

هيئات المشاركة والطعن بمجال الوظيفة العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 199/20

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:
د/ العايبي سعيدة

إعداد الطالب:
سنيقره رياض

لجنة المناقشة:

اللقب والإسم	الدرجة العلمية	الصفة
أ.د/ خلف فاروق	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د/ العايبي سعيدة	أستاذة محاضرة - ب -	مشرفا ومقررا
د/ لعبيدي الأزهر	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

هيئات المشاركة والطعن بمجال الوظيفة العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 199/20

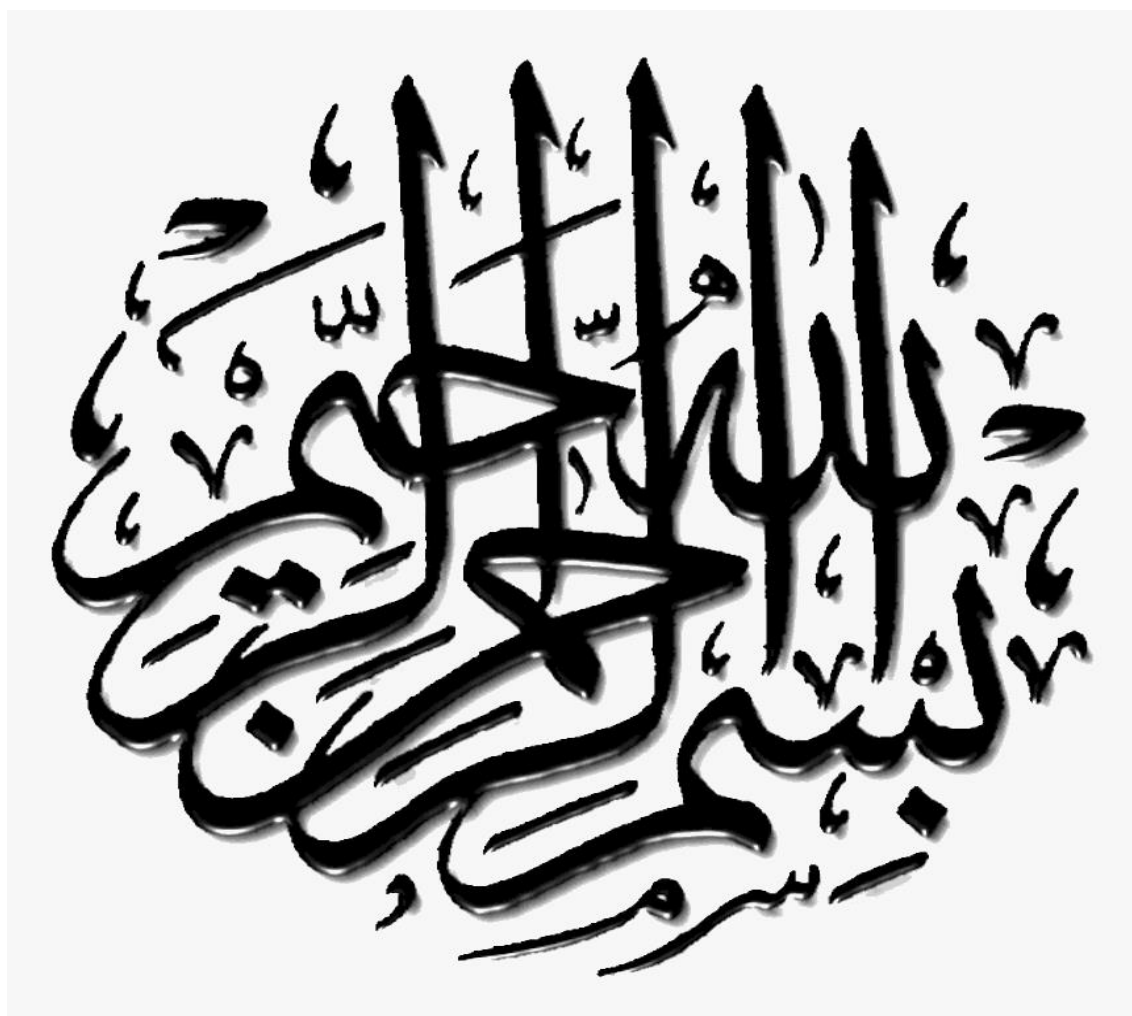
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

تحت إشراف الدكتور:
د/ العايبي سعيدة

إعداد الطالب:
سنيقره رياض

لجنة المناقشة:

اللقب والإسم	الدرجة العلمية	الصفة
أ.د/ خلف فاروق	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
د/ العايبي سعيدة	أستاذة محاضرة - ب -	مشرفا ومقررا
د/ لعبيدي الأزهر	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا



إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع الى الإخوة والأخوات
والأصدقاء الذين كانوا ومزلا السند الداعم لنا
في مشوارنا هذا المنعم بطلب العلم
والى الأساتذة الكرام الذين كانوا مرشدين
ومساهمين في تعليمنا الى كل من
ساهم في تحقيق هذا العمل
سواء من قريب أو من بعيد

شكر وقصر

الحمد لله العلي القدير الذي أنعم علي بنعمة العلم الذي أنار دربي وبيسره .
أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة الفاضلة والمشرقة علي هذه المذكرة
الدكتورة العالبي سعيدة التي شرفتني بقبول و رعاية هذه المذكرة ، كما أوجه
خالص شكري و عميق امتناني إلى كافة الأساتذة الكرام الذين تتلمذت علي
أيديهم و كان لي

شرف اللقاء بهم ، وأخيرا الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة

الذين عملوا مشقة قراءة هذا البحث

قائمة المختصرات:

ج.ج.د.ش	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
ج.ر	الجريدة الرسمية
ج.ر.ع	الجريدة الرسمية العدد
ع	العدد
د.ط	دون طبعة
ص	الصفحة

مقدمة

مقدمة

إن الدولة في سبيل تسيير مواردها البشرية تهدف الى تحقيق الأمن والاستقرار للمواطنين من جهة وحماية وصون حقوق الموظفين وتحسين علاقتهم بالإدارة من جهة أخرى وذلك عن طريق أجهزتها الإدارية المختلفة .

فالوظيفة العمومية كجهاز تشرف عليه الدولة سعيا لتحقيق أهدافها، هي الوسيلة الوحيدة الأقرب الى تحقيق الخدمة العمومية للمواطنين عن طريق الموظف العام وهذا الأخير الذي تحكمه مجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تتعلق بكيفية قيام الموظف بعمله وعلاقته بالإدارة و الإهتمام بمشاكله وحياته الوظيفية، كما يحدد دور الموظف العام وحقوقه وواجباته المترتبة عليه وشروط الإلتحاق بالوظيفة و أيضا مسائلته تأديبيا في الوظيفة العامة .

فالوظيفة العامة تختلف من دولة لأخرى، إضافة إلى ذلك فإنها حق دستوري مكفول لكل مواطن و مواطنة و تكون ممارسته وفقا لشروط يحددها القانون .

إن إتساع حجم الجهاز الإداري في الدولة وتتنوع نشاطه ،قد ادى الى صعوبة ومشقة مهمة تسيير ومراقبة شؤون الموظفين ولهذا إضطر المشرع الجزائري أن يسند هذه المهمة المكلفة الى جهازين:

أجهزة مركزية تسهر على وضع السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية و مراقبتها وتسيير الشؤون العامة للموظفين في الإدارات العمومية، وأجهزة هيكلية ضمن المصالح الإدارية التي تأخذ على عاتقها مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية والتي تضمن الحماية ضد تعسف الإدارة والمتمثلة في هيئات المشاركة والطعن وهي محور دراستنا هذه والتي تضم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، حيث تعتبر هذه اللجان إستشارية من الهيئات الداخلية غير المركزية التي إستحدثها نظام الوظيفة العمومية .

كما أن هذه الهيئات عرفت تطورا في التشريع الجزائري بصدور مختلف النصوص القانونية المتعاقبة التي تنظم الوظيفة العامة في الجزائر، وبالنظر الى الأهمية التي تكتسبها هذه الهيئات المتمثلة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في الحياة المهنية للموظف وجب علينا دراستها والتطرق الى مختلف مواضيعها وجزئياتها و ذلك

بالتعرف على مختلف النصوص القانونية التي لها صلة بها ، و أيضا تبيان العديد من المفاهيم التي ترتبط بها، مع إبراز الآليات التي إعتمدت من طرف المشرع الجزائي لتحقيق حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة عليه وإشراكه في تسيير حياته المهنية .

أهمية الموضوع :

تتجلى أهمية الدراسة في أهمية نظرية وعملية، تتمثل أهمية الموضوع النظرية في محاولة اثراء مواضيع الوظيفة العامة بمرجع متخصص في هيئات المشاركة و الطعن ، وتبرز أهمية الموضوع العملية في أنه يعالج أيضا مسألة هامة تتمثل في دور هيئات المشاركة والطعن في تسيير الحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى تبيان فاعليتها في ضمان حقوق الموظفين.

أهداف الموضوع : تهدف هذه الدراسة لتحقيق العناصر التالية:

- بيان مفهوم هيئات المشاركة والطعن.
- التعرف على الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الهيئات.
- التعرف على اختصاص وتشكيلة وعمل هذه الهيئات وطريقة انتخابها.

أسباب إختيار الموضوع :

ولقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية وموضوعية، أما الأسباب الذاتية فتتمثل في رغبتني بالبحث في أحد مواضيع الوظيفة العامة لأهميتها بالإضافة إلى عامل التخصص العلمي في فرع القانون الاداري . والأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية موضوع ، كما أنه من أهم مواضيع الوظيفة العامة التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف .

هذا بالإضافة إلى مانراه في الواقع من تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن أمام القضاء بسبب إنتهاك الإدارة لهذه الضمانات مستهدفة بذلك تغلب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف.

المنهج المتبع:

التساؤلات تم الاعتماد على **المنهج التحليلي** كمنهج أساسي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي تضمنها القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، كما إعتمدنا على **المنهج الوصفي** المصطلحات المرتبة بعناصر الأساسية للموضوع.

الإشكالية:

- ما مدى مساهمة هيئات المشاركة والطعن في المسار المهني للموظف العام ؟

وتنبثق على هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية تتمثل في:

- مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟ وما هو الإطار الهيكلي لهذه اللجنة وتنظيمها وتشكيلها؟

- ماهية لجنة الطعن واللجنة التقنية وطبيعة تشكيل هذه اللجنة؟

- ماهي طرق انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية؟ وماهي الطبيعة القانونية لهذه اللجان؟

صعوبات الموضوع :

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث هي ضيق الوقت نظرا لظروف العمل بالإضافة إلى نقص المراجع التي تتعلق بالموضوع ، و صعوبة التوفيق بين ظروف العمل و الجانب الصحي و الدراسة ، و بالتالي إعتمدنا بشكل كبير على ما هو متوفر من مراجع قليلة جدا في الموضوع و توجيهات الأستاذ المشرف على هذا البحث .

الدراسات السابقة للموضوع :

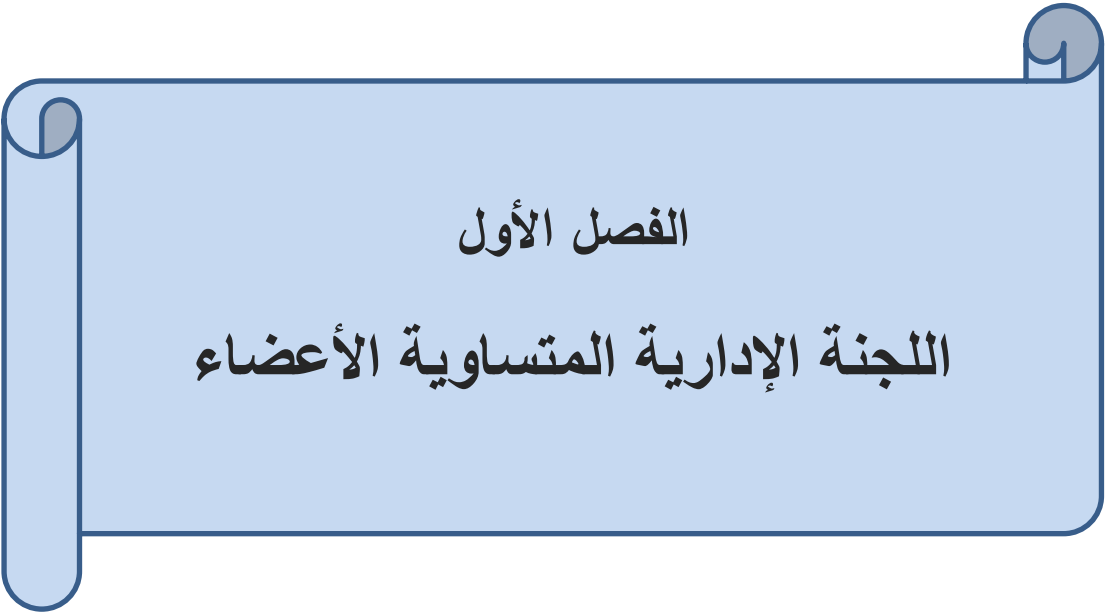
و تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة هي عبارة عن دراسة تكميلية و إستدراك للنقائص الموجودة في ظل المراسيم السابقة لمواضيع تناولت هذا الموضوع وفقا لمراسيم سابقة ، أما في

هذه الدراسة فقد تناولته وفقا مرسوم تنفيذي جديد 199-20 ونذكر من أهم هذه الدراسات السابقة:

- رزقي كمال؛ هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة؛ مذكرة ماستر؛ جامعة محمد بوضياف المسيلة؛ كلية الحقوق والعلوم السياسية؛ قسم الحقوق؛ سنة 2019.

ولدراسة الموضوع تم تقسيم البحث الى فصلين حيث تناول **الفصل الاول** اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمت معالجته في مبحثين حيث خصص المبحث الأول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما المبحث الثاني فقد تم التطرق فيه الى إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

اما **الفصل الثاني** فقد خصص للجان الطعن واللجان التقنية كل في مبحثين المبحث الاول للجان الطعن اما المبحث الثاني فقد تناول اللجان التقنية.



الفصل الأول

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد:

إن المشرع الجزائري في سبيل إنشائه للقاعدة القانونية بهدف تسيير المرفق العام وضبط المسار المهني للموظف، كان لابد عليه من خلق هيئات خاصة داخل هذه المرافق العامة تدعى هيئات المشاركة والطعن لتمكين الموظف من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية والطعن ضد تعسف الإدارة، إذ أصبح المرفق العام العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية ، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر إيجاباً على المرفق العام ، حيث أصبح المرفق يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويتهم في هيئات الوظيفة العامة وهذا بخصوص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث تعتبر من الهيئات الاستشارية التي إستحدثتها نظام الوظيفة العمومية الجزائري طبقاً لمبدأ المشاركة ، و تشكل هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة و تختص هذه الأخيرة بتسيير مسائل الموظفين الفردية التي تختص الحياة المهنية للموظف، كما تجتمع هذه اللجنة كلجنة ترسيم و مجلس تأديبي.

حيث تعتبر هذه اللجنة من أهم الوسائل التي تبحث عن التوازن بين الضروريات الهامة للإدارة و المصالح الفردية للموظف ، من أجل تحقيق التوازن بين مقتضى الفاعلية ومنطق الضمان ، وهذا ما سيتم تناوله في مبحثين أساسيين الأول يتم دراسة فيه مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وفي المبحث الثاني سنتحدث عن إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء.

المبحث الأول

مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة. أنشأها المشرع للمشاركة في تسيير المهني للموظفين¹.

ولتفسير أكثر ، فقد تم دراسة مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا المبحث من خلال مطلبين ، **المطلب الأول** يتم تناول فيه تعريف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما **المطلب الثاني** فيتعلق الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيله.

المطلب الأول

تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرفين هما "الموظفون والإدارة"، وبعدد متساوي من عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين ويمكن أن تجتمع هذه اللجنة كمجلس تأديبي².

تعد اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، وفي نطاق قانون الوظيفة العامة فقط³، الذي استحدثها بغرض إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات.

كما تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة قانونية لمجموع الموظفين المشاركين في ممارسة وتنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ويجب على هذه المشاركة والإدارة

¹ أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012 ص302 .

² بوراس منيرة ، النظام التأديبي للموظف العام ، في القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2007-2008 ، ص62.

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

والتسيير للموظفين أن تكون ذات فعالية وتأثير في إدارة شؤون المؤسسات الإدارية، ذلك بهدف تطوير العلاقة والثقة بين الموظف والرئيس داخل المؤسسة الإدارية وذلك من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.¹

بالإضافة الى أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا تعتبر هيئة نقابية ولا تنافس فريقين فريق يؤيد الإدارة و فريق يحمي العمال ، اذ أن هذه اللجان تعد هيئات إشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مسارهم المهني ، وهو إشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية ، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها ، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية و الابتعاد عن الإنطباعية و الإرتجال كما أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل كوحدة دون تمييز أو تفرقة بين معين ومنتخب ، حيث أن الأعضاء الذين إنتخبهم الموظفون ، انما انتخبوا لنفس الغاية و الغرض ، و ليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك، والأعضاء الذين يمثلون الإدارة عليهم مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون إخطارها إلى ما يمكن أن يحدث من تجاوز أو انحراف عن تطبيق النصوص و المقاييس .

كما أن هذه اللجان تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ، وأيضا كما قلنا سابقا بأنها تتشكل من طرفين هما الموظفون والإدارة "، وبعدد متساو أي أن عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة ، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها² ، أو كما عرفها المشرع بالسلطة التي لها صلاحية التعيين ، حيث تعتبر شكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين ، خصوصا عند ممارسة سلطة التأديب حيث تكون في هذه الحالة استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر بإتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية الى جانب احداث قنوات أخرى لطعن حيث وضعها المشرع من بين الهيئات و أجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد الى جانب اللجان الأخرى الممثلة في لجان

¹ قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، 2017-2018، ص96
² بن مدور نيفيين ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق التنفيذ التنفيذي 199/20، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، 2020/2021، ص6.

الطعن و اللجان التقنية و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والتي تعد لجان و هياكل تتمتع بصفة التمثيل و تتوفر على هامش من الصلاحيات و الاختصاصات.¹

الفرع الأول

إنشاء وسير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

أولاً: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تنشأ هذه اللجان في الإدارات المركزية بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة كاتب الدولة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري² ، وبالإدارات المحلية بقرار من الوالي بعد إجراء استشارة نفسها، أما بالمؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى فبقرار حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين³ ، ويكون مقرها بالإدارة المعنية أين تتعقد جلساتها بمقرات هذه الأخيرة، ويختلف عددها حسب عدد الأسلاك المتواجدة في الإدارة فقد تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، على أن تأخذ في الجمع في الأسلاك ضوابط حددتها المادة 25 وهي قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسك، ضغوطات المصلحة وتنظيمها الخاص.⁴

توضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية، ويعين أعضاء هذه اللجنة لمدة 3 سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم، كما يمكن استنادا وبقرار من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين تقليص أو تمديد مدة الولاية، إذا كان لفائدة المصلحة ولا يمكن بأي من الأحوال أن تزيد تقليصات أو تمديدات هذه الفترة عن 6 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا حدث تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضويته أعضاء اللجان بقرار من طرف السلطة المعنية دون اشتراط المدة.⁵

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د.ط ، الجزائر، 2010 ، ص 360.

² المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ع 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

³ المادة 12 من المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ع 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

⁴ رزقي كمال ، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018-2019 ، ص 12.

⁵ المادة 5 من المرسوم 84-10، مصدر سابق.

وفيما يخص تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنه طبقاً للمادة 8 من المرسوم 84-10، يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوباً خلال أربعة أشهر على الأكثر، وخمسة عشر يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء¹، وفي كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف بالنسبة لتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.²

إن عدم تجديد اللجان متساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية وبطلان آثارها، كما تقع بيع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان المتساوية الأعضاء، تحت طائلة البطلان ويبطل آثارها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك.

وما يمكن إثارته في هذا الصدد، أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها أو بتمديدتها أو حتى إنهاؤها، من شأنه أن يعدم الحكمة من انتشارها لأن الإدارة قد تتعسف في استعمال هذه السلطة بما يخدم مصالحها، وكان الأجدر بالمشروع أن يفرض على الأقل استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية فيما يتعلق بهذا الأمر.³

ثانياً: سير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

إذا كان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق لنظام سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واكتفى بالإحالة إلى التنظيم، فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 نظم سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من حيث الإجراءات المتعلقة بسير جلسات اللجان وتعارض المصالح، ونظام سير المداولات، وذلك على النحو التالي:

¹ المادة 8 من المرسوم 84-10، مصدر نفسه.

² المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف الإداري والوظيف العمومي، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ص 3.

³ عبد النور خطاب، "دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تلد الوظائف العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، ديسمبر 2013، ص 125.

1- نظام سير الجلسات :

يتمثل نظام سير الجلسات في تحديد الجهة التي تسند لها رئاسة الجلسات، وعدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وكيفية إخطارها، بالإضافة إلى تحديد الحالات التي تتعارض فيها مصالح العضو، ما يعني ضرورة استبعاده من الاجتماعات أو المداولات. /أ/ رئاسة الجلسات :

تسند رئاسة جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى السلطة التي توضع لديها اللجان، أو إلى أحد ممثليها المعيّنين من قبلها، فإذا حصل مانع لرئيس اللجنة أو الجلسة تقوم السلطة المعنية بإسناد الرئاسة إلى موظف ينتمي إلى فئة ممثلي الإدارة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتسند مهمة كتابة الجلسات إلى موظف ليس عضواً باللجنة يتم تعيينه من طرف الإدارة لتحضير محاضر اللجان. ب/ تحديد عدد الاجتماعات :

محدد عدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمرتين على الأقل في السنة دون تحديد الأشهر التي يتعين خلالها عقد اجتماع اللجان، حيث تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بناء على استدعاء من رئيسها فقط، وذلك وفق ما يلي:

- تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها استناداً لمبادرة منه.

- تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها استناداً لطلب كتابي موقع من قبل ثلث أعضاء اللجنة الدائمين على الأقل. ويتعين حضور الجلسات من قبل الأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين، إذ لا يحضر العضو الإضافي جلسات اللجان، إلا إذا تغيب العضو الدائم بمبرر مقبول.

ج/ إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يتم إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيس اللجنة، كما يتم إخطارها بناء على طلب كتابي مضي (موقع) من قبل نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو طلب كتابي مضي (موقع) من قبل الموظفين المعيّنين، ويشمل هذا الإجراء جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه عندما تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجلساً تأديبياً يتم إخطارها بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية

التعيين وهي السلطة التي ترأس اللجنة، ويتعين إخطارها خلال أجل خمسة وأربعين يوماً ابتداء¹ من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا سقط الخطأ المنسوب للموظف .

د/ تعارض المصالح بغرض شفافية عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في المادة (18) حالات يمنع فيها العضو من الحضور، إما لمداورات اللجنة أو اجتماعاتها، وذلك على النحو التالي:

- يمنع حضور العضو مداورات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تخص العضو لكن ليس بصفة فردية، إذ للعضو مصلحة مباشرة في الموضوع المتداول فيه والمتعلق بالترقية في الدرجات أو الترقية إلى رتبة أعلى، إذ في هذه الحالة يمكن للعضو حضور اجتماعات اللجنة والمشاركة في المناقشات إلى غاية لحظة المداولة حيث ينسحب من التداول بشأن الموضوع المتعلق بالترقية الذي يخصه، أما المواضيع الأخرى المعروضة على اللجنة، فمن حقه التداول بشأنها مع بقية الأعضاء إذا كانت لا تعنيه بصفة فردية، غير أن المادة (18) من المرسوم المذكور أعلاه لم تبين مصير المداولة التي شارك فيها العضو المسجل في جدول الترقية في الدرجات، أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، وهنا يتوقف الأمر على طعن صاحب المصلحة في القرار الذي يتخذ بناء على مداولة اللجنة الباطلة لمشاركة العضو المستفيد منها بصفة مباشرة.

- يمنع حضور العضو الاجتماعات إذا كانت اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية، مثل انعقادها كمجلس تأديبي للنظر في المخالفات التأديبية التي ارتكبها العضو بصفته موظفاً، أو قرار النقل الإجباري لضرورة المصلحة العامة الذي يخص العضو، أو النقطة المرقمة التي اعترض عليها العضو.. لم تبين المادة (18) من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه مصير الاجتماعات المخصصة للإبداء رأي يخص عضواً من أعضائها بصفة فردية وحضرها العضو المعني، إذ تعد مثل هذه الاجتماعات باطلة ويتعين الطعن فيها خصوصاً من قبل من له مصلحة، كما لا تعتد الإدارة المعنية بالرأي الصادر عن هذه الاجتماعات، غير أن المشرع لم ينص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وأيضاً في المرسوم التنفيذي رقم 199-20

¹ أحسن غربي ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر دراسة على ضوء احكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد 35 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة 20 اوت 1955 ، سكيكدة ، الجزائر ، ص520.

على رد العضو باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إما بطلب منه أو بقوة القانون في الحالات التي تكون فيها للعضو مصلحة غير مباشرة تخص أحد أصهاره أو أقاربه، إذ يترتب على حضور العضو الذي له مصلحة غياب لمبدأ الحياد والإضرار بمصلحة الموظفين؛ لأنه بمجرد مشاركة العضو الذي له مصلحة تتأذى العدالة، خصوصاً أثناء ممارسة الاختصاص التأديبي، حيث تظهر مظاهر الانحياز أو عدم الحياد، كأن يكون أحد أصهار أو أقارب العضو طرفاً في التحقيق، أو جلسات المتابعة التأديبية، أو تكون للعضو خصومة مع الموظف محل المتابعة، كل ذلك يؤثر على الرأي الذي تصدره اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹ وعليه، إذا أصاب مبدأ الحياد أي عارض من العوارض التي من شأنها التأثير في نزاهة عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتوجب على العضو الذي يشكل مصدر إخلال بالحياد التتحي، إما من تلقاء نفسه، أو بطلب من الموظف المعني، يبين في الطلب سبب الرد، وتفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طلب الرد، أو توكل مهمة الفصل في الطلب لجهة أخرى.²

2- نظام المداولات:

تداول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها، سواء الملزم للإدارة أو الرأي الاستشاري، غير أنه لصحة مداولاتها، يتعين احترام عدة ضوابط وقواعد حددت في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي رقم 20-199 وتمثل في :

- لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا إذا تمت مراعاة قواعد تكوينها، وقواعد تسييرها، وكذا أحكام النظام الداخلي لها، إذ يتعين لصحة مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل، وعليه، فإن اللجنة التي تتكون من أربعة أعضاء يتعين حضور ثلاثة أعضاء على الأقل بمن فيهم الرئيس لصحة المداولات، أما اللجنة التي تتكون من ستة أعضاء فيتعين حضور خمسة أعضاء لصحة المداولات بمن فيهم رئيس اللجنة، ويتعين حضور ستة أعضاء بمن فيهم الرئيس لصحة

¹ حياة عمراوي ، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012 ، ص92.

² مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابي بكر بالفايد تلمسان الجزائر 2013-2014، ص203.

مداولات اللجنة التي تتكون من ثمانية أعضاء، وأخيرا يتعين حضور ثمانية أعضاء لصحة
مداولات اللجنة التي تتكون من عشرة أعضاء بمن فيهم رئيس اللجنة.

- إذا لم يكتمل النصاب المتمثل في ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة؛ يستدعي رئيس اللجنة
الأعضاء من جديد للاجتماع خلال ثمانية أيام، وحينها يتعين حضور نصف الأعضاء بمن
فيهم الرئيس ، إلا أنه في حال عدم اكتمال نصاب نصف الأعضاء على الأقل، لم توضح
المادة (19) من المرسوم مصير اجتماع اللجنة، هل يؤجل؟ وما هو النصاب الذي يتعين بلوغه
بعد التأجيل؟ وما هي مدة التأجيل ؟ وهي نقطة يمكن إدراجها ضمن النظام الداخلي للجنة
الإدارية المتساوية الأعضاء ما دامت المسألة غير منظمة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم
20-199.

- تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات
الأعضاء الحاضرين، أما إذا كان الموضوع متعلقا بالانتخاب، فإنه يتعين مشاركة جميع
الأعضاء، وليس نصاب ثلاثة أرباع أو النصف في حال عدم اكتمال نصاب ثلاثة أرباع ،
وفي جميع الحالات باستثناء حالة الانضباط التي تكون فيها العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن
العقوبة المقترحة، يكون صوت الرئيس مرجحا في حال تعادلت الأصوات الإيجابية والسلبية،
طبقا لنص المادة (17) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

- يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء محضر مفصل تدون
فيه مجريات الاجتماع والمداولات، على أن يتم إمضاؤه من قبل جميع الأعضاء الحاضرين،
ويسجل في دفتر رقم ومؤشر من قبل السلطة المعنية بالشكل الذي لا يمكن معه إخفاء بعض
صفحاته أو المحتوى الذي يدون عليه . ويعتبر إمضاء الأعضاء للمحضر التزاما قانونيا يقع
على عاتقهم، إذ لا يمكنهم رفض إمضائه ، غير أنه إذا كان للعضو تحفظ فإنه ينبغي تسجيله
في المحضر .

- تفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المطروحة
عليها في جلسات مغلقة لا يحضرها إلا الأعضاء، إذ لا يمكن للموظف المعني أو محاميه أو
المدافع عنه حضور المداولات رغم حضورهم الجلسة.

- يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار طبقا لنص المادة (172) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن نص المادة (20) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 في فقرتها الأخيرة نصت على سريان قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ابتداء من تاريخ

إمضاء محضر الاجتماع، والذي يبلغ للموظف المعني خلال ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ الاجتماع، ويكون التبليغ كتابيا، إلا أنه قد يكون الاجتماع على عدة جلسات متتالية؛ فهذا يتعين أن يكون تاريخ الاجتماع هو آخر جلسة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تم فيها التداول بخصوص المواضيع المطروحة، حيث تحسب مدة ثمانية أيام من هذا التاريخ.

- يجوز التظلم أمام لجنة الطعن المختصة (الولائية أو الوزارية حسب الحالة) بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة، حيث يقدم التظلم بشكل مكتوب خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار العقوبة للموظف المعني، وعليه فإن عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية غير معنية بالتظلم أمام لجنة الطعن المختصة وذلك الكون هذه العقوبات لا تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بفرضها، فهي اختصاص أصيل لسلطة التعيين، تمارسها بشكل منفرد، أي لا تشترك معها مجالس التأديب، حيث تقتصر هذه الأخيرة على الاشتراك مع الإدارة في توقيع عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة فقط.

الفرع الثاني

الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إثر استرجاع الجزائر سيادتها في 1962، وجدت نفسها أمام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية مس جميع الميادين الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية.... الخ، وكان عليها أن تختار بين الأخذ بالتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية، نظرا لمساسها بالسيادة الوطنية¹ وانتهاج التيار المخالف والذي ينادي باستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية.

¹ القانون رقم 62-153: مؤرخ في 31/12/1962، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، ع02، الصادر في 11/01/1963

وقد وضع القانون رقم 153/62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي أقر الأخذ بالتأثير الثاني والذي ينادي باستمرارية الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتا إلا ما كان فيه مساس بالسيادة الوطنية، وهكذا بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد استمر الأخذ بها إلى حين صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعتبر الوظيفة العامة كيان قانوني قائم في الإدارة، والموظف تربطه بالإدارة رابطة قانونية نظامية، والإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا عن طريق الموظف، لذا كان من ضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة، فهي تتواجد على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية ، وفي التشريع الجزائري تم تنظيمها في عدة مراسيم و أوامر وسنقسمها الى أربعة مراحل:

أولاً: مرحلة صدور الأمر 133-66:

جسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر رقم 133-66¹ بعد تخلي الجزائر عن العمل بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية ، حيث نجد أن المشرع قد بين الهدف من وراء انشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين ، من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف ، كما نص على أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الإدارة ، وتتدخل بصفة إستشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين و تنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي² وتطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 133-66 التي تنص : تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين ، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بيئة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة"

¹ الأمر رقم 133-66، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج د ش ، ع 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

² بدوي مباركة ، اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، هينات تسيير الوظيفة العمومية ، محاضرة ملقاة على طلبية السنة الأولى ماستر قانون الوظيفة العامة ، جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية سعيدة السنة الجامعية 2017 - 2016 ، ص 20.

وأضافت المادة نفسها الفقرة 02 : "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم.¹

فتميز هذا الأمر بإعطاءه اللجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من الترقية والنقل وغيره من الحقوق .

ثانيا : مرحلة صدور المراسيم بعد الأمر 66-133 :

صدر المرسوم 66-143² حيث نص في مادته 02 على :

"ان مجموع الموظفين التابعين لسلوك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ ... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني"

أما بخصوص الهيكلية فيتساوى عدد الممثلين من الادارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين وكذلك فيهم من له صفة الرسمية وصفة معاون ، ووجب أن يكون لممثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 66-133 ، أما عن مدة العهدة فهي سنتين ويجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 5 ونفس المرسوم بعدها صدر مرسوم آخر في سنة 1969 رقم 69-55 المؤرخ في 13 ماي 1969³ ،المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، حيث اشترط في هذا المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفق للشروط والاجراءات الخاصة بعملية الانتخاب .

وهذا كله وبرغم من اسناد المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 للمهام الاستشارية وتأليف وتنظيم وسير هذه اللجان الا أنها لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب ، ما يعني أن النص التنظيمي لم يكن كافيا ولا شاملا ، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها الا بعد حوالي 18 سنة ، اذا لم تعرف المراسيم

¹ المادة 13 من الأمر 66-133 ، المصدر السابق.

² المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان 1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج ر ج د ش ، ع 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

³ المرسوم رقم 69-55 ، المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 والمتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.

التنظيمية الضرورية النور الا عام 1984 ، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 17 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها .

والمرسوم رقم 84-11¹ الصادر في نفس التاريخ المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الأمر الذي جعل هذين النصين يأتیان في غير وقتها أي في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133 ، سنة قبل ظهور النص الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل والمتمثل في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية الذي أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة ، و القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الاداري .

حيث أنه في هذا المرسوم في مادته 11 قام باستحداث في لجنة متساوية الطرفين الادارة والموظفين² و أسماها لجنة الموظفين، واسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا ، غير أنه وضح وبين مسائل الطعن من لجنة وآجال وغير ذلك بموجب المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 ، بحيث يمكن للإدارة والموظفين المحالين على اللجنة الموظفين أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية .

حيث أعتبر هذا النص ذو أهمية كبيرة من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الادارة العمومية الجزائرية بينما في ظل الفراغ القانوني ظل الاعتماد في اجراءات انشاء وتجديد وسير أعمال اللجان على المرسومين رقم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها وتنظيمها وعملها ، 84-11 المحدد الكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في هذه اللجان بالإضافة الى التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترتقي الى مستوى التشريع .

¹ المرسوم الرئاسي رقم 84-11 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 ، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء ج ر ج د ش ، ع 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

² المادة 11 ، المرسوم رقم 85-59،المصدر السابق .

ثالثا : مرحلة صدور أمر جديد رقم 06-03 :

بعدها جاء الأمر 06-03 الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ،حيث نص في المادتين 62-63¹ على انشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .وأیضا أعطى تعريفا للموظف في مادته الرابعة على أنه : "يعتبر موظفا كل عون ، عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري " . وفي الفصل الثالث منه المعنون ب "هيئات المشاركة والطعن " ، بعد مكان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

يجدر أن نشير إلى أن المشرع غير من تسميتها السابقة ، فأضاف لها كلمة الإدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى ، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة الاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي ، وكيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة 73² ، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة ، خاصة المرسومين رقم 84-10 وكذا رقم 84-11 و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة الوظيف العمومي ، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي التي تنص على أن تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية³ ، لاسيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه ، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية سارية المفعول الى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر .

¹ المادتين 62-63 من الأمر 06-03، المصدر السابق.

² المادة 73 من الامر 06-03، المصدر نفسه .

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج د ش ، ع 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.

رابعاً : مرحلة صدور المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 :

وبعد طول انتظار دام لمدة 36 سنة من صدور المرسومين 84-10 و 84-11 المتعلقين باللجان الادارية المتساوية الأعضاء صدور مرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية 3 الذي كنا ننتظر أنه سيمنح الآفاق الواسعة للموظفين في الدفاع عن المهنة وعن المستخدمين غير أنه تم تكريس سلطة الإدارة من خلال المادة 21¹ المتعلقة بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة البندين الخامس والسادس اللذين ينصان على :

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان.
- وأيضاً عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة ، أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها .

ومن هنا نجد وكأن المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم هو الحضور ، والإمضاء على المحاضر فقط مهما كانت طبيعة الجلسة ودون الأخذ برأيهم واقناعهم ، وان كانت هذه هي مهمة المنتخب فما الداعي لإنشاء هذه اللجان أصلاً كان الواجب منح حقوق كاملة للمنتخبين للدفاع عن زملائهم ، فمهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين والمشاركة بفعالية لإنصاف الموظفين ، وليست مهمتهم الحضور والإمضاء على المحاضر فقط .

ومنه نجد بأنه من خلال المادة 21 من المرسوم سابق الذكر يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، بمعنى سحب عديد الصلاحيات من المنتخبين ومنحها للإدارة وعليه فإنه في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها ، كما تحدثنا سابقاً فإنه يرخص للمسؤول بالإدارة حل اللجنة على أن يقوم بتنصيب لجنة أخرى في ظرف أقصاه شهرين .

¹ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مصدر نفسه .

الفرع الثالث

خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يمكن استخلاص خصائص اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لها و المتمثلة في :

1- هيئة استشارية تستشار في اطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف ، و الدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا، ويعتبر الرجوع اليها من قبل السلطات الادارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون.

2-هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في اطار تنظيمي ، بإعتبار أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الادارية، وكل هذا من أجل تفاقم الثقة و تعاون جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات.

3- هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين ، وهذا كله لدراسة الأمور في المسائل المتعلقة بالموظفين وإتخاذ القرارات بصفة جماعية ، وكله لأجل جعل التوازن بين الضمانات المقررة للموظفين وامتيازات السلطة العامة في حماية حقوق الموظفين في نطاق الوظيفة العامة .

4- هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بحيث تنشأ حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، او سلك او مجموعة اسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها.¹

5- هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين حسب المجال القانوني والإداري المركزي و اللامركزي الذي تنشأ فيه ، وهذا التحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة وتحقيق مبدأ المساواة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين .

¹ المادة 63 من الأمر 03-06، المصدر السابق .

المطلب الثاني

الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيله

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجسيدا لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية ، أي سلطة تنظيم أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ، ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم و الإدارة و التسيير المقررة للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية و فعالة ومؤثرة في مصير تنظيم و إدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات و و الإدارات العمومية ، وعليه لابد علينا من التطرق إلى قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول) أما (الفرع الثاني) سنخصصه لقواعد تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الثالث) سنتعرف من خلاله إلى كيفية سير إنتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول

قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تم انشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى المركزي وعلى مستوى الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية الوطنية، وذلك بهدف خلق علاقة مع الجهات التي تملك صلاحيات التسيير ومتابعة المسار المهني للموظف.

أولا: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى الإدارة المركزي:

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية في مادتيه 03 و 04¹ فإنه تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار أو بمقرر ،حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعينة ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و أيضا تختص هذه اللجان الا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الادارة المركزية بصفة فعلية ، ويجوز للإدارة المعنية احداث لجان لكل سلك اذا كان

¹ المادتين 03 و 04 من المرسوم التنفيذي 20-199، المصدر السابق

عدد الأعوان كافيا ، كما يجوز أيضا في حالة عدم اكتمال النصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء الى طريق الدمج والمنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم السابق 84-10 . ترسل نسخة من قرار أو مقرر تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرفقا بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام المالية لإمضاءها.

ثانيا : تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية :

تنشأ على مستوى كل ولاية ، لجان للمستخدمين ، تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع ، أو الضم الأسلاك ، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم ، الأمانة العامة ، المديريات التنفيذية ، المؤسسات العامة المحلية¹.

وأيضا حسب التعليم رقم 20 فإنها تنشأ هذه اللجان بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية²، وأيضا لا يمكن تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فيما فوق إلا لدى الوالي وبالتالي تنشأ على مستوى الولاية ثلاثة لجان إدارية متساوية الأعضاء³ :

1- مجموعة الأسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق:

تنشأ هذه اللجان لدى الوالي حسب كل سلك أو عن طريق جمع الأسلاك ، وتكون مختصة قبل جمع الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم (المديريات التنفيذية المؤسسات العامة المحلية) .

2- الأعوان المنتمون لأسلاك الإدارة العامة :

يخضع للجان المنشأة لدى الوالي كل من موظفو التابعين للأمانة العامة ، كتاب إداريون ، أعوان مكتب ، أعوان الإدارة أعوان المصالح ، سائقو السيارات ، أجهزة محترفون ، ملحقون

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 366 .

² التعليم رقم 20 ، المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

³ المنشور رقم 86-01 ، المؤرخ في 1986/02/27 ، المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن .

بالإدارة سواء كان الموظف ينتمي الى البنية المركزية للولاية أو الى هيئة عمومية محلية إدارية 3- الموظفون المنتمون لأسلاك نوعية مصنفة في سلم أقل من 13 والمعينون لدى مجلس الولاية :

تختص اللجنة المنشئة لدى مدير مجلس الولاية المعني في مفتشو ومراقبو الضرائب ومراقبو الأسعار... إلخ وتجدر الإشارة إلى أن المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 ، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في اطار الصلاحيات الممنوحة لها.¹

ثالثا : تنظيم اللجنة المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية :

تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك ،أما اذا كان عدد الأعوان في سلك غير كاف لإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسة على الأقل 10 أعوان فإن الأعوان المعنيين يتبعون اللجنة التي تتعقد على مستوى الإدارة المركزية² حيث نلاحظ أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية تنشأ بموجب قرار يتخذه لوزير المعني ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، أما اللجان المتساوية الأعضاء تنشأ على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي ، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.³

الفرع الثاني

قواعد تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا لأحكام المادة 02 من المرسوم رقم 20-199⁴ سالف الذكر و أيضا المادة 02 من المرسوم السابق 10-84¹ فإنه تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك ، الضوابط الآتية : قطاع

¹ المادة 09 المرسوم الرئاسي 10-84 مصدر سابق .

² التعليمات رقم 20، مصدر سابق .

³ سعيد مقدم ، مرجع سابق 367 .

⁴ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق .

النشاط ، طبيعة الوظائف ، عدد الموظفين ، المستوى السلمي للسلك ، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص ، وكما تتكون اللجنة بالتكافؤ أي بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين وفق المادة 07 من المرسوم 199-20² سابق الذكر
أولا : بالنسبة لممثلي الإدارة :

يكون تعيين ممثلي الإدارة حسب المادة 10 من المرسوم 199-20³ سالف الذكر في أجل 15 يوما من تاريخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أي من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بلجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية ، و بقرار من الوالي بخصوص لجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية ، مع الإشارة إلى أن ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على الموظفين التابعين للجنة ، وذلك وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها وتنظيمها و عملها⁴ ، التي نصت على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو اضافيين يحب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أي التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة ، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل⁵.

حسب المادة 07 من المرسوم الرئاسي 84-10 سالف الذكر فإنه في حالة ما اذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان الرسميين في السلك الأدنى مباشرة ، وذلك بعلم بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة غير أنه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، نلاحظ أنه لم يفصل في مسألة عدم سماح التعداد حيث أنه اعتبر تعيين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة ، واذا كان التعداد لا يسمح بذلك ، يمكن تعيين هذا الموظف في عدة لجان

¹ المادة 02 من الرسوم الرئاسي 84-10، مصدر سابق .

² المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199-20، مصدر سابق .

³ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 199-20، مصدر نفسه.

⁴ المادة 07 من المرسوم الرئاسي 84-10، مصدر سابق .

⁵ التعليم رقم 20 ، مصدر سابق .

لكنه لم يضع له شرط عدم الترسيم أو غيره من الشروط كما تحدث عنها المرسوم السابق 84-10 سالف الذكر.

ثانيا: بالنسبة لممثلي الموظفين:

بالنسبة لممثلي الموظفين يخضعون لجملة من الشروط التي تؤهلهم للانتساب للجان الإدارية متساوية الأعضاء وذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 10 وكذلك المادة 68 و 69 من الأمر 06-03 ومن بين هذه الشروط:

أن يكون الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة القيام بالخدمة المدرجين في السلك محل التمثيل من قبل هذه اللجنة.

يحدد رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب قائمة الناخبين المدعويين في إحدى الفروع الانتخاب و تعلق هذه القائمة في الأماكن الإدارية لمدة 20 يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع¹.

يمكن مراجعة التسجيلات وعند الاقتضاء تقديم طلبات التسجيل أو تقديم طلبات ضد بعض التسجيلات أو إغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل 3 أيام من تاريخ إيداع هذه القائمة وهذا حسب المادة 34 من نفس المرسوم، ثم يتم التعديل في أجل 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول ثم تقدم الشكاوي الى السيد الوزير أو الوالي المعني الذي يتعين عليه الفصل فيها قبل التاريخ المحدد للاقتراع² والمتمثل في 20 يوم على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وهذا الأمر يتم وفقا لعدد الموظفين في الإدارة فكلما كان عدد الموظفين كبير كان عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وكلما قل عدد الموظفين قل أعضاء هذه اللجنة وهذا حسب المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 يترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في اجتماعاتها السلطة التي تتب لديها، ويجوز له تعيين من ينوب عنه أثناء غيابه ويكون هذا الأخير من الموظفين القدامى وفي منصب اعلى من حيث التسلسل الإداري.

¹ سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص161.

² المادة 34 من المرسوم التنفيذي 20-199، المصدر السابق .

يعين العضو الإضافي كعضو دائم ريثما تجدد اللجنة في حال توقف أحد أعضاء اللجنة الدائمين عن تأدية مهامه قبل انتهاء مدة عضويته بالوفاة، الاستقالة، عطله مرضية طويلة الأمد، الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب من الأسباب وهذا حسب المادة 9 من نفس المرسوم السابق الذكر.¹

ان التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين في هذه اللجان تعتبر ضماناً هامة لكن وجود هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعة على مستواها قد يقلل من خاصية التمثيل المتساوي لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

الفرع الثالث

تنظيم إنتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن ترسيخ ثقافة الحوار وتفعيل المشاركة في مجال الوظيفة العامة أدى الى الحرية والنزاهة في إختيار ممثلي الموظفين المنتخبين المستوفون للشروط المنصوص عليها لاسيما ما ورد في نص المادتين 68 و 69 من الأمر 06/03² وكأصل عام تجري انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو بتعبير أدق انتخابات ممثلي الموظفين قبل (04) أشهر على الأكثر و شهرين على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين ، و السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تحدد تاريخ إجراء الاقتراع وتنتشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل وبأي وسيلة مناسبة أخرى.

ويعتبر ناخبا كل موظف في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب ينتمي إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة، كذلك الأمر بالنسبة للموظفين المتواجدون في وضعية انتداب يعدون ناخبين في إدارتهم الأصلية.³

¹ عبد النور حطاب، مرجع السابق ، ص84 .

² المادة 68-69 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

³ حسين عمار ، أوبادي هدى، هيئات المشاركة والطعن في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 ،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي ، 2020- 2021 ، ص14.

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة بضبط قائمة الناخبين المدعويين للتصويت ، حيث يمكن توزيع الناخبين على فروع الاقتراع لتأدية العملية الانتخابية و يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع ، حيث يرفق عدد المقاعد المراد شغلها لكل لجنة بقائمة الناخبين¹ ولا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين ولا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين بعد تاريخ الإقفال ، إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ ويكون ساريا كأقصى حد عشية الاقتراع ، يؤدي إلى إكتساب أو فقدان صفة الناخب.

أولا : البيانات الواجب توافرها في القائمة الانتخابية لكل موظف:

- الإسم واللقب

- تاريخ التوظيف

- رتبة الإنتماء الوظيفة أو المصلحة التابع لها يمكن لأي موظف لم يدون إسمه في قائمة الناخبين أن يقدم طلب تسجيل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في اجل 03 أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة ، حيث تبت السلطة المعنية في الطلب فورا .

ثانيا : شروط الناخب :

- يمكن لأي موظف تتوفر فيه الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين أن يترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

-لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة

-لا يمكن انتخاب الموظفين الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في

الرتبة لا يمكن للمتربص الترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلا أنه بإمكانه المشاركة في

انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها² والجدير بالذكر أن

المرشحون للانتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمستوفون الجميع شروط التأهيل

لابد أن يقدموا من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا³ بحيث لا يمكن لهذه الأخيرة أن

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق .

² المادة 29 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر نفسه .

³ المادة 68 من الأمر رقم 06-03 ، مصدر سابق .

تقدم إلا قائمة مترشحين واحدة بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء كما لا يمكن لهذه الأخيرة أن تقدم إلا قائمة مترشحين واحدة بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء كما لا يمكن تقديم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

ثالثا : قائمة المترشحين :

يجب أن تودع قوائم المترشحين لدى الإدارة من طرف النقابات الأكثر تمثيلا قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع، وترفق كل قائمة للمترشحين بتصريح ترشح ممضي من المترشح مقابل وصل استلام يسلم للموظف مندوب القائمة ، كذلك لابد من أن يكون عدد الأسماء الموجودة في قوائم المترشحين الانتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مساوي لعدد مقاعد الممثلين الدائمين و الإضافيين المطلوب شغلها.

في حال عدم إستفتاء قائمة المترشحين الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي 199/20 تقوم الإدارة بتسليم مقرر معطل يقضي بعدم قبولها لمندوب القائمة وعليه لا يمكن إيداع أي قائمة أو تعديلها بعد التاريخ المحدد لإيداع القوائم إلا في حالة التعديل المطلوب من قبل الإدارة بعد إجراء المراجعة بطبيعة الحال وفقا لما جاءت به المادة 33 من المرسوم التنفيذي 199-20¹ ، وعليه تعتبر القائمة غير مقبولة نهائيا في حالة عدم إجراء التعديلات أو في حالة ما تبين أن أحد المترشحين المسجلين في إحدى القوائم غير قابل للترشح بشرط أن تتم المراجعة في

أجل 03 أيام عمل المالية لتاريخ إيداع القوائم و أن يتم التعديل في أجل 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول ولا يمكن تعديل أي قائمة بعد إنقضاء أجل 05 أيام المحددة .

ملاحظة :

في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أو حالة عدم إيداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد للإيداع ، يمكن للموظفين المسوفين لشروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضي من قبلهم إلى السلطة التي لها صلاحية

¹ المادة 33 من المرسوم التنفيذي 199-20، مصدر سابق

التعيين المعنية حيث يحدد تاريخ تجديد الإقتراع سواءا بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بعدها تقوم هذه السلطة بإعداد قائمة وحيدة للمترشحين يتساوى فيها عدد الأسماء بعدد مقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين بموجب قرار أو مقرر خلال الخمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المحدد للإقتراع.

لا بد من أن تتضمن القائمة إسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العملية الانتخابية .

يتم نشر قوائم المترشحين المستوفاة للشروط المحددة ، فوراً في كل أماكن العمل و بأي وسيلة ملائمة .¹

رابعاً: سير العمليات الانتخابية :

تجري العمليات الانتخابية المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء علانية في محلات أو مقرات الإدارة المعنية خلال أوقات العمل حيث تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بإحداث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها ، مع إمكانية تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الإقتراع² ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، يضم المكتب رئيساً (رئيس المكتب) وكاتباً بشرط أن لا يكون من المترشحين ، يتم تعيينها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين من بين موظفي الإدارة و المؤسسة المعنية وكذلك الموظفين مندوبي القوائم .

تتم العملية بقيام الموظفين الناخبين بإختيار مرشحهم الذين يرو أنه مناسب لأن يكون عضواً في اللجنة و أهلاً للمسؤولية الملقاة على عاتقه من بين الأسماء الواردة في قائمة المترشحين عن طريق أوراق تصويت توضع تحت تصرفهم يتم إعدادها وفق النموذج المحدد من قبل الإدارة ، حيث تسلم أوراق التصويت و الأظرف ، بالعدد الكافي إلى رئيس مكتب التصويت المركزي ، أو عند الاقتضاء مكتب تصويت الملحق .

¹ المادة 36 من المرسوم التنفيذي 20-199، المصدر نفسه .

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 363 .

يكون التصويت عن طريق الاقتراع السري داخل ظرف حيث يمكن للناخبين أن يقوموا إما بالإختيار أي إختيار أحد المترشحين الواردة أسمائهم في القائمة في حدود العدد المطلوب أوبالتصويت الأبيض .

تجدر الإشارة إلى إمكانية التصويت بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني ، حسب كفيات تحدد بموجب تعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹ بعد الإنتهاء من الإنتخاب يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الإقتراع ، أما بالنسبة للحالة التي يتم فيها إحداث مكتب تصويت ملحق فترسل جميع الأصوات المتحصل عليها في هذا المكتب في ظرف مغلق من قبل رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي.

يقوم مكتب التصويت بحملة من المهام و الإختصاصات نبرز أهمها في :

1- تحديد العدد الإجمالي للمصوتين.

2- تحديد العدد الإجمالي للأصوات المعبر فيها.

3- تحديد عدد الأصوات المتحصل عليها لكل مترشح.

4-يحدد العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

بحيث لا تعتبر الأوراق الملغية أصواتا معبر فيها أثناء عملية الفرز، ويمكن حصر الأوراق الملغاة هي الأوراق الممزقة ، أو التي تشمل على أي علامة، كما تعتبر ملغاة الأصوات المعبر فيها بموجب ظرف لا يتضمن أية ورقة أو أنه تضمن عدة أوراق.

يتم إعداد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين المنتخبين بإعتماد آلية الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح في حدود المقاعد المراد شغل لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء لكن في كثير من الأحيان ما نجد أنفسنا أمام إشكالية مفادها تساوي مترشحين على نفس عدد الأصوات ، في هذه الحالة تكون الأولوية بإعتماد الأقدمية في الرتبة، والأقدمية العامة للفصل بينهم ، في الأخير يقوم مكتب التصويت المركزي بإعداد محضرا عن العمليات الإنتخابية ويرسل في الحين إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، أين تقوم هذه الأخيرة بتأكيد نتائج العملية الإنتخابية وإعلان قائمة والمترشحين المصرح بإنتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب

¹ المادة 39 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق .

الحالة تنشر قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الإضافيين على حد سواء في أماكن العمل كما قد تنشر بأي وسيلة أخرى ملائمة .

قد تلجأ بعض المؤسسات و الإدارات العمومية إلى تنظيم دور ثاني للانتخابات بطبيعة الحال مع مراعاة جميع الشروط المحددة و المنصوص عليها لاسيما ما ورد في نص المادة 35 من المرسوم التنفيذي 199-20¹ وهذا في الحالة التي يكون فيها عدد المصوتين أثناء الإقتراع (الأول) أقل من نصف عدد الناخبين حيث يتم إعداد محضر قصور لهذا الغرض و بالتالي إجراء دور ثاني للانتخابات ومهما كانت نتيجة إنتخابات الدور الثاني ، تعتبر صحيحة مهما يكن عدد المصوتين أي تصح ولو كان المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين خلال الإقتراع.

¹ المادة 35 من المرسوم التنفيذي 199-20، نفس المصدر.

المبحث الثاني

إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة إستشارية يستشار من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية من طرف الإدارة في المسائل الفردية الخاصة بمهنتهم ، و أيضا ضمن صلاحياتها كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ، وقد نظم المشرع الجزائري إختصاصاتها بموجب العديد من النصوص القانونية منها المادة 13 من الأمر رقم 66-133¹ ، و المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 84-10² ، و المادة 11 في فقرتها 2 من المرسوم 59-85³ ، المادة 64 من الأمر رقم 06-03⁴ و أيضا المادة 165 من نفس الأمر وفي الأخير المرسوم التنفيذي الجديد 20-199⁵ في مادته 12، و لقد تم تقسيم هذه الإختصاصات حسب رأينا الى نوعين: إختصاص إداري (المطلب الأول) ويحوي نوعين تنظيم المسار المهني للموظف العام (الفرع الأول) والإختصاص الخاص بإحالة الموظف على الوضعيات القانونية (الفرع الثاني)، إختصاص تأديبي (المطلب الثاني) ويضم إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس إستشاري (الفرع الأول) وإختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة ملزمة للقرارات .

المطلب الأول

الإختصاص الإداري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالعديد من الإختصاصات الإدارية العامة التي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف ، وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا المطلب .

¹ المادة 13 من الأمر 66-133 ، مصدر سابق .

² المادة 09 من المرسوم الرئاسي 84-10، مصدر سابق .

³ المادة 11 من المرسوم 59-85 ، مصدر سابق .

⁴ المادة 64 و 165 من الامر 06-03 ،مصدر سابق .

⁵ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199،مصدر سابق .

الفرع الأول

تنظيم المسار المهني للموظف

تدور مجمل إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حول المسائل الضرورية للموظف في حياته المهنية بدءا من ترسيمه بعد إكماله فترة تربصه الى ترقيته في الدرجة أو الرتبة الى إحالته الى مجلس التأديب وهذا الأخير سوف نتناوله في الفرع الثاني من هذا المطلب .

تنص المادة 4 من الامر 03-06 فانه: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الإداري الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

بحسب هذه المادة نرى انه بعد استيفاء جميع شروط تعيين الموظف في الوظيفة العمومية ونجاحه في المسابقة فانه يخضع لإجراءات سنوضحها في الاتي:

أولا: التربص:

يعرف التربص بأنه : " اختبار مدته سنة وهناك حالات استثنائية، يخضع فيه العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحيته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها".¹

يخضع الموظف العام لفترة التربص قبل ترسيمه ، وذلك للتأكد و التحقق من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه² ، و إضفاء صفة الموظف العام عليه. حيث نصت المادة 83 من الأمر 03-06³ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن يعين

¹ مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017-2018، ص50.

² كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هوم ، الجزائر ، 2004 ، ص116.

³ المادة 83 من الأمر 03-06 ، مصدر سابق .

كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص ، كما تنص القوانين الأساسية الخاصة ومنها نص المادة 12 من المرسوم 20-199 سالف الذكر .

و حسب المادة 83 من الأمر 06-03 سابقة الذكر فإنه ، و نظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ، و يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة قضاء فترة التربص مدتها سنة و يمكن أن تختلف من وظيفة الأخرى ، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً الشغل الوظيفة ، ونصت كذلك المادة 85 من نفس الأمر على أنه بعد إنتهاء مدة التربص المنصوص عليها يتم :

- 1- إما ترسيم المتربص في الرتبة .

- 2- إما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة .

- 3- إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

كل هذا من إخصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بحيث تنتظر هذه الأخيرة في الرتبة المقررة ترسيم المتربص فيها و وضعيته الإدارية لا سيما في ترسيمه بعد انتهاء فترة التربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص، كما تستشار في حالة لم يسمح تقييم المتربص عند انتهاء فترة التربص ، و تمدد فترة التربص مرة واحدة متساوية في المدة مه التربص الأول أي ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار فيما يتعلق بإصدار قرار ترسيم لمتربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص.¹

حيث نستنتج في الأخير بأن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لها دور في المسائل التي تتعلق بالوضعية الإدارية للمتربص .

ثانياً: الترسيم :

بعد إنتهاء فترة التربص يكون مصير الموظف المتربص إما الترسيم أو تمديد فترة التربص وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض فالترسيم إذن هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت موظف في رتبته² ، حيث يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية

¹ مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ع 13، الصادرة 12/11/2017.

² المادة 04 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق .

المؤهلة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي يندرج ضمن إختصاصاتها مسألة ترسيم الموظفين المترشحين ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل حيث يقتضي التسجيل في هذه الأخيرة (قائمة التأهيل) إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كلجنة ترسيم وهذا طبقا للمادة 64/2 من الأمر 06/03 ، وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة ملف الموظف وتقرر الوضعية المناسبة لذلك. حيث نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد لأحكام المطابقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية على أن تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة المقرر ترسيم المترشح فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد الترخيص أو التسريح عند إنتهاء فترة الترخيص .

كما تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمح تقييم المترشح عند نهاية الفترة القانونية للترخيص بتمديد فترة الترخيص مرة واحدة بفترة مساوية لها .¹

ثالثا: الترقية :

تعتبر الرقية حقا من حقوق الموظف ولها أهمية كبير في حياته المهنية حيث يخضع الموظف لنوعين من الترقية، الترقية في الرتبة والرقية في الدرجة واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في الأمر.²

1-الترقية في الرتبة :

تتضمن الترقية في الرتبة إنتقال الموظف من فئة وظيفة إلى فئة أعلى أي رتبة أعلى ، لها إختصاصات وواجبات ومسؤوليات مختلفة³ وبالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر 06-03 فإن الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من

¹ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مصدر سابق .

² فلاحى ليندة، مبرك جميلة ، هيئات المشاركة والطعن في نظام الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الإجتماعية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2015-2016 ، ص 40.

³ عصمت عبد الكريم خليفة ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، جامعة الدول العربية الأردن 1981 ص 41.

رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة و الترقية تكون إما على أساس الشهادة أو على أساس الإمتحان أو على أساس الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على الأقدمية المطلوبة (عشرة سنوات) والخبرة المهنية بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، لكن من الصعب جدا قياس مدى توفر الموظف على الخبرة المهنية اللازمة وغالبا ما يلجأ الرؤساء الإداريون إلى الإعتبارات و الأحكام الذاتية وحجم الولاء والطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد هذه الخبرة ويكون هذا النوع من الترقية من رتبة إلى أخرى داخل نفس السلك¹ تجدر الإشارة أن هذه العملية تتم سنويا ، في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للترقيات ، وفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه ، الذي يتم إحالته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، للتأكد من توفر شروط الترقية في الرتبة وتطبيق النصوص القانونية المعمول بها ، بعدها تتم المصادقة على محضر أشغال اللجنة الذي يوقع من طرف جميع الأعضاء، والذي يتضمن قرارها بإعتماد قوائم التأهيل النهائية والتي تقضي بترقية الموظفين المعنيين في الرتبة.²

2-الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجة حسب المادة 106 من الأمر رقم 06-03 في: "الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

تطبيقا لذلك صدر مرسوم رئاسي رقم 07-304 الخاص بتحديد الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم والذي جاء فيه أن الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف يتم تمثيلها عن طريق الترقية في الدرجة، التي تعني الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا، ومتوسطة، وقصوى، حيث تقدر المدة القصوى بسنتين و 06 أشهر، والمدة المتوسطة بثلاثة سنوات، أما المدة

¹ نور الدين حامدي ، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الندوة للدراسات القانونية العدد الأول كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 2013 ص 82.

² زكري عمار ، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013-2014 ص 88-89 .

- القصى فتقدر بثلاث سنوات و 06 أشهر، ليستلزم الحصول على ما مجموعه 12 درجة: 30 سنة، 36 سنة و 42 سنة على الترتيب من الحياة المهنية للموظف.¹
- تتم الترقية في الدرجة وفقا للإجراءات التي حددها المشرع وهي كالآتي:
- تقوم الإدارة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية للموظفين، وتوضع بحوزة مسؤوليهم المباشرين لمنحهم النقطة التي تناسب أدائهم المهني مع إرفاقها بالملاحظات.
 - بعد إطلاع الموظف من قبل الإدارة المستخدمة على بطاقته يقوم بإمضائها وتقديم ملاحظاته الكتابية حول التقييم إن بدا له ذلك.²
 - توضع بطاقة التنقيط السنوية لكل موظف مرفقة بأخر مستخرج من قرار الترقية الأخير للموظف المعني، ويتم تصنيف البطاقات حسب الأسلاك والرتب وبالنسبة لكل رتبة يتم الترتيب حسب الدرجات المشغولة ويتم تحديد عدد الدرجات المتماثلة، التي ترتب هي أخرى حسب النقاط المحصل عليها، يتم إعداد جدول الترقية الذي يتعين أن يتوقف عند نهاية السنة الماضية، أي عند تاريخ 31 ديسمبر منها.³
 - يتم إشعار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يقوم رئيسها باستدعاء أعضائها وتحديد جدول أعمال اللجنة و يوم اجتماعها.
 - تنتظر اللجنة في جدول الترقية المعد وتتأكد من مطابقتها للحقائق المقدمة وتحرر بشأن ذلك محضر اجتماع ممضي من طرف كل أعضائها يتضمن قرار المصادقة على محضر الاجتماع، الذي تقدمه للإدارة كسلطة لها صلاحية التعيين لتوقع عليه وعلى إثر ذلك، يتم إعداد مستخرجات من المحضر الأصلي تتضمن قرارات الترقية الفردية لإبلاغ المعنيين بها.⁴
 - ومن هنا نستنتج بأن من إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ترقية الموظفين و ذلك حسب لما جاء في القانون خصوصا في عرض قوائم التأهيل و جداول الترقية عليها لأن

¹ أنظر المواد من 09 إلى 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج.ر.ع 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

² زكري عمار، المرجع السابق ص 85 .

³ عمار ، المصدر نفسه ص85.

⁴ عمار، المرجع نفسه ص85-86.

هذا يأتي من باب رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على السلطة المختصة بالتعيين ، إذا من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الإستماع إلى المعنيين ¹.

و أيضا نستنتج بأنه تكون قرارات الترقية معرضة للإلغاء إذا لم يتم إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إعداد جدول الترقية .

الفرع الثاني

الإختصاص الخاص بإحالة الموظف على الوضعيات القانونية

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 03-06 الحالات القانونية التي قد يتعرض لها الموظف في مساره المهني وتقوم الإدارة بذلك لتغليب المصلحة العامة، كما قد تحدث أحد هذه الحالات القانونية لظروف شخصية للموظف وتقوم بها الإدارة هنا تحقيقا للمصلحة الاجتماعية للموظف سنوضح هذه الحالات ودور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها. ²

أولا: الإنتداب :

وهو من الوضعيات القانونية التي تخص حالة الموظف و تقوم بها الإدارة اتجاه الموظف حتى تحافظ على السير الحسن للمرفق، الإنتداب هو أن يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكنه يواصل الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد³، وقد عرف الامر 03-06 الإنتداب في المادة 133 منه⁴، الإنتداب قد يكون بطلب من المعني شخصيا بإرادته بموجب قرار تتخذه السلطة المؤهلة و هذا ما جاء في المادة 136 من نفس الامر في هذه الحالة تكون مدة الإنتداب تتراوح من 6 اشهر الى 5 سنوات كحد أقصى ، لكن اذا لم يكن للإدارة مصلحة في ذلك فأنها سترفض الطلب او تقبله فلها كامل الحرية، و في حالة أخرى قد يحدث الإنتداب

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

² سميرة لكلل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء، 2007-2008، ص46

³ رشدي مولاى حمزة، آغا محمد رياض ، هيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد درارية ادرار، ص19.

⁴ المادة 133 من الامر 03-06، المصدر نفسه .

بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الامر في هذه الحالة مدته تكون تساوي مدة شغل لوظيفة .

جاءت المادة 64 من الأمر السالف الذكر لتؤكد على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بالانتداب بما انها من المسائل الفردية للموظف.¹

ثانيا :الاستيداع :

هو أيضا أحد الحالات التي تتدخل فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولها اختصاص فيها، ويعتبر الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، بحيث يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكن يبقى تابعا له قانونا دون الاستفادة من الراتب الشهري او حقوقه في الترقية في الدرجات او التقاعد.²

تقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون او لأسباب شخصية لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة التجديد في حدود أقصاها 5 سنوات وهذه المدة في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة لقانون ويكون لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين في حالة الاستيداع بطلب من الموظف بشرط أن يكون الموظف إستوفى سنتين من الخدمة الفعلية³، وتقرر الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولا تقرر بناء على الامتيازات الشخصية الا بعد الاخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁴

ثالثا: نقل الموظف العام :

تم تنظيم حركة نقل الموظفين في المواد 156 و 159 من الامر 06-03 فقد تكون عملية النقل من نفس الرتبة و نفس الإدارة او نقل ضمن نفس الرتبة من إدارة إلى أخرى ضمن نفس الولاية او ولاية أخرى⁵، و النقل هو استبدال وظيفة موظف من طرف الإدارة بوظيفة

¹ قوادري جميلة، المرجع السابق ص 48.

² خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 176.

³ المادة 148-149 من الامر 06-03، المصدر السابق .

⁴ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 168.

⁵ رجبمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركته ونقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016 ص 35.

شاغرة من نفس النوع و نفس الرتبة في إدارة أخرى¹، يمكن نقل الموظف اجباريا بقوة القانون عند استدعاء ضرورة المصلحة ذلك و في هذه الحالات لا بد من الاخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حيث تقوم هذه الأخيرة بإعطاء رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت اعدادها من طرف الإدارات و المصالح والجماعات و المؤسسات و الهيئات العمومية.

إذا لم تقم الإدارة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقامت باتخاذ قرار نقل موظف فهي ملزمة بإخطار اللجنة بعد ذلك وتصدر هذه اللجنة رأيا ملزما للإدارة اما بالموافقة او الرفض على قرار النقل.²

المطلب الثاني

الإختصاص التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن المشرع الجزائري اسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، وإلى جانب ذلك تم انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تعتبر هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل اصدار القرار التأديبي، وتسمى مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصها بمجال التأديب.³

نشير إلى أن المشرع الفرنسي قد منح كذلك كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المتساوية المشتركة او مجالس التأديب اختصاصا في عملية اصدار الجزاء التأديبي.⁴

تعد اراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية وهذا ما سندرسه في الفرع الأول بعنوان إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس إستشاري ، والزامية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا ما سندرسه في الفرع الثاني بعنوان إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة ملزمة للقرارات.

¹ كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 87.

² نبيلة صديقي، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة احمد درارية ادرار، العدد، مجاد، جوان 2015، ص 63 .

³ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 177.

⁴ سعد الشتيوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2008، ص 53.

الفرع الأول

إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس إستشاري

لقد منح المشرع للسلطة المختصة بالتعيين في ظل الامر 66-133 السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى المتمثلة في الإنذار و التوبيخ لعدم التزامها باستشارة مجلس التأديب، اما عقوبات الدرجة الثانية متمثلة في الشطب من قائمة الترقية و التنزيل من درجة إلى 3 درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون الغاء الحقوق في المعاش و العزل مع الغاء الحقوق في المعاش، و في هذه الحالة لا يلزم رأي مجلس التأديب الا في حالة العزل اما باقي العقوبات فتلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب الذي يعطي رايه في شكل توصية غير ملزمة، فلا أن تعمل بها او لا،¹ نلاحظ من خلال المرسوم رقم 84-10 في المادة 10 منه أن المشرع الجزائري قد ضيق من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين ووسع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

اعطى المرسوم 85-59 الحرية للإدارة في مجال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، في اللجوء الى استشارة المجلس التأديبي من عدمه، في مجال عقوبة من الدرجة الثالثة نص في المادة 127 من "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين " الأصل في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية انها من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقا للمادة 165 من الفقرة الأولى منها من الامر 06-03 وذلك لا يمنع هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية إلى المجلس التأديبي الذي يقدم اراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.³

¹ فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص73.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي 84-10، مصدر سابق .

³ المادة 165 من الامر 06-03 ، مصدر سابق.

اما المرسوم التنفيذي 20-199 ف جاء في المادة 12 منه انه يتم الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي مسبق فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

الفرع الثاني

إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة ملزمة للقرارات.

لا تملك السلطة الرئاسية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة سوى اقتراح العقوبة، وجعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، ويجب على هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة أو تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب.¹

وفقا للمادة 165 فقرة 2 من الامر 06-03 فان السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ اخطارها.²

يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب بتسليط العقوبة على والمذنب عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء التي ارتكبها الموظف والظروف التي أدت به إلى ارتكابها وسيرة الموظف قبل ارتكابه للمخافة، ويتعين على المجلس التأديبي ان يفصل ويبت في القضية المعروضة امامه في اجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ اخطارها.

لقد صنف عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة في الامر 06-03، ويمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا للخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.³

¹ كمال رحماوي ، المرجع السابق ، ص 133.

² المادة 165 من الامر 06-03 ، المصدر السابق.

³ بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاوي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة، 2008-2009، ص 101.

ملخص الفصل الأول :

وفي الأخير نستخلص من هذا الفصل بأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها المشرع على مستوى الوظيفة العمومية بموجب أحكام قانونية بدأ بالأمر 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وصولاً إلا الأمر الحالي 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وفي إطار هذه المدة بينهم كان هناك صدور للعديد من المراسيم كذلك آخرها المرسوم التنفيذي 199-20 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي ألغى الأحكام المعارضة له في المراسيم السابقة .

و تتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، يعين ممثلي الإدارة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان النتائج انتخاب ممثلي الموظفين ، حيث تمارس هذه اللجان مهامها لعهد 3 سنوات و تكون هذه العهدة قابلة لتمديد أو التقصير أو التجديد و يمكن أيضا حل تشكيلة هذه اللجنة بتوافر أسباب جدية .

تتشأ هذه اللجان على مستوى الإدارات المركزية و الجماعات المحلية و أيضا في المؤسسات ذات الطابع الإداري ، و يكون هذا الإنشاء بموجب قرار من الوزير المعني و ذلك بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ، و تنشأ بموجب قرار من الوالي إذا كانت على مستوى الإدارة المحلية أيضا بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما بخصوص سير عملها فيتم عن طريق مداولات ذات طابع سري واجتماعها مرتين خلال السنة .

الفصل الثاني

لجان الطعن واللجان التقنية

تمهيد:

بغرض توفير أكبر عدد من الضمانات الممكنة للموظفين ، وحمايتهم من تعسف الإدارة وإشراكهم في تسيير حياتهم المهنية بصفة فعالة والدفاع عن حقوقهم التي كرستها النصوص القانونية ، كفل المشرع الجزائري للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفة العامة حق الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده أمام لجنة الطعن.

كما نص المرسوم التنفيذي 20-199، انشاء لجان تقنية من أجل اشراك وتسيير حياة المهنية للموظفين، حيث تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمال وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية.

من أجل التوضيح أكثر من أجل عمل هذه اللجان قسمنا هذا الفصل الى مبحثين ، يتضمن المبحث الأول لجان الطعن أما المبحث الثاني للجان التقنية.

المبحث الأول

لجنة الطعن

أنشأ المشرع الجزائري مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف ، نظرا لعدم مشروعيته ، تتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن والتي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية وتم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية سواء كانت من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية ، ليرأسها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها.

وعليه فإن لجنة الطعن الولائية تنتظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة وبإمكانها إلغاؤه وإصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف¹ باعتبار أن القرارات الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عند انعقادها كمجالس تأديبية هي قرارات غير نهائية وقابلة للطعن أمام هذه اللجنة (اللجنة الطعن الولائية) التي تدرس الملف التأديبي والقرار المتخذ ، وسلامة الإجراءات القانونية ، واغلبية الطعون التي تقدم امامها تفصل فيها بالقبول وإلغاء قرار المجلس التأديبي لعدم إحترامه للإجراءات القانونية ، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن غالبية أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يجهلون النصوص القانونية التي تحكم مهامهم في هذا الإطار فيصبحون في غفلة من امرهم أداة بطش في يد الإدارة وعكس وقوفهم مع ممثليهم الموظفين يكونوا شاهدين أو حتى مصادقين على هذه القرارات التأديبية.

ونظرا لأهمية دور هذه اللجان سوف نتعرض بالتفاصيل الى تنظيم تشكيل لجان الطعن (المطلب الثاني) والقوة الملزمة لقرارات لجنة الطعن (المطلب الثاني)

¹ حسين آث ملويا بن شيخ ، المنتقي في قضاء مجلس الدولة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005، ص300.

المطلب الأول

تنظيم وتشكيلة لجان الطعن

لجان الطعن هي هيئات متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل وزارة ولدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله، وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وللجان الطعن دور كبير في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين وتفاذي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية وخصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة.¹

انطلاقا من هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ، نتناول تشكيلة لجنة الطعن في الفرع الأول ونتطرق إلى كيفية سير هذه اللجان و إختصاصاتها في الفرع الثاني، أما الفرع الثالث فسينتاول كيفية انتخاب هذه اللجنة.

الفرع الأول

تشكيلة لجنة الطعن

تتكون لجان الطعن حسب نص المادة 47 من المرسوم التنفيذي 199/20 لدى كل وزير أو والي وكذلك لدى أي مسؤول مؤهل بالنسب لبعض المؤسسات والإدارات لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم² حيث تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية :

المجموعة الأولى : هي المجموعة "أ" وتضم هذه الأخيرة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة الثانية : هي المجموعة "ب" وتضم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

¹ شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2015-2016، ص 72.

² المادة 47 من المرسوم التنفيذي 199-20 ، مصدر سابق.

المجموعة الثالثة : هي المجموعة "ج" وتضم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل .¹

المجموعة الرابعة : هي المجموعة "د" وتضم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل ، مع إمكانية تقييم المجموعات السابقة الذكر إلى مجموعات فرعية يمكن أن تكون لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين في حال لم يسمح عدد الموظفين بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة يتم تكوين لجان الطعن إما بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات العمومية أو المؤسسات المعنية مع مراعاة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي، حيث لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين للسلك الواحد.

يجب إرسال نسخة من قرار أو مقرر التكوين (تكوين لجنة الطعن) إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام التي تلي إمضاءها مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية.

تتكون لجان الطعن من 07 أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين حيث يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون حسب الحالة إما بموجب قرار من الوزير أو الوالي أو بموجب مقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ، في أجل خمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين ، أما بالنسبة للممثلة الإدارة فيتم تعيينهم من الموظفين المنتمين إلى المجموعة "أ" و المؤهلين لمعالجة المسائل التي تتدرج ضمن إختصاصات لجان الطعن.²

وتحدد عهدة أعضاء لجان الطعن ب 03 سنوات قابلة للتقليص أو التمديد إستثنائيا لضرورة المصلحة، بموجب قرار ، أو مقرر حسب الحالة من السلطة المعنية ، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، والتي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتجاوز

¹ المادة 03 من الامر 03-06 ، مصدر سابق .

² المادة 53 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، مصدر سابق .

سنة أشهر عند تجديد لجان الطعن ، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ إنتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.¹

يمكن للمعضو الذي إنتهت عهده في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن يحتفظ بعضويته في لجنة الطعن إلى غاية نهاية العهدة .

تتقطع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة الطعن قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة او عطلة طويلة الأمد ، أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من اجلها و أصبح لا يحوز على الشروط المطلوبة لأن يكون عضوا في هذه اللجان، في هذه الحالة يعين خلفه الإضافي ، عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة .

لكن رغم وجود هذه النصوص القانونية التي تحكم لجان الطعن إلا انها تواجه مشاكل كثيرة سنذكرها في نقاط :

- 1/ عدم مطابقة تشكيلة لجان الادارية متساوية الأعضاء و تشكيلة لجان الطعن، بحيث يكون عدد أعضاء لجان الادارية المتساوية الأعضاء يحدد حسب عدد الموظفين في الادارة فكلما كان عدد الموظفين كبير كلما كان عدد أعضاء لجنة الادارية المتساوية الأعضاء أكثر و كلما كان عدد الموظفين أقل كان عدد أعضاء اللجنة أقل أما فيما يخص اللجنة الطعن فأن اعضائها محددين في المرسوم 20-199 في المادة 49 .
- 2/ في حال عدم اجتماع لجان الطعن في الآجال المحددة يصبح قرار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء مجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافدا.

تضمن الامر 06-03 في المادة 66 منه، وجوب أن تتصب لجان الطعن بعد انتخاب اعضاء الادارية المتساوية الأعضاء، كما تجدر الإشارة انه رغم الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن و لجان المتساوية الأعضاء فإنه لا يمكن تمديدتها الا في حالة تمديد فترة لجان الادارية المتساوية الأعضاء.²

¹ المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر نفسه.

² المادة 66 من الامر رقم 06-03، مصدر سابق.

الفرع الثاني

كيفية سير لجان الطعن وصلاحياتها

تكلف لجان الطعن بالنظر في الطعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية، من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجان الادارية المساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ اخطار القرار التأديبي وذلك حسب المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199، وكذلك نصت المادة 163 من قانون الوظيفة العمومية على جميع درجات العقوبات الأربعة (4) بحيث لا يمكن الطعن إلا في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.¹

إن لجنة الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد إخطارها من الموظف.²

وعند اجتماع أعضاء الدائمين تصدر لجنة الطعن قرارا معلل في أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها من أجل النظر في العقوبة الموقعة في حق الموظف، بحث أنه لا يمكن الاعضاء حضور الاجتماع إلا عند استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة حدوث حادث مبرر وهذا ما اشارة اليه المادة 55من نفس المرسوم السابق الذكر.

اما فيما يخص أجل الطعن كان في المرسوم 84-10 في المادة 24 منه يحدد ب 15يوما، وهذا خلافا ما نصت عليه المادة 175 من القانون 06-03 حيث مددة أجل الطعن وأصبح شهر، وأصبح التظلم أمام لجان الطعن يقتصر على الموظف دون الادارة، وهذا ما يوسع ضمانات الدفاع، كان من ممكن أن نتصور حالة تشديد العقوبة في ظل المرسوم 84-10 اذا كان التظلم مرفوع من الادارة لكن المشرع منع الادارة من تقديم تظلمها أمام لجنة الطعن وهذا حتى يخلق نوع من التوازن بين طرفين العلاقة التأديبية.³

¹ المادة 163 من الامر 06-03 ، مصدر نفسه.

² اوراق حورية إجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية و الاقتصادية المركز الجامعي لتمنراست، الجزائر و العدد ار جانفي 2012 .

³ ربوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، كلية العلوم السياسية والعلاقة الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص210.

بعد اخطار لجنة الطعن من الموظف تتعقد هذه الأخيرة لتتقرر أو تفحص الطعن المقدم اليها ثم بعد ذلك تصدر قرارات يمكن من خلالها رفع العقوبة المسلطة من الادارة أو اتخاذ تعديلات أو تثبيت العقوبة أو رفض الطعن المقدم لها¹، من هنا يبدو أن دور لجان الطعن لا يقتصر اصدار قرارات الادارة حتى لو كانت ملزمة بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف المخطئ كما هو الحال للجان الادارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بل دورها النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الادارة المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة واتخاذ قرار إما بإلغاء العقوبة أو استبدالها ليكون قرارها بحد ذاته محل لطعن القضائي²، بالتالي أن مجلس الدولة عندما ذهب إلى لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية ولا تصدر قرارات إدارية فإنه يكون أخطأ بينها وبين لجنة الموظفين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية.³

بالإشارة أنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب فإن القرار الذي أصدرته الادارة لا يصبح دون أساس وعلى الادارة اتخاذ قرار الاخر أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة فإنه يقوم بتثبيت ذلك الرأي ويصبح قرار الإدارة مثبتاً تبعاً لذلك ويكون من حق الموظف ان يطعن في رأي لجنة الطعن لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته.⁴

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في اجل 3 اشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية اليها و ذلك بقصد ابطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الادارية او اثباتها او تعديلها و يكون الطعن مرفوع في اجل منصوص عليه اعلاه، اثر تعليق العقوبة الصادرة و في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحدد يصبح قرار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذ.⁵

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 240.

² قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص 160.

³ حسين أت ملويا بن الشيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 310.

⁴ بن شيخ حسين أت ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ 11-06-2001، بخصوص الطبيعة القانونية لأراء اللجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1، ص 16.

⁵ ربوح ياسين، المرجع السابق، ص 211.

بالنظر إلى كيفية تنظيم المشرع اللجان الطعن في الامر 06-03 نجده كرس ضمان احترام الحقوق والواجبات وحدد المسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الادارة العامة فإنشاء اللجان الطعن يعد أكبر ضمانة للموظفين وحمايتهم من تعسف الادارة المستخدمة والنص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الادارة المركزية والمحلية وكذا في كل الادارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاته كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبدأ العدالة والشرعية والمساوات وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية.

الفرع الثالث

تنظيم إنتخابات لجنة الطعن

يتم إجراء إنتخابات ممثلي الموظفين في أجل شهرين (02) على الأقل قبل تاريخ إنتهاء عضوية الأعضاء الحاليين إلا في حالة الحل المنصوص عليها في المادة 64 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يقوم الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات و المؤسسات العمومية المعنية بتحديد تاريخ إجراءات الإقتراع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، والذي ينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة ¹.

يعتبر ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ناخبين في لجنة الطعن، حيث يمكن لكل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية ، لم يجد إسمه وارد في قائمة الناخبين أن يطلب كتابيا تسجيله ويقدم طلبه هذا حسب الحالة أما للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية خلال أجل مدته (03) ثلاثة أيام عمل إبتداء من تاريخ نشر هذه القائمة.حيث تبث السلطة المعنية فوراً في الطلبات الواردة إليها.

يكون ضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن من صلاحيات الوزير او الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات او الإدارات العمومية المعنية خلال اجل مدته ثلاثة ايام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة ،حيث تبث السلطة المعنية فوراً في الطلبات الواردة إليها .

¹ المادة 65 ن المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق.

يكون ضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن من صلاحيات الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل البعض المؤسسات أو الإدارات العمومية إما بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة (بموجب قرار إذا صدرت من طرف الوزير أو الوالي وبموجب مقرر في حال صدورهما من طرف المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية).

تتشر قائمة الناخبين قبل عشرين يوما ، على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.

يجب أن تتضمن قائمة الناخبين مايلي:

- تسمية الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المعني.
- إسم ولقب الموظف.
- تاريخ التوظيف.
- رتبة الإنتماء.
- الوظيفة والمصلحة التابع لها.

أما بالنسبة لشروط الترشح فقد نصت المادة 69 من المرسوم التنفيذي 20-199 أنه لا يمكن الترشح لعضوية لجان الطعن إلا الموظفين المنتخبين بصفة دائمين في اللجان المتساوية الأعضاء لايمكنهم الترشح لأن يكونوا أعضاء في لجان الطعن.. ومن ثمة يمكن للموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضي من طرفهم إلى السلطة المؤهلة¹، يقوم الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية بإعداد قائمة المترشحين للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة.

تتشر قائمة المترشحين للجان الطعن قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع ، في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى.²

ويجب أن تتضمن القائمة عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين و المستخلفين المطلوب شغلها أي 07 أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و 07 أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

¹ المادة 69 من المرسوم التنفيذي 20-199،المصدر نفسه.

² المادة 70 من المرسوم التنفيذي 20-199،المصدر نفسه.

وتتم الإشارة إلى سلك وإدارة إنتماء المترشح في قائمة المترشحين للجان الطعن، وللقيام بالعمليات الانتخابية يتم إحداث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ، مع إمكانية إحداث مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع.

تتضمن هذه المكاتب سواء كانت مكاتب تصويت مركزية أو عند الاقتضاء مكاتب تصويت ملحقة رئيسا وكاتبا يتم تعيينهم من طرف السلطة المؤهلة وتجري العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية وخلال أوقات العمل ، ويكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف كما يمكن أن يكون بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، وتوضع تحت تصرف الناخب أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة وفي الأخير تسلم أوراق التصويت والأظرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي، وعند الاقتضاء مكتب تصويت ملحق.

يقوم مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الاقتراع ، وفي حالة ما إذا تم إحداث مكتب تصويت ملحق ، ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب في ظرف مغلق إلى مكتب التصويت المركزي هذا الأخير الذي يقوم بتحديد :

- العدد الإجمالي للمصوتين .
- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.
- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح.
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

ولا تعتبر الأصوات الملغاة أصوات معبرا عنها عند عملية الفرز وتعتبر أصوات ملغاة ، الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة ، أو الأوراق التي تتضمن أي علامة ، وكذلك الأظرفة الفارغة أو التي تضم عدة أوراق .

وفي الأخير يتم إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين والإضافيين حسب الترتيب التنازلي للأصوات المحصل عليها من طرف كل مترشح مع مراعاة تمثيل عدة أسلاك من

الموظفين بحيث لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسومين لسلك واحد ، وفي حالة ما إذا تحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات يتم إعتداد الأقدمية في الرتبة أو الأقدمية العامة في الفصل بينهم.

وتختتم العملية الانتخابية بتحرير محضر عن ذلك من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً حسب الحالة إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ، الذي يؤكد نتائج الانتخاب ويعلن عن قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود المقاعد المطلوب شغلها وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة.¹

قد يتم اللجوء إلى إجراء دور ثاني للانتخابات كإجراء إستثنائي في حالة ما إذا كان عدد المصوتين في الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين في هذه الحالة يتم تحرير محضر قصور بذلك ، وينظم الدور الثاني للانتخابات في أجل لايتعدى ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ أول إقتراع وتصح الانتخابات في هذه الحالة مهما كان عدد المصوتين. في النهاية تنشر قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين والإضافيين في أماكن العمل للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وبكل وسيلة أخرى.

المطلب الثاني

القوة الملزمة لقرارات لجنة الطعن

سندرس من خلال هذا المطلب القوة الملزمة لقرارات لجنة الطعن، الطبيعة القانونية لقرارات هذه اللجنة (الفرع الأول) وقواعد الطعن بقرارات هذه اللجنة (الفرع الثاني)

¹ المادة 74 من المرسوم التنفيذي 20-199، المصدر نفسه.

الفرع الأول

الطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن

بموجب الصلاحيات الممنوحة للجان الطعن والآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي فإن طبيعة هذه الآراء وأثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة لذلك يمكن حصر طبيعة هذه الآراء فيما يلي:

- إن لجوء الى الطعن لدى لجان الطعن سواء من الإدارة أو الموظف هو أمر اختياري الكلاهما لكن يصدر هذه الأخيرة آراء استشارية دو طابع إلزامي سواء الإدارة أو الموظف.¹

يتم وقف تنفيذ القرار الإداري بمجرد لجوء الموظف للجنة الطعن في القرار فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة يتم تعليقها الى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لها²، تقوم هذه الأخيرة بإصدار رأي استشاري وليس قرار إداري بعد الطعن المقدم إليها، لذلك ذهب مجلس الدولة على أن لجان الطعون مكونة من ممثلين الإدارة و ممثلين الموظفين مستقلين عن الوالي حيث أنه زيادتا على ذلك فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الأخيرة وليس محررها فإنه على هذا الأساس من الغير الممكن رفع الدعوة ضده كما أنه من جهة آخر فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالة على الإدارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة....

يتضح مما سبق أن مسلك مجلس الدولة الجزائري غير مستصاغ فإنه يشكل ثغرة في منطق الضمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لاتعد من قبيل القرارات الادارية التي يمكن الطعن فيها بالإلغاء هذا لأن المشرع الجزائري جعل قرارات لجنة الطعن إلزامية بعد اللجوء للتظلم لديها.³

¹ زياد عادل ، المرجع السابق، ص244.

² المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، مصدر السابق.

³ زياد عادل ، المرجع السابق، ص247.

الفرع الثاني

قواعد الطعن بقرارات لجنة الطعن

يلجأ الموظف للقضاء من أجل الطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية في حقه وهذا بعد إسفاده كافة طرق الطعن الإدارية، لأن الرقابة القضائية أحد أهم ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية لأن ترك النزاع بين الإدارة و الموظف لتفصل فيه بنفسها لا يبيث الثقة في نفوس الموظفين لأن العدالة تنفي أن الخصم هو الحكم في النزاع لهذا يمكن للموظف المعرض للقرار التأديبي أن يطالب بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري.¹

رقابة القاضي الإداري على القرار الإداري تكون ضيقة عند وضوح النصوص القانونية و وجود الأسس التي يقوم عليها النظام التأديبي أي الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي حيث يعتبر القرار التأديبي قرار إداري بهذا لا تختلف رقابته عن القرارات الإدارية بشكل عام حيث يركز القاضي الإداري على مدى المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، ذلك من خلال الرقابة على ركن الاختصاص حيث يجب أن يصدر القرار التأديبي من سلطة المختصة وفي هذه الحالة هي سلطة التأديبية فإذا صدر عن غيرها فإنه يكون مشوب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الإداري.²

يجب على سلطة التأديبية عند إصدارها القرار التأديبي أن تتبع إجراءات شكلية معينة كما يلزم القانون بذلك إضافة إلى هذا فإن القاضي الإداري يراقب ركن الشكل وفي حال مخالفة ذلك يتم بطلان القرار التأديبي كعدم احترام حقوق الدفاع مثلاً.³

تعتبر الرقابة على عيب انحراف بالسلطة في القرار التأديبي وجه من أوجه عدم المشروعية الموضوعية للقرار وترتبط بنية مصدر القرار، يعتبر هذا العيب من عيوب الخفية

¹ سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع

قانون المنازعات الإدارية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتزي وزو 2014-2015، ص 57.

² حليس اسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية. قسم الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 70.

³ سليمان منير، المرجع السابق، ص70.

هذا ما يدفع القاضي بمراقبة الدوافع والأسباب الشخصية التي دفعة برجل الادارة إصدار هذا القرار الاداري مثلاً معاقبة الموظف بداعي الانتقام.¹

على سلطة التأديب أن تصدر قرار تأديبي متناسب مع الخطأ الذي قام به الموظف والضرر الذي لحق بالمصلحة بحث أن القاضي الاداري ينظر ويراقب في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي يتم تحديد عقوبة تأديبية وفق لدرجة جسامة الخطأ وظروف التي ارتكبت فيها و مسؤولية الموظف المحدد في حقه العقوبة وضرر الذي يلحق المصلحة و المستفيدين منها.²

¹ حليس اسماء ، المرجع السابق ، ص79.
² المادة 161 من الامر 03-06 ، مصدر سابق.

المبحث الثاني

اللجنة التقنية

نظم المشرع الجزائري مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال المادة 70 من الامر 03-06 وكذلك المرسوم التنفيذي 20-199 حيث تستشار لجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل منها النظافة و الأمن الداخلي للمؤسسات والادارات.

سنفصل أكثر من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول بعنوان مفهوم اللجان التقنية أما المطلب الثاني بعنوان تنظيم اللجنة التقنية.

المطلب الأول

مفهوم اللجنة التقنية

نظم المشرع الجزائري اللجان التقنية من خلال المواد 70،71،72 من الامر 03-06 و كذلك من المادة 76 الى غاية المادة 99 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان التقنية وتحديد اختصاصاتها وتشكيلتها.

حيث تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين نتاولا فيهما تعريف اللجنة التقنية ، والتطور القانوني لهذه اللجنة

الفرع الأول

تعريف اللجنة التقنية

اللجنة التقنية هي هيئة متساوية الأعضاء تتشأ هذه اللجان لدى المؤسسات والادارات العمومية حيث تساهم في إشراك الموظفين في تنظيم مصالح الادارية.¹

وتستشار في ظروف المتعلقة بالعمل والامن والنظافة داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية²، فهي مكلفة استشاريا بكل شيء مرتبط بتنظيم وسير المصالح ذالك من

¹ هاشمي خرفي ، المرجع السابق ،ص86.

² المادة 70-71 من الامر 03/06،مصدر سابق.

خلال اقتراح إجراءات أو الإدلاء برأيها حول مشاريع ترمي إلى تحسين المصالح ويكون هذا بناء على طلب الوزير المعني هذا ما يؤدي إلى تنمية روح المبادرة لدى الموظفين و رفع مردوديتهم و تحسين مستوى الخدمة العمومية.¹

الفرق الجوهرى بين اللجان الادارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية يكمن في الاختصاص فقط حيث تقوم هذه الأخيرة بنظر في المسائل الفنية و كيفية زيادة الإنتاج وتحسينه وذلك حسب ما جاء في المادة 70 من الامر 03-06 التي تنص على "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية" وتنتظر اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في المشاكل الفردية للموظفين المتعلقة بتطبيق القانون الاساسي للوظيفة العمومية.²

تكون اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية غير أنه يمكن للمؤسسات والادارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على مستوى الجهوي أو المحلي تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح إذا اقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك وهذا حسب المادة 76 من المرسوم التنفيذي 199-20.³

الفرع الثاني

التطور القانون للجنة التقنية

نص المشرع الجزائري على تنصيب اللجان التقنية في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الأمر 133/66 حيث نصت المادة 13 من هذا الأمر على أن "تتشأ بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمنظمات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء كما نص على إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها

¹ هاشمي خرفي ، نفس المرجع ، ص86.

² محمد انيس قاسم، المرجع السابق، ص183.

³ المادة 76 من المرسوم التنفيذي 199-20.

والمعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تجدي الطرق التقنية للعمل".
لكن لم يتطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وتأليفها و تنظيمها ، سواء المرسوم رقم 143/66 أو المرسوم رقم 84/10 أو المرسوم 59/85 فهو الآخر لم يتكلم عنها إلى غاية صدور الأمر 03/06 الذي أنشأ من جديد اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية¹ تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة المتعلقة للعمل وكذا النظافة و الأمن.²

وقد أكد المرسوم التنفيذي 199/20 هو الآخر على إنشاء هذه اللجان على مستوى المؤسسات أو الإدارات العمومية ليفصل فيها بشكل أوضح حيث بين تنظيمها وتشكيلتها التي سنتطرق إليها في المطلب الثاني وكذا إختصاصات هذه اللجنة وطريقة انتخاب ممثليها.

وبإجراء مقارنة نجد الأمر 133/66 قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء وذلك في بيان الأسباب الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بيان اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي تمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها ، حيث نص في مادته 13 في فقرتها الثانية على : "كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمعلقة بالتنظيم وسير المصالح ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل".

أما الأمر 03/06 فقد أضاف حالات الإستشارة للجنة التقنية حول الظروف لعامة للعمل أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات و المؤسسات العمومية وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن.³

¹ المادة 71 من الامر 03/06 ،مصدر سابق.

² المادة 70 من المر 03/06،مصدر سابق

³ رضا مهدي ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06 ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير المنظمات كلية العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة أحمد أوقرة بومرداس 2014-2015 ص 63.

المطلب الثاني

تنظيم وتشكيلة اللجنة التقنية

تشكل اللجان التقنية من عدد متساوي من ممثلين الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء معينين بالإدارة وينتخب ممثلون الموظفون في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في اللجنة التقنية ويتم تعيين ممثلون الادارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.¹

وتتشكل هذه اللجان من بين الأعضاء الممثلين للإدارة و ممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلون الموظفون في اللجان المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية، هذا يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بحسب النمط والاسلوب التي تتشكل به اللجان الادارية المتساوية الأعضاء.²

لقد جاء المرسوم التنفيذي 20-199 ليبين بشكل أوسع تنظيم وتشكيلة اللجان التقنية وذلك من المادة 76 إلى غاية المادة 84 حيث أن حسب هذا المرسوم، إن مدة العضوية في اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات تقلص أو تمدد حسب الشروط الموجودة في المادة 08 من المرسوم السالف الذكر، وفي حال إنقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين قبل إنتهاء عهده لأي سبب من الاسباب تنتهي به المهام التي يعين من أجلها ويعين مكانه مستخلفه إلى غاية تجديد هذه اللجنة، يعين ممثلون الادارة الدائمون الاضافيون بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال 15 يوم الموالية لإعلان نتائج الانتخابات ممثلين الموظفين.

تتضمن اللجان التقنية عدد متساوي من ممثلين الادارة وممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء المعنية وتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد من الأعضاء الدائمين، يعين الاعضاء ممثلون الادارة في اللجان التقنية من بين موظفين المؤسسات و الادارات العمومية المعنية المنتمين على الاقل الى رتبة من

¹ المادة 71-72 من الامر رقم 03/06، مصدر سابق.

² تيشات سلوى افاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المانجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية - نيوزيلاندا، فرنسا، الولايات المتحدة الامريكية - المرجع السابق، ص 234.

المجموعة "أ" الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجان التقنية.¹

الفرع الأول

قواعد إنتخاب اللجنة التقنية

يمكن أن يترشح لعضوية لجنة تقنية ممثلو الموظفين المنتخبين الدائمين في اللجان المتساوية الأعضاء ، حيث يمكن للموظفين المستوفين شروط الترشح ، أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضي من قبلهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث تقوم هذه الأخيرة بإعداد قائمة المترشحين اللجان التقنية سواء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة وسيتم نشرها في أماكن العمل، وبكل وسيلة ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع.

يجب أن تتضمن قائمة المترشحين عدداً من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين و المستخلفين المطلوب شغلها وفقاً لأحكام المادة 80 من المرسوم التنفيذي 20-199 نصت المادة 92 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه: " يعد ناخبين في لجنة تقنية ممثلوا الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ". من خلال استقراءنا لنص هذه المادة نستنتج أن عملية انتخاب أعضاء اللجنة التقنية يقتصر إجراءها من طرف ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دون سواهم من الموظفين وبالتالي هم فقط من لهم حق الانتخاب.

كذلك لم تحدد المادة طبيعة ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دائمين أو إضافيين حيث جاءت مطلقة بعدها تقوم السلطة التي صلاحية التعيين بإعداد قائمة الناخبين في لجنة تقنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة قبل (20) عشرين يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع.²

¹ المواد من 76 إلى 84 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق.

² المادة 93 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر نفسه.

قد لا يرد إسم أحد ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قائمة الناخبين، في هذه الحالة يمكنه تقديم طلب كتابي بغية تسجيله فيها إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وذلك خلال أجل (03) ثلاثة أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة، وتفصل السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً.

- يتم تحديد تاريخ الإقتراع من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية حيث تقوم بنشره في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة.¹

- تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإحداث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، كما يمكن تكوين مكاتب ملحقة على مستوى فروع الإقتراع بحيث يمكن توزيع الناخبين المعنيين على هذه الفروع.

وتتضمن تشكيلة هذه المكاتب مركزية كانت ملحقة إذا ما اقتضت الحاجة من إنشائها من رئيس وكاتب يتم تعيينهم من طرف السلطة المعنية .

تجري العمليات الانتخابية المتعلقة بانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان التقنية بنفس الكيفية التي تجري فيها عملية الانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تتم العملية الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية ، خلال أوقات العمل ، ويكون التصويت بالإقتراع السري في ظرف أو عن طريق البريد الإلكتروني أو حتى بالمراسلة بكيفيات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة المترشحين بعدها تتم عملية فرز الأصوات من طرف أعضاء مكتب التصويت المركزي وفي حالة إحداث مكاتب تصويت ملحقة جميع الأصوات المحصل عليها في ظرف مغلق إلى مكتب التصويت المركزي هذا الأخير يقوم بتحديد :

- العدد الإجمالي للمصوتين .
- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.

¹ المادة 91 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، مصدر نفسه.

- عدد الأصوات المتحصل عليها لكل مترشح.

- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

لا تعتبر الأوراق الملغاة أصواتاً معبر عنها عند الفرز، ويدخل ضمن الأوراق الملغاة الأوراق الممزقة، أو التي تتضمن أية علامة، وكذلك الأظرفة التي لا تتضمن أية ورقة أو تضم عدة أوراق لا تعتبر أصوات معبر عنها هي الأخرى.

يتم تنظيم دور ثانٍ للانتخابات عندما يكون عدد الناخبين في الاقتراع الأول أقل من النصف¹ بعد تحرير محضر قصور بذلك، ويجري الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى (30) ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ أول إقتراع، وتصح الانتخابات حينها مهما كان عدد المصوتين.

نصت المادة 91 من المرسوم التنفيذي 199/20 على أنه: "يجب وضع اللجان التقنية في أجل (02) شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".

ماعدًا في حالة حل لجنة تقنية في الحالات الأتية :

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان أو عند رفض الأعضاء حضور إجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها عندئذ يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المنصوص عليها قانونياً.

الفرع الثاني

صلاحيات اللجان التقنية

حسب الامر 66-133 فإن اللجان التقنية تختص بالنظر في المسائل المتعلقة بسير المصالح لاسيما التي تهدف إلى تطوير تقنيات العمل حيث أن المشرع لم يبين بدقة المسائل المتعلقة بسير الوظيفة بل اكتفى بذكر عبارة كل المسائل من هنا يتضح لنا أن المشرع ترك

¹ المادة 99 من المرسوم التنفيذي 199-20 ، مصدر نفسه.

الاختصاص اللجان التقنية واسع بحي يمكن لهذه الأخيرة التدخل في أي مسألة بحجة تطوير تقنيات العمل.

تختص اللجان التقنية حسب الامر 03-06 بالاستشارة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية، هكذا تكون اللجان التقنية مطلعة على عملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل وتحقيق في الحوادث و الأمراض المعدية الخطيرة التي قد تحدث في العمل في حال الآخذ بإستشارة اللجنة إنطلاقا من مبدأ تخصص التقني المكلفين بها.¹

نلاحظ أن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في هذا الامر الجديد ذالك لان المرسوم رقم 59-85 لم ينص على لجان التقنية ولا المرسوم 10-84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء وبهذا نستنتج أن المشرع قد اعاد اللجان التقنية و أعطاهها مهام جديدة داخل المؤسسات والادارات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في الأمور العامة للعمل ونظافة و الامن.²

وقد جاء المرسوم التنفيذي 199-20 لي يوضح اختصاصات اللجان التقنية بشكل أكبر حيث ان هذه الأخيرة حسب ما جاء في هذا المرسوم تتلقى حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها و تناقش اللجنة هذه الحصيلة، عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين إدارات عمومية و مؤسسات تابعة لنفس الدائرة الوزارية فإن اللجنة تختص بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية إضافة إلا هذا فإن كل اللجنة تقنية تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

¹ ربوح ياسين ، المرجع السابق، ص211.

² مهدي رضا ، المرجع السابق ص63.

ملخص الفصل الثاني:

تعتبر لجنة الطعن هيئة استشارية أنشأت لإعادة النظر في القرار التأديبي في حالة العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، بحيث تشكل ضماناً هامة للموظفين العموميين ضد تعسف الإدارة المحتمل.

تصدر لجان الطعن آراء استشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء، ويترتب على الطعن المرفوع أمامها في الأجل القانوني تعليق العقوبة الصادرة في حق الموظف.

أما اللجان التقنية هي هيئة إدارية تتكون كذلك من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين و تخضع في رأسها لسلطة الموضوعة على مستواه و ممثل عنها يختار من بين اعضاء معينين بعنوان الإدارة العامة للعمل و كذا النظافة وتتمثل مهامها في الإستشارة حول المسائل المتعلقة بظروف الأمن داخل المؤسسات و الإدارة العمومية.



الخاتمة

الخاتمة:

أخيرا وبعد تناول موضوع هذه الدراسة المتمثل في هيئات المشاركة والطقن في مجال الوظيفة العمومية حسب المرسوم التنفيذي 20-199 الحديث النشأة حيث حرصنا من خلال هذا الموضوع أن يأخذ القارئ الكريم نظرة وافية كافية قدر المستطاع فيما يخص موضوع هذه الهيئات والمتمثلة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة التقنية ولجنة الطعن.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلا عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، كما تدلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بآراء تكتسي طابعا إلزاميا يتعين على الإدارة الالتزام بها، كما تدلي بآراء استشارية في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا.

أما لجنة الطعن واللجنة التقنية فتعتبران هي الأخرى هيئات استشارية ، فالأولى تنشأ على مستوى كل وزارة وعلى مستوى كل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث هذه الهيئة على مستوى الإدارات العمومية، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثليهم في لجان الطعن، كما تختص بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة الصادرة عن مجلس التأديب.

أما الثانية في هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلا عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية.

- وبعد التطرق لأهم جزئيات هذا الموضوع تم التوصل الى بعض النتائج والتمثلة في :
- ✓ عزز المشرع الجزائري على تكريس مبدأ الحوار والتضامن داخل الإدارة العمومية .
 - ✓ مشاركة الموظفين في هذه الهيئات تمكنهم من المساهمة في تنظيم حياتهم المهنية.
 - ✓ تشكل هيئات المشاركة والطعن ضمان لحماية الموظف العام من تعسف الجهة الإدارية التابع لها .
 - ✓ تشكل لجنة الطعن جهة إستئناف في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.
 - ✓ تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي بالإضافة الى أنها تختص بتسيير بالمسائل الفردية المهنية للموظفين.
 - ✓ تعتبر اللجنة التقنية هيئة متساوية الاعضاء تستشار في المسائل العامة المتعلقة بظروف العامة للعمل وكذا النظافة والامن داخل الإدارات العمومية.
 - ✓ تعتبر لجنة الطعن ضمانة مكفولة للموظفين في المجال التأديبي و ذلك بأن قرار لجان الطعن يكون إما لإبطال أو تعديل أو إثبات الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية .
- على إثر النتائج السابقة تمكنا من إستنتاج بعض الإقتراحات نذكر منها :
- ✓ منح الحقوق والإمتيازات الواسعة للموظفين في الدفاع عن المهنة و عن المستخدمين عوض تكريس سلطة الإدارة التي قد تتعسف في اصدار قراراتها.
 - ✓ الأخذ برأي الأعضاء المنتخبين لأنها مهمتهم و ليس الإقتناع بإمضائهم على المحاضر أو حضورهم في الجلسة فقط .
 - ✓ إعطاء السلطات الواسعة لأعضاء لجنة المنتخبين للدفاع عن زملائهم ، فمهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين و المشاركة بفعالية لحماية الموظفين .
 - ✓ يكون هيكل اللجنة غالبا من الموظفين الذين ينتمون إلى هيئة التنفيذ مما يجعل اللجنة لا يمكنها تكييف الدراسة للقرارات الإدارية بحكم جهل القوانين و تغليب إطار المصلحة سواء كانت مصلحة الموظفين أو مصلحة الإدارة و ذلك الإعتبار أن دراسة الملفات تكون في أغلب الأحيان من الناحية الإجتماعية و بالتالي لا يعتمد أساسا على القوانين ، و بالتالي يجب أن تكون تشكيلة اللجان من أطر قانونية .

- ✓ مدة ثلاثة سنوات لأعضاء اللجنة قليلة في الحياة المهنية للموظف و ذلك بإعتبار أن الإجراءات الإنتخاب غير بسيطة ، خصوصا في حالة عزوف الموظفين عن الإلتحاق بهذه اللجان ، و أيضا في حالات التي تكون فيها الإدارة لها ملحقات و فروع و إمتدادات جغرافية ، و بالتالي إطالة العملية ، ومنه يجب أن تكون المدة محددة بأربع سنوات على الأقل أو يكون التجديد فيها .
- ✓ لدعم إستقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يجب عدم مشاركتها من أي جهة أخرى في وضع نظامها الداخلي و خاصة الإدارة .
- وفي الختام ننوه الى أننا قد أجبنا على الطرح الخاص بهذا الموضوع بصورة واضحة وبسيطة رغم إغفالنا لبعض الجوانب منه إلا أنه تم التركيز على العناصر المهمة التي تحيط بموضوع الدراسة .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: قائمة المصادر:

1/النصوص القانونية:

أ/ النصوص التشريعية :

*أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966،(ملغى).

*أمر رقم 06-03، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006.

ب/النصوص التنظيمية:

*المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ،المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966(ملغى).

*مرسوم رقم 66-152 ، مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو 1966، يتعلق بالإجراء التأديبي، الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966، (ملغى).

*المرسوم 69-55 ، المؤرخ في 26 صفر عام 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 43 ، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1996،(ملغى).

*المرسوم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 ، يحدد إختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984، (ملغى).

*المرسوم 84-11 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 ، يحدد كفيات تعيين ممثلي عن الموظفين اللجنة المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984، (ملغى).

*المرسوم 85-59 ، المؤرخ في أول رجب 1405 الموافق 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة 24 مارس 1985 .

*مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007 .

*المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1439 الموافق ل 2 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطابقة على التعويض في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .

*المرسوم التنفيذي 20-199 ، المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441 الموافق ل 25 يوليو سنة 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020 .

ج/ التعليمات:

* تعليمة رقم 20، المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

د/ المناشير:

* المنشور رقم 67-99 المؤرخ في 09/02/1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و التوظيف العمومي ، المتعلق بإنشاء بتحديد و تمديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن .

* المنشور رقم 01-86 ، المؤرخ في 27/02/1986 ، المتعلق بتطبيق التعليمة رقم 20 ، المتعلقة بتنظيم و سير لجنة الموظفين و لجان الطعن .

ثانيا: قائمة المراجع :

أ/ الكتب :

*أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، دون طبعة ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012.

*أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1989.

*أث ملويا حسين بن شيخ ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، دون طبعة ، دار هومه ، الجزائر ، 2005 .

*كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2004 .

*كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 .

*محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 1989.

*مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، د ط ، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981.

*سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.

*سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د.ط ، الجزائر، 2010 .

*سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2008.

*عصمت عبد الكريم خليفة ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، جامعة الدول العربية الأردن 1981.

*خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

ب/ المقالات:

*أوراك حورية إجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية و الاقتصادية المركز الجامعي لتمنراست، الجزائر ، العدد 1، جانفي 2012 .

*بن شيخ حسين آث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001

بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف، العمومي ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 1.

*نبيلة صديقي، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والاحراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة احمد درارية ادرار، العدا، مجاد، جوان 2015 .

*حامدي نور الدين ، تسيير المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-

03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مجلة (الندوة للدراسات القانونية) ،

العدد الأول ، كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 3، الجزائر ، 2013.

*عبد النور خطاب، "دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تلد الوظائف العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيضاء، ديسمبر 2013.

ج/ الأطروحات والمذكرات الجامعية :

1/ رسائل الدكتوراه :

*زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

*مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06/03، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2017

* مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان الجزائر 2013-2014 .

*ريوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016.

*تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المانجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2014/2015.

2/ رسائل الماجستير :

*بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاي طاهر، معهد القانونية والإدارية، سعيدة، 2008-2009.

*مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، اطروحة دكتوراه كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابي بكر بالقايد تلمسان الجزائر 2013-2014.

*منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007-2008.

*سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014 - 2015.

*فوزية باعلي شريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكمل لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.

*قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الرسالة المقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة مدوري، قسنطينة، 2008-2009.

3/ مذكرات الماستر :

*بن مدور نيفيين ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق التنفيذ التنفيذي 199/20، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، 2020/2021.

*قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة

- مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2017-2018.
- *حليس أسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفي، مذكرة مكملة النيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.
- * حسين عمار ،أوبادي هدى، هيئات المشاركة والظعن في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 ،مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي ، 2020- 2021.
- *سميرة لكحل، موظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء، 2007-2008.
- *عمار زكري ، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
- *فلاحي ليندة ،مبارك جميلة ، هيئات المشاركة والظعن في نظام الوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص قانون التنمية الإجتماعية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2015-2016
- *رجيمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.
- *رزقي كمال ، هيئات المشاركة والظعن في نطاق الوظيفة العامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق ،تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018-2019

*شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2015-2016.

4/ المطبوعات الجامعية:

*بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاوي، سعيدة، الموسم الجامعي 2014-2015.

*بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017-2018.



الفهرس

الفهرس :

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المختصرات
4-1	مقدمة
	الفصل الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
6	تمهيد
7	المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المطلب الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
9	الفرع الأول: إنشاء وسير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
15	الفرع الثاني: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
21	الفرع الثالث: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
22	المطلب الثاني: الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيله
22	الفرع الأول: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
24	الفرع الثاني: قواعد تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
27	الفرع الثالث : تنظيم إنتخابات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
33	المبحث الثاني: إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
33	المطلب الأول: الإختصاص الإداري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
34	الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف
39	الفرع الثاني : الإختصاص الخاص بإحالة الموظف على الوضعيات القانونية
41	المطلب الثاني : الإختصاص التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
42	الفرع الأول: إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس إستشاري
43	الفرع الثاني: إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة ملزمة للقرارات
44	الفرع الثاني: خلاصة الفصل الأول

	الفصل الثاني: لجنة الطعن واللجنة التقنية
46	تمهيد
47	المبحث الأول: لجنة الطعن
48	المطلب الأول: تنظيم وتشكيله لجان الطعن
48	الفرع الأول: تشكيله لجنة الطعن
51	الفرع الثاني: كيفية سير لجان الطعن وصلاحياتها
53	الفرع الثالث: تنظيم إنتخابات لجنة الطعن
56	المطلب الثاني: القوة الملزمة لقرارات لجنة الطعن
57	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن
58	الفرع الثاني: قواعد الطعن بقرارات لجنة الطعن
60	المبحث الثاني: اللجنة التقنية
60	المطلب الأول: مفهوم اللجنة التقنية
60	الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية
61	الفرع الثاني: التطور القانوني للجنة التقنية
63	المطلب الثاني: تنظيم و تشكيله اللجنة التقنية
64	الفرع الأول: قواعد إنتخاب اللجنة التقنية
66	الفرع الثاني: صلاحيات اللجان التقنية
68	ملخص الفصل الثاني
70	الخاتمة
74	قائمة المصادر والمراجع

ملخص الدراسة:

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، كما تعتبر من الضمانات الممنوحة للموظف في مجال المساءلة التأديبية .

تشكل لجنة الطعن هيئة استئنافية تخطر من قبل الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية، تتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، الوظيفة العامة، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجنة الطعن، اللجنة التقنية، هيئة إستشارية

Résumé

La commission paritaire administrative est une instance consultative, elle est composée d'un nombre d'égalité entre les représentants de l'administration et les représentants élus par les employés, elle est présidée par l'autorité désignée à son niveau ou un délégué qui la représente, elle est aussi considérée comme un garanti pour l'employé dans les affaires disciplinaires .

La commission des recours est une instance d'appel qui doit être informée par l'employé concernant les sanctions disciplinaires de troisième et quatrième ordre, elle se compose d'un nombre égale des représentants de l'administration et ceux élus par les employés.

En revanche, la commission technique est une instance administrative composé en égalité entre des représentants de l'administration et des représentants élus par les employés, elle est consultée dans les cas relatifs aux conditions de travail et l'hygiène et la sécurité au niveau des sociétés et des directions publiques.

Mots clés:

fonctionnaire en secteur public, la fonction publique, commission paritaire administrative, commission des recours, commission technique, comité consultatif.

