل تعاضدية التربية والثقافة

تعتبر مصادر تمويل التعاضدية من العناصر الأساسية التي تضمن استمرارية نشاطها وتحقيق أهدافها إذ تقوم التعاضدية على مبدأ التعاون والتضامن من أجل تقديم خدمات وأداءات لفائدة منخرطيها، وتتنوع مصادر تمويل التعاضدية بين المصادر الذاتية كاشتراكات المنخرطين والهيئات والوصايا وعائدات الأداءات الجماعية أو الفردية أو الاختيارية.

الاشتراكات

يترتب على الانخراط في التعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة اقتطاع الاشتراك من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدينة للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي¹، يدفع هذا الاشتراك للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ اقتطاعه، ويتم حساب الاقتطاع على أساس تصريح السنة المنصرمة وتدفع في الثلاثي الأول من السنة الجارية، وقد حدّد القانون الأساسي لقطاع التربية والثقافة نسب الاشتراك التي تخص النظام العام للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة والذي يمنح الحق في الأداءات الفردية والجماعية و يكون على النحو الآتي:

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 54.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

- ✓ نسبة 1.5% من أساس أو جزء من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه أقل من ثلاث (03) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ نسبة 1.6% من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين (03) مرات وأقل من خمس (05) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ نسبة 3.1% من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين (05) مرات وأقل من عشر (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ نسبة 5.1% من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين عشر (10) مرات وأقل من خمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ نسبة 6.1% من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يساوي أو يفوق مبلغه خمسة عشر (15) مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

وتجدر الإشارة أنّ نسب الاشتراك المحددة في المادة 53 من القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة قد جاءت مطابقة للمادة 76 من القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية وذلك لكونها من النظام العام ولا يمكن مخالفتها، ونفس الشيء بالنسبة لشروط دفع الاشتراك في التعاضدية وكذا فقدان صفة المنخرط وتبليغ الهيئة المستخدمة، فهي مطابقة لما جاء به القانون 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية والتي ذكرناها بالتفصيل في الفصل الأول.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 53.

عائدات الأداءات الجماعية أو الفردية أو الاختيارية

وتتمثل في مداخيل المؤسسات الاجتماعية والترفيهية والصحية الناجمة عن المساهمات المالية الخاصة للأعضاء المنخرطين في إطار أداءات النظام الاختياري وغيرهم وتساهم هذه الموارد في تمويل برامج الدعم الاجتماعي والصحي، وتحسين جودة الخدمات وتغطية مصاريف تسيير التعاضدية والفائض منها يحول إلى مصلحة الأيتام والتضامن¹.

الهبات والوصايا

تعتبر الهبات والوصايا من بين مصادر تمويل تعاضدية التربية والثقافة المقدّمة من طرف جمعيات أجنبية أو وطنية ولا يتم قبولها من طرف التعاضدية إلا بعد رخصة مسبقة من قبل السلطة العمومية المختصة والمتمثلة في الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ومما سبق نلاحظ أنّ القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة حصر موارد تمويل في ثلاث عناصر هي: الاشتراكات، الهبات والوصايا، عائدات الأداءات الجماعية أو الفردية الاختيارية، ولم يتطرق إلى بعض الموارد المذكورة في القانون 02/15، المادة 75 وهي: الإعانات المحتملة الممنوحة للتعاضدية، عائدات الدعاوى التعويضية المنصوص عليها في المادة 102 من القانون 02/15 المتعلق بالتعاضدية والاستثمارات.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 57.

لم ينص القانون الأساسي لقطاع التربية على تخصيص موارد التعاضدية وإنما نص على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 139/19 الذي يحدد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية¹ الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط وقد وزّعها أو حددها كما يلي:

✓ نسبة لا تقل عن 60% من مبلغ موارد النظام العام خصصها لتمويل الأداءات

الفردية أو الجماعية المنصوص عليها في القانون الأساسي.

✓ نسبة لا تفوق 15% من موارد النظام العام خصصها لبرنامج الاستثمار وفقاً لموارد

الاستثمار المصادق عليها من طرف الجمعية العامة.

✓ نسبة مخصصة لتمويل صندوق الاحتياط بهدف ضمان التوازن بين الوضعية المالية

للتعاضدية الاجتماعية والأداءات الموجهة لمنحطيتها.

ويقوم مجلس الإدارة للتعاضدية باقتراح هذه النسب أخذاً بعين الاعتبار الموارد المتوفرة والأهداف

التي صادقت عليها الجمعية العامة مع تحديد كيفية حساب هذه النسب وتبريرها. تصادق الجمعية العامة

على النسب المخصصة وترسل هذه النسب إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي طبقاً للتشريع

الساري المفعول.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 139/19، المؤرخ في 23 شعبان عام 1440، الموافق لـ 29 أفريل 2019، الذي يحدد نسب موارد التعاضدية الاجتماعية.

المطلب الثاني: القواعد التنظيمية لعمل تعاضدية التربية والثقافة

يعتبر القانون الأساسي المرجع الذي يحدد مختلف القواعد المنظمة لنشاط التعاضدية وعملها حيث يتضمن عدّة أحكام، قواعد وضوابط التي تضبط حقوق وواجبات المنخرطين بما يحقق التوازن بين الخدمات والأداءات الممنوحة والالتزامات المفروضة كما يحدد طبيعة الأداءات والخدمات التي تقدمها التعاضدية لفائدة منخرطيها ومن جهة أخرى كان لا بد أن نتناول النظام الداخلي للتعاضدية الذي ينظم العمل وكيفية تأطير مهام موظفيها بما يضمن حسن سيرها وفعالية أدائها. وفي الأخير نعرض على الإجراءات التي يتم وفقها حل التعاضدية بالإضافة إلى الانضمام والانفصال.

الفرع الأول: حقوق وواجبات المنخرط

تعد حقوق وواجبات المنخرط في التعاضدية من أهم الأسس التي يقوم عليها القانون الأساسي إذ يهدف إلى تحقيق التوازن بين استفادة المنخرط من الأداءات والخدمات التي توفرها التعاضدية وبين الالتزامات والواجبات التي يجب أن يحترمها.

حقوق المنخرط في تعاضدية التربية والثقافة.

إنّ الاستفادة من الأداءات والخدمات التي تقدّمها التعاضدية لا تقتصر على المنخرط فحسب بل تمتد إلى ذوي الحقوق التي ذكرتهم المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بتأمينات الهيئة الاجتماعية وتنحصر هذه الحقوق فيما يلي:

- ✓ يستفيد المنخرطون وذوي حقوقهم من الأداءات الفردية التي تقوم بتسديدها مراكز الدفع للتعاضدية أو المركز الوطني وتتمثل هذه الأداءات التكميلية سواء كانت المرتبطة بالتأمين الصحي أو من الخدمات الصحية بالإضافة إلى أداءات فردية إضافية عبارة عن منح جزافية تخص الخدمات

الصحية مثل الأشعة، التحاليل الطبية...إلخ. بالإضافة إلى الأداءات الفردية ذات طابع اجتماعي عينية أو نقدية خاصة بأحداث عائلية أو مهنية.

✓ للمنخرطين الحق في أداءات النظام الاختياري والتي تقدمها التعاضدية والتي تشمل على خدمات رياض الأطفال وخدمات مراكز الراحة والتسوية ودور المعلم وهذا مقابل مساهمة مالية خاصة.

✓ بعض المنخرطون في التعاضدية وذوي حقوقهم معفون من الرسم على القيمة المضافة عند

الاستفادة من مختلف الأنشطة التي تقدمها مؤسسات التعاضدية¹

✓ يحق للمنخرط المشاركة في هيئات التعاضدية والترشح لعضويتها كما له الحق في انتخاب ممثليه داخل الهيئات بما يعزز مبدأ الديمقراطية.

✓ الحق في المساواة وعدم التمييز حيث يتمتع جميع المنخرطين بنفس الحقوق دون تمييز.²

✓ يحق للمنخرط الانسحاب من التعاضدية حيث يعتبر الانسحاب عملا إراديا فرديا يبلغه المنخرط

كتابيا بواسطة استمارة الانسحاب موقعة من طرفه ومؤشرة من طرف مركز الدفع للتعاضدية التي ينتمي إليها.

واجبات المنخرط في تعاضدية التربية والثقافة

حتى يستفيد المنخرط في التعاضدية من الحقوق التي تقدمها فإنه يجب عليه الالتزام بواجبات

اتجاهها وتتلخص فيما يلي:

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 16.

² المادة 50 من القانون 02/15 "يمنع على التعاضدية الاجتماعية إدراج في قانونها الأساسي أحكاما يمكن أن يترتب عليها التي تميز بين أعضائها المنخرطين".

- ✓ حتى يكتسب المنخرط صفة العضوية في التعاضدية يجب عليه التوقيع على عقد الانخراط (استمارة الانخراط) وتثبت هذه الصفة ببطاقة الانخراط تسلّم من قبل التعاضدية.
- ✓ يترتب عن الانخراط في التعاضدية اقتطاع مبلغ الاشتراك من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدنية للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي وهذا طبقاً لنص المادة 54 من القانون الأساسي السالفة الذكر وتحديد نسب الاشتراك طبقاً لنص المادة 53 في حالة عدم دفع المنخرط الاشتراك لأسباب صحيّة قاهرة يبقى يستفيد بصفة استثنائية من أداءات التعاضدية شريطة أن يقدم الوثائق المبررة على أن لا تتجاوز مدة الانقطاع سنة واحدة وبشرط تسديد الاشتراكات عن المدة التي لم يدفع المنخرط خلالها مستحققاته ويشطب بقوة القانون المنخرط الذي لم يدفع اشتراكاته طيلة 3 أشهر متتالية وبعد انقضاء هذا الأجل يفقد المنخرط بصفة آلية كل المزايا التي تقدمها التعاضدية¹.
- ✓ يجب على المنخرط أن يخضع إلى فترة تربصيه مدتها 6 أشهر حيث بعد هذه الفترة تسلّم للمنخرط بطاقة الانخراط مسجل عليها رقم التسجيل وتاريخ الانخراط والأعضاء المستخدمين ويجب على المنخرط في حالة تعديل في الوضعية الإدارية أو العائلية أن يبلغ التعاضدية.
- في حالة المنخرط المشطوب أو المنسحب من التعاضدية وبعدها طلب الانخراط من جديد في التعاضدية يعد منخرطاً جديداً ويخضع للفترة التربصية أمّا في حالة تعليق علاقة العمل أو الإحالة على الاستيداع فإنّه يمكن إبقاء المنخرط في سجلات التعاضدية مع حفظ الإعفاء الفردي وتسبيق اشتراكه السنوي.²

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 19.

² القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 17.

✓ يجب على كل منخرط أو عضو منخرط مندوب مهما كانت مسؤولياته في هيئات

التعاضدية أن يلتزم بحسن التصرف ولا يسيء بتصرفاته إلى التعاضدية ولقد حصرت المادة 20 من

القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة الحالات التي تعتبر إساءة للتعاضدية وتعرض العضو

المنخرط إلى الإقصاء من التعاضدية.

▪ التزوير واستعمال المزور.

▪ الإهانة والقذف.

▪ التصريح الخاطيء.

▪ أقوال مزيفة ضد التعاضدية أو هيئة التسيير.

▪ المشاركة في أعمال تهدف إلى زرع البلبلة أو عرقلة عمل التعاضدية.

▪ المشاركة أو المساهمة أو التحريض على الاستقالة من التعاضدية.

▪ كل عمل آخر يخلق ضررا ماديا أو معنويا أو يسيء إلى هيئة التعاضدية.

وفي حالة الإقصاء يفقد العضو المنخرط أو العضو المندوب كافة حقوقه في الاستفادة من

الخدمات علاوة إلى المتابعة القضائية التي يمكن للتعاضدية مباشرتها، وقد يتعرض العضو المندوب

إلى الإقصاء مهما كانت مسؤولياته في هيئات التعاضدية إلى الإقصاء في حالة الغياب ثلاثة اجتماعات

متتالية بدون عذر مقبول ولا يدخل الإقصاء حيز التنفيذ إلا بعد موافقة الجمعية العامة.¹

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 20.

ويجب التنويه أنه في حالة الإقصاء أو الشطب أو الانسحاب من التعاضدية فإن العضو المنخرط لا يمكنه بأي حال من الأحوال الاستفادة من تعويض الأقساط المسددة ويبقى ملزم بتسديد الأقساط المستحقة للتعاضدية، وتبقى الخدمات المستحقة للعضو على أساس الفترات المغطات بالأقساط المدفوعة.¹

الفرع الثاني: أداءات وخدمات تعاضدية التربية

هي مجموعة من الخدمات والمساعدات لفائدة المنخرطين وذوي حقوقهم وتكتسي هذه الأداءات أهمية بالغة لطابعها التضامني للعاملين في القطاع وتتفرع هذه الأداءات إلى أداءات النظام العام وهي نوعين أداءات فردية وجماعية وأداءات النظام الاختياري.

أداءات النظام العام

وهي الأداءات التي ألزم المشرع في القانون 02/15 التعاضديات على النص عليها في قوانينها الأساسية وتنقسم إلى قسمين أداءات فردية وأداءات جماعية.

❖ **الأداءات الفردية:** تشمل الأداءات الفردية التي تقدمها التعاضدية الوطنية لعمال التربية

والثقافة لمنخرطيها وذوي الحقوق على الأداءات الآتية:

-الأداءات الفردية التكميلية:

✓ الأداءات العينية المرتبطة بالتأمين على المرض على أساس نسبة 20% تكملة للأداءات المقدمة من قبل الضمان الاجتماعي وفي حدود 80% ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتعدى مجموع ما يعوضه صندوق الضمان الاجتماعي والتعاضدية مبلغ المصاريف المنفقة مباشرة.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 22.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

✓ التعويضات اليومية المرتبطة بالتأمين على المرض على أساس نسبة 25% من أجر العامل الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي عندما لا تمنح هذه التعويضات من قبل الضمان الاجتماعي إلا بنسبة 50%.

✓ خدمات جراحية وأعمال طبية: تعويض 20% تكملة للأداءات التي يقدمها الضمان الاجتماعي.

✓ تحاليل وأعمال مخبرية: تعويض 20% تكملة للأداءات التي يقدمها الضمان الاجتماعي.

✓ أجهزة اصطناعية للسمع: تعويض 20% تكملة.

-الأداءات الفردية الإضافية:

✓ فحوصات الأشعة الآتية يعوض جزافيا كالاتي:

- أشعة الرنين المغنطيسي (IRM) 5000.00 دج.

- أشعة التصوير التطيقي (سكانير) 2500.00 دج.

- أشعة الثدي 1000.00 دج.

✓ طاقم الأسنان: نصف طاقم 2500.00 دج وطاقم كلي 5000.00 دج.

✓ خدمات خاصة بالنظارات: يستفيد المنخرطون وذوو الحقوق من مبالغ جزافية تقدر ب600.00

دج عن كل زجاج و 1200.00 دج عن كل إطار نظارة مرة واحدة في السنة.

يجب أن تعوض بناء على وثائق ثبوتية تسلم من قبل أطباء مختصين ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز التعويض مجموع التعويضات المقدمة من قبل الضمان الاجتماعي والتعاضدية مبلغ المصاريف المنفقة مباشرة.¹

-الأداءات الفردية ذات طابع اجتماعي:(عينية أو نقدية خاصة بأحداث عائلية ومهنية).

✓ منحة الوفاة: تقدم منحة الوفاة حسب الحالات والمبالغ الجزافية الآتية:

-وفاة المنخرط (ة): 50000.00 دج.

-وفاة زوج(ة) المنخرط(ة) 30000.00 دج.

-وفاة ابن(ة) المنخرط(ة) 30000.00 دج.

-وفاة شخص تحت كفالة المنخرط(ة) 20000.00 دج.

الأشخاص تحت الكفالة جاءت بهم المادة 67 من القانون 11/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتم للمادة 30 من الأمر 17/76. وتسدّد منحة الوفاة من قبل مراكز الدفع بعد تقديم وثائق الثبوتية.

✓ منحة زواج المنخرط(ة): 20000.00 دج بتقديم وثيقة عقد الزواج.

✓ منحة الازدياد: 6000.00 دج عن كلّ مولود.

✓ منحة الإحالة على التقاعد: 40000.00 دج. بشرط أن يستوفي المتقاعد اشتراكه دون انقطاع لمدة

10 سنوات الأخيرة قبل إحالته على التقاعد.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 09.

تدفع الأداءات المنصوص عليها أعلاه من طرف مراكز الدفع اعتمادا على وثائق الثبوتية، التعويضات في الضمان الاجتماعي والاقتطاع لصالح التعاضدية الخاصة بقطاع التربية والثقافة، ويسقط الحل في الاستفادة من الأداءات العينية المرتبطة بالتأمين على المرض والتعويضات اليومية المنصوص عليها في المادة 08 أعلاه في مدة أقصاها ثلاث (03) سنوات من تاريخ تعويضها من قبل صندوق الضمان الاجتماعي، ويسقط الحق في الاستفادة من مختلف المنح في مدة أقصاها سنتان (02) ما عدا منحة اليتيم فيقبل الملف دون أثر رجعي¹.

❖ الأداءات الجماعية:

تشتمل الأداءات الجماعية التي تقدمها التعاضدية المنصوص عليها في المادة 07 من القانون

الأساسي على:

- ✓ الخدمات التكميلية في مجال الصحة في مؤسسات التعاضدية أو مؤسسات التعاضديات الأخرى التي أبرمت معها اتفاقيات.
- ✓ خدمات المراكز الصحية التابعة للتعاضدية المتواجدة عبر مختلف الولايات حسب الإجراءات التنظيمية، في مجال الطب العام، جراحة الأسنان، ترميم الأسنان، طب العيون وتخصصات أخرى، إضافة إلى التحاليل الطبية وفحوصات الأشعة.
- ✓ أعمال اجتماعية لحماية الأسرة والطفولة والمعوقين وفي وضعية تبعية وتتمثل هذه الأعمال فيما يلي:

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 10.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

- منحة الأرملة: في حالة وفاة المنخرط تستفيد أرملته غير العاملة وغير المتزوجة من منحة شهرية بـ 1000.00 دج.
 - منحة اليتيم: لليتيم الحق في:
 - منحة حتى بلوغه 18 سنة.
 - منحة حتى بلوغه 26 سنة إذا كان يزاول دراسته أو معوقا.
 - منحة حتى بلوغه 21 سنة إذا كان لا يمارس أي نشاط مأجور.وتبقى منحة اليتيم تدفع ما بعد 18 سنة للبنات غير العاملة حتى تتزوج وتختلف المنح باختلاف نوع اليتيم على النحو الآتي:
 - يتيم الابوين 2500.00 شهريا.
 - يتيم وليه لا يعمل: 600.00 دج شهريا.
 - يتيم وليه يعمل: 400 دج شهريا
- تسدّد منحة اليتيم من طرف المصلحة المختصة عن طريق مراكز الدفع.
- منحة تـمدرس اليتيم(ة): 1000.00 دج سنويا.
 - إعانة التضامن: تقدم المساعدات على شكل تضامن الأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم في مجال الصحة (عمليات جراحية، إعاقة، مرض عقلي..) والكوارث الطبيعية تحدّد قيمتها ما بين

1000.00 دج و 50000.00 دج حسب الحالة من قبل اللجنة مرة واحدة في السنة بعد تقديم وثائق

الثبوتية، ويحدد المبلغ المخصص للمساعدات في إطار التضامن سنويا في ميزانية التعاضدية.¹

الفرع الثالث: الضوابط التنظيمية في النظام الداخلي لتعاضدية التربية والثقافة

إنّ الدّراسة الميدانيّة لتعاضديّة التربية والثقافة تقتضي دراسة نظامها الداخلي من خلال تحليل المراكز القانونية والحقوق والالتزامات المتبادلة عبر عدّة محاور تحليليّة، فالنّظام الداخلي يحكم علاقات العمل فيها.

المرجعيّة التشريعيّة للنّظام الداخلي ونطاق سريانه المواد 01 إلى 10:

يتّضح من خلال المواد 1 إلى 10 أن النّظام الداخلي للتعاضدية عمد إلى إسناد قواعده إلى قانون العمل رقم 11/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 وهذا يعكس الامتثال لقواعد النّظام العام.

أما من حيث النطاق المكاني فقد وسعت المادة الخامسة صراحة من سريان هذا النّظام ليشمل المركز الوطني وكافة هياكله المتمثلة في مراكز الدفع، دور المعلم، المراكز الطبية، مراكز الراحة، وهذا النطاق يهدف إلى خلق وحدة تنظيمية تمنع تشتت الفروع الإداريّة، كما جعلت المادة 03 من مجرد قبول منصب العمل بمثابة عقد إذعان قانوني يوجب احترام هذا النظام الداخلي، وأوجبت المواد (06، 10) تفرض على العامل الالتزام بالسلم الإداري والسر المهني، مقابل التزام التعاضدية بحظر كافة أشكال العنف أو الإهانة وضمان الحقوق الأساسية للعامل.

¹ القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، مرجع سابق، المادة 10.

الضوابط القانونية للتوظيف (المواد 11-13)

اشترط النظام الداخلي للتعاقدية التوظيف سن 18 سنة إلا في إطار عقود التمهين وهذا في إطار عقد توظيف مرتبط بإمضاء من طرف التعاقدية والذي يمكن أن يكون بالتوقيت الكامل أو الجزئي، كما يمكن أن يكون محدود المدة، كما يخضع التوظيف الجديد لإجراءات اختبارات مقابلات لتحديد الكفاءة والقدرة المهنية، وقد حرصت المادة 13 على إخضاع العامل إلى فترة التجربة كأداة قانونية اختبارية حدّدت مدّتها ب 6 أشهر مع إمكانية تمديدتها استثناء لـ 12 شهر تماشياً مع مقتضيات الاتفاقية الجماعية وهذه الفترة تمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة لتقييم العامل قبل التثبيت النهائي في المنصب.

إدارة وقت العمل والمركز القانوني للالتزامات والغيابات (المواد 14-27)

تعدّ إدارة وقت العمل أحد أهمّ ركائز الكفاءة الإداريّة وقد التزمت التعاقدية بالحدّ القانوني للمدّة الأسبوعيّة بـ 40 ساعة المادّة 14 ومع ذلك منحت المادة 15 إدارة التعاقدية سلطة مرنة لمواجهة أوقات الضرورة عبر إقرار الساعات الإضافيّة كالنظام على العامل متى طلبت منه بشرط عدم تجاوزها 20% من المدّة القانونية وبسقف أقصى لا يتعدّى 12 ساعة عمل يومياً. وفي مسألة انضباط الحضور والمراقبة يظهر النظام الداخلي صرامة حيث اعتبرت المادة 20 أن التخلّف لـ 15 يوم يرتب آثاراً قانونية بحرمان العامل من أجره نصف يوم عمل فضلاً عن إخضاع التكرار للاقتطاع المباشر من الراتب.

ولقد وازن النّظام الداخلي بين مصلحة العمل والظروف الاجتماعيّة للعَمال فخرّس نظام العيادات الخاصّة مدفوعة الأجر المادة 27 المحددة بثلاثة أيّام في المناسبات العائليّة (زواج العامل، الولادة،

وفاة... إلخ) إضافة إلى رخصة الحج لمرة واحدة في العمر بينما نظمت المواد (22-26) حالة الاستيداع كعطلة غير مدفوعة الاجر تؤدي للتجميد المؤقت لعلاقة العمل دون احتساب الأقدمية أو الترقية ضبطت مدتها بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

المركز التنظيمي للعطل السنوية وإنهاء الخدمة (المواد 28-35)

تضمن المواد من (28-31) الحق في العطلة السنوية كحق أصيل غير قابل للتنازل مع منح ميزات خاصة لعمال الجنوب وكذا مراعاة الظروف المناخية والجغرافية، غير أن المادة 30 أبقّت على حق إدارة التعاضدية في استدعاء العامل من عطلته إذا اقتضت المصلحة ذلك.

وفيما يتعلق بإنهاء علاقة العمل حدّد النظام الداخلي للتعاضدية مسارين:

-الاستقالة (المادة 33) والتي اشترطت الصيغة الكتابية المسبقة والالتزام بفترة إشعار لضمان استمرارية المصلحة.

-الفسخ الانفرادي بسبب الإهمال (المادة 32) للتعاضدية الحق في نسخ عقد العمل في حالة غياب العامل دون مبرر حيث تلتزم الإدارة لتوجيه إعدارين متتاليين وفي حالة عدم الامتثال خلال 24 ساعة من الإعدار الثاني يثبت قانونا إهمال منصب ويفسخ العقد تلقائيا بقوة النظام الداخلي.

السياسة الوقائية والأمن الداخلي للتعاضدية (المواد 36-47)

بموجب أحكام الثالث تبني النظام الداخلي مقاربة تهدف إلى الحفاظ على السلامة الجسدية للعمال والصيانة المادية لوسائل التعاضدية، وقد ألزمت المادة 37 العامل بمسؤولية مباشرة على نظافة وأمن وصيانة الأجهزة الموضوعة تحت تصرفه، ولتفادي المخاطر فرضت المواد (38-42)

محظورات داخل هياكل التعااضدية منها منع إدخال الحيوانات، منع تحضير الوجبات الغذائية داخل المكاتب، منع التصليح العشوائي لتجهيزات الأمن من غير العمّال المؤهلين.

كما منحت المادة 46 للتعاضدية سلطة المراقبة الطبية المضادة لبعض الشهادات المرضية المشكوك فيها مع فرض التبليغ عن حوادث العمل خلال 24 ساعة (المادة 45) .

النظام التأديبي والإجراءات التأديبية (المواد 48-72)

يمثل النظام التأديبي في النظام الداخلي للتعاضدية ضابطا لسلوك العمّال وقد قسم النظام الداخلي المخالفات المهنية إلى ثلاث درجات:

- أخطاء من الدرجة الأولى : المادة 66 و 70 وهي أخطاء بسيطة ومتكررة ترتبط بالانضباط اليومي (كالتأخر، السلوك الغير لائق، اهمال صيانة العتاد، عدم حمل البطاقة المهنية، رفض التوقيع) وتدرج عقوبتها بين الإنذار الشفوي والإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف المؤقت عن العمل من يوم واحد إلى 3 أشهر من تاريخ المعايينة (المادة 50).
- الأخطاء من الدرجة الثانية المادة 67 وتشمل أخطاء مثل الغياب غير مبرر لـ 03 أيام كالتزوير في إمضاءات الحضور، رفض التعليمات المكتوبة، السب والقذف وتتراوح عقوبتها التوقيف من 4 إلى 15 يوم، الشطب من جدول الترقيات أو إنزال في الرتبة والتحويل الإداري.
- أخطاء من الدرجة الثالثة (المادة 68 و 69) وهي أخطاء جسيمة تمس بكيان التعااضدية وتستوجب الطرد المباشر دون إشعار العمل المؤذي، تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، القيام بأعمال العنف، التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات التي لها علاقة بالعمل، المشاركة في إضراب غير قانوني، هذه الأخطاء عقوبتها التسريح الفوري.

اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن

كرّست المواد (56--<65) إنشاء اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء وتختص بدراسة الأخطاء من الدرجة الثانية والثالثة وتلتزم بعقد اجتماعاتها خلال 15 يوم بسريّة وتفرع مقترحها للإدارة.¹

وخلاصة لما سبق يظهر النظام الداخلي كوثيقة قانونية مكونة المادة 72 مودعة لدى مفتشية العمل والمحكمة الإقليمية المختصة يظهر بوضوح وجود بيئة تنظيمية ملائمة لممارسة العمل.

الفرع الرابع: إجراءات الانضمام والانفصال وحل التعاقدية

تشكّل أحكام الانضمام، الانفصال وحلّ التعاقدية الركائز التنظيمية التي تمثّل الرابطة القانونية بين التعاقدية وأعضائها من جهة وبين الوصاية من جهة أخرى، فبينما يشكّل الانضمام إلى تعاقديات أخرى مصادر تمويل جديدة، يبرز الانفصال كآلية قانونية تضمن

الانضمام والانفصال

أقرّت المادة 59 من القانون الأساسي للتعاقدية الخاصة بالتربية على إمكانية اندماج التعاقدية أو انفصالها بصفة إرادية ويترتب على ذلك إلغاء تسجيلها بقرار من السلطة العمومية المختصة والتي تتمثّل في وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي ونشر القرار في الجريدتين الرسميتين بعد صدور قرار الاندماج أو الانفصال عن الجمعية العامة بأغلبية الأعضاء المنخرطين وذلك بناء على تقرير يعده مجلس الإدارة يبرر العملية وأهدافها، ويترتب على الانضمام إلى انتقال أموال التعاقدية وحقوقها

¹ النظام الداخلي للتعاقدية الوطنية لعمّال التربية، المقر الوطني، 01 نهج محمد لّوش، الجزائر، 09 نوفمبر 2011.

والتزاماتها إلى التعاضدية الجديدة، في حين يترتب عن الانفصال تحديد الممتلكات وتقسيمها وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها.

حل تعاضدية التربية والثقافة

يتناول الباب الخامس من القانون الأساسي للتعاضدية الأحكام المتعلقة بحلّ التعاضدية حيث نصّت المادة 58 على إمكانية حلّ تعاضدية التربية والثقافة سواء بصفة إرادية أو عن طريق القضاء، وذلك وفقاً لأحكام المواد 91 إلى 96 من القانون رقم 02/15 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، ويتمّ الحلّ الإرادي بقرار صادر من الجمعية العامة وبموافقة أغلبية الأعضاء المنخرطين، خاصة في الحالات التي يتعدّر فيها تحقيق العدد القانوني للأعضاء أو عند مواجهة صعوبات تحول دون استمرار نشاط التعاضدية أو في حالة تعرّضها لأزمة مالية تؤثر على سيرها العادي، كما يتمّ الحلّ بعد إخطار السلطة العمومية المختصة والحصول على موافقتها، وفي حالة حلّ التعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة تنتقل ممتلكاتها وأموالها إلى تعاضدية أخرى تعيّن السلطة العمومية المختصة مع ضمان الحفاظ على حقوق العمال والمنخرطين ومستحقّاتهم.

المبحث الثاني: تحليل واقع تعاضدية التربية والثقافة من خلال الاستبيان

يعتبر الاستبيان من أهم وسائل البحث العلمي في الدراسات الميدانية، كما يسمح بإمكانية جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة بما يساعد على الوصول إلى نتائج واقعية، كما يستند إلى منهجية كونه أداة علمية معترف بها في البحوث، حيث يستخدم لاستطلاع أفراد العينة وتحليل مختلف الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، وفي هذا المبحث اعتمدنا على الاستبيان لتحليل واقع تعاضدية التربية والثقافة، حيث تطرقنا إلى أداة الدراسة وأهميتها ثم تحديد مجتمع الدراسة والعينة المعتمدة إضافة إلى كيفية إعداد الاستبيان وتوزيعه على أفراد العينة ليتم بعد ذلك عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها ومناقشتها قصد استخلاص أهم الملاحظات والتي على ضوءها يتم تقديم اقتراحات.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

يعدّ الإطار المنهجي من أهم العناصر التي تقوم عليها الدراسة الميدانية، حيث تمّ الاعتماد على المنهج التحليلي باعتباره ملائم للموضوع حيث يسمح معرفة واقع تسيير التعاضدية وتحليل مختلف المعطيات المتعلقة بها وذلك بالاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة بهدف الوصول إلى نتائج تعكس الواقع العملي للتعاضدية ومدى فعالية تنظيمها وخدماتها.

الفرع الأول: أداة الدراسة وأهميتها

الاستبيان هو عبارة عن وسيلة من وسائل الاتصال تتشكّل من مجموعة من الأسئلة تتعلق بموضوع يراد جمع معلومات عنه، فهو أداة من أدوات البحث العلمي الأكثر استعمالاً في جمع المعلومات من عدد كبير من الأفراد، ويقوم الباحث بوضع عدد من الأسئلة يقدّمها للمفحوصين بغرض الإجابة عنها، أو يقدّمها بطرق أخرى كالإرسال عن طريق البريد أو نشر الاستبيان في المجلات والجرائد أو

على شاشة التلفاز أو عن طريق الإذاعة أو الأنترنت بهدف يجمعها في الأخير وتحليل ما تحتويه من إجابات وإعطاء تفسير لكلّ منها.¹

أهمية الاستبيان: تتجلى أهمية الاستبيان كأداة بحث محورية في قدرتها العالية على جمع بيانات كمية ونوعية منظمة من عينة الدراسة، مما يتيح للباحث اختيار الفرضيات بدقة وتحليل الظواهر بشكل موضوعي، كما تكمن قيمته الميدانية بتوفير بيئة آمنة للمبحوثين يعزّز سرية آرائهم ممّا يضمن الحصول على إجابات واقعية وصريحة بعيدة عن أيّ انحياز شخصي، إضافة إلى أنّه يختصر الجهد والوقت في جمع البيانات وتحليله ودفع بالدراسة نحو نتائج علمية ودقيقة قابلة للتعميم.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

تعدّ مرحلة تحديد مجتمع وعينة الدراسة من الركائز الأساسية في المنهجية العلمية للدراسة الميدانية، ونظرا لاستحالة دراسة كافة الموظفين الذين لهم الحقّ في الانخراط في تعاضدية التربية والثقافة والتي تضمّ مجموعة من موظفي قطاعات مختلفة بسبب اتساع المدى الجغرافي والعددي، استوجب الأمر اختيار جزء ممثل للمجتمع الكلي الذي يسمّى بالعينة ولذلك في هذا الفرع سيتمّ ضبط الحدود البشرية لمجتمع الدراسة الخاص بتعاضدية التربية والثقافة، وبعدها نتطرّق إلى حجم العينة التي تم الاعتماد عليها لتطبيق أداة الاستبيان.

¹ عيسى الشماس، محمود ميلاد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، جامعة دمشق، 2012-2013.

مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة كافة الموظفين والعمال ومتقاعدي التابعين لقطاع التربية، التعليم العالي والبحث العلمي، الثقافة، الشباب والرياضة، التكوين والتعليم المهنيين وعمال التعاضدية سواء المنخرطين أو غير المنخرطين في التعاضدية، ونظرا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي اخترنا عينة قصدية.

عينة الدراسة

نظرا لصعوبة الوصول إلى كافة الموظفين الذين لهم الحق في الانخراط في تعاضدية التربية والثقافة اعتمدنا على اختيار مؤسستين تعليميتين ممثلتين لقطاع التربية كهيئة لتطبيق الاستبيان.

متوسطة لعريبي السعيد والتي تقع في بلدية الأخريرة ولاية البويرة تم إنشاؤها في 1998/12/15 الموافق لـ 21 شعبان 1419 وتضم طاقما تربويا وإداريا وعمالا يبلغ عددهم 55 موظف.

ثانوية الزائد سي لخضر: تقع في الأخريرة أنشئت سنة 1986 تضم طاقما تربويا وإداريا وعمال يبلغ عددهم 92.

وبناء على ذلك تم استهداف موظفي وعمال هاتين المؤسستين حيث عدد استمارات الاستبيان الموزعة 100 وقد تم استرجاع منها 89 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي لتشكل هذه الفئة العينة الفعلية للدراسة، وقد اعتمدنا على عينة قصدية شملت كافة الموظفين وعمال المؤسستين ولم تقتصر الدراسة على فئة المنخرطين فقط بل استهدفت كذلك الغير منخرطين في التعاضدية وذلك من أجل تحديد الأسباب والعوامل الكامنة وراء عدم انخراطهم بهدف تحقيق دراسة شاملة ومتكاملة.

الفرع الثالث: طريقة إعداد وتوزيع الاستبيان

طريقة إعداد الاستبيان

تمّ إعداد الاستبيان بالاعتماد على موضوع الدّراسة والأهداف المراد تحقيقها حيث تمّت صياغة الأسئلة بطريقة واضحة وبسيطة لتسهيل فهمها والإجابة عنها من طرف المبحوثين، وقد اشتمل الاستبيان على أسئلة مغلقة ومفتوحة تتمثل في سؤال واحد عبارة عن اقتراح.

وقد تناولت مختلف الجوانب المتعلّقة من النّاحية القانونية والخدماتيّة، وقد تمّ تقسيم الأسئلة إلى

ثلاثة محاور:

-المحور الأوّل: البيانات (أستاذ، إداري، عامل مهني).

-المحور الثاني: خاص بالخدمات والتسيير تضمّن: الانخراط في التعاقدية، مستوى الخدمات، سرعة معالجة الملفات تعقيد الإجراءات.

-المحور الثالث: خصّص للجانب القانوني والتنظيمي: معرفة القوانين المنظّمة، الجهة المختصة في حالة النزاع مع التعاقدية، مدى حماية الموظّف، كفاية النّصوص القانونيّة، احترام التعاقدية للقوانين.

ولقد تمّ الاعتماد على الأسئلة السّالفة الذكر التي تكتسي الطّابع القانوني مهم كونها تهدف إلى قياس مدى فعاليّة الإطار القانوني المنظّم للتّعاقدية والذي بدوره ينعكس على مدى حماية حقوق الموظّف والاستفادة من الخدمات المقدّمة، كما تسمح هذه الأسئلة بالكشف عن النّقائص التي تعيق حسن سير التّعاقدية ومدى احترامها للنّصوص المنظّمة لها وهذا ما يساعد على الرّبط بين الجانب النظري والواقع العملي للدّراسة الميدانيّة.

إجراءات التوزيع والجمع الميداني

في هذه المرحلة قمنا بالنزول إلى الميدان لتوزيع الاستبيان وذلك خلال الفترة الممتدة من 07 أفريل إلى بداية ماي 2026 حيث اتبعنا الإجراءات الميدانية التالية:

- **طريقة توزيع الاستبيان:** اعتمدنا أسلوب وطريقة التوزيع والجمع اليدوي المباشر (الورقي) عبر زيارات ميدانية للمؤسستين متوسطة لعربي السعيد وثانوية الرائد سي لخضر وذلك بهدف شرح الهدف من الاستبيان وأهمية الإجابة من أجل ضمان أعلى معدّل لاسترداد الاستمارات.

- **خطة استهداف المبحوثين:** تمّ الحرص أثناء عملية التوزيع على تحقيق مبدأ الشمولية داخل

المؤسسات المعنية حيث شمل التوزيع مختلف الرتب والأسلاك المهنية (موظفي الإدارة، الأساتذة، العمال المهنيين) سواء المنخرطين أو غير المنخرطين لضمان إجابات موضوعية تعكس واقع ومستوى الوعي بالتعاضدية من وجهات نظر متباينة.

وقد أسفرت عملية التوزيع والجمع الميداني عن المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول:

العدد	البيان الرقمي لعملية التوزيع
100	الاستمارات الموزعة إجمالاً
89	الاستمارات المستردة
00	الاستمارات المستبعدة (غير مكتملة، تالفة)
89	الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي

نلاحظ من الجدول أنّ نسبة الاستجابة 89% وهي نسبة جيدة تمنح النتائج المتوصل إليها درجة

جيدة من الثقة العلمية والقدرة على التقييم في سياق مجتمع الدراسة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

عد الانتهاء من جمع الاستبيان من المؤسستين متوسطة لعربي السعيد وثانوية الزائد سي لخضر تم الانتقال إلى مرحلة عرض وتحليل النتائج واعتبارها أهم مرحلة في الدراسة الميدانية لما لها من دور في تفسير البيانات المحصل عليها وربطها بالإشكالية المطروحة وقد تم تصنيف الإجابات وفق محاور الاستبيان ثم تحليلها قصد الوقوف على واقع التعاضدية من الناحيتين الخدماتية والقانونية ومعرفة مدى رضى الموظفين على الخدمات المقدمة ومدى فعالية الإطار القانوني المنظم للتعاضدية في حماية حقوق المنخرطين، كما سمحت هذه المرحلة بإبراز أهم النقائص والصعوبات التي تواجهها إضافة إلى استخلاص مجموعة من النتائج والملاحظات التي تساعد على اقتراح حلول مناسبة لتحسين خدماتها وتطوير منظومتها القانونية.

الفرع الأول: عرض النتائج وتحليلها

نتطرق في هذا الفرع إلى عرض نتائج الاستبيان بطريقة ملائمة وموضوعية من خلال تفرغ المعطيات المتحصّل عليها وفقا للمحاور المستهدفة في إطار الأسئلة المطروحة مسبقا من أجل إبراز أهم الآراء والاتجاهات التي عبر عنها موظفي المؤسستين محلّ الدراسة وتقديمها في جداول تسهّل قراءتها وفهمها تمهيدا لمناقشتها وتفسيرها في العرض الموالي.

✓ الإجابة عن السؤال الأول: هل أنت منخرط في التعاضدية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسبة
89	منخرط	22	25.84%
	غير منخرط	67	74.16%

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

تبين نتائج الجدول أنّ أغلبية أفراد العينة الخاصة بالمؤسّستين غير منخرطين في التعاضدية بنسبة 74.16% مقابل 25.84% من المنخرطين وهذا يدلّ على ضعف مستوى الانخراط داخل مجتمع الدراسة والذي يمثّل موظّفي ومتقاعدي مختلف القطاعات الخاصة بالتربية والتعليم العالي، الثقافة، التكوين المهني، كما قد يعكس محدودية في الاقبال على التعاضدية وهذا يدلّ على نقص الوعي بأهميّة الانخراط أو صدق التّواصل حول خدماتها.

✓ الإجابة على السؤال الثاني: هل لديك معرفة كافية بالخدمات التي تقدّمها

التعاضدية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
89	نعم	20	22.47%
	لا	69	77.53%

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنّ أغلبية المبحوثين 77.53% صرحوا بعدم امتلاكهم معرفة كافية للخدمات التي تقدّمها التعاضدية مقابل نسبة ضعيفة 22.47% فقط لديهم معرفة لهذه الخدمات وهذا ما يدلّ على وجود نقص على مستوى الإعلام والتواصل حول خدمات التعاضدية ممّا يشير إلى الحاجة إلى تحسين آليات الإعلام والتّوعية داخل المؤسسة.

✓ الإجابة على السؤال الثالث: كيف تقيّم مستوى الخدمات المقدّمة من طرف

التعاضدية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسبة
89	ممتازة	07	7.87%
	جيدة	13	14.61%
	متوسطة	33	37.08%
	لا أعلم	36	40.45%

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أنّ أغلب المبحوثين قيّموا الخدمات المقدّمة بأنّها متوسّطة بنسبة 37.08% أو صرّحوا بأنهم لا يعرفون هذه الخدمات بنسبة 40.45%، وقد سُجّلت نسبة صغيرة جدًّا من التقييمات الإيجابية حيث بلغت نسبة 14.61% جيّدة ونسبة 7.87% ممتازة وهذا ما يدلّ على أنّ المعرفة بالخدمات المقدّمة والرّضا عليها يبقى محدود جدًّا ممّا يؤدّي إلى ضرورة تحسين الإعلام وجودة الخدمات وتعريف المنخرطين بها وكذا غير المنخرطين.

✓ الإجابة على السؤال الرابع: هل إجراءات الاستفادة من هذه الخدمات تتسم

بالتعقيد؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة	الاستمارات
34.83%	31	نعم	89
33.71%	30	لا	
31.46%	28	لا أعرف	

من خلال النتائج المبيّنة أعلاه حول آراء مدى تعقيد إجراءات الاستفادة من الخدمات والأداءات التي تقدّمها التعاضدية جاءت متقاربة نسبياً حيث صرّح 34.83% بأنّها معقّدة مقابل 33.71% صرّحوا بأنّها سلسة بحيث بلغت نسبة 31.46% الذين لا يملكون إجابة، وهذا يدلّ على عدم وجود اتّجاه واضح لدى الموظّفين ممّا قد يشير إلى تفاوت في تجربة المستفيدين أو نقص في وضوح الإجراءات المقدّمة، الأمر الذي يستدعي تبسيط إجراءات الاستفادة.

✓ الإجابة عن السؤال الخامس: ما هو تقييمك لسرعة معالجة الملفات والتعويضات المالية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
89	سريعة	08	8.99%
	متوسطة	19	21.35%
	بطيئة	34	38.20%
	لا أعرف	28	31.46%

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أنّ أغلب المبحوثين قَيّموا سرعة معالجة الملفات بأنّها بطيئة في حين رأى آخرون أنها متوسطة وبلغت نسبة 21.35% وفئة قليلة اعتبرتها سريعة بنسبة 8.99% أمّا الموظّفين الذين لا يملكون أي إجابة بلغت نسبتهم 31.46% وهذا يدلّ على وجود تأخّر في معالجة الملفات حسب آراء المبحوثين ممّا يؤثّر على رضا المستفيدين وهذا يستدعي إلى تسريع معالجة الملفات لضمان فعالية أكبر في تقديم الخدمات.

✓ الإجابة عن السؤال السادس: كيف تقيم مستوى معرفتك بالقوانين المنظمة للتعاضدية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	العدد	النسب
89	ضعيف	48	53.93%
	متوسط	25	28.08%
	جيد	1	1.12%
	ليس لدي أي معرفة بها	15	16.85%

يظهر من خلال الجدول أنّ أغلبية المبحوثين بنسبة 53.93% يقيمون معرفتهم بالقوانين المنظمة للتعاضدية ضعيف ممّا يدلّ على أنّه هنالك نقص في الإلمام بالإطار القانوني الخاص بالتعاضدية كما

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربوية والثقافة

صرّح 16.85% من المبحوثين بأنهم لا يملكون أيّ معرفة بالقوانين وهذا يدلّ على ضعف الوعي القانوني لدى فئة معتبرة من الموظّفين، في المقابل بلغت نسبة متوسّطة 28.09% بينما لم تتجاوز المعرفة الجيّدّة 1.12% وهي نسبة ضئيلة جدًّا وتظهر هذه النتائج الحاجة إلى تكثيف جهود الإعلام والتوعية القانونية داخل التعاضدية وفي المؤسّسات.

✓ الإجابة عن السؤال السابع: في حالة حدوث نزاع مع تعاضدية إلى أي جهة تلجأ؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسب
89	المحكمة الإدارية	14	15.73%
	القضاء العادي	03	3.73%
	لا أعرف	72	80.9%

يظهر من نتائج الجدول أنّ أغلبية المبحوثين بنسبة 80.9% لا يعرفون الجهة المختصة التي يلجؤون إليها في حالة حدوث نزاع مع التعاضدية ممّا يعكس ضعف في الوعي القانوني لدى أفراد العينة، كما أظهرت النتائج أنّ 15.73% من المبحوثين أنّ الجهة المختصة هي المحكمة الإدارية وهذا يفسّر اعتبارهم التعاضدية مرفق عمومي تخضع للقانون العام، في حين اعتبر 3.73% فقط أنّ النزاع يختص به القضاء العادي وتظهر هذه النتائج محدودية المعرفة القانونية لدى الموظّفين فيما يتعلق بالجهات القضائية المخولة لحماية حقوقهم.

✓ الإجابة عن السؤال الثامن: في رأيك هل للتعاضدية دور في حماية حقوق

الموظف؟

عدد الاستمارات	الإجابة	التكرار	النسبة
89	نعم	40	44.94%
	لا	21	23.60%
	لا أعرف	28	31%

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

تظهر النتائج أن 44.94% من المبحوثين يرون أن التعاضدية تؤدي دورا في حماية حقوق الموظف وهي النسبة الأعلى وهذا يعكس وجود فئة معتبرة من الموظفين من أفراد يولون أهمية التعاضدية في الحماية الاجتماعية والدفاع عن المصالح المهنية في المقابل يرى 23.6% من المبحوثين أن التعاضدية لا تؤدي هذا الدور كما صرح 31% بعدم معرفتهم بدور التعاضدية في حماية حقوق الموظف وتعتبر نسبة معتبرة وتدل على نقص معرفة مهام وأهداف التعاضدية.

✓ الإجابة عن السؤال التاسع: هل التعاضدية توفر حماية اجتماعية وفق إطار قانوني

واضح؟

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد الاستمارات
43.82%	39	نعم	89
20.47%	20	لا	
30%	30	لا أعرف	

تبين النتائج أن 43.82% من المبحوثين يرون أن التعاضدية توفر حماية اجتماعية وفق إطار قانوني واضح وهو ما يعكس إدراك شريحة معتبرة للدور الذي تؤديه التعاضدية وفقا للقوانين التي تحكم نشاطها وفي المقابل صرح 22.47% من المبحوثين أن التعاضدية لا توفر الحماية في إطار قانوني واضح بينما نسبة 33.71% كانت إجابتهم "لا أعرف" تعتبر نسبة مرتفعة تدل على محدودية المعرفة بالإطار القانوني للتعاضدية. هذه النتائج تشير إلى وجود تفاوت في مستوى الوعي القانوني لدى الموظفين.

✓ الإجابة عن السؤال العاشر: هل ترى القوانين المنظمة للتعاضدية كافية؟

النسبة	التكرار	الإجابة	عدد الاستمارات
11.36%	10	نعم	89
40.91%	36	لا	
21.59%	19	تحتاج تعديل	
26.14%	23	لا أعرف	

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاقدية التربوية والثقافة

من خلال نتائج الجدول يظهر أن نسبة 40.91% من مجموعتنا يرون أن القوانين المنظمة للتعاقدية غير كافية وهي نسبة عالية مقارنة بباقي الإجابات وهذا يدل على وجود نقائص في الإطار القانوني المنظم للتعاقديات، في حين يرى عدد آخر من المبحوثين نسبة 21.29% تحتاج إلى تعديل وهو ما يعزز الرغبة في تعديل القوانين مع ما يتلاءم مع تطورات واحتياجات المنخرطين في حين نسبة قليلة قدرت ب 11.36% ترى أن القوانين الحالية غير كافية. من خلال هذه النتائج نستخلص أغلبية العينة لا يرون أن الإطار القانوني الحالي للتعاقديات يحقق الكفاية المطلوبة.

✓ الإجابة عن السؤال الحادي عشر: هل تحترم التعاقدية القوانين والتنظيمات المعمول

بها؟

عدد الاستمارات	الإجابة	العدد	النسبة
89	دائماً	18	20.22%
	أحياناً	25	28.09%
	نادراً	04	4.49%
	لا أعرف	41	47.19%

تظهر النتائج من خلال هذا الجدول أن نسبة عالية 47.19% من المبحوثين لا يعرفون ما إذا كانت التعاقدية تحترم القوانين المنظمة وهذا يدل على ضعف الاطلاع على كيفية تسيير التعاقدية ومدى التزامها بالقوانين، كما يرى 28.09% من المبحوثين أن التعاقدية تحترم القوانين أحياناً في حين يعتقد 20.22% من المبحوثين أن التعاقدية تحترم القوانين دائماً أما بقية المبحوثين بنسبة 4.49% يرون أنه نادراً ما تحترم التعاقدية القوانين.

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضدية التربية والثقافة

وتدل هذه النتائج تبين في تقييم المبحوثين لمدى التزام التعاضدية بالقوانين المنظمة لها وارتفاع نسبة "لا أعرف" يشير إلى محدودية المعرفة بالقوانين وهنا تبرز أهمية تعزيز الشفافية وتوفير المعلومات للمنخرطين والموظفين.

✓ الإجابة عن السؤال الثاني عشر: ما هي المشاكل القانونية التي تواجه التعاضدية؟

عدد الاستمارات	الإجابة	العدد	النسبة
89	نقص الشفافية	23	25.84%
	نقص الرقابة	16	17.98%
	نقص النصوص القانونية	19	21.35%
	لا أعرف	31	34.83%

تبين هذه النتائج أن نسبة معتبرة من المبحوثين التي قدرت ب 34.83% لا يعرفون المشاكل التي تواجه التعاضدية وهي نسبة عالية وهذا يدل على محدودية إطلاع جزء من أفراد العينة على واقع التعاضدية أما باقي المبحوثين فكانت النسب متقاربة بين نقص الشفافية 25.84% و 21.35% نقص النصوص القانونية في حين 17.98% نقص الرقابة ولهذا فإن معظم المبحوثين يرون أن التحديات التي تواجه التعاضدية ترتبط بالجوانب التنظيمية والإدارية مما يستدعي تعزيز الشفافية وتفعيل آليات الرقابة الذي يضمن فعالية أكبر في تحسين أداء التعاضدية وتحقيق أهدافها.

الفرع الثاني: مناقشة النتائج

نهدف في هذا الفرع إلى تقديم قراءة ومناقشة الاحصائيات التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية بعيدا على الوصف الرقمي للبيانات الذي تناولناه في الفرع السابق إلى مناقشة وفحص الأبعاد القانونية والتنظيمية المنظمة لتعاضدية التربية والثقافة، وسناقش واقع أداء التعاضدية والوعي التشريعي في المؤسسات التربوية المستهدفة انطلاقا من نتائج المحورين اللذين تناولهما الاستبيان.

حيث يتجلى ذلك في العزوف الواضح عن الانخراط نتيجة جهل المبحوثين بالخدمات التكميلية التي تقدمها التعاضدية، هذا الضعف في الوعي التشريعي أقره أغلبية المبحوثين الذين وصفوا معرفتهم بالقوانين بالضعيفة وامتدت هذه الضبابية لتشمل الحقوق والأداءات والضمانات الدفاعية، وذلك بالجهل الشبه التام بالجهة القضائية المختصة لفض النزاعات مع التعاضدية مع وجود خلط قانوني واضح بالاعتقاد أن الاختصاص يؤول تلقائياً للقضاء الإداري، في حين أن القانون يخضع أي نزاع مع التعاضدية لاختصاص القضاء العادي، وبالموازاة مع هذه الفجوة المعرفية التي جعلت فئة واسعة من العينة أو الموظفون يجهلون مدى احترام التعاضدية للقوانين المنظمة لها.

وقد انحصر تقييم جودة الخدمات والأداءات في الخانة المتوسطة نظرا لتقليدية الخدمات وعدم مواكبتها لتطلعات الموظفون خاصة أن المشرع ترك الحرية للتعاضدية في اختيار الخدمات التي تراها ضرورية وإدراجها في قانونها الأساسي وما يلاحظ غياب التقاعد التكميلي الذي يمثل حجر الأساس بالنسبة للموظفون في حين بقيت الأداءات كانت عبارة عن منح جزافية لا ترقى إلى تطلعات الموظف بموازاة القدرة الشرائية لهذا الأخير.

ولقد طغت صفة البطء في معالجة الملقات والتعويضات المالية بفعل غياب الرقمنة فضلا عن تعقيد إجراءات الاستقادة نتيجة عدم تحسين لوائح داخلية لتبسيط الإجراءات، وتتوج هذه المناقشة بتوجه جماعي نحو الإصلاح حيث شكّلت الفئة المطالبة بتعديل المنظومات التشريعية وعدم كفايتها الحالية أغلبية مطلقة من المبحوثين الذين حدّدوا موطن الخلل في ثلاث نقاط أساسية: نقص الشفافية الإدارية، نقص الرقابة الفعالة ونقص النصوص التشريعية.

تخلص هذه المناقشة إلى أن المشرع الجزائري من خلال القانون 02/15 قد وقر إطارا قانونيا واضحا إلا أن الممارسة الإدارية المعقدة ونقص الاتصال انعكس سلبا ميدانيا بما يفرض حتمية التوجه التوجيه نحو استراتيجية إصلاحية مزدوجة والتكيز على البعد الإعلامي لتوطين ثقافة التعاضدية وبعد تشريعي يتماشى مع مقتضيات الظروف الراهنة وتدعيم التحوّل الرقمي وعصرنة التعاضدية.

نستخلص من الدراسة التطبيقية التي أجريت على تعاضدية التربية والثقافة وذلك من خلال تحليل القانون الأساسي لها وإجراء استبيان على عينة من موظفي قطاع التربية توصلنا إلى النتائج التالية:

✓ القانون الأساسي جاء في مجمله مطابق لقانون 02/15 ويظهر ذلك جليا من خلال هيئات التعاضدية بالإضافة الى مصادر التمويل، غير أنه هذه الأخيرة تم حصرها في الاشتراكات والهبات والوصايا وأغفل عائدات الاستثمار وعائدات الدعاوي القضائية مما أفقد التعاضدية موارد مالية.

✓ تقدّم التعاضدية لمنح أداؤها وخدمات، وما لاحظناه أنّ هذه الأداوات تخلوا من التقاعد التكميلي والذي يعتبر من الخدمات الأساسية الذي يمثّل حماية اجتماعية للمنخرط رغم طبعه الاختياري، بالإضافة إلى منح اجتماعية جزافية لا تتناسب مع القدرة الشرائية للمنخرطين خاصة مع ارتفاع نسبة قيمة الاشتراك من خلال ارتفاع الرواتب في السنوات السابقة.

✓ تعتبر هياكل التعاضدية الركيزة الأساسية في تسهيل نشاطاتها وذلك عن طريق المركز الوطني والذي يعتبر القلب النابض للتعاضدية، ومراكز الدفع المنتشرة عبر ولايات الوطن بالإضافة إلى مراكز صحية وترفيهية. يسير التعاضدية مدير عام الذي يعتبر مسؤول تنفيذي لها ويخضع العاملين في التعاضدية إلى نظام داخلي جاء مطابق لقانون العمل رغم خلوه من طريقة التوظيف.

✓ ومن خلال تحليل واقع التعاضدية وانطلاقا من الاستبيان تم أخذ عينة من مؤسستين تعليميتين استخلصنا نتائج تصبّ معظمها في عدم انخراط الموظفين في التعاضدية لنقص الإعلام بها

الفصل الثاني : دراسة حالة تعاضية التربية والثقافة

وغياب الرقمنة والجهل بالأدوات والخدمات التي تقدّمها، ونقص الوعي القانوني لدى الموظّفين بالتشريع المنظّم للتعاضية.

الخاتمة

الخاتمة

إنّ تحسين الظروف المعيشية وتوفير الحماية الاجتماعية للمنخرطين ضرورة عملت التعاضديات على تحقيقها وتجسيدها على أرض الواقع، حيث تعدّ من أهمّ آليات التضامن التي أقرّها المشرع من خلال تقديم أداءات وخدمات، وقد سمحت هذه الدراسة من خلال الجمع بين الجانب النظري والدراسة الميدانية بالاطلاع على مختلف الجوانب القانونية والتي تنظّم نشاط التعاضديات وكذا التعرف على واقع أداؤها. كما أظهرت الدراسة أنّ التعاضديات لا تزال تحتفظ بمكانة مهمّة ضمن منظومة الحماية الاجتماعية، رغم التحدّيات التي تواجهها في ظلّ تطوّر حاجيات المنخرطين وتزايد متطلّباتهم.

ومن خلال تحليل مختلف المعطيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- نقص الوعي بأهمية الانخراط في التعاضدية.
- نقص الإعلام والتواصل حول أداءات وخدمات التعاضدية.
- تعقيد الإجراءات عند الاستفادة من الخدمات والأداءات والذي بدوره يؤدي إلى بطء في معالجة الملفات.

- نقص الوعي لدى الموظّفين بالإطار القانوني للتعاضدية.
- وجود نقص في التشريع المنظّم للتعاضديات خاصّة النصوص التنظيمية.
- التحديات التي تواجهها التعاضدية، تعزيز الشفافية وآليات الرقابة.
- تمركز معظم المرافق الترفيهية والمراكز الصحية في العاصمة وبعض الولايات.
- افتقار القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة لطريقة توزيع وتخصيص الموارد المالية.

إنّ تحسين أداء التعاضدية يقتضي تحديث الإطار القانوني المنظّم لها وتحسين نشاطها وقدرتها على توفير الخدمات لمنخرطيها. كما يظهر عنصر الإعلام أحد العوامل الأساسية في تعزيز معرفة

العمّال والموظّفين بالتعاضديات وفي هذا الإطار يمكن اقتراح جملة من الاقتراحات تخصّ الجانب القانوني والجانب الخدماتي بالإضافة إلى الإعلام.

الاقتراحات:

- تعزيز القانون المنظمّ للتعاضديات الاجتماعية للنصوص التنظيمية خاصة في مجال الرقابة ومصادر التمويل.
- تعزيز آليات الرقابة على التعاضديات لضمان الشفافية وحسن الإدارة.
- تعديل وتحسين القانون الأساسي لتعاضدية التربية والثقافة بما يتلاءم مع تطورات احتياجات المنخرطين.
- إلزام التعاضديات بإنشاء صندوق التقاعد التكميلي في قوانينها الأساسية وهذا لما له من أهمية كبيرة عند الموظّفين.
- توسيع مجال الاتفاقيات مع العيادات المتخصصة ومخابر التحاليل، مراكز الأشعة بهدف تسهيل الإجراءات.
- مراجعة قيم المنح والتعويضات ورفعها بما يناسب مع زيادة قيمة نسبة الاشتراكات.
- تسريع دراسة الملقّات وتقليص آجال معالجة طلبات الاستفادة.
- تعميم الرقمنة في إيداع الملقّات ومتابعتها.
- تكثيف الحملات الإعلامية للتعريف بالتعاضديات والأداءات التي تقدّمها.
- استعمال وسائل التواصل الحديثة مع المنخرطين.
- نشر الحصائل المالية لتعاضدية لتعزيز الشفافية.
- إنشاء خلايا على مستوى المؤسسات للتعريف بالتعاضدية.

قائمة

المصادر والمراجع

1. المصادر والمراجع:

الكتب:

1. عدنان شومان، التعاونيات، دار الفكر، دمشق، 1960.
2. عيسى الشماس، محمد ميلاد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، جامعة دمشق، 2013.

الرسائل الجامعية والمقالات:

1. وعيل حنان، عرض وتقييم سياسة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، 2022.
2. بغدادي شامي، ليلي كراش، تكريس ثقافة التأمين التكميلي للعمال في الجزائر بين التعاقد الاختياري واقتراح التعميم، مجلة البحوث والعقود في قانون الأعمال، مجلة رقم 07، العدد 03.
3. سامح عبود، نشوء وتاريخ الحركة التعاونية وتطويرها، مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي، 2015.
4. سيف الدين بوسماحة، شبوطي سعاد يمينة، قانون الجمعيات الفرنسي 1901، ميلاد الحركة الجمعوية الجزائرية (الجمعيات، التعااضديات، النقابات)، مجلة قرطاس للدراسات الحضارية والفكرية، مجلة رقم 12 العدد 02، جويلية 2022.
5. طيطوش فتحي، محافظ الحسابات في الجزائر، مجلة فانز السياسة والقانون، العدد 09 جوان، 2013.
6. عبود سامح سعيد، تعريف الجمعوية التعاونية، مجلة الحوار المتمدن، 2005.
7. عبود عادل، بوكساني رشيد، الآليات التنفيذية للتعاضدية الاجتماعية التكميلية لعمال التعااضديات، دراسة تحليلية اشتراكية والآليات المعتمدة بموجب القانون 02/15، المؤرخ في 04 يناير 2015.
8. نجوم قندوز سناء، عن الحماية الاجتماعية في الجزائر، التعااضديات الاجتماعية كآلية لتعزيز نظام الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، المحلية الدولية للبحوث القانونية والسياسية، تاريخ النشر 31-12-2021/2022.
9. هلال السعيد، نظام التعااضديات الاجتماعية في التشريع الجزائري، قراءة في قانون 02/15 المتعلق بالتعااضديات الاجتماعية مجلة المحامي، العدد 24، 2015.

القوانين:

1. قانون 18/87 المؤرخ في 06 ذو الحجة 1407 الموافق لآوت 1987، المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 35، 1987.
2. قانون 15/87 المتعلق بالجمعيات، المؤرخ في 15 ذو القعدة 1407 الموافق ل 21 يوليو 1987، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 31، 1987.
3. القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المؤرخ في 27 ذو الحجة 1437 الموافق ل 29 سبتمبر 2016، الجزائر.
4. قانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 28.
5. قانون 33/90 المتعلق بالتعاضدية الاجتماعية، المؤرخ في 17 جمادى الأولى 1411، الموافق ل 25-12-1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، العدد 56، 1990.
6. قانون 02/15 المؤرخ في 15 ربيع الأول 1436، الموافق ل 4 جانفي 2015، المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، 2015.

المراسيم التنظيمية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 116/10، المؤرخ في 03 جمادى الأولى 1431، الموافق ل 18 أفريل 2010، المتعلق بالبطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا، العدد 26.
2. المرسوم التنفيذي رقم 139/19، المؤرخ في 13 شعبان 1440، الموافق ل 29 أفريل 2019، الذي يحدد نسب موارد التعاضدية الاجتماعية.
3. المرسوم التنفيذي رقم 427/97، المؤرخ في 10 رجب 1418، الموافق ل 11 نوفمبر 1997، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 75.
4. المرسوم التنفيذي رقم 428/97، الذي يحدد كميّات رقابة الوزير المكلف في مجال الضمان الاجتماعي في تطبيق التشريع الخاص بالتعاضديات الاجتماعية، المؤرخ في 10 رجب 1418، الموافق ل 11 نوفمبر 1997، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 75.
5. المرسوم التنفيذي رقم 159/91، المؤرخ في 04 ذي القعدة 1411، الموافق ل 18 ماي 1991، يتضمن الحد الأدنى المطلوب من المنخرطين لتكوين التعاضدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، 1991.

6. المرسوم التنفيذي رقم 152/19 المؤرخ في 23 شعبان 1440، الموافق لـ 29 أبريل 2019، يحدد كفايات تطبيق رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ومهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية، المادة 24، الجريدة الرسمية، العدد 31، 2019.
7. القانون الأساسي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة، المؤرخ في 27 ذو الحجة 1437، الموافق لـ 29 سبتمبر 2016، الجزائر.
8. النظام الداخلي للتعاضدية الوطنية لعمال التربية، المقر الوطني، 01 نهج محمد للوش، الجزائر، 09 نوفمبر 2011.

المواقع الإلكترونية:

1. موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz>.
2. موقع تعاضدية قطاع التربية www.munatec.dz.

1 مقّمة

الفصل الأول: المبادئ العامة للتعاضديات الاجتماعية

5	المبحث الأول: ماهية التعاضديات الاجتماعية.....
6	المطلب الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية ونشأتها
6	الفرع الأول: تعريف التعاضديات الاجتماعية.....
11	الفرع الثاني: التطور القانوني للتعاضديات الاجتماعية
12	مرحلة الاستعمار الفرنسي قبل 1962.....
17	مرحلة الاستقلال بعد سنة 1962.....
21	المطلب الثاني: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية وأدائها
22	الفرع الأول: شروط تأسيس التعاضديات الاجتماعية
25	الفرع الثاني: الأداءات وخدمات التعاضديات الاجتماعية
35	المبحث الثاني: تسيير التعاضديات الاجتماعية وآليات الرقابة عليها.....
35	المطلب الأول: التسيير الإداري للتعاضديات الاجتماعية
36	الفرع الأول: الجمعية العامة.....
39	الفرع الثاني: مجلس الإدارة ومكتب مجلس الإدارة.....
42	الفرع الثالث: لجنة الرقابة.....
43	المطلب الثاني: التسيير المالي للتعاضديات الاجتماعية
44	الفرع الأول: مصادر تمويل التعاضديات الاجتماعية
48	الفرع الثاني: محاسبة التعاضديات الاجتماعية.....
49	المطلب الثالث: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية وحلّها
50	الفرع الأول: الرقابة على التعاضديات الاجتماعية.....
53	الفرع الثاني: حلّ التعاضديات الاجتماعية وأثاره.....

الفصل الثاني: دراسة حالة تعاقدية التربية والثقافة

المبحث الأول: تحليل القانون الأساسي لتعاقدية التربية والثقافة.....58

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي والإداري لتعاقدية التربية والثقافة 59

- 59 الفرع الأول: هيكل تعاقدية التربية والثقافة.....
- 62 الفرع الثاني: المدير العام (مسؤول الهيكل).....
- 64 الفرع الثالث: هيئات تعاقدية التربية والثقافة.....
- 76 الفرع الرابع: مصادر تمويل تعاقدية التربية والثقافة

المطلب الثاني: القواعد التنظيمية لعمل تعاقدية التربية والثقافة 80

- 80 الفرع الأول: حقوق وواجبات المنخرط.....
- 84 الفرع الثاني: أداءات وخدمات تعاقدية التربية.....
- 89 الفرع الثالث: الضوابط التنظيمية في النظام الداخلي لتعاقدية التربية والثقافة
- 93 الفرع الرابع: إجراءات الانضمام والانفصال وحل التعاقدية

المبحث الثاني: تحليل واقع تعاقدية التربية والثقافة من خلال الاستبيان95

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية... 95

- 95 الفرع الأول: أداة الدراسة وأهميتها.....
- 96 الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.....
- 98 الفرع الثالث: طريقة إعداد وتوزيع الاستبيان.....

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان..... 100

- 100 الفرع الأول: عرض النتائج وتحليلها.....
- 107 الفرع الثاني: مناقشة النتائج.....

الخاتمة..... 112