

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة
معهد الحقوق



الرقم التسلسلي:.....
الرمز:.....

القسم : الحقوق
الشعبة: قانون عام
التخصص: قانون إداري

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

إشراف الأستاذة:
أ.د.لمزي مفيدة

من إعداد الطالبتين
• غضبان سلمى
• لعطامنة زهوة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيس اللجنة	أستاذ محاضر قسم "ب"	د. سمية زعيتر
مشرفا و مقررا	أستاذ التعليم العالي	أ.د.لمزي مفيدة
مناقشا	أستاذ محاضر قسم "ب"	د.زينب موسى

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

﴿...وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي

عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ...﴾ سورة النمل الآية 19

وحدیث أبي الدرداء رضي الله عنه، أن

النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قال:

«مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا

إِلَى الْجَنَّةِ» (رواه مسلم).

الإهداء

ما سلكنا البدايات إلا بتسييره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه، وما حققنا الغاية إلا بفضلها فالحمد لله الذي وقفني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية .

بكل حب أهدي ثمرة جهدي ونجاحي

إلى نفسي الطموحة التي لم تخذلني يوماً لتحقيق أحلامي أولاً ابتدأت بطموح و
انتهت بنجاح

إلى والدي الكريمين حفظهما الله

وكل أفراد عائلة غضبان وخاصة إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى كل أفراد عائلة بوالصوف خاصة عائلتي الصغيرة:

زوجي رضا وقرّة عيني أولادي حفظهم الله: رنيم لجين، يونس، منيب.

تحية تقدير إلى رفيقتي دربي في الدراسة وشريكتي في هذا العمل: زهوة لعتامنة

إلى كل من تمنى لي التوفيق والنجاح في مسيرتي الدراسية،

إليك خصوصاً صديقتي لزعر راضية

الإهداء

ما سلكننا البدايات إلا بتسييره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه، وما حققنا " الغاية إلا بفضلته فالحمد لله الذي وقضني لتتمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية.

بكل حب أهدي ثمرة جهدي ونجاحي

إلى نفسي الطموحة التي لم تخذلني يوماً لتحقيق أحلامي أولاً ابتدأت بطموح و انتهت بنجاح

إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله

إلى الوالدة الكريمة حفظها الله

وكل افراد عائلة لعتامنة وخاصة إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى كل أفراد عائلة عزوز خاصة عائلتي الصغيرة:

زوجي سليم وقرّة عيني ولدي حفظهما الله: أمير، أنس.

تحية تقدير إلى رفيقتي دربي في الدراسة وشريكتي في هذا العمل: سلمى غضبان

إلى كل من تمنى لي التوفيق والنجاح في مسيرتي الدراسية،

إليك خصوصاً صديقتي لزعر راضية

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه المذكرة، فله الحمد حتى يرضى، وله الحمد بعد الرضى، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى أستاذتنا الفاضلة "لمزري مفيدة"، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة، فكان لها بالغ الأثر في تحسين جودة هذا البحث.

كما نتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة، الأساتذة الأفاضل، كل باسمه وصفته، الذين شرفونا بقبولهم مناقشة هذه المذكرة، ومنحونا من وقتهم الثمين لتقييم هذا العمل، وإلى كل من كان لنا عوناً من قريب و من بعيد، فجزاهم الله عنا خير جزاء.

قائمة المختصرات:

الرقم	الرمز	الدلالة
01	ص	الصفحة.
02	ج.ر	الجريدة الرسمية.
03	د.ط	دون طبعة.
04	ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

قائمة الملحق:

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
32	مقرر يتضمن تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	01
37	مقرر يتضمن تعيين ممثلي الإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.	02
50	مقرر اعتماد أقدميه	03
52	نموذج من قرار التأهيل و نموذج من معايير التنقيط	04
53	قرار أو مقرر انتداب لدى مؤسسة عمومية	05
61	قرار أو مقرر الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية	06

مقدمة

تعتبر الوظيفة مجموع المهام الموكلة إلى الموظف من طرف جهات مختصة وفقا للقوانين الموضوعة من قبل المشرع وباعتبار الموظف العمومي أهم مورد من الموارد البشرية التي تمتلكها الإدارة و المؤسسات الفعالة، وضمانا لسير المرفق العام قام المشرع الجزائري بإصدار عدة قوانين وتنظيمات، توضح كيفية تسيير المرفق العمومي وذلك من خلال إصدار قانون الوظيفة العمومية الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 07 جوان 1966 وكذلك الامر 06-03² المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي من خلاله تم استحداث هيكل مركزي وهيئات في الوظيفة العمومية تهتم الشؤون المتعلقة بالمسار المهني للموظف مثل تعيينه، ترقيته وتحفيزه، وكذلك واجباته والتزاماته وحقوقه...، وتتمثل هذه الهياكل والهيئات في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن، هذه الأخيرة تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وقد نظمها المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 في الباب الثالث، حيث خصص لها فصل كاملا نظرا لأهميتها باعتبارها ضمانات تحمي حقوق الموظف من تعسف الإدارة حين تمارس سياستها السلطوية، واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي نظم سير أعمالها المرسوم التنفيذي 20-199³ و التي تعد ضمن هيئات المشاركة و الطعن و عليه نطرح الإشكالية التالية:

أولا: الإشكالية

تتمحور إشكالية بحثنا حول الإطار القانوني والوظيفي للجان الإدارية المتساوية في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 ولا سيما حول آلية و نظام عملها والطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها وعليه ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

ما الجديد الذي أضافه المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال إصداره للمرسوم التنفيذي 20-199؟.

وبناء على الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46 ، 1966.

² الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم، ج ر، العدد 46 ، 16 جويلية 2006

³ المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في

المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 44 ، 2020.

- ما هو الأساس القانوني والتنظيمي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

- ما هي آليات عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

- ما هي الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

ثانيا: أهمية الموضوع

تكمن أهمية البحث في أن المشرع الجزائري حرصا منه على الحفاظ على المصالح العامة والهيكل الإدارية التي تعتبر الأساس في بناء الاقتصاد الوطني أنشأ لجانا تضمن مشاركة الموظف في تسيير شؤونه المهنية تحقيقا لمبدأ المشروعية و من بين هذه اللجان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي هي موضوع دراستنا.

ثالثا: أهداف البحث

ونهدف من خلال دراستنا لموضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى:

- تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة كونها هيئة استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة تمكن الموظف من المشاركة في تسيير حياته المهنية

- معرفة خصوصية الجانب القانوني والجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199.

رابعا: أسباب اختيار الموضوع

يعود سبب اختيارنا لموضوع البحث

-الأسباب الشخصية

تعود الأسباب الشخصية لاختيارنا لهذا الموضوع كونه ضمن اختصاصنا المهني و الدراسي للقانون الإداري.

-الأسباب الموضوعية:

نظرا لقلّة المراجع حول موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وخاصة في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 الذي يعتبر نصا تنظيميا لما جاء في الباب الثالث من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية

2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد ارتأينا من خلال هذا البحث اثناء المكتبة بمرجع حول الموضوع

خامسا: المنهج المتبع

للإجابة على الإشكالية التي طرحناها اتبعنا المنهج التاريخي وذلك من خلال تطرقنا إلى مراحل نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما المنهج الوصفي و التحليلي فقمنا بدراسة مختلف النصوص القانونية المتعلقة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك عن طريق تفسيرها وتحليلها.

سادسا: صعوبات الدراسة

- ضغط العمل

- قلة المراجع حول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

سابعا : الدراسات السابقة

لقد سلطنا دراستنا هذه حول ما جاء به المشرع الجزائري فيما يخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 20-199 الذي حدد القواعد التي تخضع لها في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر.

توجد دراسات محدودة حول موضوع بحثنا هذا من بينها:

- عصام قرفي، و لزهة بوسيسي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، من مذكرة الماستر تخصص إدارة أعمال كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة السنة الجامعية 2020-2021، فقد تم التطرق من خلال هذه المذكرة إلى الإجابة على الإشكالية المتمثلة فيما يلي: هل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في حماية الموظف؟

- فيصل حرز الله، اللجنة المتساوية الأعضاء و دورها في المجال التأديبي ، مذكرة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة 2017-2018، تم من خلال هذه معالجة الإشكالية التالية: ما هو الدور الذي تلعبه اللجنة الإدارية المتساوية في المجال التأديبي؟.

ونحن من خلال هذا البحث سنوضح الضمانات الجديدة التي تضمنها المرسوم التنفيذي 20-199 من أجل إبراز الاختصاصات المنوطة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إضافة إلى طرق إنشائها و تنظيمها و كذلك الآليات التي تحكم عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

- ثامنا: تقسيم دراستنا

قسمنا الدراسة إلى فصلين تناولنا في الفصل الأول المعنون الجانب القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ضمن مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما المبحث الثاني تناولنا فيه آليات عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الثاني بعنوان الجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي تضمن مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى نظام سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اختصاصاتها، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفصل الأول:

الجانب القانوني للجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

تمهيد

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يتم إنشاؤها في إطار الوظيفة العمومية و هي إحدى الهيئات الإدارية الاستشارية الدائمة ، و هي تكريسا لمبدأ حياد الإدارة من جهة و من جهة أخرى تطبيق لمبدأ الديمقراطية و منه مشاركة الموظف داخل الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمساره المهني و تعتبر اللجان الإدارية كأحدى الضمانات الأساسية التي منحها المشرع للموظف في مجال الوظيفة العامة.

و تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد أعضاء متساو من ممثلين الإدارة وممثلين الموظفين.

وعليه سنتناول الفصل الأول تحت عنوان: الجانب القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و لدراسة هذا الفصل قسمناه إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: آلية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الأجهزة والهيئات التي أنشأها المشرع الجزائري وتعد أداة تحد من تعسف الإدارة اتجاه الموظف وتسمح له بالمشاركة في تسيير حياته المهنية، ومنه تحقيق نوع من التوازن بين المصلحة العامة للإدارة والمصلحة الفردية للموظف.

لهذا سنتناول من خلال هذا المبحث بيان حول ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تناولنا في (المطلب الأول) مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في (المطلب الثاني) نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر.

المطلب الأول: مفهوم اللجنة وتمييزها عن الهيئات المماثلة لها.

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كآلية قانونية لحماية الموظف خلال مساره المهني، أنشأها المشرع الجزائري في نظام الوظيفة العمومية إلا أنه لم يقدم تعريفا محددًا لها بل اكتفى من خلال التشريعات المنظمة لها، بتحديد إحداثها وإنشاءها وكذا طريقة عملها وتنظيمها.

لذلك سنتطرق في هذه الدراسة إلى مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول)

و مقارنة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والهيئات المماثلة لها(الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

يطلق على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المكونة على مستوى الإدارات العديد من التسميات، منها اسم لجنة المستخدمين، لجنة الموظفين، ورغم اختلاف التسميات من قطاع إداري إلى آخر، إلا أنه يبقى لها معنا و مدلولًا واحدًا،

وسنحاول التعرف على المقصود باللجان من خلال التطرق إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجانب القانوني تم الجانب الفقهي.

أولاً: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

هناك منظور للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل تعريفها يتمثل الأول في الجانب القانوني أما الثاني فهو الجانب الفقهي وسنتطرق لكل واحد منهما بصفة مستقلة.

أ- التعريف من الجانب القانوني

إن المشرع الجزائري لم يعرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فبالرجوع إلى الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والذي نص على ضرورة خلق توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، وذلك بإنشاء هيئات استشارية والتي تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واحدة منها.¹

فقد كرس المشرع الجزائري مبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظف في المشاركة في تنظيم ما يصدر من قرارات تخص مساره المهني وذلك عن طرق اللجان، التي يمثل فيها الموظفون بعدد متساو مع الإدارة، فلم تعرف اللجنة وإنما تمت الإشارة إلى أنها مكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتثبيت الموظفين و ترسيمهم وتقيطهم وكذا النظام التأديبي لهم.

كما نصت المادة 11 من المرسوم 85-59²، الذي حل محل الأمر 66-133 على مايلي: " تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية و ما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى، و تنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، و تتكون من عدد متساو من ممثلين المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون"

نجد أن المادة 11 أعلاه قد نصت على إحداث لجان تحت اسم لجان الموظفين، وهي لجنة متساوية الطرفين بين الإدارة والموظفين، أسندت لها مهمة النظر في جل القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين.

أما الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 06-03 فقد جاء تحت عنوان هيئات المشاركة والطنع واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

فحسب المادتان 62 و63 من الأمر 06-03 فقد تم إنشاء ثلاثة لجان مشاركة للموظفين، و هي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و لجان الطعن، و اللجنة التقنية.

فقد جاء نص المادة 62 كما يلي " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء....."

¹محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989ص180

²المادة 11 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر، لعدد 13، 24 مارس 1985.

أما نص المادة 63 منه جاء كما يلي: "تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين".

كما تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي¹

نجد أن المشرع الجزائري حسب الأمر 06-03 أدخل إضافة جديدة على التسمية التي تطلق على اللجنة، وهي لفظ "الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى، في حين أسند لها نفس المهام السابقة في تسيير حياة الموظف.

وقد نص المرسوم 84-10 على تكوين اللجان في المادة الأولى منه "تتكون لجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في هذا المرسوم في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966"².

نجد أن المادة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه حدد المجال الذي تتكون وتنشأ فيه هذه اللجان حيث اشترط أن يكون موظفوها خاضعين لأحكام القانون الأساسي للتوظيف العامة. وبصدور المرسوم التنفيذي 20-199 نصت المادة 2 منه " تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أول مجموعة من الأسلاك تتساوى متساوي تأهيلها.

يؤخذ، بعين الاعتبار، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها".

تبين لنا بعد استقراءنا للنصوص القانونية الخاصة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أنه لا يوجد تعريف قانوني محدد و واضح لها، غير أننا نلاحظ أن المشرع في الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199، استعمل المعيار العضوي في عرضه للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و ذلك من خلال استظهاره لكيفية تشكيلها و تحديد اختصاصاتها.

¹ المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة المتمم.

² المرسوم 84-10 المؤرخ في 04 جانفي 1984 محدد الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها وعملها، ج ر، العدد 03، 17 جانفي 1984.

ب: التعريف من الجانب الفقهي

من خلال بحثنا عن الدراسات الفقهية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لم نتوصل في هذا الجانب إلى تعريفات لها، ولهذا تطرقنا إلى التعريفات التي تم تقديمها من طرف الأساتذة.

فقد تناولنا البعض من التعريفات، حيث عرفها الأستاذ ELIANEAYOUB على أنها " هيئات تتدخل في كافة المسار المهني للموظف"

وما يلاحظ على هذا التعريف أنه جاء غير دقيق بل كان مطلقا، فهو لم يحدد بدقة طبيعة اللجنة والاختصاصات المسندة لها¹

وفي تعريفات أخرى لها نذكر منها:

"هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العامة الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق القانون"²

" تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان الفنية المتساوية الأعضاء، من الهيئات والتنظيمات الاستشارية الدائمة في النظام الجزائري، على مستوى الوظيفة العامة فقط، وبالتالي فهي تنحصر في قطاع الوظيفة العامة دون القطاع الخاص."³

" هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية و تهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيرى الإدارة عادلة وفق ضوابط و إجراءات."⁴

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي: " ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين للمشاركة بدور دائم و منظم في تسيير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم و تسيير أوضاعهم و شؤونهم الوظيفية و من تمت يتعين أن تكون سلطة

¹شاوي مريم وسبتي نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، ص 08

²كلكال إدير، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، دون طبعة، الجزائر ص 21.

³أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، 1989 ص 266.

⁴ودان بوعبد الله وقمره سهيلة " دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شيقيفاري مستغانم مجلة التكامل الاقتصادي العدد 2 المجلد 9، جوان 2021، ص 387

المشاركة و سلطة التنظيم و الإدارة و التسيير المقرر للموظفين أو ممثلين سلطة حقيقية فعالة و مؤثر في مصير تنظيم إدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات و المنظمات الإدارية.¹

مما تقدم نخلص إلى تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

هي هيئة استشارية في مجال الوظيفة العامة، مهامها معالجة المسائل الفردية التي تخص الموظفين في مساهم المهني كالتثبيت والترقية وغيرها من المسائل الأخرى كما تتعد كـمجلس تأديبي ، و تتكون من أعضاء بعدد متساو بين ممثلين معينين للإدارة و ممثلين منتخبين للموظفين، و هذا ضمان للتطبيق السليم للقوانين.

ثانيا: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

بعد أن تطرقنا إلى اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية القانونية و الفقهية، واطلعنا على النصوص التنظيمية، نذكر مجموعة من خصائصها و المتمثل في :

1- اللجان تعد هيئة تقوم أساسا على مبدأ المناصفة و التساوي و الذي يعد بمثابة ضمانة قانونية للموظف في حياته المهنية، و يجرى الإدارة من صفة الخصم و الحكم في متابعة الموظف في المجال التأديبي².

غير أن هذه الصفة تتأثر لسببين أولها أن الرئاسة في هذه اللجان تكون للسلطة التي لها صلاحية التعيين والثاني في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

2-هيئة إدارية تتبع السلطة الإدارية التي تنشأ على مستواها ، و هي لا تتمتع بالشخصية المعنوية.

3-هيئة استشارية في بعض الوضعيات القانونية للموظفين لتنظيم و تسيير مساهم المهني، و في هذا المجال ألزم المشرع السلطة الإدارية المعنية باستشارة اللجنة وجوبا و بقوة القانون.

4-هيئة جماعية تتكون بين طرفي المؤسسة العمومية بالتساوي من بين أعضاء السلطة التي لها صلاحية التعيين وممثلي الموظفين. وتعتمد الإدارة المعنية أسلوبين مختلفين في تعيين أعضائها، فيتم تعيين ممثلي الإدارة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في حين يتم انتخاب الأعضاء ممثلي الموظفين.

¹ أعمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، 1984 ص22.

²سمية لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة باتنة 1 الجزائر 2016-2017 ص 209.

5- هيئة مشاركة مهنية هدفها الأساسي تسيير الحياة المهنية للموظف دون المساس بحقوقه في إطار التنظيم المعمول به.¹

6- هيئة داخلية تنشأ لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك، التي تتساوى مستويات تأهيلها.²

ثالثا: أهمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

من خلال تعريفنا للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذكر خصائصها تبين لنا أن لها دور وأهمية كبيرة في مجال المشاركة التسيير الإداري باعتبارها ضمن هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث أن المشرع الجزائري حدد مجالات تدخلها و ممارسة اختصاصاتها خلال المسار المهني للموظف العمومي من خلال النصوص التشريعية و التنظيمية التي أصدرها بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تباعا بداية من أول تشريع الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، والمرسومين 84-10، 84-11 إلى غاية صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المرسوم التنفيذي 20-199، يمكن تبيان أهميتها كما يلي:

1- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تنشأ داخل المؤسسات و الإدارات العمومية لكل رتبة أو مجموع الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك.

2- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية يلزم على السلطة الإدارية اللجوء إليها

بقوة القانون عندما يتعلق الأمر بالمسار المهني للموظف مثل ترسيمه وترقيته في الدرجة أو ترقيته في الرتبة عن طريق الاختيار...، أو بخصوص تأديبه في حالة ارتكابه لخطأ مهني حيث لا يمكن اتخاذ أي قرار بخصوصه إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تجتمع كمجلس تأديبي ويكون رأيها ملزما للإدارة.³

3- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة ذات طابع مهني تشارك الإدارة جنبا إلى جنب في تسيير شؤون الموظف ضمن الاختصاصات و المجالات التي حددها لها المشرع.

¹لكرد فاطمة، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة عبد الرحمان بن باديس، مستغانم الجزائر، 2022-2023، ص11، 12.

²المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

4- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة جماعية تتكون من عدد متساو من الأعضاء ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين لذلك فإن اتخاذ القرارات يكون بصفة جماعية وهذا يعزز ثقة الموظف ويجعله أكثر اطمئنانا أثناء عمله.¹

5- إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تهدف إلى تحقيق الشفافية والمساواة في الإدارة لأنها تقوم على مبدأ اختيار ممثلي الموظفين عن طريق الانتخاب الذي يعتبر الوسيلة القانونية الأكثر ضمانا.

6- إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسيلة وضعها المشرع كضمانة قانونية تسمح للموظف العمومي للمشاركة في تسيير شؤونه المهنية و حمايته من تعسف الإدارة باعتبارها صاحبة السلطة.

الفرع الثاني: تمييز اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن الهيئات المماثلة لها

نص المشرع الجزائري في الأمر 06-03، على ضرورة إنشاء لجان من أجل مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وهي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجنة التقنية.

وبالرجوع إلى ما ورد بالمرسوم التنفيذي 20-199، ومقارنة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالهيئات المماثلة لها المنصوص عليها قانونا، نجد أن هذه الهيئات تجمع بينها أوجه تشابه من جهة ومن جهة أخرى تقابلها أوجه اختلاف فيما بينها، ونتطرق إليها على النحو التالي:

أولاً: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات المشاركة الأخرى.

تعد هيئات مشاركة بالإضافة إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجنة التقنية.

وعليه سنقدم مقارنة نبرز فيها أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الهيئات.

أ- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

إن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، نص في المادة 65 منه على إنشاء لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية.

وقد أضاف المرسوم التنفيذي 20-199 في المادة 02 عبارة لكل مجموعة أسلاك، ويتم تنصيبها من أجل انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضم أعضاء ممثلين عن الإدارة وآخرين ممثلين عن

¹المادة 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

الموظفين ينتخبون من بين من بين الأعضاء الممثلين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتأسس هذه اللجان السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلاً عنها، يكون اختياره من بين الأعضاء المعينين عن الإدارة. ونصت كل من المادة 154 من المرسوم التنفيذي 20-199، والمادة 67 من الأمر 03-06 على صلاحيات هذه اللجان والمتمثلة أساساً في النظر والفصل في الطعون التي يتقدم بها الموظف الذي تقرر في حقه عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.

1- أوجه التشابه بين اللجنتين:

تعتبر اللجنتان من هيئات المشاركة وتتشابهان من حيث:

- **التشكيكية:** تقوم الهيئتان من حيث تشكيكية أعضائها على مبدأ المناصفة و التساوي بين الأعضاء الممثلين للإدارة و الممثلين للموظفين.
- **الاختصاصات:** تختص اللجنتان في المسائل التأديبية للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة و الرابعة التي يرتكبها الموظف و يكون من أجلها محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة.
- **الرئاسة:** تتأسس اللجنة السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين عن الإدارة في اللجنة.

2- أوجه الاختلاف بين اللجنتين:

تختلف اللجنتان عن بعضهما في بعض من حيث:

- **التشكيكية:** إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوي مستويات تأهيلها، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية.

أما لجان الطعن فهي هيئة تنشأ على مستوى كل وزارة و في كل ولاية يتأسسها الوزير أو الوالي أو أحدهما، و كذلك يمكن أن تحدث على مستوى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و

1 المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الإدارات العمومية.

في حين يقتصر اختصاص لجنة الطعن بالنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظف الذي صدر في حقه مقرر عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، بناء على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

- **الأعضاء:** إن الأعضاء الذين يمثلون الموظفين في اللجان يتم انتخابهم من بين الموظفين من بين

المرشحين الذين تم تقديمهم عن طريق القوائم التي تقدمها النقابة الأكثر تمثيلاً أو بعد إعداد قائمة من

طرف الإدارة بعد الإعلان عن الترشح في حالة عدم تقديم قوائم للمرشحين من طرف النقابة.

أما لجان الطعن حسب المادة¹69 من المرسوم التنفيذي 20-199، فإنه يكون مترشح لعضوية اللجان

الطعن ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في لجان الطعن ينتمون

إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل حسب منصت عليه المادة 65 و68 من الأمر

03-06. و أضافت المادة²83 من المرسوم 20-199، على أن المترشح لعضوية لجنة الطعن يكون

من الأعضاء المنتخبين الدائمين فقط دون الإضافيين.

ب- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة التقنية

نصت المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199 على ما يلي " طبقاً لأحكام المادة 70 من الأمر

03-06، أنه تضطلع اللجان لتقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل و كذا

النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية التي تؤسس لديها.

وبهذه الصفة تستشار على وجه الخصوص....."

¹المادة 69 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 83 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

لذلك هي هيئات إدارية متساوية الأعضاء تمثل إطار واسع لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية، و دورها استشاري في القضايا المرتبطة بتنظيم و سير المصالح، كالأمن و النظافة داخل المؤسسات و الإدارات العمومية.

1- أوجه التشابه بين اللجنتين:

- **التشكيكية:** إن تشكيكية اللجنة التقنية تخضع لنفس الكيفية والأسلوب الذي تتشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل ينوب عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وهذا حسب نص المادة¹ 71 من الأمر 03-06 و هو ما نصت عليه المادة² 79 من المرسوم التنفيذي 20-199، و أضافت أنها تتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين. في حين ورد في المادة³ 72 من نفس الأمر، أن تعيين الأعضاء الممثلين للإدارة من صلاحيات الهيئة التي لها --سلطة التعيين.
- **تحديد عدد الأعضاء:** وفي المرسوم 20-199 المادة⁴ 80، حدد المشرع عدد أعضاء اللجان التقنية وهذا وفقا لأربعة تشكيلات وحسب عدد الموظفين.
- **العهد:** أما المادة⁵ 81 من نفس المرسوم فقد حددت مدة العهدة بـ 03 سنوات، كما يمكن بصفة استثنائية تقليص أو تمديد العهدة.
- **تجديد اللجنة:** يباشر الأعضاء الجدد مهامهم عند تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم

2- أوجه الاختلاف بين اللجنتين:

¹ المادة 71 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

² المادة 79 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ المادة 72 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

⁴ المادة 80 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁵ المادة 81 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة مشاركة ومساهمة للموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين، في تسيير مسارهم المهني. أما اللجان التقنية فهي ذات اختصاص استشاري، فهي تختص بالمسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

ج- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان

المتعاقدين

تكون اللجنة واللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين لدى الإدارة المركزية و المصالح المركزية التابعة لها، و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي¹، و قد نص على إنشاءها المادة 02 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008، و الذي صدر استناداً إلى المواد 64،65،66 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد بدوره كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم، و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم²، حيث أنها تشمل عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الأعوان المتعاقدين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها.

1- أوجه التشابه بين اللجنتين:

- **كيفية الإنشاء:** إن اللجنتين تتشابهان من أنها تنشأ على المستوى المركزي و الولائي والمؤسسات العمومية.
- **التشكيلة:** التمثيل المتساوي للأعضاء بين ممثلي الإدارة و ممثلي الأعوان المتعاقدين في اللجنة التأديبية الاستشارية و هذا ما يماثله في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالنسبة لتساوي عدد أعضاء ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين.
- **دورها:** تعتبر اللجنتان ضماناً قانونية هامة لحماية حقوق الأعوان المتعاقدين والموظفين.

2- أوجه الاختلاف بين اللجنتين:

¹مدور نفين، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم 20-199 مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون علم جامعة أم العريبي بن مهدي أم البواقي 2020-2021 ص 13

²المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم و واجباتهم والعناصر الشكلية لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ج ر، العدد 30.61 سبتمبر 2007.

- تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لصالح الموظف العام، أما اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين فتخص الأعوان المتعاقدين.
- **مجال عملها:** تختص اللجان التأديبية الاستشارية بالنظر في المسائل التأديبية للأعوان المتعاقدين، طبقاً لنص المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308، و تتمثل في حالة ارتكاب العون المتعاقد أخطاء مهنية جسيمة أثناء أو ممارسة نشاطه.
- أما اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تهتم بكل ما يتعلق بالحياة المهنية للموظف العمومي كما تتعد كـمجلس تأديبي في حالة المتابعة التأديبية للموظف
- **العهد:** المدة القانونية للعضوية في اللجان الإدارية هي 03 سنوات، أما اللجنة التأديبية الاستشارية فمدتها سنة واحدة.
- **عدد الأعضاء:** حدد المشرع عدد الأعضاء في اللجنة الاستشارية التأديبية في المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308، بعدد متساو ثلاثة أعضاء للإدارة وثلاثة أعضاء للأعوان المتعاقدين، أما اللجان الإدارية فعدد الأعضاء مرتبط بعدد الموظفين حسب المرسوم 20-199.

المطلب الثاني: مراحل نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزءاً من نظام الوظيفة العمومية لطالما ارتبط ذكرها في المستجدات التشريعية والتنظيمية تباعاً التي نظمت العلاقة بين موظفو الإدارة في مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية نظراً لأهميتها الكبيرة باعتبارها هيئات استشارية تمكن الموظف من تسيير حياته المهنية فهي ضمانه قانونية تحميه من تعسف الإدارة. وباعتبار الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو أهم تقنين في مجال الوظيفة العمومية لذلك سنتطرق إلى نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل صدور الأمر 06-03 (الفرع الأول) ونشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد صدور الأمر 06-03 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل صدور الأمر 06-03.

باعتبار الجزائر كانت مستعمرة فرنسية فمن البديهي أنها كانت تخضع للقوانين الفرنسية، حيث استمر العمل بها وفق المرسوم 62-157¹ المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي أقر تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر باستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية، وبالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد استمر العمل بالتشريعات الفرنسية إلى غاية تنظيمها من جديد².

في سنة 1966 أصدرت الجزائر و لأول مرة القانون الأساسي للوظيفة العمومية وذلك بموجب الأمر 66-133 المؤرخ في 07 جوان 1966³ تم بموجبه إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء وذلك حسب نص المادة 13 منه والتي تضمنت ما يلي: "تحدث بالإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها و المتعلقة بالتنظيم و سير المصالح... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة أما فقرتها الثانية فقدت أكدت أن اختصاصها وتشكيلها وتنظيم سيرها يكون بموجب مراسيم⁴، لذلك تم إصدار المرسوم 66-143⁵ الذي حدد اختصاص وتكوين وتنظيم سير اللجان المتساوية الأعضاء حيث نصت المادة 02 منه على: "إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون للجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني". وتلاه صدور مرسوم 69-55 الذي حدد كفايات تعيين ممثلي الموظفين⁶.

وقد بقيت أحكام الأمر 66-133 سارية المفعول إلى غاية صدور قانون 78-12⁷ المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون العام للعامل الذي غلب عليه طابع التسيير الاشتراكي الذي كان سائدا في النظام الجزائري آنذاك حيث طبق على جميع العمال في القطاعين الاقتصادي و الإداري دون تمييز بينهما، لكن

¹ المرسوم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ماعدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية، ج ر، العدد 31، 02 جانفي 1963.

² سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة الماجستير، جامعة أم البواقي 2008-2009 ص 11.

³ الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

⁴ المادة 13 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

⁵ المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، ج ر، العدد 46، 1966.

⁶ المرسوم 69-55 المؤرخ في 13-05-1969 يتضمن تحديد الكفايات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية، ج ر، العدد 43، 1969.

⁷ قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون العام للعامل ج ر، العدد، 1978.

سرعان ما تبين استحالة تطبيق أحكام هذا القانون لأن تنظيم كافة علاقات جوانب العمل في كل من قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي يتطلب استصدار عدد كبير من النصوص التنظيمية¹، وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا أنه لم يتطرق لها بل حدد العقوبات في حالة الإخلال و عدم الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في القانون حسب المواد من 199 إلى 210،² من القانون 78-12 السالف الذكر.

حيث وضح هذا القانون الحلول اللازمة لأي خلاف يحدث أثناء العمل وذلك بإتباع أسلوب المصالحة والتحكيم حسب المادة 90 منه والتي نصت على: "تداركا لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل، وتوصلا لتسويته عند الحاجة، تتشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات"،

وبسبب التطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية والحاجة الماسة إلى تنظيمات أخرى فقد تم إصدار مرسومين اثنين وهما المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي حدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها وعملها، وكذلك المرسوم 84-11 الذي حدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، و القرار المؤرخ في 09 أبريل 1984⁵ المتضمن تحديد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء ثم التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984⁶ المتعلقة بتسيير و تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

بعد تأخر دام سبع سنوات من صدور قانون العامل 78-12 تم إصدار المرسوم 85-59⁷ المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث استحدثت لجنة متساوية الطرفين أطلق عليها تسمية " لجنة الموظفين " وذلك بموجب المادة

¹ رشيد حباني دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن

القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية 2015، ص ص 12-

² المواد من 199 إلى 210، من قانون 78-12 المتعلق بالقانون العام للعامل.

³ المرسوم 84-10 محدد الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها وعملها.

⁴ المرسوم 84-11 المحدد لكفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، العدد 03، 1984.

⁵ القرار المؤرخ في 09 أبريل 1984 المتضمن تحديد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.

⁶ التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء

⁷ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر،

العدد 13، 1985.

11 منه التي نصت على: "تحدث لجان الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى،تنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين وتتكون من عدد متساو من بين ممثلي المؤسسة و الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون تنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين و التي تتكون من عدد متساو من ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون" فهذه اللجان تشبه اللجان المتساوية الأعضاء التي تضمنها التشريع 66-133. فهي كانت تنظر في المسائل المتعلقة بالعمال و الموظفين فيما يخص أساليب التوظيف و التثبيت و الترقية و النقل والانتداب التلقائي إضافة إلى اجتماعها كمجلس تأديبي.¹

الفرع الثاني: نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد صدور الأمر 06-03.

إن إصدار المشرع الجزائري للأمر 06-03 أعتبر انتقالا نوعيا في مجال التقنين الإداري، حيث أن أحكام هذا الأمر تضمنت من خلال العديد من المواد موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تعتبر هيئة تقليدية لتمثيل الموظفين²، ولقد تضمن الأمر 06-03 من خلال نص المادة 62³ مشاركة الموظف العمومي في تسيير حياته المهنية من خلال هيئات المشاركة و الطعن، و تم بموجبه إعادة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات و الإدارات العمومية من خلال هذا التشريع وفق المادتين 63 و 64 .

و تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين منتخبين عن الموظفين⁴

و تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و مجلس تأديبي⁵

¹ملكية أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، رسالة الماجستير كلية الحقوق جامعة الجزائر 2010 / 2011، ص 52-53-54

²EssaidTAIB.Droit de fonction publique, Edition, distribution Houma-Alger 2005-p 209.

³المادة 62 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة المتمم.

⁴المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة المتمم.

⁵المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة المتمم.

والملاحظ من خلال هذا الأمر أن المشرع الجزائري غير من تسميتها السابقة بإضافة الإدارية وذلك لتميزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في الهياكل والمؤسسات الأخرى وأسند لها نفس المهام السابقة مع إدخال بعض التعديلات في صلاحياتها

ولكن بالرغم من صدور الأمر 03-06 فقد استمر العمل بأحكام المرسومين 10-84 و 11-84 لفترة طويلة جدا و هذا تضمنته المادة¹ 221 من الأمر 03-06 و التي نصت على : " تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية لا سيما أحكام المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و مجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات و الأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر" وذلك إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي جاء تطبيقا لأحكام المادة 73 من الأمر 03-06 التي نصت على أنه تحدد اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها وسيرها و نظامها الداخلي النموذجي و كذا كفاءات سير الانتخابات عن طريق التنظيم²

لذلك فقد أصدر هذا المرسوم التنفيذي لتحديد القواعد التي تخضع لها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، فقد تضمن هذا المرسوم 4 أبواب، خصص الباب الأول للجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تضمن 3 فصول، الفصل الأول تناول تنظيمها وتشكيلتها وذلك من خلال المواد 2 إلى 11، أما الفصل الثاني تضمن اختصاص وسير عملها، والفصل الثالث وضح كفاءات تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين من خلال المواد 22 إلى 46 و الجديد الذي أتى به المرسوم التنفيذي 20-199 هو أنه ألغى جميع الأحكام المخالفة له لا سيما أحكام المرسومين 10-84 و 11-84 حسب نص المادة 104³ منه.

¹ المادة 221 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

² المادة 73 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³ المادة 104 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المبحث الثاني: آليات تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

تعد اللجان المتساوية الأعضاء كضمانة قانونية ذات أهمية كبيرة في الحياة المهنية للموظف، ولهذا خصها المشرع بقواعد و أحكام التي تنظيها من حيث هيكلتها و تشكيلتها و هذا تماشيا مع الدور الفعال الذي تتميز به. لذلك سوف نوضح آليات تنظيمها من خلال (المطلب الأول) الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما في (المطلب الثاني) : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

المطلب الأول: الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حسب المرسوم التنفيذي 20-199 تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية في الرتب والأسلاك التابعة لها، و ذلك وفقا لأحكام خاصة بإنشائها و كذلك ضوابط لتنظيمها، خاصة ما يتعلق بمجال العضوية فيها وسنتناول هذا المطلب من خلال طريقة تنظيم وإنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء(الفرع الأول) وقواعد وأحكام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. (الفرع الثاني).

الفرع الأول: طريقة تنظيم وإنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

إن طريقة تنظيم وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تغيرت تطورت بما يتماشى مع مستجدات الوضع الجديد في تسيير الحياة الوظيفية، وهذا ما نلاحظه من خلال النصوص القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لتنظيم وإنشاء هذه اللجان.

أولا: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المرسومين 66-133 و 84-10

من خلال تحليلنا للنصوص القانونية التي تباينت في تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وانطلاقا من المرسوم 66-133 كأول نص قانوني وضع في الجزائر لهذه اللجان، نجد أنه لم يتطرق بوضوح إلى مسألة تنظيمها، كما أنه لم يحدد أي معيار في إنشاءها بل أشار هذا المرسوم في نص المادة 2 منه¹ إلى أنها لجان تتشأ بقرار صادر من الوزير، وتوضع تحت تصرف رئيس المصلحة المكلفة بضبط ومسك ملفات الموظفين. فالمرسوم المذكور أعلاه ينص على إنشاء هذه اللجان على المستوى المركزي، لأن تسيير الحياة الوظيفية في هذه الفترة كان مركزيا.

¹المادة 2 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

و بصدر المرسوم 84-10، نرى أن المشرع قد جاء بإضافة جديد في تنظيمه للجان، حيث نص المادة 1 منه على ما يلي " تتكون لجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في المرسوم، في الإدارات المركزية والولايات و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لإحكام الأمر رقم 66-133."

أما حسب نص المادة 2 من المرسوم 84-10 فإنه يمكن أن تتكون اللجان المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، و يؤخذ بعين الاعتبار في جمع الأسلاك الضوابط التالية: قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة و تنظيمها¹.

توضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا ومسكها مع مراعاة أحكام المادة 29 أدناه.² فمن خلال نص المادتين الأولى و الثانية من المرسوم 84-10، المشرع اعتمد في إنشاء هذه اللجان على معيارين معاً، هما التنظيم الإداري حسب ما ورد في نص المادة الأولى، أما المادة الثانية فقد اعتمد على المعيار الوظيفي أي النشاط فقط وقد نص حسب الباب الثاني من المرسوم 84-10 على اللجان في أن كان إنشاءها مركزيا بيد الوزير،

ليصبح إنشاءها سلطة يمارسها الوالي، وهذا مظهر من مظاهر اللامركزية في تسيير الحياة الوظيفية.³

و بعد المرسوم 84-10 تم صدور التعليمية 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، و من خلال ما جاءت به هذه التعليمية أصبح إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم على مستوى المديرين التنفيذيين بالولاية.⁴

ثانياً: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المرسوم التنفيذي 20-199

¹ المادة 2 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها وعملها.

² المادة 29 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها.

³ فيصل حرز الله، اللجنة المتساوية الأعضاء ودورها في المجال التأديبي، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018 من ص14 إلى ص16.

⁴ التعليمية 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تطبيقاً لأحكام المادة 73¹ من الأمر 06-03 صدور المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات العمومية، والذي نظم إنشاء اللجان حسب أحكام المواد التي جاءت فيه على النحو التالي.

أ-تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتب والأسلاك

لقد تم تنظيم إنشاء اللجان على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 بنفس طريقة تنظيمه في الأمر 06-03.

1- تنظيم اللجان على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد:

تنشأ اللجان على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية ، لاسيما منها التي تتمتع بالشخصية المعنوية و تملك سلطة إصدار القرارات ، حيث يتم تكوين هذه اللجان بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية .

يتم بموجب قرار أو مقرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين حسب الحالة، لكن بشرط أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما يتضمن هذا المقرر أو القرار تحديد صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

أما المؤسسات و الإدارات ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، فإنه يتم تكوين لجان لها على مستوى مصالحها الجهوية و /أو المحلية، بالرغم من أنها غير معنية بتسيير حياة موظفيها ،

2- تنظيم اللجان بالجمع بين الرتب و الأسلاك

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 " تتكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، بكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوي مستويات تأهيلها.

¹المادة 73 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويؤخذ بعين الاعتبار، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها¹.

ب: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن المرسوم 20-199 حدد أربعة طرق لإنشاء وتكوين اللجان

1-إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة

إن المرسوم 20-199 المذكور سابقا حدد إنشاء هذه اللجان بصفة مستقلة، وفقا للشروط المذكورة كالتالي

- أن تكون لجنة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، فيتم إنشاء اللجنة الخاصة بالرتبة الواحدة إذا سمح تعداد الموظفين المنتمين لها بذلك. إذ في حالة عدم توفر الحد الأدنى في تعدادات الموظفين لإنشائها لرتبة واحدة يتم الجمع بينها وبين مجموعة الرتب التي تتساوى مستويات تأهيلها

- أن تكون لجنة لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك، شرط توفر تعداد الموظفين الذين ينتمون إلى السلك، وفي هذه الحالة يتم إنشاء لجنة خاصة بالسلك الواحد. غير أنه في حالة عدم توفر النصاب في تعداد الموظفين المنتمين للسلك الواحد، فإنه يتم الجمع بينها وبين سلك أو مجموعة من الأسلاك الأخرى التي تتساوى مستويات تأهيلها.

في حالة الجمع بين الرتب و الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها لابد من الأخذ بعين الاعتبار ثلاثة مسائل أساسية و تتمثل في:

* طبيعة المهام المسندة لهذه الرتب والأسلاك.

* تعدادات الموظفين المنتمين إلى الرتبة أو السلك.

* ضرورة المصلحة و تنظيمها.²

¹سعید مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور سير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص 403.

²المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

2- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مشتركة

إن المشرع في المرسوم سالف الذكر 20-199 استحدث إجراء جديد يتمثل في إمكانية إنشاء لجان بصفة مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري وذلك وإذا تحققت مجموعة من الشروط و المتمثل في:

* أن يكون عدد الموظفين التابعين للمؤسسة أو الإدارة المعنية لا يسمح بإحداث لجان إدارية متساوية الأعضاء.

* لا يسمح بإنشاء هذه اللجان إلا إذا كانت هذه المؤسسات أو الإدارات تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹

3- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات ذات التسيير المركزي للمسار

المهني للموظفين

وقد تم استحداث هذه الطريقة في إنشاء اللجان للمرة الأولى بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 فهذا الإجراء يسمح بإنشاء لجان خاصة بالمؤسسات والإدارات الجهوية و/ أو المحلية ذات التسيير المركزي لموظفيها ولكن إنشاءها مقيد بتوفر الشروط التالية:

* يكون إنشاء اللجان على مستوى المصالح ذات الطابع الجهوي و/ أو المحلي، وذلك بموجب مقرر أو قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

* أن يكون التسيير مركزيا للمسار المهني للموظفين التابعين لهذه المصالح الجهوية و/ أو المحلية

* أخذ الرأي المسبق للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة أنه في حالة إنشاء مثل هذه اللجان الإدارية المشتركة، فإن تحديد صلاحياتها يكون بموجب قرار أو مقرر الإنشاء والتكوين الخاص بها.²

4- الإلحاق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خارج المؤسسة

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

هو أيضا إجراء تم استحداثه ذات المرسوم 20-199 سالف الذكر، ففي هذه الحالة إذا كانت تعدادات الموظفين التابعين للإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10) موظفين، وهذا العدد الذي يعد الحد الأدنى الواجب توافره من أجل تكوين اللجنة في الرتبة أو السلك، فإنه يمكن إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم، والتي تكون منشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري، وهذا ما جاءت به الفقرة الأخيرة من المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199¹

وفي جميع الحالات فإن تكوين هذه اللجان يخضع لرقابة المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية، وذلك من خلال إرسال نسخة من مقرر أو قرار التكوين مرفقة بجميع المحاضر الخاصة بالعمليات الانتخابية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إضاؤها.²

الفرع الثاني: قواعد وأحكام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

يمكن توضيح قواعد وأحكام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما يلي:

أولا-تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حسب ما جاءت به أحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإن اللجان الإدارية تتضمن عددا متساويا من مثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

كما يختلف عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة من الرتب أو لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك حسب عدد الموظفين المنتمين إلى الرتبة أو السلك المعني وقد أشار إليه

¹المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية..

²المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

سابقا القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984¹ الذي يحدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، قد حددت المادة 07² السالفة الذكر تعداد الممثلين في اللجان كما يلي:

- تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أربعة أعضاء يمثلان الإدارة، عضوان (2) دائمان وعضوان (2) إضافيان، وعدد مساو أي أربعة أعضاء يمثلان الموظفين المنتخبين عضوان (2) دائمان وعضوان (2) إضافيان، إذا كان عدد الموظفين لرتبة أو مجموع الرتب أو لسلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ويقل عن واحد وعشرين (21).

- تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من ستة أعضاء يمثلان الإدارة، ثلاث (03) أعضاء دائمون و ثلاث (03) أعضاء إضافيون، وعدد مساو أي ست (6) أعضاء يمثلون الموظفين المنتخبين، ثلاث (03) أعضاء دائمون و ثلاث (03) أعضاء إضافيون، إذا كان عدد الموظفين لرتبة أو مجموع الرتب أو لسلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحد وعشرين (21) ويقل عن مائة و خمسين (150).

- تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من ثمانية أعضاء يمثلان الإدارة، أربعة (4) أعضاء دائمون وأربعة (4) أعضاء إضافيون، وعدد مساو أي ثمانية (8) أعضاء يمثلون الموظفين المنتخبين، أربعة (4) أعضاء دائمون و أربعة (4) أعضاء إضافيون، إذا كان عدد الموظفين لرتبة أو مجموع الرتب أو لسلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة و خمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

- تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من عشرة أعضاء يمثلان الإدارة، خمسة (5) أعضاء دائمون وخمسة (5) أعضاء إضافيون، وعدد مساو أي عشرة (10) أعضاء يمثلون الموظفين المنتخبين، خمسة (5) أعضاء دائمون و خمسة (5) أعضاء إضافيون، إذا كان عدد الموظفين لرتبة أو مجموع الرتب أو لسلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500). كما أضافت المادة 7 أن تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقائمة الناخبين، و أنه عندما يكون تعداد الموظفين لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين

¹القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984 المتضمن تحديد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء

²المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹

ثانيا- مدة العهدة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا لأحكام المادة 8 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه تحدد مدة العضوية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات، ويمكن بصفة استثنائية ولضرورة المصلحة تقليص مدة العهدة أو تمديدتها وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، وذلك بعد أخذ رأي مصالح الوظيفة العمومية، كما أكدت المادة أن مدة التقليص أو التمديد في العهدة لا بد أن لا يتجاوز ستة (06) أشهر.

كما أشارت المادة 8 من المرسوم السالف الذكر أنه إذا ما حدث تعديل على هيكل رتبة أو سلك يمكن إنهاء عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما دون اشتراط المدة وهذا بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية وعند تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.²

وما يمكن ملاحظته هنا أن المشرع عندما تحدث عن تجديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لم يقيد العهدة في مرة واحدة أو قابلة للتجديد مرة واحدة أي أنه يمكن تجديدها عدة مرات.³

أما المادة 9 المرسوم التنفيذي 20-199 فأكدت أنه إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر تنتهي المهام التي عين أو انتخب من أحلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء، يعين خلفه الإضافي عضوا دائما بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة. وعندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² أحسن غربي "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، عدد 3 يونيو 2021، سكيكدة، الجزائر، ص 513

³ المادة 8 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أو الرتبة، يتم استخلافه بعضو إضافي وفي حالة عدم وجود عضو إضافي يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة¹

المطلب الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (ملحق رقم 1)

لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اعتمد المشرع الجزائري على أسلوبين وهما أسلوب الانتخاب بالنسبة لممثلي الموظفين، و أسلوب التعيين بالنسبة لممثلي الإدارة² وسنتطرق إلى انتخاب ممثلو الموظفين في الفرع الأول وتعيين ممثلو الإدارة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: انتخاب ممثلو الموظفين

لقد خصص المشرع الجزائري فصلا كاملا تناول فيه تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين من خلال المواد 22 إلى المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-199.

إن انتخاب ممثلي الموظفين يتم خلال الفترة التي لا تزيد عن أربعة (04) أشهر و لا تقل عن شهرين (02) من تاريخ انتهاء عهدة أعضاء اللجنة السابقين، كما يتم تحديد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ويتم نشره قبل يوم الانتخاب في أماكن العمل و بأي وسيلة أخرى هذا ما نصت عليه المادة 22 من المرسوم السابق الذكر.³

وهذا المرسوم اعتبر الموظفين في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب المنتمون إلى الرتبة أو السلك ناخبين بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء الذي سيتم تمثيلهم في هذه اللجنة، وأكد أن الموظفين المتواجدين في وضعية انتداب يمكنهم اختيار ممثليهم في اللجان في إدارتهم الأصلية⁴

أولاً- تحضير العملية الانتخابية:

¹ المادة 9 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² مجلة أحسن غربي مرجع سابق ص 508.

³ المادة 22 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ المادة 23 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

تضبط قائمة الناخبين المدعوون إلى التصويت بموجب قرار أو مقرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين مع إمكانية توزيع الناخبين على فروع اقتراع لتأدية العملية الانتخابية، ويجب نقل قائمة الناخبين و نشرها قبل 20 يوم على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع، ويرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين و تنشر حسب الشروط نفسها،¹

وتتضمن القائمة الانتخابية اسم ولقب الموظف وتاريخ توظيفه وكذلك رتبة انتماءه والوظيفة والمصلحة التابع لها²

كما أنه يمكن لأي موظف لا يوجد اسمه في قائمة الناخبين تقديم طلب كتابي يتضمن تسجيله في القائمة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل ثلاثة (03) أيام عمل، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة وعلى السلطة المعنية أن تبث في طلبه فوراً³،

ولا يمكن مراجعة قائمة الناخبين بعد تاريخ الإقفال المحدد في المادة 24 المشار إليها سابقاً إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين أي اكتساب أو فقدان صفة الناخب بعد تاريخ الإقفال، والتعديل لا بد أن يكون كأقصى حد عشية الاقتراع، حيث تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين إما التسجيل أو الشطب مبادرة منها أو بطلب من المعني الذي تغيرت وضعيته، ويبلغ ذلك للموظفين عن طريق الإصاق أي وسيلة تراها الإدارة مناسبة ولا تؤثر على عدد المقاعد المطلوبة⁴

أما بالنسبة للترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد وضعت عدة شروط وهي أن يكون الموظف يكون في وضعية الخدمة و يكون مرسماً في الرتبة أو السلك المعني، و يمنع من الترشح

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 25 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ المادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الموظف الموجود في عطلة مرضية طويلة الأمد و محل إجراء توقيف تحفظي بسبب متابعته و الذي تم تنزيهه في الرتبة بسبب تعرضه لعقوبة من الدرجة الرابعة،¹

كما يمنع ترشح المتربص لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي سيرسم فيها لاحقاً.²

إن أهم ما تميز به هذا النص التنظيمي على غيره من التنظيمات السابقة أنه أعطى دوراً للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً فقد اسند لها مهمة تقديم المترشحين لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجان المتساوية الأعضاء بشرط تقديم قائمة مترشحين واحدة فقط، ولا يقدم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة المتساوية الأعضاء³، وهذه القوائم المقدمة من طرف المنظمات النقابية لا بد أن

تتضمن عدداً من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين و الإضافيين معاً⁴، وتقدم قوائم المترشحين لدى الإدارة قبل عشرين (20) يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع وتتضمن كل قائمة اسم الموظف المترشح مندوب القائمة المؤهل لتمثيلها في جميع العمليات الانتخابية، إضافة لذلك فإنه يجب أن يرفق إيداع كل طلب للترشح بتصريح شرفي ممضى من طرف كل مترشح مع وصل الاستلام، يسلم إلى الموظف مندوب القائمة.⁵ بعد انقضاء فترة تقديم قوائم المترشحين تقوم الإدارة المعنية بمراجعة القوائم والتدقيق فيها⁶ في أجال الثلاثة (03) أيام الموالية لتاريخ إيداعها، فالسلطة المعنية يمكنها أن تقبل طلبات الترشح أو ترفضها، لكن بشرط أن يكون الرفض معللاً، وإذا ما طلبت الإدارة المعنية التعديل الذي رآته

¹ المادة 28 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 29 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ المادة 30 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية..

⁴ المادة 31 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁵ المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁶ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

مناسبا فلا بد أن يتم في الأجال المناسبة أي خلال الخمسة (05) أيام عمل ابتداء من انقضاء الأجل الأول،¹

أما في حالة عدم وجود منظمات نقابية أو عدم تقديمها لقوائم المترشحين في التاريخ المحدد للاقتراع فإنه يمكن لأي موظف تتوفر فيه الشروط المذكورة سابقا أن يقدم تصريحاً بالترشح ممضى من طرفه إلى الإدارة المعنية، مع إلزامية تحديد تاريخ جديد للانتخابات بقرار أو مقرر ممضى من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ونشره في أماكن العمل بأي وسيلة ملائمة. وعلى السلطة المعنية أن تعد قائمة وحيدة للمترشحين خلال الخمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المحدد للاقتراع بموجب قرار أو مقرر، على أن تتضمن هذه القائمة اسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العمليات الانتخابية²، ولا بد أن تنشر هذه القوائم في أماكن العمل³.

ثانيا- سير العملية الانتخابية:

بخصوص تأدية وسير العملية الانتخابية فإنه يتم إحداث مكتب التصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء يراد تكوينها، كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المنشأة من طرف الإدارة المعنية بموجب قرار أو مقرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين⁴، تضم هذه المكاتب رئيسا وكاتبا غير مرشحين تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين تعيينهما من بين موظفي

¹ المادة 34 من المرسوم التنفيذي المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 35 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ المادة 37 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا الموظفين مندوبي القوائم¹. إن العمليات الانتخابية تجرى بصفة علانية على مستوى أماكن العمل أي في مقرات الإدارة المعنية وخلال أوقات العمل، والتصويت يكون إما في ظرف أو مراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني يتم بتعليمه من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. ويجب على الإدارة المعنية أن تعد و تضع يوم الاقتراع تحت تصرف الناخب أوراق تصويت²، و يقوم الناخبين باختيار مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قوائم المترشحين³ وعند انتهاء عملية التصويت تتم عملية فرز أصوات الاقتراع من طرف أعضاء مكتب التصويت المركزي، كما ترسل إليه الأصوات المتحصل عليها في مكاتب التصويت الملحقة في ظرف مغلق من طرف رئيسه⁴، وبعدها يحدد العدد الإجمالي للمصوتين وللأصوات المعبر عنها و الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح وكذلك العدد الإجمالي للأوراق الملغاة⁵، فالأوراق الملغاة لا تعتبر أصوات معبر عنها وتعتبر ملغاة: الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة أو المتضمنة أية علامة أو الأطراف التي تضم عدة أوراق أو ليست فيها أية ورقة“ وهذا ما تضمنته المادة 43 من المرسوم 199-20.

وعند الانتهاء من عملية الفرز يتم إعداد قوائم المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين المرتبين تنازليا بحسب عدد الأصوات المتحصل عليها كل واحد منهم وذلك في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء، ويجب اعتماد الأقدمية في الرتبة و الأقدمية العامة للفصل بين مترشحين أو عدة مترشحين يتحصلون على نفس عدد الأصوات⁶،

ثالثا- إعلان النتائج:

- ¹ المادة 38 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ² المادة 39 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ³ المادة 40 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ⁴ المادة 41 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ⁵ المادة 42 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ⁶ المادة 44 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

بعد إعداد محضر العملية الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي يرسل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث تقوم هذه الأخيرة بتأكيد نتائج الانتخاب وإعلانها بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود المقاعد المطلوب شغلها التي تنشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.¹

تقوم الإدارة المعنية بإعداد محضر القصور وعندما يكون عدد المصوتين أثناء الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، وهذا يتطلب إجراء دور ثاني للانتخابات الذي ينظم وفق ما نصت عليه المادة 35 المشار إليها سابقاً، ولا بد أن يتم في أجل لا يتعدى خمسة (35) يوماً ابتداء من تاريخ أول اقتراع وتصح الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين.²

الفرع الثاني: تعيين ممثلو الإدارة (ملحق رقم 2)

لقد نصت المادة 72 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية على: " يتم تعيين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية من الهيئة التي لها صلاحية التعيين"³، وهذا ما أكدته المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199 والتي نصت على: "...يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال الخمسة (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين..." كما أضافت المادة على أنه يتم تعيين ممثلو الموظفين:

- من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ"

- من بين موظفي الإدارة المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب"، إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى مجموعة "أ" في نفس الإدارة غير كاف.

¹المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

²المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويعين الموظف ممثلاً للإدارة في لجنة إدارية واحدة غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان هذا ما نصت عليه المادة¹ 11 من المرسوم التنفيذي 199-20.

وما يمكن ملاحظته هو أن المرسوم 84-10 السابق حسب نص المادة 7² منه لم يشترط صفة الترسيم أثناء تعيين ممثلي الإدارة أما المرسوم التنفيذي 199-20 لم يتطرق لذلك ، إلا أنه في الحياة العملية لا يمكن أن يمثل الموظف المتربص زملاءه المرسمين ذوي الخبرة و الكفاءة المهنية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أي لا بد من توفر صفة الترسيم.³

كما يتولى كتابة اللجنة ممثلاً عن الإدارة بشرط أن لا يكون عضواً فيها، كما يمكن للجنة تعيين أحد ممثلي الموظفين فيها لممارسة كاتب مساعد وهذا ما تطرقت إليه المادة 12 في الفقرة 2 و 3 من المرسوم 84-10 الذي حدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها وعملها⁴.

خلاصة الفصل الأول

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العمومية، تنشأ على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و الغرض منها هو إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، مع الحرص على التطبيق العادل للقوانين التي تنظمها، و كذلك الحد من تعسف السلطة التي لها

¹المادة 11 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

²المادة 07 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها.

³بوصبيح خضرة و زهراوي مبيركة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة أحمد دراية أدرار، ص 22

⁴المادة 12 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها.

صلاحية التعيين في استعمال امتيازات السلطة العامة التي تخول لها من اجل أداء مهامها و منه يتم ضبط السلطة التقديرية الممنوحة لها.

و قد تم استحداث اللجان لأول مرة بإصدار الأمر 66- 133 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية و خلال تطورها التاريخي عرفت عدة مراحل تميزت بصدور العديد من المراسيم و التي زادت من تحسين أداء اللجان، حيث أصبحت تدرس المسائل و الأوضاع الفردية للموظفين من الترقية و التأديب و النقل.

و بعد صدور المرسومين 84- 11 و 84- 10 تم توضيح كيفية تشكيل اللجان و تنظيمها و عملها على مستوى الإدارات المركزية و المحلية و المؤسسات و الإدارات العمومية ، و قد تم إلحاق العديد من الصلاحيات بها، في حين تشكيلة اللجنة تتمثل في عدد متساو من الأعضاء الممثلين للإدارة و الأعضاء المنتخبين الممثلين للموظفين، و إن صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أعطى منحنا جديدا لهذه اللجان ، حيث خصصها بإضافة لفظ الإدارية فأصبح يطلق عليها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و هذا ما زاد من ديمقراطيتها و شفافيتها في المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظف.

و قد استمر العمل بالأمر 06-03 لمدة 18 سنة كاملة ليصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و من خلاله تم إلغاء أحكام المرسومين 84- 11 و 84- 10 ، و قد نظم هذا المرسوم إنشاء اللجان على أساس الرتب و الأسلاك، كما فصل في طريقة انتخاب الأعضاء الممثلين للموظفين ، و حدد صلاحيات اللجنة و اختصاصاتها ذات الرأي الاستشاري و اختصاصاتها ذات الرأي المطابق و الملزم هذه الآراء التي جاءت مقيدة عند مرحلة التصويت في حالة التساوي، أين يرجح صوت الرئيس ممثلا في السلطة التي لها صلاحية التعيين، و هذا ما يؤثر على استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و دورها في كونها ممثلا للمشاركة غير المباشرة للموظفين في تسيير حياتهم المهنية مع الإدارة.

الفصل الثاني:

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

تمهيد

إن اللجنة الإدارية المتساوية باعتبارها هيئة مشاركة و أداة تمكن الموظف من اتخاذ القرارات المتعلقة بمساره المهني، فقد خصها المشرع الجزائري وفق القوانين المتتابعة بداية من الأمر 66-133 إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 20-199 بعدة صلاحيات وفق نصوص قانونية محددة، حيث تنصب هذه الصلاحيات حول دراسة المسائل و الأوضاع المتعلقة بالمسار المهني للموظف مثل الترسيم، الترقية في الدرجة، التأديب....، وتمارس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هذه الصلاحيات عن طريق الاجتماعات و المداولات التي تبدي من خلالها آراءها التي تكون ملزمة أو غير ملزمة للإدارة و للتفصيل أكثر في الجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية تناولناه في الفصل الثاني الذي قسمناه إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الأول تطرقنا لنظام سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها أما المبحث الثاني وضعنا فيه الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول: نظام سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها.

لسير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نظم المرسوم التنفيذي 20-199 كافة الإجراءات المتعلقة برئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و إعداد نظامها الداخلي وكذلك كفاءات تسيير اجتماعاتها و مداولاتها وهذا ما سنتناوله في (المطلب الأول)كيفية سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما في (المطلب الثاني)اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: كيفية سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

لقد حدد التنظيم قواعد مضبوطة تسيير عليها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال اجتماعاتها مداولاتها إضافة إلى أحكام نظامها الداخلي.وسنوضح ذلك من خلال رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ونظامها الداخلي.الأعضاء في الفرع الأول و دورات و اجتماعات و مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول:رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و نظامها الداخلي

أولا : الرئاسة للجان الإدارية

توضع السلطة الإدارية على مستوى السلطة الإدارية المعنية أو ممثل عنها فهي التي تتراأس اللجان ، و في حالة وقوع مانع لرئيسها تعين السلطة المعنية موظف ينوب عن الرئيس من بين ممثلي الإدارة باللجنة الأقدم و الأعلى رتبة.

ثانيا : النظام الداخلي للجان الإدارية

إن النظام الداخلي للجان هو عبارة عن مجموعة من المواد التي تتضمن أحكام مطابقة للنصوص القانونية التنظيمية المعمول بها، تقوم كل لجنة بإعداد نظامها الداخلي وفقا للنموذج المحدد بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و يتم الإمضاء عليه حسب الحالة فإنه يتم المصادقة

على النظام الداخلي بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها التي لها صلاحية التعيين¹ و هذا ما ورد في المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20 - 199

تعد كل لجنة نظامها الداخلي تسير في أعمالها وفقا لمواده، فيجب على اللجان أن تلتزم بكل قواعد تشكيلها وعملها وكذا نظامها الداخلي الذي يطابق النصوص التنظيمية التي تنظم عمل اللجان.

الفرع الثاني: دورات واجتماعات ومداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أولا-دورات واجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دورات عادية مرتين على الأقل خلال السنة دون تحديد الأشهر التي تجتمع فيها،³ وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بناء على طلب كتابي يقدمه ثلث (1/3) أعضائها الدائمين على الأقل، كما تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بحضور الأعضاء الدائمين دون الإضافيين، ويمكن للعضو الإضافي حضور الاجتماع إلا إذا تغيب العضو الدائم غيابا مبررا في مكن للعضو الإضافي حضور الاجتماع. وهذا ما نصت عليه المادة⁴² 16 من المرسوم التنفيذي 20-199، ويتم إرسال الاستدعاء إلى أعضاء اللجنة الدائمين حيث يتضمن جدول الأعمال وتاريخ ومكان الاجتماع وذلك قبل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ انعقاد الاجتماع.

كما تجتمع في دورات استثنائية بحيث يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها من طرف رئيسها أو بطلب من طرف نصف ممثلي الموظفين أو يتم إخطارها من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم.

ولا يمكن لأحد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حضور اجتماعها إذا كانت بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية.

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، دليل خاص بهيئات المشاركة في الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة ميدانية مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي ديسمبر 2020 ص 17

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

⁴ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

ثانياً: المداولات

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتداول في الأعمال المعروضة عليها حسب جدول الأعمال ، و هذا من أجل إبداء رأيها سواء الاستشاري أو رأي الملزم للإدارة، و حتى تصح مداولاتها لابد من احترام مجموعة من القواعد و الضوابط التي حددت في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كذا المرسوم 199-20.

أ-شروط صحة مداولات اللجان:

إن مداولات اللجان لا تصح، إلا إذا تم مراعاة مجموعة من القواعد المتعلقة بتكوينها وتسييرها إضافة إلى أحكام النظام الداخلي لها.

ب-حالات منع الأعضاء من الاجتماعات والمداولات (تعارض المصالح)

حدد المرسوم 199-20 حالات يمنع فيها حضور اجتماعات ومداولات اللجان، وتتمثل في ثلاث حالات:

1- الأعضاء الإضافيون لا يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين بسبب غيابهم المبرر¹

2- لا يمكن لأي عضو في اللجنة المشاركة في مداولاتها إذا كان اسمه مسجلاً في جدول الترقية في الدرجات أو قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى

إذا كانت اللجنة يصد إبداء رأيها في مسألة تخص أحد أعضائها بصفة فردية فإنه يمنع من حضور اجتماعاتها.

لم يحدد المرسوم في مادته الثامنة عشر مصير اجتماعات اللجان المخصصة لإبداء رأيها فيما يخص عضو من أعضاء بصفة فردية وحضور العضو المعني الاجتماع، فتعد اجتماعات اللجنة باطلة و يتعين الطعن فيها خاصة ممن له مصلحة كما إن الإدارة المعنية لا تعتد بالرأي الصادرة عن اللجنة

لم يرد نص قانون في الأمر 06-03 و أيضاً في المرسوم 199-20 في حالة رد العضو باللجنة إما بطلب من المعني أو بقوة من القانون في الحالات التي يكون للعضو مصلحة غير مباشرة قد تخص أحد

¹المادة 16 المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

أصهاره أو أقاربه، إن حضور العضو الذي له مصلحة يترتب عنه غياب مبدأ الحياد و كذلك ظهور إضرار مصلحة الموظفين لأنه بمجرد مشاركة العضو الذي له مصلحة في اجتماعات اللجان فان هذا يؤدي إلى غياب العدالة خاصة أثناء ممارسة الاختصاص التأديبي و منه ظهور الانحياز أو عدم الحياد كان يكون احد اصهره أو أقارب العضو طرفا في لجن التحقيق أو في جلسات المتابعة التأديبية أو يكون للعضو خصومة مع الموظف محل المتابعة كل هذا حتما سيؤثر على الرأي الذي تصدره اللجنة¹

ج-محاضر المداولات

يحرر في نهاية كل اجتماعات للجنة الإدارية محضر المداولات مفصل و يجب على الأعضاء الحاضرين إمضاءه و تدون المحاضر في سجل خاص مرقم و مؤشر من طرف السلطة المعنية، كما ينبغي تسجيل كل التحفظات المحتملة من كل عضو فيها²

د- تاريخ سريان قرارات اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي

تسري قرارات اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع وتبلغ كتابيا إلى الموظف المعني في أجل ثمانية أيام من تاريخ الاجتماع

المطلب الثاني:اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

إن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور كبير وهام جدا بالنسبة للموظف و الإدارة معا فهي تضمن مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني باعتباره ممثلا للمنتخبين و كما تضمن استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي الذي يجسد مبدأ الحياد تفاديا لأي نزاع من شأنه خلق نزاعات وعراقيل ، ولتحقيق هذه الغاية حددت جل التشريعات النصوص التنظيمية اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بداية من أول تشريع وهو الأمر 66-133 المؤرخ 02 جوان 1966 وما تبعها من مراسيم أهمها المرسومين 84-10، 84-11 إلى غاية صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المعمول بهما إلى يومنا هذا، لذلك سوف نتطرق في هذا المطلب لدراسة اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ حياة عمراوي الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري رسالة ماجستير كلية الحقوق و

العلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر 2011-2012 ص 92

² عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق ص 23

من خلال اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسار المهني للموظف (الفرع الأول) واختصاص اللجنة الإدارية المتساوية في المجال التأديبي (الفرع الثاني) كآلاتي:

الفرع الأول: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسار المهني للموظف.

تلعب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور كبير وهام جدا بالنسبة للموظف والإدارة معا فهي تضمن مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني باعتباره ممثلا للمنتخبين وكما تضمن استمرارية السير الحسن للمرفق العمومي الذي يجسد مبدأ الحياد تقاديا لأي نزاع من شأنه خلق نزاعات وعراقيل، ولتحقيق هذه الغاية حددت جل التشريعات النصوص التنظيمية اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بداية

أولاً: إبداء الرأي المطابق (الملزم) للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أ- اختصاص اللجان في نطاق تنظيم المسابقات:

المسابقة هي الأسلوب الجيد للكشف عن كفاءة وجدارة المترشح لشغل الوظيفة العامة، فهذا الأسلوب يعد من أفضل الطرق للاختيار و أكثرها استعمالا في الإدارة الجديدة، فهي تعد وسيلة موضوعية مضمونة لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة، فالمسابقة هي الوسيلة الأفضل من أجل تحقيق مبدأ الديمقراطية في الوصول للوظيفة، لهذا هي الأكثر استعمالا في العالم.

إن دور اللجنة في مجال المسابقات يبرز من خلال تجسيدها لدورها و هو المشاركة، حيث تتم المشاركة في عضوية اللجنة المكلفة بإعداد قوائم المترشحين المقبولين و كذلك غير المقبولين للمشاركة في الامتحانات و الفحوص المهنية، إضافة إلى مشاركة اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادة¹،

وهذا ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 12-194²، في أحكام المادة 10 الفقرة 8 على ما يلي "....."

- تشكيلة لجنة القبول و / أو النجاح النهائي كما هي محدد غي المواد 24 و 25 و 27 أدناه.

¹بوصبح خضرة و زهراوي مبيركة أسماء ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم 20-199

مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري جامعة أدرار - الجزائر 2021-2022 ص 32

²المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 يحدد كليات تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، ج ع، عدد 26، 03 ماي 2012.

نص المادة 27 " تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة، لجنة تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما، رئيسا.

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، عضوا

- عضو من لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه....."

المادة 28 أيضا التي تنكص على ما يلي: "تعد لجان النجاح النهائي المنصوص عليها في المواد 24 (الفقرة 3) و 26 و 27 أعلاه"،

وفقا للمادة 12¹ من المرسوم 20-991 على فإن الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون من أجل إبداء الرأي المطابق المسبق في مسائل تخص المسار المهني للموظف، في الحالات التالية:

- الترقية في الدرجة

- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد لتسجيل في قائمة التأهيل

- الإدماج في رتبة الانتداب

- النقل الإجباري لضرورة المصلحة

- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة

- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

- وسيتم التطرق لكل حالة على حدا على النحو التالي:

ب- اختصاص اللجنة في إطار ترسيم المتربص:

- يعين بصفة متربص كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية².

¹المادة 12 من المرسوم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

²المادة 83 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

- إن التبرص هو المدة القانونية التي يخضع فيها كل عون مبتدأ لفترة يتمرن فيها، تسمح الإدارة بالكشف عن كفاءته لشغل الوظيفة، كذلك الكشف عن سلوكه وإمكاناته في التكيف الوظيفة و بيئة العمل، و هذا ما يسهل عملية تقييمه تقيما عادلا و منصفا.

- وقد حددت فترة التبرص حسب المادة 84¹ من المرسوم 03-06 السالف الذكر بمدة سنة كاملة، كما يمكن أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفة لبعض الأسلاك، ويبدأ احتساب فترة التبرص من تاريخ أول تنصيب المترشح الناجح لشغل الوظيفة العامة.

وبعد انقضاء مدة التبرص يحصل العون المتربص على تقييم، ثم يحال ملفه اقتراح ترسيمه من السلطة السلمية مرفقا باستمارة تقييمه للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لدراسته وإبداء رأيها الملزم، وحسب المادة 85² من الأمر 03-06 تبدي اللجنة رأيها وفقا لإحدى الإجراءات التالية:

- إما ترسيم العون المتربص في رتبته.

- وإما إخضاعه لفترة تبرص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة.

- إما تسريح العون المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض³

و قد تم تأكيد هذه الإجراءات من خلال المرسوم 17-322⁴، لاسيما أحكام المادة 03 التي تنص على ما يلي: " تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة.....تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو التمديد التبرص لاسيما في مجال الترسيم أو التمديد أو التسريح عند انتهاء فترة التبرص"

ج-اختصاص اللجنة في حالة الترقية:

من الناحية الإدارية السليمة تعد الترقية اختيار أصح الموظفين وأكفئهم و هذا لتقلد وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري، و في هذه الحالة يتمتع الشخص بمزايا مادية

¹المادة 84 الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 85 الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري دار هومة للطباعة و النشر الجزائر، 2003، ص 116

⁴المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية،جر،العدد 66،12 نوفمبر 2017.

أفضل من تلك التي كان يتمتع بها غي وظيفته قبل الترقية، و تعتبر الترقية بالنسبة للموظف من أهم الأمور بعد الأجر¹

و قد عرفها فؤاد العطار " هي لفظ يقصد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني و يكون من شأنه تقديمه وتميزه على أقرانه و بذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئة الوظيفة الحالية إلى الفئة الوظيفية التي يليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك²

و تعتبر الترقية في الوظيفة العمومية، أداة مهمة لتسيير المواد البشرية و مخططات السنوية للتكوين و تحسين المستوى، فالترقية تسمح للموظف تحسين مركزه الوظيفي إضافة إلى المزايا المادية. و نميز في الوظيفة العمومية الجزائرية بين نوعين من الترقية في الرتبة من رتبة إلى الرتبة الأعلى في نفس السلك و الترقية في الدرجة ضمن شبكة الأجور، و قد حدد الأمر 03-06 المقصود بالترقية في الرتبة و الترقية في الدرجة

1- حالة الترقية في الدرجة (الملحق رقم 03)

نظم الأمر 03-06 في أحكام المادة 106 منه الترقية في الدرجة بأنها " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"

إن الترقية في الدرجات هي الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة³ و تجتمع و اللجنة المتساوية الأعضاء لدراسة الترقية في الدرجات و تعتمد على معايير أولها معدل التنقيط السنوي للسنتين الأخيرين⁴

تليها الأقدمية في الرتبة و غيرها من المعايير التي تضعها اللجنة للفصل بين المترشحين المتساوين في التنقيط السنوي.

¹ محمد انس قاسم جعفر الوسيط في القانون العام (أسس و أصول القانون الإداري) مطبعة أصوان مور اقلتي القاهرة مصر 1984-1985 ص 354

² فؤاد العطار، القانون الإداري ط 3، دار النهضة العربية مصر 1976، ص 458

³ المادة 10 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم المعدل و المتمم، ج، العدد 30، 61 سبتمبر 2007.

⁴ المادة 15 من المرسوم التنفيذي 19-165 المؤرخ 27 ماي 2019 يحدد كيفيات تقييم موظف، ج، ع، عدد 37، 09 جوان 2019.

2- حالة الترقية في الرتبة

يقصد بها حسب نص المادة 38 من الأمر 03-06 هي تقدم الموظفين في المسار المهني و ذلك بالانتقال من الرتبة التي يستغلها إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة و هذا حسب إحدى الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة، الموظفون الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مساهم المهني

- بعد تكوين مخصص

عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة¹

ونصت المادة 35 من الأمر 133-66 على أن لا يمكن أن يستفيد من الترقية الموظفون إذا لم يكونوا مسجلين في قوائم الترقية التي تعدها الإدارة في كل عام، و التي تعرض على اللجنة الإدارية المختصة لإبداء رأيها، و تعرض للموظفين من أجل الاطلاع على قوائم الترقية²

ث- اختصاص اللجنة في حالة الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد تسجيل في قائمة التأهيل
(الملحق رقم 04)

تدرس ملفات المترشحين المسجلين في قائمة التأهيل للترقية على أساس الاختيار للرتب الأعلى، بعد اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تستعمل معايير موضوعية للتقييم منها تلك التي ينص عليها المنشور 86 المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى³

ومن معايير الاختيار الرئيسية نذكر منها بالخصوص:

- الأقدمية المهنية المكتسبة في الرتبة الحالية.

- الأقدمية المهنية المكتسبة من قبل الموظف في قطاع الوظيفة العمومية دون احتساب الرتبة الحالية.

¹المادة 38 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 35 من الأمر 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

³المنشور 86 بتاريخ 13 مارس 2001 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى.

- معدل نقاط التقييم للموظف المتحصل عليها خلال 5 سنوات الأخيرة.
 - شغل منصب عال بصفة قانونية، حيث نحسب مدة التعيين في المنصب العالي حتى ولو انتهت مهامه.
 - المؤهلات والشهادات العلمية
 - الدراسات، الدورات التكوينية، أشغال البحث المثبتة والمنجزة خلال السنة التي تم فيها إعداد قائمة التأهيل.
- إن الآراء التي تصدرها اللجنة في هذه الحالة هي آراء ملزمة للإدارة التي عليها تنفيذها بإصدار مقرر الترقية إلى الرتبة الأعلى للموظف المعني.
- كما أنه تجدر الإشارة إلى أن قوائم التأهيل من أجل الترقية وجداول الترقية في الدرجة التي تقدم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. يتم إعدادها سنويا من طرف الإدارة، ويعد عرضها على اللجنة المعنية بمثابة رقابة على أعمال السلطة المختصة بالتعيين من طرفها، لما لها من حق طلب إعادة النظر في النقطة المرقمة أو الاستماع للمعنيين¹
- إن عدم استشارة اللجان في إعداد جداول الترقية يجعل قرارات الترقية معيبة من حيث الشكل وهذا ما يعرضها للإلغاء، كذلك إذا كان من بين أعضاء اللجان موظف معني بالترقية في هذه الحالة القرار يشوبه عيب و بالتالي فهو قابل للإلغاء²

ج- اختصاص اللجنة في حالة الإدماج في رتبة الانتداب (الملحق رقم 5)

عرف المشرع الجزائري الانتداب في الأمر 06-03 في نص المادة 133 كما أورد تعريفا أخرى أحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد"³

¹مصطفى الشريف، أعوان الدولة الشركة الوطنية للنشر الجزائر 1981 ص 134

²سعيداني سميرة منازعات الوظيفة العمومية رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2022 ص 135-136

حددت المادة 20 من المرسوم 20-373 المذكور أعلاه المدة القانونية للانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمسة (5) سنوات خلال المسار المهني للموظف في حدود السن القانونية للتقاعد.

أما الحالات التي يمكن فيها الانتداب فقد نصت عليها المادة 134¹ من الأمر 06-03 في النقطتين 3 و6 وقد تمت الاكتفاء بها بعد صدور المرسوم التنفيذي 20-373² لمتعلق بالوضعيات القانونية من خلال الإشارة إلى المادة 134 المذكورة أعلاه ضمن أحكام المادة 22 من المرسوم التنفيذي 20-199، كما أن الانتداب يكون فقط للموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" على الأقل وتتمثل حالات الانتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من:

- وظيفة عضو في الحكومة
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية إدارية أو جماعة إقليمية
- عهدة نقابية دائمة وفقا للشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة والإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

كما يمكن انتدابه بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاط لدى مؤسسة إدارة عمومية أخرى و / أو في رتبة غير رتبته الأصلية
- وظائف تطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه.
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

¹المادة 134 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المرسوم التنفيذي 20-373 بتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ، العدد 77 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020.

ويتم الإدماج في رتبة الانتداب طبقا للشروط التي حددها المشرع في أحكام المواد من 133 إلى 138 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تحكم و تنظم وضعية الانتداب، و إعادة إدماج الموظف في سلكها لأصلي و لو كان زائدا على العدد و هذا ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم 20-373 المذكور سابقا" نص المادة"، و الملاحظ أن الأمر 06-03 لم يتطرق إلى دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المواد التي نظمت وضعية الانتداب¹

في حين أن المرسوم 20-199² في الفصل الثاني المتعلق بالاختصاصات و التسيير نص في المادة 12² منه على الرأي المطابق للجنة في المسائل المتعلقة بحالات منها مسألة الإدماج في رتبة الانتداب، و هذا ما تم تأكيده بعد صدور المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية حيث نص في أحكام المادة 27 الفقرة 2 على كما يلي: ".....يمكن الموظف المنتدب في إطار أحكام الفقرة أعلاه بناء على طلبه، بعد مدة دنيا فترتها سنتان و بعد موافقة الإدارة الأصلية و المستقبلية و أخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية إزاء رتبة الاستقبال، الإدماج فيها نهائيا"

د- اختصاص اللجنة في حالة النقل الإجمالي لضرورة المصلحة :

نقل الموظف العام عبارة عن إجراء من الإجراءات الإدارية تقوم به السلطة الإدارية عن طريق إصدار قرارات إدارية، والهدف من نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى سواء كان النقل داخل الإدارة أو لما يتبعها خارج الإدارة، لمنصب يوازي منصبه أو يختلف عنه بناء على طلب من الموظف المعني أو انفراديا³ و قد جاء في المادة 158 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف في حالة النقل الإجمالي للموظف ، فقد نصت المادة على ما يلي " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و لو بعد اتخاذ قرار النقل، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

ذ- اختصاص اللجنة في حالة إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

يعرف العزل بأنه الإنهاء المسبق للعلاقة التي تربط بين الموظف وإدارته، ويكون بسبب إهماله وتخليه عن منصب عمله للمدة المحددة قانونا، فالعزل يعد بمثابة جزاء إداري للموظف الذي أهمل منصب عمله⁴

¹ من المرسوم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

² المادة 12 المرسوم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

³ احسن غربي النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر المرجع السابق ص 528

و لقد اسند المشرع في المادة 12 من المرسوم 20-199¹ إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال منصبه إلى الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فالموظف الذي تعرض لعقوبة العزل ، يستفيد من مجموعة من الضمانات و إلغاء قرار عزله و إعادة إدماجه في منصبه ، و هذا تطبيقا لرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طبقا للإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب²

د- اختصاص اللجنة في حالة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها³ وقد حدد الأمر 06-03 في المادة 163⁴ العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة و الثالثة على النحو التالي:

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري

العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة:

- التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة

- التسريح

⁴الطاهر بوشيبة، العزل في الوظيفة العمومية في لقانون الجزائري مجلة أفاق العلمية جامعة تلمسان المجلد 13 العدد 1 ، 2021 ص 442، 443.

¹المادة 12 من المرسوم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

²المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 12،66 نوفمبر 2017

³المادة 165 الفقرة الثانية الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

⁴المادة 163 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

ولقد تم تناول هذا الاختصاص للجان بالشرح المفصل في الفرع الثاني تحت عنوان اختصاصات اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي والرأي المطابق لها في مسائل العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة

ذ- اختصاص اللجان في حالة عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة

هي وضعية استحدثها القانون 22-22¹ المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتم الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نص في المادة 2 منه على ما يلي " تتم أحكام الأمر 03 06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، والمذكور أعلاه، ب مواد 206 مكرر و 206 مكرر 1 و 206 مكرر 2، 206 مكرر 3 و 206 مكرر 4 و 206 مكرر 5 و 206 مكرر 6 كما يأتي :

"المادة 206 مكرر: للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب"²

المادة 206 مكرر 1: تحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة (1)، ويمكن تمديدتها استثناء، لمدة لا تتعدى ستة (6) أشهر تتم العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني، بناء على طلبه المبرر³

في حين نصت على دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المادة 206 مكرر 2 كما يلي " تبث الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد (1)، ابتداء من تاريخ إيداعه إما:

- بقبوله الفوري،

- بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر،

- برفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة"³

نلاحظ أن المشرع قد تم الأمر 03-06 بإضافة المادة 206 مكررة من 1 إلى 7 و ونضم من خلالها وضعية جديدة للموظف العام و هي وضعية عطلة لإنشاء مؤسسة هذه الأخيرة التي نضمها القانون لأول

¹ القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتم الأمر 03 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 85، 19 ديبمبر 2022

² المادة 206 مكرر من القانون 22-22 المتمم للأمر 03 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

³ المادة 206 مكرر 2 من القانون 22-22 المتمم للأمر 03 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

مرة منذ ظهور قانون الوظيفة العامة في الجزائر، و هذا ما يدل على تطوير القوانين التي تحكم لخدمة مصلحة الموظف العام،

لقد جعل الأمر 06-03 المتمم عطلة لإنشاء مؤسسة حق للموظف و هي عطلة غير مدفوعة الأجر فهي تعد وضعية انقطاع مؤقت عن العمل تمنح لمرة واحدة خلال المسار المهني للموظف و بشرط أن تمنح هذه العطلة بناء على طلب الموظف الذي يقدمه للهيئة المستخدمة و يكون الطلب مررا، لكن المشرع لم يتطرق إلى الحالات التي يكون فيها الطلب مبررا مثل ما هو الحال في وضعية الإحالة على الاستبعاد سواء بقوة القانون أو لأغراض شخصية.

إن الأمر 06-03 المتمم تناول في المادة 206 مكرر 2 كيفية بث الإدارة في الطلب المبرر المقدم للحصول على عطلة لإنشاء مؤسسة، و أجل النظر فيه حددت بشهر واحد من تاريخ إيداعه، وعليه يكون للجهة المستخدمة السلطة التقديرية في قبوله الفوري أو تأجيل قبوله لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر، أما في النقطة الأخيرة من نفس المادة فقد قيد المشرع رأي السلطة التقديرية في حالة رفض قبولها الطلب من أجل الضرورة القصوى للمصلحة هذا الرفض الذي لا يعتد به إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء رتبة أو سلك الموظف الذي قدم الطلب¹

ومنه فإن السلطة التقديرية التي منحها المشرع للسلطة التي لها صلاحية التعيين تكون في حالتي قبول الطلب أو تأجيله فقط ، و هذا يكون في صالح الموظف الذي قدم الطلب، في حين قيد سلطتها بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفضها الطلب بحجة ضرورة المصلحة القصوى و هذا يعد منطلق سديد من المشرع حتى يمنع تعسف الإدارة اتجاه الموظف.

في وضعية إنشاء مؤسسة تنتهي علاقة العمل عند انتهاء العطلة سواء بإنجاز الموظف لمشروعه في انجاز مؤسسة أو لأنه لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الآجال المحددة²

كما يمكن للموظف أن يطلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية في حالة عدم تجسيده لمشروعه، وقد أحال المشرع تحديد شروط و كفاءات تطبيق أحكام المواد من 206 إلى 206 مكرر 6 إلى

التنظيم³

¹المادة 206 مكرر 2 من القانون 22-22 المتمم للأمر 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

²المادة 206 مكرر 5 من القانون 22-22 المتمم للأمر 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ثانيا: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إضافة إلى الرأي المطابق والملمزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، نظم المشرع الجزائري اختصاصات أخرى للجنة و لكن رأيها يكون استشاريا فقط و غير ملزم، و قد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199-20 على الحالات التي تدخل ضمن الاختصاصات الاستشارية للجنة، والتي يمكن تصنيفها إلى حالات تتعلق بالمسائل الفردية للموظف و أخرى تتعلق بالمسائل الجماعية للموظفين

أ-الرأي الاستشاري للجان في المسائل الجماعية للموظفين

إن الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الجماعية يخص مسائل تهم جميع الموظفين، ويظهر رأيها الاستشاري في حالات تتمثل في تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف ومناهج تقييم الموظفين و كذا الحركات الدورية لنقل الموظفين طبقا للقوانين الأساسية وقد تناولنا كل حالة على كما يلي:

1- اختصاص اللجان في حالة تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف

نصت المادة 74 من الأمر 03-06 على مبدأ المساواة و تكريسه في الالتحاق بالوظائف العمومية، و يطبق في إطار نظام الوظيفة العمومية في الجزائر نوعين و نمطين من التوظيف، أولها التوظيف الخارجي الذي يسمح بالتحاق المترشحين بالوظائف العمومية عن طريق المسابقات التي نصت عليها المادة 80 من الأمر 03-06 ، و النمط الثاني هو التوظيف الداخلي و يتمثل أساسا في الترقية في الرتبة بالنسبة للموظفين المنتمين للهيئة المستخدمة و هذا وفقا لإحدى الكيفيات المنصوص عليها في المادة 107 من الأمر 03-06

و قد حددت المادة 110 من الأمر 03-06 النسب المخصصة لمختلف أنماط الترقية المنصوص عليها في المادة 107 من نفس الأمر المذكور أعلاه ، حيث يتم عن طريق القوانين الأساسية الخاصة¹

³المادة 206 مكرر 7 من القانون 22-22 المتمم للأمر 03 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

¹المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199 -20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

و في هذا الإطار يكون اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف الأنماط للالتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الداخلي أو الخارجي¹

2- اختصاص اللجان في حالة مناهج تقييم الموظفين

نتطرق لهذه المسألة من خلال تطبيق أحكام مجموعة من نصوص المواد المختلفة، وهي المادة 100² من الأمر 03-06 و كذلك المادة 4 من المرسوم التنفيذي 19-165 المتعلق بكيفيات تقييم الموظف حيث تحدد المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو المسؤول المعني حسب الحالة مناهج تقييم الموظفين، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و موافقة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³

أما المادة 11 من المرسوم التنفيذي 19-165 المذكور أعلاه فقد نصت على النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه و قد جاء نصها كما يلي " تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر 15 يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها بناء على طلب المعني اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين "

3- اختصاص اللجان في حالة الحركات الدورية لنقل الموظفين طبقا للقوانين الأساسية

لقد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 في الفقرة الأخيرة على الإشارة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مسألة الحركات الدورية لنقل الموظفين والمنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها كما يمكن أن تكون حركات تنقل الموظفين ذات طابع عام و دوري أو ذات طابع محدود و ظرفي و تتم في حدود ضرورات المصلحة كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين و وضعياتهم العائلية و أدميتهم و كذا كفاءتهم المهنية¹

ب: الرأي الاستشاري للجان في المسائل الفردية للموظف

¹ مخلوف مقروف، حمادي مراد التنظيم القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ص 45

² المادة 110 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 165-19 المؤرخ في 27 ماي 2019 المتعلق بكيفيات تقييم الموظف، ج ر، عدد 37، 09 جوان 2019.

تبدي اللجان الإدارية رأياً الاستشاري في بعض المسائل الفردية والتي تخص المسار المهني الخاص للموظف وقد تناولت المادة 13¹ من المرسوم التنفيذي 20-199 هذه المسائل و التي تتمثل في النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه و إحالته على الاستيداع لأغراض شخصية وكذلك حالة ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك وقد تم عرض كل مسألة من هذه الحالات كما يلي:

1- اختصاص اللجان في حالة النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في حماية الموظف خلال مساره المهني من تعسف الإدارة في مسألة التقييم في مجال الكفاءة المهنية والتي يمنحها رئيس السلطة السلمية للموظف وتبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني خلال 15 يوماً على الأقل قبل اجتماع اللجنة .

حيث يمكن لهذا الأخير تقديم تظلم مكتوب بخصوص النقطة المبلغة إليه إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والتي تبدي رأياً في التظلم بعد التأكد من وجود تعسف في النقطة الممنوحة للموظف المتظلم، ولها أن تقدم اقتراحاً بطلب إما تعديلها أو مراجعتها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ورأيها في هذه الحالة لا يكون ملزماً للإدارة حسب نص المادة 102 من الأمر 06-03²

فدور اللجنة في مجال الاعتراض على النقطة المرقمة من طرف الموظف دور استشاري ولا يكتسب طابع الرأي المطابق، والملاحظ أن دور اللجان في هذه الحالة لا يمثل ضماناً حقيقية للموظف في حق الحصول على تقييم عادل وحيادي وموضوعي.

2- اختصاص اللجان في حالة وضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (ملحق رقم 6)

إن وضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية من الحالات التي تبدي فيها اللجان الإدارية رأياً، فهي وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 145 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف المتمم، وكذلك ما نصت عليه المادة 43 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق الوضعيات القانونية الأساسية للموظف فقد جاء نصها كالتالي:

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

² المادة 102 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

" تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير إن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"¹

فالإحالة على الاستيداع نظمها القانون في نوعين، يتمثل النوع الأول في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون حسب نص المادة 44 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف و نص المادة 146 من الأمر 06-03 التي حددت في أحكامها حالات منحها للموظف و اللجنة الإدارية لا تعنى بها لأنها تمنح بناء على قوة القانون و تكون فترة هذه الإحالة لمدة أدناها 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات، أما النوع الثاني فيتمثل في الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية و قد نصت عليها في المادة 148² من الأمر 06-03 و نص المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-373 المذكور سابقا فالموظف يمكنه الاستفادة من الإحالة لأغراض شخصية بشروط هي أن يكون الموظف مرسما وان تكون الإحالة في الحالتين بطلب من الموظف، أما شرط استيفاء الموظف لسنتين من الخدمة الفعلية فهو يقتصر على الإحالة لأغراض شخصية فقط ، و إن حالات منح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية حسب ما حدده القانون تكون من اجل السماح للموظف بالقيام بدراسات أو أعمال بحث أو من اجل مواجهة الموظف لظروف خاصة تمنع أو تعرقل أدائه لالتزاماته المهنية³

وتقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية فعند النظر في الطلب المقدم من اجلها يؤخذ بعين الاعتبار أمرين أساسيين هما مصلحة الإدارة من جهة و ما يقدمه الموظف من الأسباب الموضوعية و المبررات القانونية أما تقرير الإحالة في هذه الإحالة لا يكرس إلا يعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و هذا ما ورد في الفقرة الأخيرة من نص المادة 46 المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف⁴.

¹ عادل دبيح، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر 06 030 و نصوصه التطبيقية مجلة الأستاذ

الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة المسيلة الجزائر المجلد 4 العدد 2 سنة 2019 ص 467

² المادة 148 من الأمر 06-103 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³ المادة 46 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

⁴ المادة 46 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

أما المادة¹ 47 من المرسوم التنفيذي 20-373 المذكور أعلاه فقد حددت المدة القانونية لمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية في حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد وذلك في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف، لمدة أديها ستة (6) أشهر.

3- اختصاص اللجان في حالة ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية

تمثل الترقية انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك الذي يعلوه مباشرة، فبالرجوع إلى الأمر 03-06 في الفصل السادس الخاص بالترقية في الدرجات و الترقية في الرتبة فإن الترقية في هذه الأخيرة تتم بإحدى الطرق التالية:

- ترقية على أساس الشهادة

- ترقية عن طريق الاختبار المهني

- ترقية بعد التكوين المتخصص

- عن طرق الفحوصات المهنية

ففي تنظيم الأمر 03 06 للترقية لا يوجد أي أثر أو ذكر للترقية الاستثنائية، إلا إذا كان المشرع ألحقها بالفصل السابع الخاص بالأوسمة الشرفية والمكافأة²

ولكن نجد أن المشرع نص على هذه الترقية الاستثنائية صراحة في المرسوم 85-59 في نص المادة 57 كما يلي " يمكن للموظف أن يحصل على ترقية استثنائية إذا اثبت تأهيلا خاصا

يقدر التأهيل بعد الاطلاع على ملف المعني، وعلى تقرير المصلحة المسيرة واستشارة لجة الموظفين قانونا" يمكن للموظف الحصول على الترقية بصورة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك وهذا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء³

¹المادة 74 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف،

²مخلوف مقرون، حمادي مراد مرجع سابق ص 48

4- اختصاص اللجان في حالة رفض الاستقالة

الاستقالة هي تعبير الموظف عن رغبته وإرادته الصريحة في التخلي عن منصب عمله في الإدارة، ولا تنتج الاستقالة آثارها إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويسري تاريخها ابتداء من تاريخ الموافقة عليها¹

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف، لكنه يعرض المرفق العام للتعطيل خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية من الموظفين، وهذا نظم المشرع حق الاستقالة و أحاطها بمجموعة من الضمانات التي تلتزم بها الإدارة والموظف، ابتداء من الأمر 66-133 إلى غاية الأمر 06-03 وعليه فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين لإصدارها.

و يظهر دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض الاستقالة من طرف الإدارة من خلال الأمر 66-133 والمرسوم 85-59 على أنه يحق للموظف المعني أن يرفع تظلماً إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث تصدر رأيها المعلل و تسلمه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، عكس الأمر 06-03 الذي يؤكد ممارسة الموظف لحقه، و المتمثل في قطع علاقة عمله بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه بتقديم طلبه الخطي دون أن يكون للإدارة الحق في منعه أو أخذ رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء²، و إنه للسلطة المؤهلة في إصدار القرار بالرفض أو قبول الاستقالة في أجل شهرين كما أنه يمكن تأجيل الموافقة إلى شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ، حيث تصبح استقالة الموظف مقبولة و نافذة بصفة قانونية بمجرد انقضاء هذا الأجل³

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية في المجال التأديبي.

³المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

¹أحمدي قبيلات حمدي، القانون الإداري دار وائل للنشر والتوزيع عمان دون سنة النشر ص 362

²عصام قرفي، ولزهر بوسيسي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، من مذكرة الماستر تخصص

إدارة أعمال كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة السنة الجامعية 2020-2021 ص 51، 52

³المادة 20 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

إن النظام التأديبي الجزائري هو نظام شبه قضائي تستند فيه سلطة التأديب والعقاب إلى السلطة الرئاسية أو التي تمتلك صلاحية التعيين¹.

فالموظف العمومي خلال مساره المهني يمكنه أن يرتكب أخطاء سواء كان سهواً وإهمالاً منه أو كان متعمداً تؤدي إلى الإخلال بالتزاماته وواجباته المهنية وتترتب على تلك الأخطاء المرتكبة المسؤولية التأديبية لذلك فقد وضع المشرع النظام التأديبي الذي يعتبر مجموعة من النصوص القانونية التي توضح العقوبات التي تفرض على الموظف العمومي في حال ارتكابه للأخطاء المهنية،

والنظام التأديبي هو تمتع الإدارة بسلطة مساءلة الموظف العمومي الذي يخالف واجباته الوظيفية أثناء أو بمناسبة ممارسته للمهام الموكلة له وذلك بموجب نصوص تشريعية وتنظيمية مسبقة مراعاة للمصلحة العامة وخدمة للمرفق العام²، وتطبيقاً لمبدأ الحياد في الإدارة و حماية الموظف من أي تعسف من الإدارة أثناء توقيعها لأي عقوبة على الموظف باعتبارها صاحبة السلطة أسند المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دوراً في اتخاذ القرار التأديبي للموظف.

لذلك وقبل معرفة دور واختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي لابد أن نشير إلى الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية والقرار التأديبي.

أولاً: الأخطاء المهنية:

إن معظم القوانين المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر لم تعطي تعريفاً دقيقاً وشاملاً للأخطاء المهنية فبداية من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 17 منه على: "كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مساس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه لعقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات"،

وكذلك المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حسب نص المادة 20 منه التي نصت على: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي، إن اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية"، أما الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فقد عرف الخطأ المهني حسب المادة

¹محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق - جامعة الحاج لخضر باتنة 2006-2007 - ص 94.

²رشيد حباني مرجع سابق ص 121-122.

160 منه على أنه كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه¹.

ولقد صنف المشرع الجزائري هذه الأخطاء المهنية إلى أربع درجات حسب نص المادة 177 من الأمر 03-06² وحددها وفق المواد من 178 إلى 181 من نفس الأمر كما يلي:

1- الخطأ من الدرجة الأولى ويتمثل في:

*الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن بالمصالح.

2- الخطأ من الدرجة الأولى ويتمثل في:

*المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أسلاك الإدارة.

*الإخلال بالواجبات الأساسية القانونية باستثناء الواجبات المنصوص عليها في المواد 180 و181 (المادتين تضمنتا الأعمال المصنفة كأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة).

3- الخطأ من الدرجة الثالثة ويتمثل في:

*تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

*إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

*رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

*إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

*استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة.

4-- الخطأ من الدرجة الرابعة ويتمثل في:

*الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

*ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹المادة 160 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 177 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

*التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

*إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

*تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

*الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المواد 43 و 44 من الأمر (تضمنت هاتين المادتين الترخيص لممارسة بعض النشاطات الثانوية مثل التكوين، التعليم... وفق الشروط المحددة)¹.

ثانيا: العقوبات التأديبية:

العقوبة التأديبية هو ذلك الإجراء المنفرد الذي تتخذه الإدارة من أجل قمع المخالفة التأديبية و يترتب على هذا الإجراء نتائج سلبية على الحياة المهنية للموظف²، وهي أسلوبا ردعيا لتقويم الموظف المخلف في حالة إخلاله بواجباته وارتكابه للتجاوزات الخطيرة التي تؤثر سلبا على المصلحة العامة و سيرورة المرافق العامة للدولة لذلك فالمشروع الجزائري في القوانين المتعاقبة لم يعرف العقوبة التأديبية بل اكتفى بتحديدتها على سبيل الحصر، فحسب المادة 55 من الأمر 66-133 فقد قسمت العقوبة إلى درجتين الأولى و الثانية³، وحسب المادة 124 من القانون 85-59 فقد تم تقسيم العقوبة التأديبية إلى ثلاث درجات⁴، أما الأمر 06-03 واستنادا للمادة 163 منه فإنه خلاف لما سبق فقد قسمت العقوبة التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات كالاتي:

- الدرجة الأولى وتمثل في: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.
- الدرجة الثانية وتمثل في: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.
- الدرجة الثالثة و تتمثل في: التوقيف عن العمل من أربع أيام ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري.

¹ مواد من 178 إلى 181 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

² FRANCIS Delperey, discipline de la fonction publique LGDJ Paris 1969, page 100.

³ المادة 55 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

⁴ المادة 124 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

- الدرجة الرابعة وتتمثل في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح¹

ونظرا لخصوصية بعض الأسلاك فإنه يمكن أن تنص بعض القوانين الأساسية على عقوبات أخرى إضافة إلى ما تضمنته المادة 163 السالفة الذكر.

والملاحظ أنه تم حصر هذه العقوبات بشكل متسلسل من أقل عقوبة إلى أقصاها لذلك فالسلطة الإدارية ملتزمة ومقيدة بتوقيع العقوبات المحددة قانونا فقط.

ثالثا -القرار التأديبي:

إن القرار التأديبي هو القرار الذي تفصح فيه الإدارة كما يتطلبه القانون شكلا عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بغرض توقيع عقوبة تأديبية للعامل في حالة إخلاله بواجبات الوظيفة وقيامه بعمل من الأعمال المحرمة عليه²

لقد منح المشرع السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بموجب قرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الدرجة الثانية بشرط أن تطلب توضيحا من الموظف الذي ارتكب الخطأ وذلك حسب المادة 165 من الأمر 03-06 و التي نصت على: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات من المعني...، كما يمكنها كذلك أن تصدر عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بموجب قرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي حسب نفس المادة 165 من الأمر 03-06³، كما يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية لإبداء الرأي المطابق المسبق حول العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة⁴.

تمارس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحياتها ضمن مجالات اختصاصاتها المحددة قانونيا في المجال التأديبي للموظف والتي تظهر جليا من خلال المراحل والخطوات التالية:

¹المادة 163 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²قفاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة كلية الحقوق 2008-2009 ص.164.

³المادة 165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

⁴المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

أولاً-معاينة الخطأ المهني:

عند ارتكاب الموظف العمومي للخطأ المهني يقوم المسؤول المباشر وفق الترتيب السلمي المحدد قانوناً بإرسال تقرير مفصل حول الخطأ المهني المرتكب ولا بد أن يتضمن هذا التقرير تفصيلاً حول الأعمال التي ارتكبها الموظف وظروف وملابساتها و الأطراف المتواجدين أثناء ارتكابها وكل ما من شأنه يسهل للسلطة التي لها صلاحية التعيين تكييف الخطأ المهني المرتكب إلى عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة،

ثانياً-إخطار المجلس التأديبي:

يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تعد تقريراً مبرراً يتضمن سرد كل الوقائع و المعطيات وتوضيح نوع العقوبة المقترحة على الموظف وذلك خلال الآجال القانونية أي خلال الخمسة و الأربعين (45) من معاينة الخطأ¹ 166 فيتم إحالة الملف التأديبي للموظف المرتكب للخطأ المهني لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يتبع لها الموظف من أجل دراسته و النظر فيه إلى غاية اجتماعها كمجلس تأديبي، وإذا لم تتم متابعة الموظف في أجل 45 يوم من معاينة الخطأ فإن ذلك يؤدي إلى سقوط الخطأ المنسوب إليه، وبمجرد إخطار المجلس التأديبي يتم تحريك المتابعة التأديبية.

ويمكن للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي و على الأخطاء المنسوبة إليه خلال خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية².

ثالثاً-المثول أمام المجلس التأديبي:

بعد تبليغ الموظف المتابع بالأخطاء المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي،ينعقد المجلس التأديبي للنظر في القضية المطروحة أمامه بناء على استدعاء من رئيسها و يشترط حضور ثلاث أرباع (3/4) أعضائها أي لا بد من توفر النصاب القانوني وهو شرط لصحة مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي وهذا حسب المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199 التي أكدت أنه لا تصح مداوات اللجنة الإدارية المتساوية إلا بحضور ثلاث أرباع (3/4) أعضائها على الأقل وفي حال عدم اكتمال هذا النصاب يستدعى من جديد أعضائها و ذلك خلال الثمانية أيام حيث يصح

¹المادة 166 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 167 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

اجتماعها في هذه الحالة بحضور نصف أعضائها¹، ويمتثل الموظف أمام المجلس التأديبي شخصياً إلا إذا لم يتمكن بسبب قوة قاهرة تمنعه من الحضور بعد أن تم تبليغه باستدعاء يتضمن تاريخ وساعة ومكان مثوله أمامه و ذلك قبل خمسة عشرة (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام،

ويمكن للموظف المستدعى بطريقة قانونية لحضور الجلسة في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه على أن تبقى المتابعة التأديبية للموظف مستمرة في حالة عدم حضوره رغم استدعائه بطريقة قانونية أو تم رفض تبريره المقدم من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.² كما يمكنه تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهوداً ويمكنه أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره هو بنفسه.³

من خلال ما تم ذكره نجد أن المشرع وضع ضمانات تحمي الموظف المتابع من تعسف السلطة وذلك من خلال إخطاره بما هو منسوب إليه و تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي وكذلك إمكانية استعانتة بمدافع أو محام.

رابعا- إصدار الرأي الاستشاري للمجلس التأديبي وتبليغه:

يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في الملف التأديبي المطروح أمامها أن تطلب فتح تحقيق إداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين إذا رأت أن التوضيحات المقدمة و الظروف و الأفعال المرتكبة غير كافية للبت في القضية المطروحة بغية الحصول على معلومات كافية كما يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تعين عضواً أو عضوين من أعضاءها للمشاركة في التحقيق المطلوب⁴

وبعد السماع لأقوال الموظف المتابع والاستماع للشهود أو الأخذ بنتائج التحقيق في القضية المطروحة أمامها، تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة وقراراتها

¹المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

²المادة 168 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³المادة 169 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

⁴قفاية مفيدة، ص 38-39.

أي آراءها يجب أن تكون مبررة¹، واتخاذ القرار يكون عن طريق التصويت السري من طرف أعضائها وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس.

يتم البث في القضية المطروحة عن طريق إصدار القرار التأديبي الذي يتضمن إما إدانة الموظف و معاقبته، أو براءته من التهم المنسوبة إليه، ويدون هذا القرار من خلال محضر يحرره كاتب الجلسة في سجل مرقم ومؤشر عليه من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما يقوم أعضاء اللجنة الحاضرين بالإمضاء عليه، ويجب أن يكون هذا القرار مبررا توضح فيه ما تم الاستناد عليه قانونيا لإصدار القرار التأديبي حيث تستند عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين في إصدارها للقرار المتضمن العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

كما يجب عليها تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ اتخاذ هذا القرار²، وعند تبليغه يتم إعلامه بأنه يمكنه تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار³.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تلعب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورا هاما في تسيير الحياة المهنية لموظف باعتبارها ضمن هيئات المشاركة وذلك من خلال آرائها التي تبني عليها القرارات الإدارية الصادرة التي تخص المسار المهني للموظف والتي سنسلط الضوء حولها من خلال تكييف الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) وخضوع آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى الطعن (المطلب الثاني) كآلاتي:

المطلب الأول: تكييف الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن المشرع الجزائري منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحيات عديدة، حيث تجتمع بصفة هيئة مستقلة للنظر في مسائل تخص المسار المهني للموظف، وإن القيمة القانونية لأعمال هذه اللجان تظهر عند إبداء رأيها في المسائل المطروحة عليها في اجتماعاتها سواء كانت آرائها الاستشارية أو الإلزامية الواجب إتباعها من طرف الإدارة و هذا عن طريق اتخاذ القرارات المناسبة.

¹المادة 171 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 172 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

³المادة 175 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

وقد تناولنا هذا المطلب في فرعين حيث تمت معالجة الآراء الإلزامية و الاستشارية الشكلية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفي الفرع الأول في حين تم تناول استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الثاني

الفرع الأول: الآراء الإلزامية والاستشارية الشكلية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن طبيعة اختصاص اللجان تكيف بأنها أعمال استشارية بحثة تنحصر في مهمة تقديم الآراء و الاقتراحات بخصوص أوضاع قانونية في مسائل فردية للموظف العام¹ و الدليل على ذلك نجده في مواد عديدة من النصوص القانونية لاسيما منها كالتالي:

حسب الأمر 03-06 جاء نص المادة 64 كما يلي " تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي "

نص المادة 100 " تحدد المؤسسات والإدارات العمومية بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و موافقة الهياكل المركزية للوظيفة العمومية مناهج لتقييم نشاطات المصالح المعنية"

المادة 158 " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لو لعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت النقل فرأي اللجنة في حالة النقل الإجباري ملزم للسلطة التي تقرر النقل ما ورد في نص المادة.

أما المادة 165 في فقرتها الثانية فقد نصت على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كـمجلس تأديبي.

¹نبيلة ماضي ، سامية العايب النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري مرجع سابق ص487

- حسب المرسوم التنفيذي 20-199

المادة 12 نصت على أن الرجوع إلى اللجان لإبداء الرأي المطابق المسبق حول بعض المسائل كالترسيم و الترقية و العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة و التي تم التطرق إليها مفصلا في اختصاصات اللجان، و اعتبر رأي اللجنة ملزم للسلطة التي تصدر القرار في حين المادة 13 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان لإبداء رأي استشاري حول بعض المسائل الفردية والجماعية التي تخص الموظفين

- حسب المرسوم التنفيذي 17-321

بعد أخذ رأي اللجنة يعاد إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب الذي قدم مبررا مقبولا في الآجال القانونية، و هذا بعد التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة¹

- حسب المرسوم التنفيذي 20-373

إدماج الموظف بعد انتدابه في رتبة انتداب بناء على طلبه بعد أخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة بعد موافقة الإدارة الأصلية و المستقبلية²

- حسب القانون رقم 22-22

حسب المادة 206 مكرر² فإنه تبث الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد (1)، ابتداء من تاريخ إيداعه إما:

- بقبوله الفوري،

- بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر،

- برفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة³

¹المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

²المادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020.

³المادة 206 مكرر 2 من القانون رقم 22-22 المؤرخ في 19 ديسمبر 2022.

مما تقدم يمكن تعريف المهمة الاستشارية بأنها تعبير عن رأي يهدف إلى إشارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري و لكنه ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار .

و بالتالي فالآراء الاستشارية هي أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري تلتزم الإدارة بالاحترام الشكلي الإجرائي قبل إصدار القرار المتمثل في الاستشارة السابقة حتى و لو لم يكن الرأي المسبق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدره القرار¹

إن المشرع اعتبر محاضر اجتماع ومداومات اللجان آراء استشارية فقط سواء كانت آراء ملزمة أو استشارية فهي تساعد السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اتخاذ قرارات ملائمة في المسائل التي تم استشارة اللجان الإدارية بشأنها

و بالتالي فإن آراء اللجان لا ترقى إلى مرتبة القرار الإداري، فهي لا تحدث آثار قانونية سواء بإنشائها لمراكز قانونية جديدة أو إلغاء مراكز قانونية كانت قائمة، فأرائها لا تتمتع بالطابع التنفيذي

فالمشرع قد يفرض على الإدارة قبل إصدار قراراتها في بعض المسائل استشارة هيئات معينة لذلك، فالإدارة في هذه الحالة مجبرة على القيام بهذا الإجراء الشكلي قبل إصدار القرار حتى و لو لم يكن رأيها ملزما للسلطة الإدارية، فاجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتجسد في شكل محاضر مداومات رسمية و ليست قرارات²

لقد نص القضاء الجزائري على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، و هذا ما جاء في القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا³ كما يلي:

متى كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فان الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثم فان الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال، رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون، ومتى كان الأمر كذلك استوجب عدم قبول الطعن شكلا".

¹سعادة عبد النور، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مذكرة ماستر تخصص قانون إداري جامعة المسيلة 2018-2019 ص37

²مخلوف مقروف ، حمادي مراد، التنظيم القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة مسيلة، 2020- 2021 المرجع السابق. ص53

³عمار بوضياف، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية ، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص56.

و تجدر الإشارة حسب نص المادة 170¹ من الأمر 03-06 على أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تتداول في جلسات مغلقة. و يجب أن تكون قرارات الصادرة عن المجلس التأديبي مبررة. كما نصت الفقرة الثالثة من المادة 20² من المرسوم التنفيذي 199-20 على أنه قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المجتمعة كمجلس تأديبي تسري ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، وتبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

و قد اعتبرت مخرجات اجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل المشرع قرارات في المواضيع السابقة، و هنا يظهر خلط ربما يكون ناجما عن ترجمة النصوص القانونية أعلاه إلى اللغة العربية ، و لكن هذا غير ممكن حيث أنه تم اعتبار آراء اللجان قرارات décisions، في النصوص القانونية بالنسخة الفرنسية حيث نصت على:

-

-Art. 170, Ordonnance n° 06-03 : « La commission administrative paritaire, siégeant en conseil de discipline, délibère à huis clos.

Les décisions du conseil de discipline doivent être motivées. »

-Art. 20, Décret exécutif n° 20-199 : « Les décisions des commissions administratives paritaires réunies en conseil de discipline prennent effet, à compter de la date de signature du procès-verbal de réunion. Elles sont notifiées, par écrit, au fonctionnaire concerné dans un délai de huit (8) jours, à compter de la date de cette réunion. »

الفرع الثاني: استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

من خلال ما تم التطرق إليه حول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها وآرائها، وقصد تحديد مدى استقلالية هذه اللجان لابد من الرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لها والوارد في المرسوم التنفيذي 199-20 و هي على النحو التالي:

¹المادة 170 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

²المادة 20 الفقرة 3 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

1- المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 المذكور أعلاه، لقد تناولت تشكيلة اللجنة، و التي تضم عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين¹

2- ونصت المادة 17 في فقرتها الثالثة: على أنه إذا وقع الانتخاب من أجل إبداء رأي اللجنة، فإنه يكون بالاقتراع السري و يجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، و تطرقت نفس المادة في الفقرة الرابعة منها إلى حالة تعادل الأصوات في الانتخاب بين الأعضاء حيث يكون فيها صوت الرئيس مرجحا، إلا حالة الانضباط حيث تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

3- نصت كل من المادتين رقم 8 و 9 على ما يلي:

مدة العهدة وإمكانية تمديدتها وتقليصها لضرورة المصلحة بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أما عن عضوية العضو فيمكن أن تنقطع وذلك لعدة أسباب حسب ما جاء في نص المادة التاسعة²

4- تناولت المادة³ 21 بدورها حالات إذا تحققت يتم حل اللجنة، و منه تكوين لجنة جديدة حسب نفس الشروط المحددة في المرسوم 20-199

5- و من نفس المرسوم نصت المادة⁴ 15 على أنه يمكن لكل لجنة أن تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

نلاحظ بعد عرض أحكام هذه المواد ما يلي:

- إن الإدارة تعتبر في نفس الوقت حكما وخصما، فالعضو التابع للإدارة لا يوجد ما يثبت أنه يمنح صوته لصالح الموظف

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

² المادتين 8 و 9 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

³ المادة 21 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

⁴ المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

-التساوي في حالة الانتخاب يسيطر عليه بأصوات الإدارة (ترجيح صوت الرئيس)

- تملك الإدارة سلطة تمديد و تقليص عهدة اللجنة كما يمكنها حلها

- النظام الداخلي لعملها تعده بشرط مطابقته للنموذج المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

كل هذه القيود الموضوعية لتنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تدل و تؤكد على تبعيتها للسلطات الإدارية المنشأة على مستواها، و هذا ما يؤدي إلى عرقلة عمل و عجزها في تحقيق الأهداف المرجوة من وضعها، و هذا ما يطبق عليه استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني: خضوع آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى الطعن.

لقد مكن المشرع الجزائري الموظف الذي صدر بحقه قرارا إداريا من طرف السلطة الإدارية المختصة وذلك بعد تبليغه أن يرفع تظلما أو يطعن فيه سواء إداريا أمام مصدر القرار أو رئيسته، أو أمام لجان مختصة حولها القانون الفصل في الطعون المقدمة إليها، أو أن يطعن قضائيا أمام الجهة القضائية المختصة، وبذلك فإن للموظف ضمانات تحميه من أي قرار إداري يمس بالمركز القانوني للموظف ويراه مجحفا في حقه.

بإمكان الموظف الطعن في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطة الإدارية الذي استندت على الآراء الاستشارية الصادرة عن اللجنة الإدارية ولا يمكنه الطعن في الآراء الصادرة عن اللجنة الإدارية باعتبارها أعمال تحضيرية تدخل في تكوين القرار الإداري¹.

لذلك فسوف نوضح طرق الطعن فيها في الفرعين التاليين كما يلي:

الفرع الأول: التظلم الإداري والطعن أمام اللجنة المختصة

تقوم الإدارة بمهمة الرقابة الإدارية بصفة تلقائية أو بناء على تظلمات يقدمها من تضرر من جراء قرارات إدارية يرى مقدمي التظلمات أنها غير شرعية بغية سحبها أو إلغائها أو تعديلها،

¹أحسن غربي مرجع سابق ص 538.

فيتم اللجوء غالبا إلى الطريقة الودية لحل المشكلات الإدارية بتقديم التظلمات التي تعتبر ضمانة تأديبية وضعها المشرع لصالح الموظف العام في النظام التأديبي الرئاسي¹ و ذلك إلى الجهات الإدارية أو إلى لجان خاصة.

أولا - التظلم الإداري:

التظلم هو "الطلب و الشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة و الشأن، يتظلمون فيها و يشكون من قرار إداري غير مشروع، قد مس و أضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة و المقررة، يلتمسون و يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة

تجعله أكثر تلاؤما و اتفاقا مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية، وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة العمومية²

والتظلم الإداري هو "وسيلة لحل المنازعات الإدارية وديا، أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء بذلك"³

وهو إجراء يقوم به الموظف الذي أصدر في حقه قرارات يراها المعني أنها غير مشروعة بغية إلغائها أو سحبها أو تعديلها من طرف السلطة الإدارية التي أصدرتها أو السلطة الرئاسية للجهة التي أصدرت القرار.

فالتظلم الإداري نوعان وهما:

أ- التظلم الرئاسي:

يقصد به تقديم الموظف الذي أصدر بحقه قرارا إداريا يراه المعني غير مشروع إلى السلطة الرئاسية لمصدرة القرار أي الجهة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار والتي بإمكانها تعديله أو

¹ زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري)، رسالة الماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2011، ص 71.

² عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1994 ص 12-13.

³ مريم عقون ومحمد بركات، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد العاشر، العدد الأول 2017، جامعة الجلفة - الجزائر ص 391.

سحبه أو إلغائه وهذا تطبيقاً لمبدأ الرقابة الذاتية على أعمالها أي الرقابة على أعمال الجهات الإدارية الواقعة تحت وصايتها.

ب-التظلم الولائي:

وهو تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار لإعادة النظر في القرار الذي أصدرته حيث بإمكانها تعديله أو سحبه أو إلغائه إذا رأت أن التظلم المقدم مقبولاً، والمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية 08-09 حددت الجهة الإدارية التي يتم تقديم إليها التظلم حيث أكدت أنه يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم أي شكوى إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار¹

ويجب تقديم التظلم في الآجال المحددة قانوناً خلال الأربع أشهر (04) تحتسب ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي وهذا حسب المادة 829² من القانون 08-09.

ثانياً-التظلم أمام لجان الطعن:

إذا لم يكن للتظلم الولائي والرئاسي أي جدوى في حل النزاعات التي نشأت بين الإدارة والموظف وهذا بسبب تعنت الإدارة وتمسكها بالقرار التأديبي الذي أصدرته، الأمر الذي يدفع الموظف للجوء إلى التظلم إلى هيئة خاصة³.

لقد مكن المشرع الجزائري الموظف محل العقوبة من الدرجة الثانية و الثالثة من تقديم تظلمه ضد القرار التأديبي الصادر عن السلطة الإدارية إلى لجان الطعن التي أنشأت في إطار مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية إلى جانب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁴، و تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية⁵. وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين حيث تتكون لجان الطعن من سبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي

¹المادة 830 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون إج م إ، ج ر، العدد 21، 2008.

²المادة 829 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008.

³زياد عادل، مرجع سابق ص 75

⁴المادة 62 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

⁵المادة 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المتمم.

الإدارة و(07) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين¹.

يقدم الموظف الطعن في القرار التأديبي أمام لجان الطعن حسب المادة 67 من الأمر 03-06 والتي نصت على: "تخطر اللجان من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03-06 حيث تكلف هذه اللجان بالنظر و البت في الطعون المقدمة من طرف الموظفين و التي تتعلق بالقرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ويجب تقديم الطعن في الآجال القانونية أي خلال شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ التبليغ بالقرار التأديبي. كما يترتب على تقديم الطعن في الآجال المحددة تعليق العقوبة الصادرة ضد الموظف².

يجب على لجنة الطعن أن تصدر قرارها الذي يشترط أن يكون معللا خلال الخمسة والأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها بحيث يتضمن قرارها إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرار المتضمن العقوبات التأديبية

وعند إصدارها للقرار فإنه يسري ابتداء من تاريخ الاجتماع، أما إذا لم تجتمع اللجنة ولم تبدي رأيها في الآجال المحددة لسبب ما فإنه يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف ويعاد بذلك إدماجه في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه، وتبقى العقوبة المسلطة عليه إلى أن تصدر اللجنة قرارها في قضيته، ولا يمكن استرجاع الجزء الذي خصم من الراتب إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن³

¹ المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

² المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

³ المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية،

لذلك فإنه إذا قرار لجنة الطعن بخصوص الطعن المقدم إليها للفصل فيه يكون إما بتثبيت العقوبة التي أقرتها السلطة التأديبية، أو إبطال العقوبة المقررة وبالتالي فإن القرار التأديبي يصبح عديم الأثر كأنه لم يكن¹.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

لقد منح المشرع الجزائري ضمانات أخرى للموظف و هي اللجوء إلى الجهات القضائية من أجل الطعن في القرار الإداري الصادر في حقه و الذي يرى أنه غير مشروع ، فبإمكانه اللجوء إلى القضاء مباشرة دون المرور بلجان الطعن،

إن الموظف المعني الذي صدر بحق القرار التأديبي المتضمن إما العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة

و الرابعة بإمكانه تقديم الطعن أمام الجهة القضائية التي تنظر في القرار الإداري المطعون فيه في مدى مشروعيته.فبإمكانها إلغاءه فقط دون تعديله إلا في حالة ما إذا كان القرار مشوباً بعيب استعمال السلطة، على عكس الجهات الإدارية التي تمارس رقابه المشروعية و الملائمة فبإمكانها تعديله و إلغاءه وحتى إمكانية استبداله بقرارات أخرى تراها الأفضل.

فالدعوى الإدارية هي "الوسيلة القانونية والقضائية الأصلية والوحيدة لتحريك وتطبيق عملية الرقابة القضائية على أعمال الدولة والإدارة العامة غير المشروعة والضارة، وهي الوسيلة القانونية والقضائية الأصلية والوحيدة لحل المنازعات الإدارية ذات الطبيعة القضائية حلاً قضائياً رسمياً وشرعياً وعادلاً."² لذلك فإنه بإمكان الموظف رفع دعوى الإلغاء و دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية حسب المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي نصت على أنه تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في دعاوى إلغاء و تفسير وفحص مدى مشروعية القرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية و البلدية و المنظمات المهنية الجهوية و المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية وكذلك الفصل في دعاوى القضاء الكامل القضايا المخولة بموجب نصوص خاصة.

¹خطابي عبد الجليل وغماري بوبكر، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة الماستر،

تخصص إدارة عامة،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة منتوري قسنطينة-1 ص 65

²عمار عابدي،النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، القضاء الإداري الجزء الأول،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر 1998 ص 3.

كما يشترط لرفع الدعاوى احترام الميعاد وهو أربع (04) أشهر من التبليغ الشخصي بالقرار الإداري بالنسبة لدعوى الإلغاء وذلك حسب المادة 829¹ من قانون الإجراءات المدنية. وكذلك توفر شرط الصفة و المصلحة حسب المادة 13² من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

أولاً- دعوى الإلغاء: هي "دعوى قضائية ترفع أمام الهيئات القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقاً لإجراءات خاصة ومحددة قانوناً³.

فدعوى الإلغاء هي إجراء قانوني يتم من خلاله إخطار القاضي الإداري للنظر في مدى شرعية القرارات الإدارية.

لذلك فإنه حتى يكون القرار التأديبي صحيحاً فلا بد أن يستوي شروط صحة القرار الإداري وإذا لم تتوفر هذه الشروط يلحق قرار العقوبة التأديبية عيب من عيوب المشروعية وبالتالي يكون محلاً للطعن حيث أن القاضي الإداري هنا يبحث في مدى مشروعية القرار التأديبي أو عدم مشروعيته فيحكم إما بإلغائه لعدم مشروعيته أو يحكم برفض دعوى الإلغاء لسلامة القرار التأديبي ومشروعيته⁴.

ثانياً- دعوى التعويض:

دعوى التعويض هي "الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة وطبقاً للشكليات والإجراءات المقررة قانوناً، للمطالبة بالتعويض الكامل، والعدل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت بفعل النشاط الإداري الضار، وتمتاز دعوى التعويض هذه بأنها دعاوى القضاء الكامل، وأنها من دعاوى الحقوق"⁵

وهي دعوى يقيمها المتضرر لجبر الضرر الذي لحقه نتيجة الاعتداء على حقه⁶ فالقاضي بإمكانه أن يحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أن العمل المرتكب من طرف السلطة الإدارية و الذي سبب ضرراً للمدعى يمكن تعويضه.

¹ المادة 829 من القانون 08-09 المتضمن قانون إج م إ،

² المادة 13 من القانون 08-09 المتضمن قانون إج م إ،

³ عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر بين نظام الوحدة والازدواجية 1962-2000 ط1 دار الريحانة.

⁴ زياد عادل، ص 90.

⁵ عمار عوابدي نظرية المسؤولية الإدارية دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر ط 1998. ص 255.

⁶ خطابي عبد الجليل وغماري بوبكر، مرجع سابق ص 66

من هنا فإن الموظف الذي أصدر ضده قرارا تأديبيا متعسف و مشوبا بعيب من عيوب القرار الإداري بإمكانه أن يطلب تعويضا عن الضرر الذي لحقه من جراءه.

خلاصة الفصل الثاني

تمارس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عملها وفق قواعد تسيير عليها تضمنها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث تلتزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بنظامها الداخلي الذي أعدته و الذي يتضمن شروط سير الجلسات وتوجيه الاستدعاءات وإجراء المداولات و إعداد المحاضر. كما تجتمع مرتين خلال السنة في دورات عادية كما تجتمع في دورات استثنائية بناء على طلب من رئيسها أو ثلث أعضائها الدائمين، وتصح مداولاتها بحضور 3/4 أعضائها وإذا لم يكتمل النصاب يستدعى من جديد أعضائها خلال ثمانية أيام ويصح اجتماعها بأي عدد كان. كما تبدي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الحاضرين وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس.

وعند نهاية الاجتماع يحرر محضر تدون فيه كل مجريات الجلسة من قبل كاتب اللجنة وذلك في دفتر مرقم ومؤشر من قبل السلطة المعنية، كما يلزم الأعضاء الحاضرين التوقيع على المحضر.

وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور كبير جدا في تسيير الحياة المهنية للموظف وذلك من خلال استشارتها بأخذ رأيها الإلزامي في المسائل التي تضمنتها المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199،

حيث يتم الأخذ بآرائها الإلزامية في إصدار القرارات الإدارية التي تتعلق بالموظف مثل إصدار القرار التأديبي الذي يتضمن العقوبة التأديبية.

وقد مكن المشرع من أصدر في حقه عقوبة تأديبية أن يقدم طعنه إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي أو السلطة التي تترأسها أو تقديم طعنه في الأجال القانونية إلى لجان الطعن أو إلى الجهات القضائية الإدارية لإلغاء القرار التأديبي أو التعويض عن الضرر الذي لحقه من جراءه تنفيذه.

الخاتمة

لقد تضمنت دراستنا من خلال هذا البحث هيئة من هيئات المشاركة في نظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري و هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية بطريقة غير مباشرة من طرف ممثليهم المنتخبين، و تهدف لمنع كل صور تعسف الإدارة في اتخاذ قراراتها لحماية الموظف و الدفاع عن حقوقه، فهي تشكل ضمانة أساسية من الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لصالح الموظف، فهي تمارس الرقابة على أعمال الإدارة في تطبيق القوانين الخاصة بتسيير حياة الموظفين. إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لها اختصاصات عديدة و مختلفة باختلاف الوضعيات التي يمر بها الموظف العام خلال حياته المهنية فمنها الاختصاصات ذات الطابع الإلزامي (الرأي المطابق) و الاستشاري للأراء التي تصدرها.

النتائج

1- إن اللجنة هيئة استشارية بنظام الوظيفة العمومية. تتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين بعدد متساو من ممثلي الإدارة المعينين و ممثلي الموظفين المنتخبين، تنشأ هذه اللجان لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية بقرار أو مقرر تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين.

2- لقد تم إنشاء هذه اللجان لأول مرة بنص القانون الجزائري بموجب الأمر 66-133 من خلال أحكام المادة 13 وقد تعاقبت القوانين المنظمة لها على غرار المرسوم 85-59 و 84-10 و الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الأخير الذي أحال تنظيمها واختصاصاتها إلى التنظيم الذي تم إصداره من خلال المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، و نلاحظ أن هذا التنظيم قد صدر بعد مدة 14 سنة من صدور الأمر 06-03

3- تتكون هذه اللجان لدى المؤسسات والإدارات العمومية بشرط أن يفوق عدد موظفيها 10 موظفين، كما أنه يسمح بتكوين لجان مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات تكون تابعة لنفس القطاع الوزاري

4- اعتمد المشرع أسلوبين مختلفين في تشكيل اللجان ، فاعتمد أسلوب التعيين المباشر لممثلي الإدارة في حين يتم تعيين الأعضاء ممثلي الموظفين عن طريق الانتخاب، مع تحديد الشروط الواجب توافرها على حد سواء في العضو المترشح لتمثيل الموظفين و العضو المعين

5- حدد القانون عهدة اللجان بثلاث سنوات، واستثناء يمكن تقليص مدة عهدها أو تمديدتها لسنة أشهر و لضرورة المصلحة، كما يمكن أيضا في حالات معينة حل اللجنة وعلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في مثل هذه الإجراءات المتخذة أخذ رأي السلطة التي لها صلاحية التعيين

6- لقد ميز المشرع من ناحية الآراء التي تصدرها هذه اللجان بين الآراء الملزمة للسلطة و الآراء الاستشارية فالسلطة التي لها صلاحيات التعيين تكون ملزمة آرائها في المسائل المتعلقة بحالات مهمة تدخل ضمن تسيير الحياة المهنية للموظف على غرار الترسيم و الترقية في الرتبة و في الدرجة و الإدماج في رتبة الانتداب و النقل الإجباري و كذا العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة، أما الآراء الاستشارية فتكون في العديد من المسائل الجماعية و الفردية التي تخص الموظفين بصفة عامة او الموظف بصفة خاصة، كتعديل النسب المطبقة في أنماط التوظيف و إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية و حالات أخرى متعلقة بعدة مسائل.

7- إن آراء هذه اللجان قابلة للطعن فيها بطريقتين تتمثل الأولى في طعن خاص يوجهه للجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة في حين تتمثل الطريقة الثانية في الطعن العادي بالتظلم الإداري أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو التظلم أمام الجهات القضائية المختصة (القضاء الإداري).

بعد إتمام بحثنا واستظهار كل الجوانب المختلفة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في النظام القانوني الجزائري، فهذه اللجان تعد ركيزة أساسية لتعزيز مبدأ مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية داخل الوظيفة العمومية، كما أنها تمثل آلية لضمان توازن المصالح في العلاقة بين الإدارة المستخدمة و الموظف العام و خلق جو من الديمقراطية في الإدارات و المؤسسات العمومية .

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع سنحاول تقديم بعض التوصيات:

1- وضع آليات أكثر ضمانا لاستقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و منها سحب صلاحية الإدارة في تقليص مدة العضوية لضرورة المصلحة و هذا للحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها.

2- مراجعة النصوص التنظيمية و القانونية المتعلقة باللجان و هذا لضمان توافقها مع التطورات التي تحدث في مجال الإدارة و الوظيفة العمومية.

- 3- لابد من إخضاع أعضاء اللجان من ممثلين منتخبين و ممثلي الإدارة للتكوين قبل مباشرة مهامهم ، وذلك بتنظيم دورات تكوينية خاصة في مجال الموارد البشرية التي تعد أساسية في تسيير الحياة المهنية للموظفين وكل هذا يمكنهم من أداء الاختصاصات المسندة إليهم بكل بكفاءة.
- 4- فرض مسألة النصاب في اللجان بحضور عدد متساو من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة حتى وان كان بعد استدعاء ثاني لعدم اكتمال النصاب في الاستدعاء الأول، لأن التساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين هو خاصية جوهرية لا يمكن إغفالها فهي تعزز مصداقية آرائها من جهة و ثقة الموظف من جهة أخرى.
- 5- تفعيل الرقابة على أعمال اللجان و ذلك بإنشاء هيئات رقابية لمتابعة مدى التزامها بالنصوص القانونية في اتخاذ قراراتها خاصة في مجال تأديب الموظف لأنها تعد مسائل حساسة.
- 6- مراجعة إسناد رئاسة اللجنة للسلطة التي لها صلاحية التعيين، و كذلك إنهاء أسلوب الصوت المرحج في إصدار القرارات الذي يكون لصالح السلطة التي لها صلاحية التعيين لأن اتخاذ القرار في هذه الحالة يكون للإدارة و هذا يؤثر على أعمال هذه اللجان.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر

أ. النصوص القانونية:

1- الأوامر :

- الأمر 66-133: المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46 لسنة 1966.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للعام للوظيفة العامة، ج ر، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

2 - القوانين:

- قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون العام للعامل ج ر، العدد 32 لسنة 1978.
- قانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون العام للعامل ج ر، العدد 32 لسنة 1978.
- قانون 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ج ر، العدد 21 لسنة 2008.
- القانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتم الأمر 06 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 85، 19 ديسمبر 2022

3- المراسيم:

- المرسوم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ماعدا تلك التي تمس بالسيادة الوطنية، ج ر، العدد 02 الصادرة في 31 جانفي 1963.
- المرسوم 66-143: المؤرخ في 02-06-1966 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، ج ر، العدد 46 لسنة 1966.
- المرسوم 69-55 المؤرخ في 13-05-1969 يتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية، ج ر، العدد 43 لسنة 1969.
- المرسوم 84-10 المؤرخ في 04 جانفي 1984 محدد الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و عملها، ج ر، العدد 03 الصادرة في 17 جانفي 1984.

- المرسوم 84-11. المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، العدد 03 لسنة 1984.
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13 لسنة 1985.
- المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم، ج ر، العدد 61. 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر الشكلية لرواتبهم و القواعد المتعلقة بسيرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر، العدد 61، 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر، عدد 26، 03 ماي 2012.
- المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، العدد 66، 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 12، 66 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي 19-165 مؤرخ في 22 رمضان عام 1440 الموافق لـ 27 مايو 2019 يحدد كيفيات تقييم موظف، ج ع، عدد 37، 09 جوان 2019.
- المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر، العدد 44 لسنة 2020.
- المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ 12 ديسمبر 2020 بتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر، العدد 77 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020.
- ب. القرارات:
- القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984 الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء الجريدة الرسمية، العدد 46 لسنة 1984.

ج. التعليمات والمناشير:

- التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين و لجان الطعن.
- المنشور 86 بتاريخ 13 مارس 2001 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للتألق برتبة أعلى.

ثانيا- قائمة المراجع:

باللغة العربية:

أ - قائمة الكتب:

- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، 1989.
- أحمد قيبلاط حمدي، القانون الإداري دار وائل للنشر و التوزيع عمان دون سنة النشر
- إدير كلكال ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، دون طبعة، الجزائر.
- رشيد حباني دليل الموظف و الوظيفة العمومية(دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية) دار النجاح للكتاب الروبية 2015.
- سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور سير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
- عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية و تطبيقاته في النظام الإداري الجزائر، 1984.
- عمار عوابدي نظرية المسؤولية الإدارية دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر ط 1998.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر 2003.
- محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

ب - المقالات:

- عادل دبيح، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر 06 030 و نصوصه التطبيقية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، جامعة المسيلة الجزائر المجلد 4 العدد 2، سنة 2019.
- أحسن غربي "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، عدد 3 جوان 2021 سكيكدة، الجزائر.
- ودان بوعبد الله و قمره سهيلة " دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شيقيفاري مستغانم مجلة التكامل الاقتصادي العدد 2 المجلد 9، جوان 2021.
- ج - الرسائل الجامعية:
- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق - جامعة الحاج لخضر باتنة 2006-2007.
- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة كلية الحقوق 2008-2009
- سمية لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة باتنة 1 الجزائر 2016-2017.
- زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و المصري)، رسالة الماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2011.
- حياة عمراوي الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري رسالة ماجستير كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر 2011.
- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، رسالة الماجستير، جامعة أم البواقي 2008-2009.
- مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاتها على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، رسالة الماجستير كلية الحقوق جامعة الجزائر 2010-2011.
- سعيداني سميرة، منازعات الوظيفة العمومية رسالة ماجستير جامعة الجزائر 2022

- شاوي مريم و سبتي نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات إدارية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة.2017-2018 .
- فيصل حرز الله، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و دورها في المجال التأديبي ، مذكرة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ،2017-2018.
- قوادي جميلة النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة مذكرة الماستر في الحقوق تخصص الوظيفة العامة جامعة د. مولاي الطاهر سعيدة 2018.
- عصام قرفي، و لزهو بوسيسي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، من مذكرة الماستر تخصص إدارة أعمال كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة السنة الجامعية 2020-2021
- نفين مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم 20-199 مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون علم جامعة أم العربي بن مهدي أم البواقي 2020-2021.
- بوصبيح خضرة و زهراوي مبيركة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري، جامعة أحمد دراية أدرار،2020-2021.
- مخلوف مقروف ، حمادي مراد، التنظيم القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري مذكرة ماستر،تخصص قانون إداري،جامعة مسيلة، 2020-2021.
- لكرد فاطمة، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مذكرة الماستر كلية الحقوق و العلوم الإنسانية، جامعة عبد الرحمان بن باديس، مستغانم الجزائر،2022-2023،

ثالثا الوثائق الدراسية:

- -عبد الحكيم بين مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة في الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة ميدانية مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي ديسمبر 2020.

باللغة الفرنسية:

- ESSAIDTaib.Droit de fonction publique, Edition, distribution Houma-Alger 2005.
- FrancisDELPEREE,disiplinaire de la fonction publique LGDJ Paris,1969.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مقرر مؤرخ في يتضمن تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بمستخمي (نكر الإدارة أو المؤسسة العمومية)

إن (نكر الإدارة أو المؤسسة العمومية)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 للتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية،
- بمقتضى المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها،
- بمقتضى المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08/04 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19/01/2088 للتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين، سائقي السيارات و المحاسب.
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين (ذكر القانون الأساسي الخاص بالقطاع)،
- بمقتضى تعليمية رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984 المتعلقة بتنظيم و سير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن،
- بمقتضى المنشور رقم 67 المؤرخ في 09/02/1999 المتعلق بإنشاء، تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن،
- بمقتضى القرار المؤرخ في 09/04/1984 المحدد لعدد الممثلين في اللجان المتساوية الأعضاء،
- بمقتضى للمقرر رقم المؤرخ في المتضمن تشكيل لجنة متساوية الأعضاء خاصة بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة (ذكر القطاع)،
- بمقتضى المعبر المؤرخ في المتضمن فرز انتخابا أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للموظفين

- و باقتراح من المدير الإداري و المالي.

يقرر

المادة الأولى: تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بآراء مستخدمي..... (ذكر الإدارة أو المؤسسة

العمومية) حسب الجدول التالي:

ممثلو الإدارة		ممثلو المستخدمين		الأسلاك و الرتب
الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	
				<u>الأسلاك</u>
ممثلو الإدارة		ممثلو المستخدمين		الأسلاك و الرتب
الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	
				<u>الأسلاك</u>

المادة الثانية: ينشر هذا المقرر في سجل القرارات الإدارية (ذكر الإدارة أو المؤسسة العمومية).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مقرر يتضمن تعيين ممثلي الإدارة في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يونيو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتعم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم رقم ...- المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛
- بمقتضى المرسوم رقم 20- 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛
- وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب (عند الاقتضاء) ؛
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفايات إنشاء أو تحديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛
- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛
- وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يعين السيدات والسادة المذكورة أسماؤهم أدناه بصفتهم أعضاء معينين ممثلين للإدارة في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المادة 02 : تحدد قائمة الموظفين المعيّنين، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، وفقا للبيان الآتي:

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها) ... عدد المقاعد المطلوب شغلها :

الرقم	الأعضاء الدائمين		الأعضاء الإضافيين	
	الاسم واللقب	الرتبة	الاسم واللقب	الرتبة

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها) ... عدد المقاعد المطلوب شغلها :

الرقم	الأعضاء الدائمين		الأعضاء الإضافيين	
	الاسم واللقب	الرتبة	الاسم واللقب	الرتبة

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) وأعضاء اللجنة بتنفيذ هذا القرار أو المقرر

حرر ب في
الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

نموذج من القرار أو المقرر حسب المثال 1
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر اعتماد أقدمية

رقم:

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)
بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15
يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428
الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات
الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، المعدل والمتمم:
وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410
الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري،
بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات
العمومية ذات الطابع الإداري:
بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن
القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات
والإدارات العمومية :
و بموجب القرار رقم ... المؤرخ في المتضمن تعيين السيد في رتبة
متصرف ابتداء 01 نوفمبر 2011:
و بموجب القرار رقم 290 المؤرخ في 01 جوان 2014 المتضمن ترسيم السيد
..... في رتبة متصرف ابتداء من 01 نوفمبر 2012:
وبناء على المنشور رقم 05 المؤرخ في 02 ماي 2010 المتعلق باعتماد الأقدمية
المهنية:
وبناء على شهادة العمل رقم 1211 المؤرخة في 18 نوفمبر 2012 المنضممة
توظيف السيد بصفة عامل مهني من المستوى الأول و المستوى الثاني

- متعاقد إبتداء من 09 أكتوبر 1983 إلى غاية 01 جويلية 2000:
- وبناء على شهادة العمل رقم المؤرخة في المتضمنة توظيف السيد
- بصفة عامل مهن من المستوى الأول متعاقد إبتداء 01 مارس 2008 إلى
- غاية 31 أكتوبر 2010:
- وبقترح من

يقرر

المادة الأولى: يستفيد السيد ، متصرف ، من اعتماد أقدمية مهنية كما يلي:
 (1) بعنوان السنوات المقضية في الإدارة العمومية الذي لا يستوفي فيه المعنى
 بالأمر الشروط القانونية للالتحاق بالمنصب المرجعي :

- من 01 / 03 / 2008 إلى غاية 31 / 10 / 2010 = 02 سنة، 08 أشهر.

2

أي 01 من 04 شهر.

بعنوان السنوات المقضية في الإدارة العمومية الذي يستوفي فيه المعنى بالأمر
 الشروط القانونية للالتحاق بالمنصب المرجعي: لا شيء

المجموع الجزئي : 01 سنة، 04 شهر 00 يوم.

(2) بعنوان السنوات المقضية في قطاعات أخرى: لا شيء.

المادة 2: يحتفظ (بيان الاسم واللقب) ، متصرف، إلى غاية تاريخ الترسيم بأقدمية
 قدرها 02 سنة 04 شهر (سنة التريس معتمدة) فصد استعمالها في الترقية اللاحقة.

المادة 3: يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر الذي
 يصري مفعوله إبتداء من أول شهر من تاريخ التوقيع.

حرر ب..... في.....

الملحق رقم 04

ندودج من قائمة التاهيل
 قائمة التاهيل الى غاية 12/31/....
 للترقية الاختيارية عن طريق الاختيار الى رتبة.....

1-3										
1-4										
1-5										
1-6										
1-7										
1-8										
1-9										
1-10										
1-11										
1-12										
1-13										
1-14										
1-15										
1-16										
1-17										
1-18										
1-19										
1-20										
1-21										
1-22										
1-23										
1-24										
1-25										
1-26										
1-27										
1-28										
1-29										
1-30										

ندودج من جدول تنقيط المعايير
 جدول تنقيط المعايير قائمة التاهيل الى غاية 12/31/....
 للترقية عن طريق الاختيار الى رتبة.....

1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

الملحق رقم 05

نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على الإنتداب
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم:

قرار أو مقرر

انتداب لدى إدارة، مؤسسة عمومية أو هيئة عمومية

.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ فيالمتضمن إنشاء.....
(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء.

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء).

و بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم (بيان الاسم واللقب)
في رتبة.....

و بناء على طلب الانتداب المقدم من طرف (بيان الاسم واللقب) بتاريخ.....

- وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....
- وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....
- وباقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يتدب (بيان الاسم واللقب) لمدة..... لدى..... ابتداء من.....
لشغل مهام.....
المادة 2: يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر في.....

تمودج من قرار أو مقرر الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم:

قرار أو مقرر

الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية

- أن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 148 منه.
 - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
 - وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء.
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء).
 - و بموجب على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....

- و بموجب على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن ترسيم (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....
- و بموجب على مستخرج القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن ترقية (بيان الاسم واللقب) إلى الدرجة..... الرقم الاستدلالي..... للصف..... ابتداء من.....
- وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف (بيان الاسم واللقب) بتاريخ.....
- وبناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- و باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يحال (بيان الاسم واللقب) الرتبة..... على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة..... ابتداء من.....

المادة 2: يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

الفهرس

الإهداء

الشكر والتقدير

قائمة المختصرات

قائمة الملاحق

أ	مقدمة
5	الفصل الأول: الجانب القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المطلب الأول: مفهوم اللجنة و تمييزها عن الهيئات المماثلة لها
7	الفرع الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
13	الفرع الثاني: تمييز اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن الهيئات المماثلة لها
18	المطلب الثاني: مراحل نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
19	الفرع الأول: نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل صدور الأمر 06-03
21	الفرع الثاني: نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد صدور الأمر 06-03
23	المبحث الثاني: آليات تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
23	المطلب الأول: الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
23	الفرع الأول: طريقة تنظيم وإنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
28	الفرع الثاني: قواعد وأحكام العضوية في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
31	المطلب الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
31	الفرع الأول: انتخاب ممثلو الموظفين
36	الفرع الثاني: تعيين ممثلو الإدارة
39	الفصل الثاني: الجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
40	تمهيد:
41	المبحث الأول: نظام سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها

41	المطلب الأول: كيفية سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
41	الفرع الأول: رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و نظامها الداخلي.الأعضاء.....
42	الفرع الثاني: دورات واجتماعات و مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
44	المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
45	الفرع الأول: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسار المهني للموظف.....
61	الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية في المجال التأديبي.....
68	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
68	المطلب الأول: تكييف الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
69	الفرع الأول: الآراء الإلزامية والاستشارية الشكلية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
72	الفرع الثاني: استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
74	المطلب الثاني: خضوع آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى الطعن.....
74	الفرع الأول: التظلم الإداري و الطعن أمام اللجنة المختصة.....
78	الفرع الثاني: الطعن القضائي.....
82	الخاتمة.....
86	قائمة المصادر والمراجع.....
92	الملاحق.....
104	الفهرس.....

المخلص

تناولت مذكرتنا موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هذه التسمية الجديدة التي أطلقت على اللجان المتساوية الأعضاء بعد صدور الأمر 06-03 ، حيث تم إضافة لفظ الإدارية بغرض تمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في الهياكل الأخرى. إن اللجان الإدارية هي هيئة تمثيلية استشارية استحدثت في نظام الوظيفة العمومية الجزائري و الهدف منها هو إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية لضمان العدالة ، تضم تشكيلتها عدد متساو من الأعضاء ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، حدد القانون مدة عهدها ب 3 سنوات قابلة للتجديد مع إمكانية تمديدتها أو تقليصها لضرورة المصلحة، يتولى رئاستها السلطة التي لها صلاحية التعيين، تعقد اللجنة دورتين خلال السنة، اجتماعاتها و مداولاتها تتميز بالطابع السري، لها العديد من الاختصاصات التي أسندها لها القانون في مجال النظر في أوضاع الموظفين سواء بصفة جماعية أو فردية، كما تعنى أيضا بصفة أساسية بمجالات تأديب الموظف.

إن اللجان الإدارية تصدر حسب اختصاصاتها آراء استشارية لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي، و أما الآراء الإلزامية فهي تقبل الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و الطعن في هذه الحالة قد يكون إداريا و أمام لجة الطعن أو قضائيا أمام الجهة القضائية المختصة.

Abstract:

Our discussion focused on the topic of the newly created administrative appeals committee, which was established based on the ministerial decision issued on 06-03. Unlike other structures in the public administration, this Committee is part of the grievance system available to Algerian public officials. Its purpose is to consider professional appeals to ensure fairness and includes members from both the administration and employees. Law defines its duration as three renewable years, with the possibility of expanding or reducing the number of its members depending on the authority that established it.

The committee meets periodically throughout the year, and its recommendations, although non-binding, carry significant value due to its impartial composition and the sensitivity of its mission, especially considering the complex or collective situation of employees, whether they are individual or group complaints.

Administrative appeals fall under the jurisdiction of this committee based on its technical and consultative nature.

Appeals against its decisions are not permitted because its opinions are not binding. However, if opinions are not binding, however, if the final decision is issued by the authority with the power of appointment in the fourth grade, appeals in this case may be either administrative or judicial before the competent litigation committee.

Litigation