

الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات

مذكرة استراتيجية حول المحاور الكبرى لإعادة صياغة
القانون المنظم لمهنة المحاسبة والتدقيق.

وثيقة مرفقة بمحضر الجمعية العامة الاستثنائية
المنعقدة بتاريخ 2 جوان 2025 بمدينة بجاية.

مذكرة تقديمية

تنفيذاً للقرار رقم 2025/001 المؤرخ في 9 أفريل 2025 الصادر عن السيد رئيس المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، والمتعلق بإنشاء مجموعة عمل مكلفة بإعادة صياغة القانون رقم 01-10 المؤرخ في 29 جوان 2010 والمتعلق بمهنة المحاسبة، وكذا نصوصه التطبيقية، لاسيما المادتين 3 و4 منه، والمتعلقتين، على التوالي، بتشكيلة مجموعة العمل واللجنة التنفيذية المصغرة. وبمناسبة عرض خلاصات المساهمات المختلفة لأعضاء هذه المجموعة، والمتعلقة بتقاطع المقترحات وتوحيدها في وثيقة واحدة تحت عنوان:

“مذكرة استراتيجية حول المحاور الكبرى لإعادة صياغة قانون مهنة المحاسبة والتدقيق”.

نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أعضاء مجموعة العمل على التزامهم وتفانيهم، دون أن نغفل فضل باقي المهنيين الذين تكررّوا بإرسال آرائهم ومقترحاتهم القيمة. ونؤكد في هذا المقام أن هذا العمل الأولي لا يُعدّ غاية في حد ذاته، بل يمثل خطوة تأسيسية هامة في طرح الإشكاليات الجوهرية للمهنة، والتأخر المسجّل في تطورها، والحاجة الملحة إلى الشروع في إصلاح القانون رقم 01-10 ونصوصه المكملّة، بغرض تحديثه وملاءمته مع المعايير الدولية المعتمدة.

عن اللجنة التنفيذية:

السيدة موزاي وسيلة، الرئيسة،

السيد ولد طالب الصغير، نائب الرئيس.

الملخص التنفيذي.

1. السياق العام للإصلاح:

يُعد القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010، الذي ينظم مهنة المحاسبة في الجزائر، قانونًا متجاوزًا اليوم. فهو لا يُراعي المعايير الدولية، ولا التحولات التكنولوجية (كالرقمنة، التوافقية، والتقارير الرقمية)، ولا الحاجات الراهنة في مجال الحوكمة، والأخلاقيات، والأداء الاقتصادي.

تعاني المهنة من عجز ثلاثي الأبعاد:

- عجز معياري بسبب نصوص غير ملائمة؛
- عجز مؤسسي نتيجة التعايش غير المنسق لثلاث هيئات مهنية؛
- عجز استراتيجي ناتج عن غياب رؤية موحدة وارتباط اقتصادي فعّال.

2. الأهداف الاستراتيجية للإصلاح:

تهدف عملية إعادة الصياغة إلى تحقيق ستة أهداف محورية:

1. إعادة تأسيس قانونية على أساس إطار موحد، مرن، حديث، ومنسجم مع المعايير الدولية؛
2. توضيح المسميات المهنية: محاسب خبير، محاسب معتمد، محافظ حسابات؛
3. دمج الهيئات الثلاث في كيان واحد موحد: المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين؛
4. حوكمة مستقلة وتقنية قائمة على الكفاءة، والأخلاق، والشفافية؛
5. مواءمة دولية، خصوصاً مع المعايير المعتمدة لدى ،
6. انتشار ترابي فعّال من خلال إنشاء مجالس جهوية تضمن القرب، التكوين، ومراقبة الجودة.

3. الهيكلة المؤسسية الجديدة:

سيتم تنظيم المهنة وفق ثلاث مستويات هيكلية:

- المجلس الأعلى – ذو طابع استراتيجي، معياري وأخلاقي؛
- المجلس الوطني – يُعنى بالتسيير، والتسجيل، والانضباط، والرقمنة؛
- المجالس الجهوية – للتكوين القريب، الوساطة، والمرافقة المهنية.

وسيتم دعم هذا الهيكل العمودي بإجراءات تنظيمية أفقية تُعزز فعالية الإصلاح واستدامته.

4. المحاور التنظيمية الإحدى عشر للتحديث:

1. هيكله مؤسسية حديثة: بنموذج ثلاثي المستويات، حوكمة موحدة، وانتقال مؤطر؛
2. توحيد التمثيل المهني: إنهاء التداخلات، واعتماد تمثيل عبر كليات مهنية تكاملية؛
3. حوكمة مستقلة: لجان تقنية، انتخابات شفافة، منع الجمع بين المهام والمسؤوليات؛
4. اللامركزية الترابية: إنشاء أربعة مجالس جهوية تتمتع بالاستقلالية المالية والوظيفية؛
5. إصلاح نظام التربص والتكوين المستمر: تربص مؤطر لمدة 3 سنوات، اعتماد مكاتب التدريب، وتكوين إلزامي؛
6. مراقبة جودة منهجية: إلزامية، دورية، مقيمة، قابلة للتتبع، مرفقة بعقوبات تدريجية؛
7. رقمنة المهنة: بوابة رقمية موحدة، جدول إلكتروني، وتوافقية مع المركز الوطني للسجل التجاري، المديرية العامة للضرائب، والعدالة؛
8. الاندماج الجامعي: إزالة العراقيل، وربط المسارات المهنية بالتكوين الأكاديمي؛
9. محاربة الممارسة غير القانونية للمهنة: يقظة استراتيجية، مدونة مهنية، إجراءات قضائية، وحملات تحسيسية؛
10. تعزيز أخلاقيات المهنة: مدونة موحدة، سجل تعارض المصالح، ولجنة وطنية للأخلاقيات؛
11. انفتاح دولي: الانضمام إلى الهيئات الدولية، الاعتراف المتبادل، والمشاركة في المهام الدولية.

5. الأحكام الانتقالية:

من أجل انتقال سلس دون قطيعة:

إنشاء لجنة وطنية انتقالية ثلاثية التمثيل، تدوم 24 شهراً، للإشراف على مرحلة

الانتقال؛

تنفيذ تحويل منظم للأرشيف، الأصول، الموارد البشرية والإجراءات؛

إصدار مراسيم قانونية لإلغاء واستبدال النصوص التنظيمية الحالية؛

احترام مهلة قانونية مدتها 12 شهراً لنشر جميع النصوص التطبيقية اللازمة.

6. الأثر المنتظر من الإصلاح:

- تعزيز مصداقية المهنة؛

- تحسين جودة الخدمات المحاسبية والتدقيقية؛
- جاذبية أكبر لفائدة الخريجين الجدد؛
- تموقع الجزائر داخل الشبكات المهنية الدولية؛
- تغطية ترابية فعّالة تعزز الانعراس الاقتصادي الجهوي المستدام.

7. الخاتمة:

إن الإصلاح المطروح لا يُعد مجرد مراجعة تقنية، بل يُمثل تغييرًا جذريًا في النموذج المعتمد. فهو يهدف إلى إعادة تموقع المهنة كمحور مركزي في الحوكمة الاقتصادية، وكأداة للشفافية المالية، وكرافعة للسيادة الوطنية.

ومن خلال توحيد الهياكل، وتكريس الرقابة الصارمة، وفتح آفاق المهنة أمام الشباب والجامعات والمعايير الدولية، فإن هذا الإصلاح يُحوّل مهنة المحاسبة إلى فاعل استراتيجي في الجزائر الحديثة.

السياق العام:

تجد مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر نفسها اليوم أمام مفترق طرق حاسم، في ظل بيئة وطنية ودولية تشهد تحولات سريعة، تُميزها متطلبات متزايدة للشفافية المالية، والمصداقية في المعلومة المحاسبية، والامتثال للمعايير الدولية.

غير أن الإطار القانوني المنظم لهذه المهنة، وخاصة القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010، بات متخلفًا بشكل واضح، ولم يعد قادرًا على الاستجابة الفعّالة للتحديات الجديدة المرتبطة بالحوكمة، والأداء الاقتصادي، والنزاهة المؤسساتية.

لقد تم إعداد هذا القانون في سياق ما بعد إصلاح المنظومة المحاسبية، وكان يهدف منذ البداية إلى هيكلة المهنة حول مسميات معترف بها، ومؤسسات تنظيمية، وآليات ولوج محكمة. غير أن غياب المراجعات الجوهرية منذ اعتماده جعله متجاوزاً أمام التحولات النظامية على المستويين الوطني والدولي.

كما أن القانون لا يأخذ بعين الاعتبار التقارب مع المعايير الدولية في مجال إعداد التقارير، والتدقيق ، ولا يستوعب متطلبات الرقمنة، وتوافقية البيانات المالية، ومكافحة التدفقات المالية غير المشروعة (مثل تبييض الأموال، تجارة المخدرات...).

من جهة أخرى، فإن بروز تحديات جديدة ترتبط بالتحول الرقمي، ومكافحة الغش المالي، والوقاية من المخاطر الجبائية، والمرافقة الاستراتيجية للمؤسسات، يفرض ضرورة رفع كفاءة الجسم المهني، وإعادة تنظيم الإطار المؤسسي الناظم للمهنة.

فالتطور الحاصل في أدوات الرقمنة، وتعدد الالتزامات التصريحية الجديدة، وتعقيد التركيبات الجبائية، وارتفاع سقف تطلعات المستثمرين، يتطلب استجابة جماعية وهيكلية شاملة.

إن المهنة لم تعد قادرة على الاستمرار بصيغتها الحالية.

لم يعد من الممكن الاكتفاء بمهمات تقنية كلاسيكية؛ إذ أصبحت المهنة مطالبة بأن تتحول إلى فاعل استراتيجي في مسار التحول الاقتصادي، وضمان الامتثال التنظيمي، وتحقيق الأداء المؤسسي.

ويُضاف إلى هذا الوضع تجزئة مؤسساتية عميقة. إن التعايش القائم بين ثلاث هيئات مهنية مستقلة — الهيئة الوطنية للخبراء المحاسبين (ONEC)، الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات (CNCC)، والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين (ONCA) — قد أدى إلى اختلالات متعددة، منها:

غياب قيادة موحدة للمهنة؛

تداخل في الاختصاصات؛

نزاعات تمثيلية؛

تشنت في المسؤوليات التأديبية.

وهذا التفكك التنظيمي يُنتج ارتباكًا ضارًا، لا بالنسبة لأعضاء المهنة فحسب، بل أيضًا لدى الفاعلين الاقتصاديين، والسلطات العمومية، والشركاء الدوليين، الذين يجدون صعوبة في تحديد محاور موحد يتمتع بالمصداقية والشرعية.

كما تُسهم هذه الفوضى في إضعاف تأثير المهنة على الإصلاحات الاقتصادية الوطنية الكبرى، وتحدّ من قدرتها على:

المساهمة الفعلية في مكافحة الاقتصاد غير الرسمي؛

تعزيز الإدماج البنكي؛

ترسيخ الثقافة الجبائية؛

مرافقة المؤسسات في مسارات الهيكلية، والتمويل، والتطوير.

أما على الصعيد الدولي، فإن غياب إطار موحد ومتطابق مع متطلبات المنظمات المرجعية — مثل الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، مجلس معايير التدقيق الدولية (IAASB)، والاتحاد الإفريقي للمحاسبين (PAFA) — يحرم الجزائر من اعتراف كامل داخل الشبكات المهنية العالمية.

ويجد المهنيون الجزائريون صعوبة في الاعتراف بشهاداتهم في الخارج، وتُقصى المكاتب الجزائرية من عدد كبير من المناقصات الدولية، كما تبقى الشركات مع كبرى الشركات العالمية هامشية.

وفي نهاية المطاف، تؤدي هذه الوضعية إلى عزوف متزايد لدى الشباب المتخرجين عن المهن المحاسبية. ففي ظل تنظيم يُنظر إليه على أنه جامد، غامض، وغير مُحفّز، يتجه العديد من الكفاءات نحو آفاق مهنية أخرى، مما يُفاقم نقص الكفاءات التقنية في المناطق الداخلية، ويُعيق تجديد الأجيال داخل المهنة.

تواجه المهنة ثلاثة أنواع من العجز البنوي:

عجز معياري: بسبب عدم ملاءمة القانون 10-01 للمعايير الدولية؛

عجز مؤسسي: نتيجة تعدد الهياكل المهنية دون تنسيق فعال؛

عجز في الرؤية الاستراتيجية: ناتج عن غياب تصور موحد يمكن المهنة من أداء دورها في إنعاش الاقتصاد وتنظيم الأسواق.

4. إرساء حوكمة مهنية مستقلة، تقنية، شفافة ومسؤولة.

يهدف هذا الهدف إلى بناء نظام حوكمة يتجاوز منطق الوصاية الإدارية، ويعتمد على مبادئ:

الاستقلال المهني عن السلطة التنفيذية؛

النجاعة التنظيمية في اتخاذ القرار؛

التمثيل التعددي داخل الهيئات المنتخبة؛

المساءلة والمحاسبة أمام أعضاء الهيئة والرأي العام؛

الاستناد إلى لجان تقنية متخصصة في التكوين، المراقبة، الأخلاقيات، والرقمنة.

وتمثل الحوكمة المستقلة حجر الزاوية في الاعتراف الدولي بالمهنة، وضمان حيادها وفعاليتها في حماية المصلحة العامة.

5. تحقيق التقارب والانفتاح على المعايير الدولية المعتمدة في التنظيم والتأهيل.

ينبغي أن تتقارب المنظومة الجزائرية مع منظومات الهيئات المهنية الدولية، خاصة:

الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)،

مجلس معايير التدقيق الدولية (IAASB)،

الاتحاد الإفريقي للمحاسبين (PAFA).

ويتحقق ذلك من خلال:

تحديث برامج التكوين وفق المعايير الدولية،

اعتماد منظومة للرقابة والجودة مطابقة لممارسات ISA, ISQC،

الاعتراف المتبادل بين الجزائر والدول الشريكة،

فتح آفاق التعاون والشراكة مع كبريات الهيئات والمكاتب العالمية.

6. تعزيز التغطية الجهوية للمهنة من خلال هياكل محلية فعالة وذات شرعية.

الهدف هو تقريب الخدمة المهنية من المحيط الاقتصادي المحلي، عبر:

إنشاء مجالس جهوية تغطي مختلف المناطق الكبرى للبلاد،

منحها استقلالية مالية وإدارية في التسيير،

تمكينها من مهام التكوين المستمر، الإشراف، والتحكيم المهني،

تعزيز علاقتها مع السلطات المحلية والغرف التجارية والجامعات.

ويُمكن هذا الانتشار الترابي من:

تعزيز العدالة المهنية،

توسيع دائرة الممارسين،

وضمان مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بيئاتها الطبيعية.

4. ضمان حوكمة مستقلة، منزوعة التسييس، قائمة على الكفاءة التقنية للمنتخبين، مع فصل واضح بين الوظائف التداولية والتنفيذية.

ينبغي أن يكفل النظام الجديد حوكمة مستقلة فعلياً، قانونياً ووظيفياً. ويتطلب ذلك ما يلي:
تحديد مدد العهديات وعدم قابليتها للجمع بالنسبة لمسؤولي الهيئات المهنية؛
إنشاء لجان تقنية وتأديبية مستقلة، تتكوّن من مهنيين مؤهلين وذوي سمعة مهنية رفيعة؛
ضمان الشفافية في العمليات الانتخابية، عبر آليات تضمن المشاركة الشاملة والتجديد
الجيلي؛

فصل صارم بين المهام:

المهام المعيارية (المجلس الأعلى)،

المهام التنظيمية (المجلس الوطني)،

والمهام التشغيلية (المجالس الجهوية).

5. موائمة التنظيم الوطني مع متطلبات الهيئات الدولية (PAFA، IAASB، IFAC، ACOA)

من أجل تعزيز مصداقية المهنة وقدرتها على التصدير الدولي، يجب ضمان توافق النظام الوطني مع متطلبات الهيئات الدولية المرجعية، وذلك عبر:

اعتماد المعايير الدولية للتدقيق (ISA)، ومعايير مراقبة الجودة (ISQM)، والأخلاقيات المهنية (IESBA)، والتكوين (IES)؛

المشاركة الفعّالة في الهيئات الإقليمية والعالمية (العضوية، التقارير، التنسيق المعياري)؛

الاعتراف المتبادل بالمؤهلات المهنية في إطار التعاون جنوب-جنوب والتعاون

الأورومتوسطي.

6. تعزيز تطور مهني متوازن وشامل من خلال شبكة ترابية متكاملة وفعّالة.

تتطلب الإصلاحات تصحيح الاختلالات الترابية الحالية بين مختلف مناطق الوطن، من خلال إرساء لامركزية وظيفية قوية عبر:

إنشاء مجالس جهوية مستقلة تتمتع بالوسائل المالية والبشرية واللوجستية اللازمة.

وتُكَلَّف هذه الهياكل الجهوية بما يلي:

ضمان القرب من المهنيين وتوفير خدماتهم محليًا؛
تأطير التكوين المستمر، ومرافقة المسجلين الجدد، ومراقبة الجودة على المستوى المحلي.

وتُكَلَّف المجالس الجهوية أيضًا بـ:

تمثيل الهيئة الوطنية أمام السلطات المحلية والفاعلين الاقتصاديين على المستوى الجهوي.

III. هيكل القانون المستقبلي.

سيبنى القانون الجديد وفق منطق مزدوج:

منطق عمودي، من خلال توطيد ثلاثة مستويات تنظيمية متكاملة:

المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA): الهيئة الضامنة للرؤية الاستراتيجية،
والمعايير، والأخلاقيات، والتنسيق العام؛

المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA): جهاز التسيير والتنظيم المباشر
(التسجيل، التأديب، الرقابة، الاعتماد)؛

المجالس الجهوية للمحاسبين والمدققين (CRCA): الواجهة المحلية المكلفة بالتمثيل،
والتكوين، والمراقبة القريبة، والوساطة المهنية.

منطق أفقي، يقوم على أحد عشر محورًا تنظيميًا ذا أولوية سيتم تفصيلها في النصوص التطبيقية.

من هذا المنطلق، فإن الإصلاح التشريعي المرتقب يستند إلى هيكل مؤسساتي واضح، ومتوازن،
وعملي، تم التفكير فيه لضمان:

اتساق التنظيم الوطني،

فعالية الآليات التشغيلية،

وقرب الخدمات من المهنيين عبر تغطية ترابية فعّالة.

وسيتبنى القانون الجديد منطفاً هيكلياً مزدوجاً: عمودي وأفقي.

1. المنطق العمودي: ثلاث مستويات تنظيمية مترابطة ومترابطة.

يهدف هذا المنطق إلى توضيح الأدوار والمسؤوليات بين مختلف الهياكل المهنية، وضمان فصل السلطات، وتفادي أي تركيز مضر بالشفافية وفعالية التنظيم.

أ) المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA).

يُعد المجلس الأعلى هيئة وطنية للتوجيه الاستراتيجي، وسيُكلف بـ:

تحديد توجهات المهنة على المدى المتوسط والبعيد؛

اعتماد المعايير المهنية الوطنية بما يتماشى مع المراجع الدولية (IAASB، IFAC،

وغيرها)؛

وضع وتطوير مدونة الأخلاقيات والأنظمة العامة للمهنة؛

تمثيل المهنة أمام السلطات العمومية، والمؤسسات الدولية، والشركاء الاجتماعيين

والاقتصاديين؛

السهر على وحدة المهنة وحماية الأخلاق الجماعية.

وسيشكّل المجلس الأعلى (CSCA) من أعضاء منتخبين، وممثلين عن الكليات المهنية الثلاث.

(المحاسبون المعتمدون، الخبراء المحاسبون، محافظو الحسابات)، إضافة إلى شخصيات مؤهلة وذات كفاءة.

ب) المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA).

يُعد الجهاز التنفيذي والإداري للتنظيم، ويتولى المهام التالية:

إدارة الجدول الوطني وتسجيل المهنيين؛

متابعة واعتماد فترات التربص المهني؛

اعتماد ومراقبة مكاتب التدقيق والمحاسبة؛

إطلاق ومتابعة الإجراءات التأديبية؛

مراقبة الجودة ومتابعة برامج التكوين المستمر؛
قيادة مشاريع الرقمنة وتحديث الخدمات.

وسيتمتع CNCA بالاستقلال الإداري والمالي، وسيعمل وفق مبادئ الشفافية، والإنصاف، والأداء.

كما سيعتمد على لجان تقنية متساوية التمثيل في مجالات التكوين، التأديب، مراقبة الجودة، الابتكار وغيرها.

(ج) المجالس الجهوية للمحاسبين والمدققين (CRCA).

تُعد هذه المجالس الواجهة الترابية للنظام المهني، وتوزَّع حسب الأقطاب الجغرافية الأربعة الكبرى (الوسط، الشرق، الغرب، الجنوب). وستُكَّف بـ:

توفير التكوين القريب وتنظيم الورشات التقنية؛

مرافقة المهنيين الشباب والمكاتب الناشئة؛

تنفيذ رقابة ميدانية تشمل الزيارات التوافقية؛

تنسيق الحوار مع المديرية الجهوية للضرائب، والمالية، والتجارة، والعدالة؛

الوساطة المهنية وإدارة العلاقة بين المهنيين والمؤسسات الاقتصادية على المستوى

المحلي.

وستضطلع المجالس الجهوية أيضًا بـ:

تنشيط المهنة إقليمياً،

وتحديد الاحتياجات الخاصة المرتبطة بديناميكيات التنمية الاقتصادية الجهوية.

2. المنطق الأفقي: أحد عشر محورًا تنظيميًا ذا أولوية تُدمج ضمن النصوص التطبيقية.

سيتم استكمال الهيكل العمودي بمنطق أفقي، يُترجم من خلال نصوص تنظيمية تنفيذية تُفصل أحد عشر محورًا أساسيًا للتحديث.

المحور الأول – هيكل مؤسساتية حديثة.

يُعد هذا المحور أحد الركائز الأساسية للإصلاح، ويقوم على إعادة تصور عميقة للبنية المؤسساتية لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

ذلك أن مظاهر القصور الراهنة ناتجة بدرجة كبيرة عن:

تشنت الهياكل المهنية،

الضبابية الوظيفية في توزيع المهام بين الكيانات المختلفة،

وانعدام القيادة الاستراتيجية الموحدة.

ولمعالجة هذا الوضع، يُقترح تبني نموذج مؤسساتي مندمج، ثلاثي المستويات، يقوم على:

حوكمة مركزية رشيدة،

إدارة تشغيلية وطنية فعالة،

وانتشار ترابي قوي وفعال.

1.1. إرساء نموذج ثلاثي الهيكلة، واضح ومتناسك:

سيتمن القانون الجديد نموذجًا تنظيميًا يقوم على ثلاث مستويات واضحة ومتكاملة:

المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA):

هو الجهاز الأعلى للحوكمة الاستراتيجية، يُكّلف بما يلي:

- تحديد التوجهات الوطنية للمهنة؛
- اعتماد المعايير التقنية بما يتماشى مع المراجع الدولية (IAASB، IFAC، IESBA)؛
- ضمان الوحدة المرجعية والمهنية والأخلاقية؛
- تمثيل الجزائر لدى الهيئات الدولية المختصة.

وسيشكل CSCA الضامن لاستقلالية المهنة، وأخلاقياتها، ورؤيتها بعيدة المدى.

المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA):

هو جهاز التنفيذ والتنظيم التشغيلي على المستوى الوطني، ويتولى المهام التالية:

- إدارة الجدول الوطني؛
- الإشراف على إجراءات التسجيل؛
- متابعة التربص المهني؛
- مراقبة الجودة؛
- المتابعة التأديبية والتكوين المستمر.

وسيتمتع CNCA ب استقلالية إدارية وميزانية خاصة، ليُجسّد فعالية التنظيم عبر:

- عمليات حديثة،
- شفافة،
- ومُرقمة بالكامل.

المجالس الجهوية (CRCA):

هي هيئات لا مركزية ومستقلة، ستنشأ ضمن المناطق الجغرافية الكبرى للبلاد (الوسط، الشرق، الغرب، الجنوب).

وستُكفّ بما يلي:

- ضمان التقريب الترابي لتنظيم المهنة؛
- التكوين الميداني للمسجلين الجدد؛
- مرافقة المهنيين الشباب؛
- زيارات رقابية للتحقق من الامتثال؛
- الوساطة المحلية؛
- والتمثيل أمام السلطات الجهوية والفاعلين الاقتصاديين المحليين.

وستمكن هذه المجالس الجهوية من تقريب الإدارة من المهنة ومن الواقع المحلي.

1.2. توضيح الاختصاصات والربط الوظيفي.

سيسمح هذا النموذج الثلاثي بتوضيح الأدوار، وتفاذي التداخلات، وتكريس توزيع متماسك للمهام، وفقاً لمبدأ التفريع الوظيفي (*subsidiarité fonctionnelle*):

يتولى المجلس الأعلى (CSCA): تحديد التوجهات العامة، ووضع المعايير، والسهر على أخلاقيات المهنة؛

يتكفل المجلس الوطني (CNCA): بتنفيذ التنظيم، وتأطير الأعضاء، وضمان

الانضباط؛

تضطلع المجالس الجهوية (CRCA): بربط المهنة بمحيطها الترابي، من خلال التكوين، والدعم، والمراقبة المحلية.

وستُمنح لكل من هذه الهيئات نظامًا داخليًا خاصًا بها، يُعتمد بموجب مرسوم تنفيذي، يُحدد:

- اختصاصاتها،
- تنظيمها الداخلي،
- طريقة تعيين أعضائها،
- مصادر تمويلها،
- وآليات التنسيق مع باقي المستويات.

1.3. الأهداف المرجوة من هذه الهيكلة الجديدة.

تهدف الهيكلة الحديثة للمؤسسات المهنية إلى تحقيق الأهداف التالية:

تعزيز مشروعية التنظيم من خلال توحيد الهياكل حول قطب مركزي يتمتع بالمصداقية؛

تحسين الأداء الإداري وانسيابية الإجراءات لفائدة المهنيين؛

خفض تكاليف التسيير المؤسسي عبر تجميع الموارد البشرية والمالية؛

تعزيز العدالة الجغرافية من خلال تغطية فعلية لكامل التراب الوطني؛

تقريب الحوكمة من المعايير الدولية من خلال استحداث نموذج إشراف مستلهم من

أفضل الممارسات العالمية.

1.4. الآليات القانونية لتنفيذ الهيكلة.

تتصّل الإصلاحات، من أجل تجسيد هذا النموذج الهيكلي الجديد، على ما يلي:

إلغاء النصوص القانونية المنشئة للهياكل الحالية (الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات –

CNCC، الهيئة الوطنية للخبراء المحاسبين – ONEC، الهيئة الوطنية للمحاسبين المعتمدين –

ONCA)،

ونقل مهامها وأصولها وأرشييفها إلى المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA)؛

اعتماد مرسوم تنفيذي يُحدد تنظيم وتركيبه واختصاصات المستويات الثلاثة (CSCA، CNCA، CRCA)؛

إنشاء لجنة انتقالية تضم ممثلين عن الهيئات المهنية الثلاث السابقة، وعن وزارة المالية، إلى جانب خبراء مستقلين، وتُكلف بمرافقة عملية التحوّل المؤسسي على مدى 24 شهرًا.

خلاصة المحور الأول:

تُعد الهيكلية المؤسساتية الحديثة حجر الأساس للإصلاح، إذ تهدف إلى:

ضمان حوكمة قوية،

- تنظيم فعّال،
- قرب عملياتي من المهنيين،
- وانسجام كامل مع المعايير الدولية.

ويمثل هذا التحوّل انتقالاً من نظام مشتت إلى هيكل موحد ومتكامل، قائم على:

- الجودة،
- النجاعة،
- والاعتراف الدولي بمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

المحور الثاني – توحيد التمثيل المهني.

تُعد الهيكلية الحالية القائمة على ثلاث هيئات مهنية مستقلة —

الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات (CNCC)،

الهيئة الوطنية للخبراء المحاسبين (ONEC)،

والهيئة الوطنية للمحاسبين المعتمدين (ONCA) —

من أبرز العراقيل التي تحول دون تنظيم مهني منسجم، واضح، وفعّال لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

وقد أدّت هذه التجزئة المؤسسية إلى:

- تشويش في الأدوار،
- تشتت في المسؤوليات،
- وصراعات تمثيلية أضرت بصورة المهنة وأثرت على أدائها الداخلي.

2.1. تجزئة غير مثمرة.

أدى الانقسام بين الهياكل المهنية إلى نتائج سلبية ملموسة، منها:

تداخل في المهام، خصوصًا فيما يتعلق بالتكوين، والتسجيل، والتأديب؛
اختلاف في المواقف تجاه القضايا الوطنية الكبرى، ما أضعف صوت المهنة الجماعي؛
تبعثر في الموارد البشرية والمالية، ما حدّ من إمكانية الاستثمار في تحديث الأدوات والإجراءات التنظيمية.

وقد أدى هذا التشتت إلى:

فقدان وضوح التمثيل بالنسبة للسلطات العمومية، والشركاء الاقتصاديين، والمنظمات الدولية، التي تجد صعوبة في التعرف على مخاطب واحد يتمتع بالشرعية والتمثيلية.

إن هذا التفكك الثلاثي – على المستوى القانوني، والوظيفي، والترابي – يضر بالنجاعة العامة لمنظومة التنظيم، ويُعيق إدماج المهنة في الديناميكيات الكبرى للإصلاح الاقتصادي وملاءمة المعايير الدولية.

2.2. نحو مجلس وطني موحد ومنظم حسب كليات مهنية.

تُفترح ضمن الإصلاح دمج الهيئات الثلاث الحالية قانونيًا في إطار “المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA)”， باعتبارها كيانًا موحدًا للتمثيل والتنظيم والتطوير المهني.

وسيتنم تنظيم هذا الهيكل الجديد على أساس ثلاث كليات مهنية متميزة:

- كلية المحاسبين المعتمدين،
- كلية الخبراء المحاسبين،
- كلية محافظي الحسابات.

وستضمن هذه الصيغة بالكليات المهنية ما يلي:

- المساواة القانونية بين الفئات المهنية المختلفة؛
- الاعتراف بخصوصيات كل فئة من حيث المهام والمسؤوليات وشروط الممارسة؛
- تكامل الوظائف ضمن المنظومة الاقتصادية والاجبائية الوطنية.

وسيشترك كل كلية مهنية في حوكمة المجلس الأعلى (CSCA) من خلال ممثليها المنتخبين وفق قواعد نسبية تضمن:

- التوازن،
- الشفافية،
- والشرعية الديمقراطية للقرارات الجماعية.

2.3. أهداف التوحيد المهني.

تهدف عملية توحيد التمثيل المهني إلى تحقيق ما يلي:

- تعزيز وحدة المهنة ومصداقيتها، على الصعيدين الوطني والدولي؛
- باللغة العربية الفصحى، إليك الترجمة الرسمية الكاملة لاستكمال المحور الثاني – توحيد التمثيل المهني، بما يشمل الفقرات 2.3، 2.4، و2.5:

تهدف عملية توحيد التمثيل المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تبسيط التنظيم المؤسسي، من خلال تقليص التكاليف الإدارية وتخفيف مسارات اتخاذ القرار؛
- مواءمة المسارات المهنية، عبر تشجيع الانتقال بين المسميات المهنية، وتوحيد شروطولوج؛
- ضمان اتخاذ القرار بشكل جماعي ومتوازن، يعكس مختلف الحساسيات داخل المهنة؛
- تيسير الحوار مع السلطات العمومية، والهيئات الرقابية، والشركاء الاقتصاديين، والمنظمات الإقليمية والدولية.

2.4. كفاءات تنفيذ التوحيد المؤسسي.

سيتم تنفيذ هذه العملية عبر المراحل التالية:

- إلغاء النصوص التأسيسية للهيئات الثلاث الحالية (مراسيم وقرارات)، ونقل الأرشيف، والموظفين، والالتزامات التعاقدية إلى المجلس الأعلى الموحد (CSCA)؛
- اعتماد نص تنظيمي يُحدد تركيبة المجلس الأعلى، وكلياته المهنية، وهيئاته الداخلية (المكتب، اللجان، الجمعيات العامة)، وكذا كفاءات سير عمله؛

تنظيم انتخابات وطنية موحّدة، تحت إشراف لجنة مستقلة، لانتخاب أول هيكلية شرعية لقيادة المجلس الجديد؛

الاعتراف الرسمي بالمجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA) كمخاطب وحيد للوزارات الوصية (المالية، التعليم العالي، العدل)، وللشركاء المؤسساتيين، والمنظمات الدولية (IFAC، PAFA، ACOA...).

2.5. مقارنات دولية وانسجام مع الممارسات العالمية.

توجد دول مرجعية اعتمدت نموذجًا موحدًا أو مهيكلاً بفعالية لتنظيم المهنة، نذكر منها:
فرنسا:

تتقاسم التنظيم بين هيئة الخبراء المحاسبين (OEC)، المختصة بالمهام المحاسبية والتدقيق التعاقدية، والهيئة الوطنية لمحافظي الحسابات (CNCC)، المختصة بالتدقيق القانوني. ويتم الإشراف على المنظومة برمتها ضمن إطار تنظيمي موحد يُراعي التخصص ويضمن الفعالية.

تتبنى العديد من الدول نماذج تنظيمية موحّدة أو منسقة لمهنة المحاسبة والتدقيق، نذكر منها:
فرنسا:

يتم الإشراف على المهنة من خلال هيئتين:

- هيئة الخبراء المحاسبين (OEC) لمهام المحاسبة والتدقيق التعاقدية،
- والهيئة الوطنية لمحافظي الحسابات (CNCC) للتدقيق القانوني.

ويشرف على المنظومة ككل المجلس الأعلى لمحافظي الحسابات (H3C)، وهو سلطة عمومية مستقلة تضمن احترام الأخلاقيات، ومراقبة الجودة، والانضباط المهني.

تونس:

تخضع مهنة الخبرة المحاسبية لمجلس هيئة الخبراء المحاسبين بتونس (OECT)، الذي يضم المهنيين الحاملين للقب خبير محاسب، ويُدَار من خلال لجان متخصصة (التأديب، الأخلاقيات، التكوين)، وهو عضو نشط في IFAC و PAFA.

جنوب إفريقيا:

يعتمد النظام على معهد المحاسبين القانونيين بجنوب إفريقيا (SAICA)، وهو الهيئة المهنية المرجعية، ويتكامل معه المجلس المستقل لتنظيم مهنة التدقيق (IRBA) المكلف بالتدقيق القانوني.

وتُنظَّم المهنة عبر شهادات متميزة لكنها موحدة تحت جسم مهني معترف به دوليًا، وفق معايير IFAC.

كندا:

قامت كندا في عام 2012 بدمج ثلاث هيئات كبرى (CA، CMA، CGA) في هيئة موحّدة: CPA Canada، التي تُدير كافة المسميات المهنية ضمن حوكمة موحدة، مع تمثيل محلي على مستوى المقاطعات.

وقد سمحت هذه الإصلاحات بـ:

- توضيح المسارات المهنية،
- تعزيز الحضور الدولي،
- وتحسين حوكمة المهنة.

غانا:

يتكفل معهد المحاسبين القانونيين في غانا (ICAG) بتنظيم المهنة في نموذج موحّد، يشمل آليات فعالة لمراقبة الجودة، والانضباط، والاعتراف المتبادل على الصعيد الإقليمي.

خلاصة المحور الثاني:

يُعد توحيد التمثيل المهني شرطاً جوهرياً (sine qua non) لبناء مهنة:

- قوية،
- منسجمة،
- ذات تأثير فعلي،
- ومتجهة نحو المستقبل.

وسيمكّن هذا التوحيد الجزائر من:

- تأسيس هيئة قوية قادرة على قيادة الإصلاحات،
- جذب الكفاءات الشابة،
- وتلبية تطلعات المؤسسات، والدولة، والشركاء الدوليين فيما يخص الجودة، الأخلاقيات، وحوكمة المال العام.

المحور الثالث – الحوكمة المستقلة والتقنية.

تعتمد فعالية المهنة المنظمة، إلى جانب بنيتها القانونية ومؤسساتها، على جودة الحوكمة التي تؤطرها.

وفي حالة مهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر، أظهرت تجربة العقدين الأخيرين العديد من مواطن الضعف المرتبطة بـ:

تأثر النظام المهني بمنطق سياسي أكثر من كونه تقنياً ومهنيًا...

المحور الثالث – الحوكمة المستقلة والتقنية.

لا تقوم فعالية المهنة المؤطرة قانونًا فقط على نصوصها التشريعية وبنيتها التنظيمية، بل على جودة الحوكمة التي تسيرها.

وفي السياق الجزائري، أظهرت تجربة العقدين الماضيين قصورًا واضحًا نتيجة هيمنة منطوق إداري أو شخصي على حساب:

- الكفاءة،
- الأخلاقيات،
- والتقنين المحايد والمنصف.

وأمام هذه الانحرافات، أصبح من الضروري أن يُكرّس الإصلاح حوكمة جديدة ومستقلة ومؤهلة تقنيًا، منزوعة التسييس، وخاضعة للمساءلة، بما يتماشى مع المعايير الدولية ومبادئ التنظيم الجيد: (الاستقلالية، الكفاءة، الشفافية، والمحاسبة).

3.1. الاعتراف بالاستقلالية القانونية للمهنة.

ينبغي أن ينص الإطار التشريعي الجديد على اعتبار مهنة المحاسبة والتدقيق سلطة مستقلة، تتمتع بـ:

- استقلالية قانونية،
- استقلالية وظيفية،
- واستقلالية مالية،

كاملة وشاملة، يجب أن تُمارَس على جميع المستويات:

استقلالية اتخاذ القرار:

يجب أن تتمكن المجالس واللجان من المداولة بحرية تامة بخصوص:

- التوجهات المهنية،
- القبولات،
- العقوبات،
- والاعتمادات،

دون أي تدخل خارجي.

استقلالية التسيير:

ينبغي أن تتوفر الهيئات المهنية على:

- ميزانية خاصة،
- وسائل لوجستية وبشرية مستقلة،

مع التزامها بتقديم حسابات شفافة أمام أعضائها في إطار رقابي واضح.

استقلالية تأديبية:

يجب أن يُمارس سلطة العقاب التأديبي من طرف هيئات قضائية داخلية متخصصة، تنسم بـ:

- الاستقلال،
- احترام ضمانات الدفاع،
- واعتماد إجراءات منصفة.

ويُعد هذا الاستقلال ضماناً لمصادقية المهنة أمام:

- أعضائها،
- الشركاء العموميين والخواص،
- والمنظمات الدولية التي تربط اعترافها بالمهنة بوجود تنظيم مستقل (مثل (IAASB، IFAC).

3.2. نزع الطابع السياسي عن الحوكمة وضمن شفافية العمليات الانتخابية

يجب على الإصلاح أن يُؤسس لآليات انتخابية:

- صارمة،
- عادلة،
- ومنزوعة التسييس.

وذلك بما يسمح بـ:

تمثيل متوازن بين الكليات المهنية الثلاث:

- الخبراء المحاسبون (Experts-Comptables)،

- المحاسبون المعتمدون (Comptables Agréés)،
- محافظو الحسابات (Commissaires aux Comptes)؛

تمثيل جغرافي عادل بين مختلف مناطق الوطن (الوسط، الشرق، الغرب، الجنوب)؛

إدماج الأجيال الشابة، مع فرض حضور مهنيين تقل أعمارهم عن 40 سنة في كل

جهاز تنفيذي؛

تحديد مدد العهديات ومنع الجمع بينها، تفادياً لأي احتكار للسلطة أو إعادة إنتاج للنخب

في دوائر مغلقة.

وسيشرف على تنظيم الانتخابات لجنة انتخابية مستقلة، تتمتع بـ:

- سلطة الرقابة،
- نشر قوائم الترشيح،
- والمصادقة على النتائج النهائية.

3.3. إنشاء لجان تقنية متخصصة.

سيتم في إطار المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA)، تأسيس لجان وطنية متخصصة، ذات طابع متوازن التمثيل، وتضم مهنيين مؤهلين.

وستتمتع هذه اللجان بصلاحيات ذاتية في مجال إعداد الملفات، دراستها، واقتراح القرارات على الهيئات المختصة.

ومن أبرز هذه اللجان المقترحة:

1. لجنة المعايير المهنية والتقنية.

تُعنى بوضع المرجعيات الوطنية المتعلقة بـ:

- مهام التدقيق،
- المحاسبة،
- المهام التعاقدية،
- والخدمات المهنية الأخرى.

2. لجنة التكوين الأولي والمستمر.

تتكفل بـ:

- تحديد محتوى التربص المهني،
- اعتماد المكاتب المؤطرة،
- وتحديد آليات التكوين الإجباري المستمر.

3. لجنة الاعتماد والتسجيل في الجدول الوطني.

تتولى دراسة ملفات:

- الانخراط،
- التجديد،
- والشطب.

4. لجنة التأديب والأخلاقيات.

تتكفل بـ:

- دراسة الشكاوى،
- معالجة الملفات التأديبية،
- إصدار العقوبات المناسبة.

5. لجنة مراقبة الجودة.

تُشرف على:

- عمليات المراقبة الدورية،
- تحديد شبكات التقييم،
- ونشر تقارير التقييم الإجمالية.

6. لجنة مكافحة الممارسة غير القانونية للمهنة.

تتولى:

- رصد حالات التزوير أو انتحال الصفة،
- واتخاذ إجراءات قانونية باسم الهيئة أمام الجهات القضائية المختصة.

7. لجنة الابتكار والرقمنة

تُعنى بـ:

- اقتراح المشاريع الرقمية،
- تحسين الخدمات الإلكترونية،
- السهر على أمن المعلومات وقابلية تتبع الإجراءات.

3.4. الغاية من الحوكمة الجديدة: تنظيم محايد، مستقر وفعال.

تهدف هذه المنظومة الشاملة إلى تأسيس حوكمة تخدم المصلحة العامة للمهنة، وفقاً للمبادئ التالية:

- الكفاءة: تُحصر المشاركة في اتخاذ القرار على المهنيين المؤهلين، المشهود لهم بالخبرة والنزاهة؛
- النزاهة: تُمنع تضاربات المصالح، ويُلزم الأعضاء بالتقيد بمدونة سلوك مهني؛
- الشفافية: تُوثق القرارات وتُنشأ للعموم، ويمكن تبريرها عند الاقتضاء؛
- المسؤولية: تلتزم الهيئات المسيرة بتقديم حصيلة أعمالها خلال الجمعيات العامة وعبر تقارير سنوية علنية.

خلاصة المحور الثالث:

تشكل الحوكمة المستقلة والتقنية العمود الفقري للإصلاح، إذ تمثل الضمانة بأن المهنة:

لن تبقى رهينة لمنطق النفوذ والتدخلات،

بل ستُدار من طرف خبراء أكفاء، في إطار تنظيم عادل، عصري، ومتوافق مع

التحديات الاقتصادية للبلاد.

المحور الرابع – اللامركزية الترابية.

لقد شكّل التركيز المفرط لوظائف التنظيم والتمثيل في العاصمة لسنوات طويلة عائقاً حقيقياً أمام التطور المتوازن لمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر.

ويواجه العديد من المهنيين في المناطق الداخلية، لا سيما في الشرق والجنوب والغرب، ما يلي:

- صعوبات إدارية مزمنة،
- عزلة مؤسساتية،
- نقص في التأطير والدعم التقني.

هدف الإصلاح في هذا المحور:

يسعى الإصلاح إلى تصحيح هذه الاختلالات الجغرافية من خلال:

- إرساء نظام لامركزي وظيفياً وترابياً،
- يعتمد على إنشاء مجالس جهوية مستقلة،

مزودة بـ:

- صلاحيات خاصة،
- وسائل مالية وتقنية مخصصة،
- وتمثيل محلي معزز.

4.1. المبادئ التوجيهية للامركزية.

ترتكز اللامركزية التي تنص عليها الإصلاحات على أربعة مبادئ أساسية:

1. مبدأ التفريع (الفرعية – subsidiarité)

كل ما يمكن اتخاذه من قرارات أو تدبيره على المستوى الجهوي، يجب ألا يُحال إلى المستوى الوطني.

2. العدالة الترابية

يجب أن تستفيد كل جهة كبرى في البلاد (الوسط، الشرق، الغرب، الجنوب) من نفس الحقوق، نفس الخدمات، ونفس الوسائل المؤسسية.

3. القرب الوظيفي

يجب أن يكون في متناول المهنيين على المستوى المحلي خدمات أساسية مثل:

التكوين،

المساعدة،

الوساطة،

مراقبة الجودة،

التأديب.

4. التجذّر الجهوي

يتعين على المجالس الجهوية أن تصبح شركاء فاعلين للسلطات المحلية، والجامعات، والمصالح الجبائية، والهيئات القضائية.

إنشاء أربعة مجالس جهوية تتمتع بالشخصية المعنوية.

ينص القانون على إنشاء أربعة مجالس جهوية للمحاسبين والمدققين، موزعة على أساس اقتصادي وجغرافي، كما يلي:

المجلس الجهوي للوسط: يشمل ولايات الجزائر، البلدية، بجاية، تيزي وزو، بومرداس، المدينة...

المجلس الجهوي للشرق: يشمل ولايات سطيف، قسنطينة، عنابة، باتنة، برج بوعرييج...

المجلس الجهوي للغرب: يشمل ولايات وهران، تلمسان، مستغانم، غليزان...

المجلس الجهوي للجنوب: يشمل ولايات ورقلة، أدرار، غرداية، بشار، تمنراست...

لكل مجلس من هذه المجالس:

ميزانية مستقلة، تُموّل من:

حصة مخصصة من الاشتراكات الوطنية،

الموارد الذاتية مثل: التكوينات، خدمات المرافقة، وتنظيم الفعاليات المهنية.

مقر إداري دائم، يكون:

معروفًا لدى العموم،

مجهزًا لاستقبال الأعضاء وتقديم الخدمات محليًا.

4.3. المهام الرئيسية المسندة للمجالس الجهوية.

ستتطلع المجالس الجهوية بدور عملي ميداني في القرب من المهنيين. وتتمثل أبرز مهامها فيما يلي:

تنظيم التكوين المستمر محليًا، حضورياً أو عن بُعد، وذلك بالتنسيق مع المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA)؛

مرافقة المهنيين الشباب، من خلال:

- ورشات إدماج،
- التوجيه المهني،
- المرافقة الإدارية،
- الإحالة نحو المكاتب المعتمدة للتكوين؛
- مراقبة مدى مطابقة الممارسة المهنية ميدانيًا، من خلال زيارات ميدانية تشمل:

فحص شروط الممارسة،

- التحقق من التعليق الإجباري للوثائق القانونية،

- مراجعة الملفات المهنية،
- التأكد من احترام الالتزامات التنظيمية؛
- تلقي ومعالجة الشكاوى المحلية؛
- الوساطة القبلية في المنازعات المهنية، سواء بين مهنيين أو بين مهني وزبون؛

تنظيم أنشطة للتوعية تشمل:

- الأخلاقيات المهنية،
- مكافحة الممارسة غير القانونية للمهنة،
- الابتكار في المحاسبة والرقمنة؛
- تمثيل المصنف المهني على المستوى المحلي لدى:
- مديريات الضرائب،
- الجهات القضائية،
- غرف التجارة والصناعة،
- الجامعات المحلية.

4.4. حكمة محلية ديمقراطية وشاملة.

سيدير كل مجلس جهوي مجلس منتخب، يتكون من ممثلين عن الكليات الثلاث:

- كلية المحاسبين المعتمدين،
- كلية الخبراء المحاسبين،
- كلية محافظي الحسابات.

يُنتخب هؤلاء الأعضاء على المستوى المحلي، ويتولى هذا المجلس تعيين مندوب جهوي يمثل رسمياً المجلس الجهوي أمام الأطراف الخارجية.

الانتخابات الجهوية ستخضع للمبادئ التالية:

- حصص ترايبية تضمن التمثيل العادل لجميع مناطق الجهة؛
- شروط أهلية صارمة، مبنية على:
- الأقدمية المهنية،
- النزاهة،
- الكفاءة؛
- المساواة بين الكليات المهنية، لضمان التوازن بين مختلف فئات المهنيين.

الآثار المتوقعة من اللامركزية.

سُتُفْضَى عملية تنفيذ اللامركزية المؤسسية والمنظمة إلى النتائج التالية:

تخفيف الضغط على المصالح الوطنية، عبر تفويض جزء من المهام الإدارية والتنظيمية للمستوى الجهوي الأقرب إلى الميدان؛

تحريك النشاط المهني في المناطق، من خلال تطوير نسيج محلي فعّال، مرئي ومعترف

به؛

تقليص الفجوة الجهوية في الممارسة المهنية، عبر ضمان تكافؤ الفرص في التكوين، التمثيل والمراقبة؛

تحسين الامتثال التنظيمي، بفضل تعزيز حضور هيئات الرقابة في مختلف الولايات؛

تعزيز صورة المهنة وسمعتها، من خلال ترسيخ تواجدها في المنظومات الاقتصادية

المحلية.

خلاصة:

إن اللامركزية الترابية تمثل أحد الشروط الأساسية لتحقيق العدالة المهنية والتنمية المستدامة للمهنة. فهي تسمح ببناء شبكة وطنية حقيقية، مترابطة، فعالة، وعاكسة للثراء الجغرافي والبشري والاقتصادي للجزائر.

المحور الخامس – إصلاح فترة التدريب والتكوين المستمر.

لا يمكن ترسيخ مهنة المحاسبة والتدقيق وتعزيز احترافيتها دون تطوير نوعي لمساري التكوين الأولي والتكوين المستمر لأعضائها.

ومع ذلك، فإن المنظومة الحالية تعاني من نقائص بارزة:

- غياب إطار موحد للتدريب؛
- تفاوت في الممارسات بين الهيئات الحالية؛
- ضعف في المتابعة البيداغوجية؛
- غياب منظومة لتقييم الأداء؛
- عدم إلزامية التكوين المستمر.

ومع تسارع التغيرات الاقتصادية والرقمية والمعيارية، لم يعد مقبولاً أن يبقى الولوج للمهنة غير منظم، أو أن يتم تطوير المهارات بشكل جزئي.

لذلك، يتوجب إرساء مسار صارم ومنهجي وقابل للتتبع، ينطلق من ولوج المهنة عبر فترة تدريب مؤطرة، وصولاً إلى مسارات التخصص المهني الدائم.

1.5. مراجعة فترة التدريب المؤهلة للحصول على الألقاب المهنية.

تنص الإصلاحات المقترحة على فرض فترة تدريب إجباري مدتها ثلاث (03) سنوات، كشرط أساسي للحصول على أحد الألقاب التالية:

- محاسب معتمد؛
- خبير محاسبي؛
- محافظ حسابات.

ويخضع هذا التدريب للمبادئ التالية:

للحصول على الألقاب المهنية.

تنص الإصلاحات على فرض فترة تدريب إلزامية لمدة 36 شهرًا بدوام كامل، تُعتمد من طرف المجلس الوطني للمحاسبين والمدققين (CNCA)، مع إمكانية تنظيم استثنائي للمسارات التي تعتمد التكوين بالتناوب، وذلك وفقًا للشروط التالية:

- المدة الأدنى: ثلاث (03) سنوات فعلية بدوام كامل، مع اعتماد رسمي من CNCA؛
- الإشراف: يجب أن يُنجز التدريب داخل مكتب محاسبة حاصل على اعتماد رسمي، ويشرف عليه مُكوّن مهني ذو خبرة لا تقل عن خمس (05) سنوات، ومُدّرج في الجدول الوطني؛
- دفتر إلكتروني للتدريب: أداة رقمية مركزية لمتابعة التكوين، تشمل التقييم الذاتي والمصادقة نصف السنوية، ويكون متاحًا للمتدرب، وللمكتب، وللمجلس الجهة؛
- تقييمات دورية: يُطلب من كل متدرب إعداد تقرير مرحلي سنوي، يتضمن الأعمال المنجزة، التكوينات المتبعة، والمهارات المكتسبة؛
- لجنة تقييم نهائية: يُشترط النجاح في مقابلة مهنية نهائية للحصول على اللقب، تنظمها CNCA، وتضم في عضويتها أستاذ جامعي، مهني متمرس، وممثل عن الجهة.

الغاية من هذا النظام:

- تعزيز احترافية ولوج المهنة،
- ضمان جودة الكفاءات الجديدة،
- ترسيخ مبدأ الاستحقاق والكفاءة في منح الألقاب المهنية.

5.2. إنشاء منظومة اعتماد لمكاتب التكوين المهني.

من أجل ضمان جودة التأطير أثناء فترات التدريب، سيقوم CNCA بإرساء نظام اعتماد تحت مسمى:

“مكتب تكوين مهني معتمد”

يُمنح هذا التصنيف للمكاتب التي تستوفي الشروط التالية:

- توفر مشرف أو أكثر من ذوي الخبرة الفعلية في التكوين؛
- تقديم تنوع في المهام المسندة للمتدربين (محاسبة، تدقيق، جباية، استشارة... إلخ)؛
- احترام كامل للواجبات الأخلاقية المهنية، وعدم وجود عقوبات تأديبية؛
- الالتزام بتكوين ثلاثة (03) متدربين على الأقل خلال كل دورة تدريبية ثلاثية السنوات.

مزايا محتملة للمكاتب المعتمدة:

- تخفيض جزئي في قيمة الاشتراكات؛
- أولوية في المشاركة في مشاريع التكوين الوطنية؛
- إدراج اسم المكتب في السجل الرسمي للمكاتب المعتمدة؛
- الاعتراف به كشريك رسمي في تطوير الكفاءات الوطنية.

5.3. تعميم وإلزامية التكوين المستمر.

تتطلب ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق تعليماً مستمراً، نظراً للتغيرات السريعة في القوانين، والأنظمة الجبائية، والمعايير المحاسبية، والتحول الرقمية.

لذلك، ستتضمن الإصلاحات إدراج نظام تكوين مستمر إجباري، قائم على نظام الأرصدة السنوية، وفقاً لما يلي:

- الحجم السنوي الأدنى: ستين (60) ساعة من التكوين المستمر سنوياً لكل عضو مسجل، يتم إثباتها بشهادات رسمية وتوثيقها في الملف الرقمي المهني للعضو؛
- الأشكال المقبولة للتكوين: الندوات المعتمدة، الوحدات التكوينية عبر الإنترنت بشهادات رسمية، التكوينات الجامعية المعترف بها، والمشاركة في الملتقيات العلمية المعتمدة من قبل المجلس الوطني CNCA؛

■ العقوبات في حالة الإخلال: توجيه إنذار في المخالفة الأولى، تعليق مؤقت لحق المزاولة في حالة التكرار، وشطب نهائي في حال الإصرار المستمر على عدم الالتزام؛

■ مراقبة دورية: إخضاع المنتسبين لرقابة عشوائية سنوية تنفذها لجنة التكوين بالمجلس الوطني CNCA وبالتنسيق مع المجالس الجهوية.

سيتم إصدار دليل وطني للتكوينات المعتمدة وتحديثه كل ستة أشهر، يشمل:

- قائمة المكاتب والمراكز المعتمدة للتكوين؛
- المواضيع المتوفرة؛
- الصيغ التكوينية المقترحة؛
- الأسعار المرجعية المطبقة.

5.4. الأهداف الاستراتيجية للإصلاح.

يهدف هذا الإصلاح العميق لمنظومة التكوين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الحيوية:

ضمان تجانس المهارات الأساسية بين المهنيين، بغض النظر عن منطقتهم الجغرافية أو تخصصهم؛

تحسين جودة الخدمات المقدمة للمتعاملين العموميين، والخواص، والمؤسسات الوطنية والدولية؛

تعزيز قدرة التكيف المهني مع التحولات التكنولوجية (كالرقمنة، الجباية الإلكترونية، البلوكشين، التقارير البيئية والاجتماعية والحوكمة ESG)؛

توسيع قابلية تنقل المهنيين على المستويين الجهوي والدولي، من خلال نظام معتمد وشفاف من الشهادات التكوينية؛

تحفيز التحيين المستمر للمعارف القانونية، الجبائية، والمحاسبية، تماشياً مع وتيرة الإصلاحات الاقتصادية وتعقيد المنظومة التنظيمية.

خلاصة المحور الخامس: إصلاح فترة التربص والتكوين المستمر.

باختصار، فإن إصلاح منظومة التربص والتكوين المستمر سيمكن من ترسيخ ثقافة الكفاءة، والانضباط، والتطور المهني المستمر طوال المسار المهني.

وسيساهم في تحويل مهنة المحاسبة والتدقيق إلى هيئة نخبوية مؤهلة، معترف بها، ومهيأة لمواجهة تحديات المستقبل.

المحور السادس – نظام مراقبة الجودة المنهجي.

يُعد تحسين جودة المهام المحاسبية، والجبائية، والاجتماعية، ومهام التدقيق، أحد الرهانات الأساسية لاستعادة ثقة المتعاملين، وتعزيز مصداقية المهنة، ومواءمة الممارسات الوطنية مع المعايير الدولية.

إلا أن الجزائر لا تتوفر اليوم على آلية منظمة، مستقلة، ومنظمة لمراقبة الجودة تشمل جميع المهنيين المسجلين.

وعليه، تقترح الإصلاحات إدراج نظام إلزامي، دوري، وموحد لمراقبة الجودة، ينطبق على جميع الأعضاء المسجلين، ويعتمد على منطق الوقاية، وتحمل المسؤولية، والتحسين المستمر.

6.1. المبادئ الأساسية للنظام الجديد لمراقبة الجودة.

سيبنى نظام مراقبة الجودة على الأسس التالية:

- الإلزامية العامة: جميع المهنيين المسجلين، بغض النظر عن فئتهم (محاسب معتمد، خبير محاسب، محافظ حسابات)، سيخضعون لمراقبة جودة مرة واحدة على الأقل كل ثلاث (3) سنوات؛
- مقارنة بيداغوجية وتصحيحية: يهدف هذا النظام بالدرجة الأولى إلى الارتقاء بجودة المهام والخدمات بدل الاقتصار على العقوبات عند تسجيل تجاوزات طفيفة؛
- الشفافية وقابلية التتبع: تُوثق نتائج الرقابة وتُحفظ إلكترونياً، كما يتم نشر جزء منها في شكل تقارير معيارية مجهولة الهوية تضمن المساواة في المعاملة؛
- تقييم موحد: تستند عمليات المراقبة إلى شبكة وطنية موحدة للتقييم، يصادق عليها المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA)، مع مراعاة خصوصية كل نوع من المهام؛
- إشراف مستقل: يُوضع هذا النظام تحت سلطة لجنة وطنية مستقلة لمراقبة الجودة، تضم خبراء مهنيين مشهود بكفاءتهم.

6.2. مراحل تنفيذ مراقبة الجودة.

يتم تنفيذ مراقبة الجودة عبر عدة مراحل محددة ومنظمة، وهي كالتالي:

1. اختيار سنوي للمهنيين المعنيين بالمراقبة، وفق مبدأ التناوب (مرة كل ثلاث سنوات)، مع إمكانية إجراء رقابة مفاجئة في حال وجود شكوى خطيرة أو بلاغ صادر عن سلطة عمومية أو جهة قضائية؛

2. تقييم ذاتي مسبق، يُطلب من المهني الخاضع للرقابة ملؤه، ويتضمن معلومات حول تنظيمه الداخلي، مناهجه، أدواته، ملفات عمله، وإجراءاته المعتمدة؛

3. رقابة ميدانية أو عن بعد، تُنفذ من قبل ثنائي من المراقبين المكلفين من قبل المجلس الوطني (CNCA) أو المجلس الجهوي، وذلك بناءً على الوثائق المبررة، وملفات الزبائن، ورسائل التكليف، والتقارير، والتصريحات المهنية؛

4. إعداد تقرير مراقبة، يلخص الملاحظات المسجلة، والنقاط القابلة للتحسين، وأوجه عدم المطابقة المحتملة، والتوصيات المقترحة؛

5. وضع خطة تصحيحية، عند الاقتضاء، يجب تنفيذها في غضون 3 إلى 6 أشهر حسب جسامه التجاوزات المسجلة؛

6. إحالة الحالات الخطيرة أو حالات رفض التعاون إلى لجنة الانضباط، قصد اتخاذ عقوبات متناسبة (تنبيه، تعليق، شطب).

6.3. شبكة التقييم الوطنية الموحدة.

سيتم اعتماد شبكة وطنية موحدة للتقييم من طرف جميع المراقبين، وتتضمن خاصةً:

- مطابقة الوثائق: (رسائل التكليف، بطاقات تعريف الزبائن، أوراق العمل، التقارير الموقعة)؛
- جودة الإجراءات المتخذة وقابلية تتبع الأدلة والمستندات المهنية؛
- الامتثال للمعايير المهنية المعمول بها: سواء في مجالات التدقيق، أو المحاسبية، أو الجبائية، أو القواعد الأخلاقية.

6.4. نشر النتائج وتعزيز الشفافية.

ستخضع نتائج عمليات مراقبة الجودة إلى آلية نشر منظمة تهدف إلى ترسيخ مبدأ الشفافية، وتتمثل في ما يلي:

- تقرير وطني سنوي يصدر عن المجلس الوطني للمحاسبين والمراجعين (CNCA)، يحتوي على بيانات مجمعة حسب المناطق الجغرافية، الوضعيات المهنية، وأنواع المهام المنفذة؛
- بطاقة تقييم فردية تُسلم للمهني الذي خضع للرقابة، تتضمن ملاحظات وتوصيات مخصصة؛
- نشر مجهول الهوية لأبرز الاتجاهات العامة، والممارسات الفضلى، والاختلالات المتكررة، والتوصيات المهنية على المستوى الوطني.

- وفي حالة عدم الامتثال الجسيم أو المتكرر، يمكن ذكر اسم المهني المعني بشكل علني، وذلك بعد صدور قرار مبرر من لجنة الانضباط، بهدف ترسيخ مبدأ القدوة وحماية المتعاملين والهيئات المتعاملة مع المحترف.

6.5. أهداف نظام مراقبة الجودة.

يهدف النظام الجديد لمراقبة الجودة إلى تحقيق جملة من الغايات الاستراتيجية، أهمها:

- رفع المستوى المهني العام للمهنة، بشكل منتظم وهيكلية؛
- الوقاية من الانحرافات والممارسات غير النزيهة أو المنافية للأخلاقيات المهنية؛
- تثمين مكاتب المحاسبة والمهنيين الجادين، عبر منحهم شهادات مطابقة أو علامة جودة مهنية تعزز مصداقيتهم أمام الزبائن والمؤسسات.

المحور السابع – رقمنة الخدمات وترسيخ الشفافية.

أصبحت التحوّلات الرقمية اليوم أداة لا غنى عنها في أي إصلاح هيكلية. وفيما يخص مهنة المحاسبة والتدقيق، لا تُمثّل الرقمنة مجرد وسيلة تحديث، بل تُعد شرطاً أساسياً لضمان الموثوقية، وإمكانية التتبع، وسهولة الوصول، والتوافق مع المتطلبات الحديثة للإدارة العمومية والحوكمة الخاصة.

ولهذا، تنخرط هذه الإصلاحات في مسار رقمنة شاملة لكافة الخدمات والإجراءات والالتزامات المهنية، عبر منصات رقمية آمنة، قابلة للتشغيل المتبادل، ومصممة وفق منطوق يُراعي سهولة الاستخدام والمصلحة العامة.

7.1. رقمنة الإجراءات المهنية الأساسية.

سيتم رقمنة وتوحيد وتتبع جميع الإجراءات المرتبطة بالحياة المهنية لكل عضو مسجل، من خلال بوابة رقمية وطنية للمحاسبين والمراجعين، يُشرف على تسييرها المجلس الوطني للمحاسبين والمراجعين (CNCA).

وتتيح هذه البوابة، على وجه الخصوص، ما يلي:

- التسجيل الإلكتروني في الجدول الوطني، مع إيداع الوثائق المطلوبة، والدفع الآمن لحقوق التسجيل، والحصول على شهادة رقمية معتمدة؛
- تجديد تلقائي للعضوية، قائم على التحقق من احترام الالتزامات المهنية (التكوين المستمر، التأمين، خلّو السجل من العقوبات التأديبية)؛

- تصريح سنوي إلزامي بالنشاط، يشمل الأتعاب والمهام المنجزة، ويخص جميع المهنيين الممارسين؛
- إدارة رقمية للملفات التأديبية، تُمكن من الوصول الآمن للوثائق والإطلاع على القرارات التأديبية في صيغة مجهولة الهوية.

سيُمنح كل مهني فضاءً شخصيًا مؤمنًا، يمكن الولوج إليه عبر مصادقة قوية (شهادة رقمية، أو رمز تحقق OTP)، يُمكنه من:

- متابعة وضعيته الإدارية لحظة بلحظة؛
- الاطلاع على سجله التكويني؛
- متابعة نتائج زيارات التفنّيش ومهام مراقبة الجودة؛
- الإطلاع على مراسلاته الرسمية مع الهيكل التنظيمية.

7.2. نشر الجدول الوطني والقرارات التأديبية عبر الإنترنت.

تكريسًا لمبدأ الشفافية وبناء الثقة، سيتم نشر الجدول الوطني للمسجلين على الموقع الإلكتروني، ويُتاح للعموم، ويشمل المعطيات التالية:

- الاسم واللقب الكامل للعضو؛
- رقم التسجيل والصفة المهنية (محاسب معتمد، خبير محاسب، محافظ حسابات)؛
- تاريخ الانخراط والوضع الحالي (نشيط، موقوف مؤقتًا، مشطوب)؛
- اسم المكتب المهني أو الوضعية كمستقل؛
- المنطقة الجغرافية للانتماء.

كما ستكون القرارات التأديبية النهائية، الصادرة عن اللجنة الوطنية للتأديب، متاحة للعموم بصيغة مجهولة الهوية، وفق نموذج موحد يشمل:

- نوع المخالفة؛
- نوع العقوبة؛
- تاريخ صدور القرار؛
- الوضعية الحالية للعضو المعني.

ويهدف هذا النظام إلى:

- تمكين الزبائن من التحقق من الوضعية القانونية للمُحاسب أو المدقق؛

- تسهيل مهمة الهيئات العمومية (الضرائب، العدالة، البنوك) في توثيق هوية مزوّدي الخدمات المحاسبية؛
- إظهار التزام الهيئة المهنية بأعلى معايير الامتثال والانضباط الأخلاقي.

7.3. بوابات جهوية للمساعدة الرقمية.

سيتوفر لكل مجلس جهوي موقع إلكتروني أو بوابة رقمية متصلة بالنظام المركزي، لتعزيز التواصل الرقمي مع الأعضاء، وتوفير خدمات قرب فعالة، منها:

- فضاء خاص لحجز التكوينات المحلية أو طلبات الاستشارة التقنية والتأهيل المهني؛
- خدمات دعم عن بُعد، تشمل الدردشة المباشرة، والمواعيد عبر الفيديو، ومنتديات مهنية خاضعة للإشراف.

7.4. التتبع الرقمي والتشبيك مع المؤسسات الأخرى.

يجب أن يكون النظام الرقمي المعتمد قابلاً للتشبيك والتكامل مع الأنظمة الرقمية للمؤسسات التالية: المديرية العامة للضرائب (DGI): لمزامنة الالتزامات الجبائية، والتصريحات المتعلقة بالأتعاب؛

- المركز الوطني للسجل التجاري (CNRC): للتحقق المتقاطع من الوضعيات المهنية للمسجلين والمكاتب المعتمدة؛
- المؤسسات المصرفية والمالية: لتمكينها من الوصول إلى قائمة المهنيين المؤهلين قانونياً لتصديق بعض الوضعيات المحاسبية؛
- السلطات القضائية: لتمكينها من النفاذ المؤمن إلى ملفات التأديب، والتحقق من الوضع المهني لأي عضو مدعو للمثول أو لتقديم تقرير عدلي.

وتُعد ميزة التتبع الشامل التي يوفرها هذا النظام الرقمي وسيلة فعالة لضمان:

- المراقبة الأخلاقية للممارسات المهنية؛
- الوقاية من ممارسة المهنة بصفة غير شرعية؛
- الحد من تزوير الوثائق المهنية والاحتيال المؤسساتي.

7.5. أهداف الرقمنة والشفافية.

تحمل الرقمنة والشفافية في صلب هذا المحور رؤية ثنائية الأبعاد:

- أولاً: رفع كفاءة وجودة الخدمات التنظيمية، من خلال تبسيط الإجراءات، تسريع المعالجة، وضمان الأمن المعلوماتي؛
- ثانياً: بناء مناخ من الثقة والمسؤولية المشتركة، يجمع بين المهنيين، المتعاملين، السلطات الرقابية، والشركاء المؤسسيين.

ويُختتم هذا المحور بالتأكيد على أن:

الرقمنة والشفافية لم تعد خياراً، بل أصبحتا ضرورتين استراتيجيتين، لا غنى عنهما لأي مهنة تسعى إلى المصداقية، الاستدامة، والاندماج في محيطها الاقتصادي الحديث.

المحور الثامن – الاندماج الجامعي والانفتاح الاقتصادي.

لا يمكن لمهنة المحاسبة والتدقيق أن تتطور في عزلة عن محيطها. ففي عالم أصبحت فيه المعلومة المالية رافعة استراتيجية للتسيير، والمنافسة، والشفافية، يتعين على المهنيين أن يكونوا في تفاعل دائم مع الأوساط الجامعية، والمؤسسات العمومية، والفاعلين الاقتصاديين.

وعليه، فإن الإصلاح المعتمد يتضمن محوراً جوهرياً يهدف إلى مأسسة الروابط بين المهنة، والجامعة، ومحيط التنمية الاقتصادية، مع إزالة العوائق التنظيمية التي حالت دون تحقق هذه التشاركية الحيوية.

8.1. رفع القيود القانونية عن الجامعيين والممارسين الباحثين.

يتضمن الإطار القانوني الحالي قيوداً غير مبررة تمنع العديد من الأساتذة الجامعيين والباحثين، لاسيما في مجالات العلوم الاقتصادية، علوم التسيير، القانون أو الجباية، من ممارسة نشاط مهني ضمن الهيئة التنظيمية للمهنة، بدعوى وجود "تنافٍ قانوني".

غير أن هذه الفئة تمثل رأسماًً فكرياً ومعرفياً مهماً للمهنة، خاصة في المجالات التالية:

- المساهمة في إعداد المعايير المهنية والمراجع الأخلاقية؛
- تأطير برامج التكوين المستمر المتخصص؛
- الإشراف على مراحل التربص والمشاركة في لجان منح الألقاب المهنية؛
- الإثراء العلمي عبر البحث في مجالات الحوكمة والشفافية المالية.

لذلك، ينص مشروع الإصلاح على ما يلي:

- رفع الحظر العام المفروض على الأساتذة الجامعيين الباحثين، الممارسين للنشاط المحاسبي أو التدقيقي بصفة عرضية أو موازية، شريطة احترام قواعد الأخلاقيات المهنية؛
- فتح باب الحصول على الألقاب المهنية (محاسب معتمد، خبير محاسب، محافظ حسابات) أمام الأساتذة الجامعيين، عبر مسار معترف به أو تربص مكافئ، يخضع لموافقة المجلس الوطني؛
- الاعتراف الرسمي بصفة "الأستاذ-الممارس المعتمد"، بما يتيح له المشاركة في أعمال اللجان التنظيمية للمهنة.

8.2. إدماج المسارات المهنية ضمن البرامج الجامعية.

يوصي الإصلاح بمراجعة شاملة لبرامج التعليم العالي في تخصصات العلوم المحاسبية، وذلك بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من أجل تحقيق ما يلي:

- موازنة برامج الليسانس، والماستر، والدكتوراه مع المرجعيات الخاصة بالألقاب المهنية (محاسب معتمد، خبير محاسب، محافظ حسابات)؛
- إدراج وحدات تعليمية خاصة ضمن الهيكل البيداغوجي، تتعلق بالتحضير للتربص المهني، بالمعايير الدولية، بالأخلاقيات المهنية، بالتدقيق النوعي، وبمبادئ النزاهة والامتثال؛
- إبرام اتفاقيات-إطار بين الجامعات والمجلس الوطني (CNCA)، تحدد شروط الإشراف المشترك على التربصات، الاعتراف المتبادل ببعض الوحدات التعليمية، ومشاركة المهنيين في التدريس الأكاديمي.

سيسمح هذا التقارب البنوي بين الجامعة والمصنف المهني بـ:

- استقطاب الطلبة المتفوقين؛
- تعزيز الطابع المهني للمسارات الأكاديمية؛
- تسهيل الاندماج السريع في سوق العمل عبر جسور واضحة نحو الممارسة.

8.3. شراكات مؤسساتية واقتصادية هيكلية.

أصبح المهني في المحاسبة والتدقيق اليوم فاعلاً محورياً في التنظيم الاقتصادي، من خلال مساهمته في:

- تعزيز الشفافية المالية،
- محاربة الاقتصاد غير الرسمي،
- تسهيل الولوج إلى التمويل،
- تأطير النظام الجبائي،

■ تسيير المخاطر والامتثال.

وعليه، من الضروري إدماجه رسميًا في السياسات العمومية، وفي آليات دعم المؤسسات الاقتصادية. وفي هذا الإطار، ينص مشروع الإصلاح على إبرام شراكات استراتيجية بين المجلس الوطني للمصنف المهني (CNCA) والهيئات التالية:

البنوك والمؤسسات المالية: للمصادقة على الوثائق المحاسبية المطلوبة (الميزانيات، الوضعيات الجبائية، شهادات الأهلية المالية...).

مراكز دعم إنشاء المؤسسات، غرف التجارة والصناعة، ووكالات الاستثمار (ANDI)، (AAPI، CNRC): لتمكين المهنيين من المشاركة الفعلية في برامج المواكبة والدعم الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME/TPE).

8.4. أهداف الانفتاح الجامعي والاقتصادي.

يسعى هذا المحور الأخير إلى تحقيق جملة من الأهداف الاستراتيجية، من أبرزها:

- رفع المستوى الأكاديمي للمهنيين الجدد، وتعزيز التقارب بين الممارسة العملية والبحث العلمي؛
- تثمين الكفاءات الوطنية في صياغة السياسات الاقتصادية والمالية؛
- إدماج المهنة بصفة مستدامة في المنظومات الجهوية للتنمية، خاصة في المناطق ذات الإمكانيات الكبيرة؛
- تشجيع الابتكار في المجال المحاسبي والمالي، من خلال دمج التطورات التكنولوجية (كالذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات)، والمعايير الجديدة للتقارير المالية (مثل تقارير الاستدامة ESG ومعايير IFRS الجديدة).

وباختصار، فإن الاندماج الجامعي والانفتاح الاقتصادي يعززان الدور المجتمعي للمهني المحاسبي، ويتيحان له الاندماج في شبكة ديناميكية من المعرفة والابتكار والعدالة الاقتصادية والأداء الجماعي. كما أن هذا الترسخ في المنظومة الوطنية سيجعل من المهنة المحاسبية الجزائرية فاعلاً محورياً في الحوكمة الاقتصادية للقرن الحادي والعشرين.

المحور التاسع – مكافحة الممارسة غير القانونية وحماية اللقب المهني.

تُعد الانتشار الواسع للممارسة غير القانونية – سواء من قبل أشخاص غير مقيدين في الجدول، أو من قبل كيانات تجارية غير مؤهلة تدّعي صفة مهنية – من أهم العوائق التي تحول دون تعزيز مصداقية المهنة.

ولذلك، يتوجب أن تتضمن الإصلاحات آلية هجومية متكاملة تهدف إلى:

- رصد ومراقبة حالات الانتحال والممارسة غير القانونية؛
- الردع والتشهير القانوني بكل ممارسة غير مشروعة؛
- فرض العقوبات اللازمة وفقاً لطبيعة المخالفة (غرامات، متابعات قضائية، قرارات قضائية بمنع النشاط...).

سيتم تنظيم هذه الآلية من خلال تعاون مؤسسي بين المصنف المهني، الجهات القضائية، الإدارات المعنية (الضرائب، السجل التجاري، البنك المركزي)، إضافة إلى تفعيل دور النقابات المهنية في الإبلاغ والمتابعة الميدانية.

9.2. آليات الردع والحماية المؤسسية.

تعتمد المنظومة الجديدة لمكافحة الممارسة غير القانونية وحماية اللقب المهني على جملة من التدابير العملية، منها:

- إنشاء فرقة يقظة استراتيجية مهنية، تحت إشراف المجلس الوطني للغرفة (CNCA) والمجالس الجهوية، مكلفة برصد والتبليغ عن كل حالات انتحال الصفة أو اللقب المهني؛
- إرساء سجل وطني قابل للتشبيك الإلكتروني مع المركز الوطني للسجل التجاري (CNRC) والمديرية العامة للضرائب (DGI)، يُمنع من خلاله أي تصريح بنشاط محاسبي دون رقم قيد مهني؛
- إطلاق حملات توعية وطنية موجهة للبنوك، والمؤسسات، والمستثمرين، تحث على الاستعانة الحصرية بالمهنيين المعتمدين والمسجلين؛
- إسناد رمز مهني موحد وقابل للتتبع لكل عضو مقيد في الجدول، يُلزم بوضعه على كافة التقارير والوثائق المهنية المعتمدة؛
- تمكين المجلس الوطني CNCA من التأسس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة في حال وجود تزوير مهني مثبت أو ممارسة غير قانونية.

المحور العاشر – تعزيز الأخلاقيات المهنية وضبط تضارب المصالح.

تُعد الأخلاقيات المهنية (الديونتولوجيا) العمود الفقري للثقة في المهن المنظمة. غير أن الآليات الحالية في الجزائر تبقى مجزأة، ضعيفة الإلزام، وغير خاضعة للمراقبة المنتظمة.

ولهذا، تقترح الإصلاحات الجديدة جملة من الإجراءات الصارمة:

- إقرار ميثاق أخلاقي موحد، ملزم لجميع فئات المهنيين، ويُطبّق مباشرة عند القيد في الجدول، على أن يُراجع دورياً لتكييفه مع تطورات المهنة؛
- فرض التصريح السنوي بعدم تضارب المصالح، إلزامي لكل ممارس يقوم بمهام حساسة مثل التدقيق، التقييم، أو مهام محافظ الحسابات؛
- استحداث سجل وطني لحالات عدم التوافق المهني، مرتبط بالجهات الرقابية مثل القضاء، الضرائب، والمالية العمومية؛
- إدماج مادة الأخلاقيات المهنية كعنصر أساسي في مسار التكوين، سواء أثناء فترة التدريب أو في إطار التكوين المستمر الإلزامي؛
- إنشاء لجنة وطنية للأخلاقيات، مستقلة وذات صلاحية لإبداء آراء استشارية أو ملزمة، علنية أو سرية، في الحالات ذات الطابع المعقد أو الرمادي.

المحور الحادي عشر: تدويل المهنة والدبلوماسية الاقتصادية.

في سياق يتسم بتكثيف التعاون بين دول الجنوب، والانفتاح الاقتصادي، والطموح الإقليمي في إفريقيا، بات من الضروري أن تتمكن المهنة المحاسبية الجزائرية من تصدير كفاءاتها، والانخراط في الشبكات الإقليمية والدولية.

تهدف الإصلاحات المقترحة إلى تمكين المهنة من الانفتاح الدولي، وذلك من خلال ما يلي:

الانضمام الرسمي للهيئة الوطنية الموحدة إلى المنظمات الدولية، لا سيما:

- الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)؛
- الاتحاد الإفريقي للمحاسبين (PAFA)؛
- منظمة المحاسبين في إفريقيا الوسطى والشرقية (ACOA).

التفاوض حول اتفاقيات اعتراف متبادل بالشهادات والألقاب المهنية مع دول شريكة، من

بينها: تونس، فرنسا، السنغال، مصر، كندا، وغيرها.

تنظيم لقاءات دولية في الجزائر، تشمل مؤتمرات، منتديات مهنية، جامعات صيفية،

ومبادرات تعاون جنوب-جنوب، تهدف إلى تعزيز إشعاع المهنة وطنياً وإقليمياً.

مشاركة الخبراء الجزائريين في بعثات دعم القدرات في الدول الإفريقية والعربية، في

إطار التعاون الفني ونقل الخبرة.

وسيمت تنظيم كل من هذه الآليات عبر مراسيم تنفيذية خاصة، تضمن تنفيذاً تدريجياً، لكنه ملزم ومنظم، مع احترام مبدأ التخصص والتدرج المؤسسي.

إن هذا المنطق المزدوج — عمودياً لتأطير الهيئات، وأفقياً لتنظيم العمل التنظيمي — يهدف إلى بناء مهنة قوية، مرئية، عصرية، وموجهة بوضوح نحو الجودة، والنفع الاقتصادي، والاندماج الدولي.

خامساً: الأحكام الانتقالية والإلغاء.

إن نجاح أي إصلاح واسع النطاق لا يعتمد فقط على صلابته بنيته القانونية والمؤسسية، بل كذلك على جودة تطبيقه التدريجي. وبما أن مراجعة القانون رقم 10-01 لها تأثير مباشر على آلاف المهنيين والهيكل التنظيمية القائمة، فإنها تتطلب وضع آلية انتقالية واضحة، منظمة ومؤطرة قانوناً، لتفادي أي انقطاع مفاجئ في الاستمرارية أو فقدان للبيانات أو فراغ تنظيمي.

5.1 إنشاء لجنة وطنية للانتقال.

يُتَرحَّح إنشاء لجنة وطنية انتقالية تتولى الإشراف العام على عملية الانتقال المؤسسي، لمدة أربع وعشرين (24) شهراً، ابتداءً من تاريخ صدور القانون الجديد.

تشكيلة اللجنة.

تتكون اللجنة من تمثيل ثلاثي ومتوازن يشمل:

ممثلين عن الهيئات الثلاث القائمة حالياً (الهيئة الوطنية للخبراء المحاسبين ONEC، الهيئة الوطنية للمحاسبين المعتمدين ONCA، الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات CNCC)، يُعيَّنون من قبل هيئاتهم التسييرية الحالية؛

ممثلين عن وزارتي المالية والتعليم العالي، لضمان التنسيق بين البعدين المهني

والأكاديمي؛

خبراء مستقلين ومراقبين يُقترح تعيينهم من قبل مجلس المحاسبة أو المجلس الوطني

للمحاسبة، لضمان الحياد والرقابة المؤسسية.

5.1 استكمال تشكيل اللجنة الوطنية للانتقال.

تتكون اللجنة كذلك من:

ممثلين عن وزارة المالية بصفتها السلطة الوصية التقنية والمالية؛

خبراء مستقلين معترف بهم في مجالات القانون، الحوكمة، التنظيم المهني، وتسيير

التغيير المؤسسي.

مهام اللجنة.

تُكلف اللجنة الوطنية للانتقال بما يلي:

تنسيق عملية تحويل الصلاحيات تدريجيًا من الهيئات التنظيمية السابقة إلى المجلس الوطني الجديد للمحاسبين والمدققين (CNCA)؛

الإشراف على إنشاء الهياكل الجديدة، بما في ذلك:

- المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA)؛
- المجلس الوطني (CNCA)؛
- المجالس الجهوية؛
- ضمان استمرارية تقديم الخدمات للمهنيين خلال مرحلة الانتقال، خصوصًا ما يتعلق بالتسجيلات، والتجديدات، والدعم الإداري؛
- إعداد رزنامة انتخابية موحدة لتنظيم عملية تعيين الهيئات التسييرية الجديدة وفقًا للنصوص التنظيمية.

وستقوم اللجنة بإعداد تقرير مرحلي نصف سنوي يُوجّه إلى وزارة المالية، مرفقًا بمؤشرات متابعة دقيقة، مثل:

- نسبة الملفات التي تم تحويلها؛
- عدد الهياكل التي تم دمجها فعليًا؛
- مدى تقدم اعتماد النصوص التطبيقية الثانوية؛
- مستوى تنفيذ برنامج التحول المؤسسي.

5.2 النقل المنظم للأصول، الأرشيف، الموارد البشرية والإجراءات.

إن عملية التحول من ثلاث هيئات تنظيمية مستقلة إلى مؤسسة موحدة تقتضي نقلًا ممنهجيًا وأمنًا لكل ما يلي:

الأرشيف الورقي والرقمي:

- ملفات التسجيل،
- العقوبات التأديبية،
- القرارات الداخلية،
- المراسلات الرسمية،
- المعطيات المالية؛
- الأصول المنقولة وغير المنقولة؛
- المقررات الإدارية،

- المعدات،
- الأثاث،
- نظم المعلومات؛

الموارد البشرية:

- الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون ضمن الهيئات الثلاث الحالية،
- تتم إعادة توجيههم ضمن مخطط يضمن استمرارية العمل أو دمجهم في الكيانات الجديدة،
- مع اعتماد برنامج تكويني ومرافقة مهنية لضمان حسن الاندماج؛

الإجراءات الجارية:

- الملفات التأديبية،
- النزاعات القضائية،
- المصادقة على فترات التربص،
- طلبات التسجيل،
- عمليات مراقبة الجودة، وغيرها...
- والتي يجب أن تُستأنف بدون انقطاع أو تأخير.

وسيتم اعتماد بروتوكول تحويل ثلاثي، يُصادق عليه من طرف اللجنة الوطنية للانتقال، يحدد بدقة:

- الآليات العملية لعملية التحويل؛
- المسؤوليات الموكلة لكل طرف؛
- الجدول الزمني للتنفيذ.

5.3 إعداد مرسوم موحد لإلغاء واستبدال النصوص القانونية السابقة.

تقتضي عملية الإصلاح اعتماد مرسوم إلغاء موحد يهدف إلى:

الإلغاء الصريح للنصوص التأسيسية للهيئات التنظيمية الحالية (الأنظمة الأساسية، المراسيم، القرارات الوزارية)؛

تحديد الكيانات الجديدة المكلفة قانوناً بخلافة الهيئات السابقة، وهي:

- المجلس الأعلى للمحاسبين والمدققين (CSCA)،
- المجلس الوطني (CNCA)،
- المجالس الجهوية؛

الحفاظ المؤقت على بعض الآثار القانونية الجارية مثل:

- التسجيلات قيد الدراسة،
- الاعتمادات السارية،

- العقوبات التنفيذية،
- إلى حين استلامها رسميًا من قبل الهيئات الجديدة؛
- ضمان الأمن القانوني للقرارات المتخذة في ظل النظام السابق إلى أن يتم تأكيدها أو مراجعتها من طرف الهياكل الجديدة.

5.4 أجل أقصى لنشر النصوص التطبيقية.

حرصًا على ضمان فعالية الإصلاح وتفاذي أي فراغ تنظيمي، يجب على القانون الجديد النص صراحة على ضرورة إصدار جميع النصوص التطبيقية خلال أجل أقصاه اثنا عشر (12) شهرًا من تاريخ promulgation النص القانوني.

تشمل هذه النصوص، على وجه الخصوص:

- المرسوم المحدد لتنظيم ومهام المجلس الأعلى (CSCA)؛
- المرسوم الخاص بكيفيات سير المجلس الوطني (CNCA)؛
- النصوص الخاصة بإنشاء المجالس الجهوية وكيفيات عملها؛

اللوائح التنظيمية المتعلقة بـ:

- التربص المهني،
- التكوين المستمر،
- مراقبة الجودة،
- النظام التأديبي،
- الرقمنة،
- شروط التسجيل في الجدول الوطني.

وسيتولى وزارة المالية، بالتنسيق مع اللجنة الوطنية للانتقال والهيئات الجديدة، إعداد هذه النصوص ونشرها ضمن الأجل المحددة.

5.5 الهدف الاستراتيجي من المرحلة الانتقالية.

تهدف كل هذه الأحكام إلى:

- ضمان استمرارية الخدمة التنظيمية وعدم حصول أي انقطاع في تقديم الدعم والخدمات للمهنيين؛
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لأعضاء الهيئة السابقة، مع دمجها التدريجي في الإطار القانوني الجديد؛

- تهيئة انتقال مؤسسي سلس وشفاف نحو نموذج موحد حديث، يعزز الاحترافية والشفافية والمطابقة للمعايير الدولية.
- استتباب مناخ الثقة والشفافية.
- إرساء مناخ من الثقة والشفافية، مبني على انتقال تدريجي، مؤطر ومُشارَك فيه من طرف جميع الفاعلين؛
- التحضير الهادئ لأول انتخابات وطنية وجهوية، في إطار قانوني مستقر ومؤسس.

خلاصة القول، تُعد المرحلة الانتقالية حلقة استراتيجية في مسار الإصلاح، إذ تضمن:

- الاستقرار المؤسسي،
- فعالية التغيير،
- الشرعية الديمقراطية لحوكمة المهنة في صيغتها الجديدة.

كما تُشكل هذه المرحلة شرطاً حاسماً للنجاح العملي وقبول المهنيين للنموذج التنظيمي الجديد.

الفصل السادس: الأثر المنتظر من الإصلاح.

سيسمح تنفيذ هذا الإصلاح العميق والمهيكل بتحقيق نتائج ملموسة، على عدة مستويات:

تعزيز مصداقية المهنة أمام السلطات العمومية، والجهاز القضائي، والجهات الممولة

والداعمة؛

تحسن نوعي في جودة الخدمات المحاسبية والتدقيق، بفضل تأطير صارم ومهني

للمعايير والممارسات؛

جاذبية أكبر لفائدة الشباب الجامعيين والخريجين الجدد، بفضل مسار مهني واضح،

معترف به، قابل للتطور، ويرتكز على التكوين والتدرج؛

تعزيز اندماج الجزائر في الشبكات المهنية الدولية، مثل:

- الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)،
- الفدرالية الإفريقية للمحاسبين (PAFA)،
- المنظمة الإفريقية لمراجعي الحسابات (ACOA)،
- مجلس المحاسبة الدولي للفرنكوفونية (CIFA)؛
- شبكة إقليمية فعالة ومهيكلية، تُعزز المنافسة العادلة وتُقرّب الخدمات من المحيط الاقتصادي الجهوي.

الفصل السابع: الخاتمة.

إن إعادة صياغة القانون رقم 10-01 المتعلق بمهنة المحاسبة والتدقيق في الجزائر تُعد اليوم ضرورة استراتيجية، ذات أبعاد قانونية واقتصادية ومؤسسية في آن واحد.

فهي لا تندرج ضمن إطار تعديل تقني بسيط أو مجرد تحسين لغوي، بل تُجسّد تحولاً جوهرياً في الرؤية والمنهج، يهدف إلى إعادة تموقع هذه المهنة باعتبارها ركيزة أساسية في منظومة التنظيم الاقتصادي، وفعالاً محورياً في تكريس الشفافية المالية، وأداة فعّالة في دعم السيادة الوطنية.

وفي ظل عالم سريع التغير، تطبّعه الرقمنة، والتقارب في المعايير، والمساءلة الأخلاقية، وانفتاح الأسواق، لم يعد من المقبول أن تبقى الجزائر رهينةً لهندسة تنظيمية مجزأة، متقدمة، أو بعيدة عن المعايير الدولية.

إن الإصلاح المقترح يسعى إلى المصالحة بين الأسس التاريخية للمهنة وبين متطلبات العصر الحديث، المبنية على:

- الكفاءة والاستقلالية،
- المسؤولية المهنية،
- والانخراط في مسارات التعاون الدولي.

بهذا، تصبح المهنة المحاسبية والتدقيقية في الجزائر في موقع يؤهلها للمساهمة بفعالية في تطوير الحوكمة الاقتصادية، وترسيخ الثقة، وتعزيز النمو الوطني.