



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

الأستاذ المشرف:

- حسن بوخزنة

إعداد الطالب:

- عبد القهار بوزقاق

- فاروق البار

- فوزي مناعي

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د./أ.د.
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د./أ.د.
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ.د./أ.د.

السنة الجامعية: 2021/2020

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتتميم هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح

بفضله تعالى.

مهداة الى الوالدين والعائلة الكريمة التي ساندتنا في المشوار الدراسي وجميع دفعة 2020/2021

والى كل من ساندنا من بعيد او من قريب.

شكر و عرفان

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، الذي ألهمنا الصحة والعافية

والعزيمة .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذ المشرف حسن بوخزنة على كل ما قدمه لنا من

توجيهات ومعلومات قيمة ساهمة في إثراء موضوع دراستنا في جوانبه المختلفة، كما نتقدم

بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة المناقشة وكل أساتذة وإدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية

لجامعة الشهيد حمه لخضر .

مقدمة

مقدمة :

اهتم المشرع الجزائري بإنشاء هيئات تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون الموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، خاصة مع ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لإتساع نشاط الدولة و تنوعه.¹

جاء في الديباجة الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 أنه يعترف للموظفين بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب عن هذه الوضعية عدد معين من التبعات التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف.² إذ أن الموظف ليست له أية إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة ولاسيما أنه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تتصبه في مهامه، فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحقوق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى الوظيفة العمومية واللجان المتساوية الاعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء،³ فقد بادر المشرع إلى إنشاء لجان متخصصة، الغرض منها هو تحسين مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر.

الإشكالية :

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا البحث في تحديد دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظف.

توعية الموظف لأهمية مشاركته في هذه اللجنة.

¹ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجات الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010، ص108.

² أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جبر العدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966، ص 544.

³ أمر رقم 66-133 مرجع سابق، ص 544.

إبراز دور اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الهيئات الوظيفية العامة ذلك لضمان مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية مما يحقق ديمقراطية الإدارة.

أسباب البحث :

الميول الشخصي في مجال الوظيفة العامة.

تحديد هيئات الوظيفة العامة ومن بينها محل دراستنا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الرغبة في دراسة الموضوع ذلك للإستفادة منه كونه عاملا أساسيا في الوظيفة العمومية.

القيمة العامة التي تعبر على أن البحث له حيوية هامة وكبيرة وتطوير جانبه القانوني المنظم لهذا المجال.

الصعوبات :

من أهمها ما يلي :

ندرة وقلة الدراسات في المجالات التي لها علاقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة في مجال الوظيفة العامة لذلك معظم المراجع نصوص قانونية ومراسيم وأوامر.

منهجية البحث :

إتبعنا للإجابة على الإشكال المطروح المنهج الوصفي كأساس هام لوصف كل من المفاهيم والحالات التي نظمها وبعض المبادئ كما أنه إعتدنا على المنهج التحليلي

وذلك من خلال تحليل بعض النصوص القانونية المنظمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقواعد سيرها وإعتدنا أيضا على النصوص القانونية المنظمة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبعض النصوص الأخرى بالإضافة إلى المنهج التاريخي.

خطة البحث

والإجابة عن الإشكال السابق طرحه سنقوم بتقسيم البحث إلى ما يلي:

بالنسبة للفصل الأول سنقوم بدراسة الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، حيث سنقسمه إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول الذي تعرض فيه ماهية اللجنة

المتساوية الأعضاء، إذ نتطرق فيه إلى مطلب تحت عنوان تعريف ونشأة اللجنة المتساوية الأعضاء وخصائصها، أما المطلب الثاني فيتعلق لتشكيلة وعهدة اللجنة المتساوية الأعضاء، أما بالنسبة المبحث الثاني فتدرس فيه قواعد التنظيمية للجان المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، سنحاول عبر هذا المبحث التعرف على قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا في المطلب الأول، أما بخصوص المطلب الثاني سنتناول فيه قواعد سير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء وبالنسبة للفصل الثاني فقد أدرجناه تحت عنوان الإطار الوظيفي للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، ونقسمه إلى مبحثين حيث يتعلق المبحث الأول بإختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء ونقسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول الإختصاص الإداري للجنة المتساوية الأعضاء، أما المطلب الثاني نتطرق فيه إلى دراسة الإختصاص ذو الطابع التأديبي للجنة المتساوية الأعضاء، أما المبحث الثاني سنتناول فيه الآثار القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و الضمانات الخاصة بالطعن عبر مطلبين بحيث ندرج الآثار القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هذا في المطلب الأول، أما المطلب الثاني نتطرق فيه إلى الضمانات الخاصة بالطعن في قرار العقوبة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية الأعضاء في
التشريع الجزائري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

عندما أسترجمت الجزائر سيادتها سنة 1962، وجدت أنها أمام واقع فارغ على مستوى المنظومة التشريعية الذي مست جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الميادين، لهذا كان عليها أن تختار وتميز بين الأخذ بتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية، ذلك لمساسها بالسيادة الوطنية، ولهذا كان الأمر بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء فقد استمر الأخذ به والعمل به إلى أن تم صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ففي التشريع الجزائري تم تنظيم الوظيفة العمومية في عدة مراسيم وأوامر ذلك لأهميتها وتواجدها على مستوى الإدارة والمؤسسات العمومية، فهي القانون السائد في الإدارة، فالموظف تربطه بالإدارة رابطة قانونية نظامية، لذا كان من الضروري وضع اللجنة المتساوية الأعضاء لتنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة.¹

ولهذا سنحاول دراسة هذا الفصل بتقسيمه إلى مبحثين كما يلي :

المبحث الأول : ماهية اللجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

المبحث الثاني : القواعد التنظيمية للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستيبي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص :منازعات إدارية قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة8ماي1945، قالمة، 2018/2017، ص05.

المبحث الأول: ماهية اللجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

إستحدث نظام الوظيفة العمومية في تسيير حياته المهنية¹، اللجنة المتساوية الأعضاء باعتبارها هيئة إستشارية²، تنتظر لبعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، ولحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات لها دورها القانوني في تسيير حياة الموظف العمومي وهي تتشكل من عدد متساوي وهم طرفين : الموظف والإدارة³.

وهذا ما سنحاول عرضه في المطلبين التاليين كما يلي :

المطلب الاول : تعريف ومراحل نشأة اللجنة المتساوية الأعضاء وخصائصها.

المطلب الثاني : تشكيلة وعهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص354.

² أحمد بوضياف، الهيئات في الإدارة الجزائرية، الجزائر 1989، ص03.

³ سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص354.

المطلب الأول: تعريف ونشأة اللجنة المتساوية الأعضاء وخصائصها

المشرع الجزائري أخذ بضرورة إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء تحقيقا لمبدأ الديمقراطية وحقوق المواطنين في المشاركة فيها طبقا للأمر 03/06، حيث تتواجد على مستوى الوظيفة العمومية وهي تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في الحياة المهنية بالنسبة للموظفين، وقد تم تنظيمها في التشريع الجزائري في عدة مراسيم وأوامر، نظرا لمرورها بعدة تطورات تاريخية شهدتها النظام الإداري الجزائري¹.

ومن خلال هذا المطلب سنحاول تعريف اللجنة المتساوية الأعضاء ونوضح نشأتها وبعض خصائصها.

الفرع الاول: تعريف اللجنة المتساوية الأعضاء

عرفت اللجنة المتساوية الأعضاء تنوع في تسميتها على مستوى الإدارات والمؤسسات، فهناك من يرد لجنة الموظفين وهناك من يسميها لجنة التمثيلية وتختلف قطاعات في تسميتها حسب القطاع الإداري إلا أنها تعني معنى واحد، هذا ما سنشرحه ونوضحه في التعريف التشريعي والتعليق الفقهي.

أولاً: التعريف التشريعي

لم يعرف المشرع الجزائري اللجنة المتساوية الأعضاء، وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نص على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات إستشارية من بينها اللجنة المتساوية الأعضاء، إذ أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الديمقراطية للإدارة وحق المواطنين في المشاركة في تنظيم أمورهم وبالتساوي مع الإدارة².

وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد أنه لم يعط أي تعريف لهذه اللجنة ونص على إنشائها وإحداثها فقط في المؤسسات العمومية كما نص على إختصاص هذه اللجنة بالنظر في جميع

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستي، مرجع سابق، ص 06.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور لنشر والتوزيع، الجزائر 2015، ص 131.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين،¹ ونص كذلك الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية في مادته 62 على إنشاء هذه اللجنة وأضاف لها كلمة "إدارية" لتميزها عن اللجان عن المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى.

المادة 62 من الأمر 03/06 : "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم :

- المهنية لجان متساوية الأعضاء
- لجان الطعن
- لجان تقنية²

وبتالي فالتشريع الجزائري إكتفى بالإعلان الرسمي عن اللجان دون أن يعطي أي تعريف لها تاركا هذه المهمة للفقهاء.

ثانيا : التعريف الفقهي

يمكن تعريف اللجان المتساوية الأعضاء على أنها : "عبارة عن هيئات إستشارية للوظيفة العمومية، تنشأ في كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين".³

ويؤخذ هذا التعريف على أنه تعريف مطلق غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة والإختصاصات الموكلة لها كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة الداخلية أو الخارجية

وعليه نخلص أن تعريف اللجنة المتساوية الأعضاء :

¹ المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 13، الصادرة في 24/03/1985، الجزائر.

² المادة 62 من الأمر 03/06، المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006، الجزائر.

³ نبيلة ماضي، سامية العايب النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلة 07، العدد 3، جامعة 8 ماي 1945، جامعة قالم، 2020، ص 469.

بأنها هيئات إستشارية في نطاق الوظيفة العامة وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين حيث تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالترقية والتأديب والتثبيت. ... إلخ.¹

الفرع الثاني : مراحل نشأة اللجان المتساوية الأعضاء

كما سبق ذكرنا بأن الجزائر عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي، وفي 1966 تخلت عنه بصدور القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية بوجوب الأمر 133/66، أين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه والتي تنص على "تحدث بإدارة والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.. . لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن إستشارتها في المسائل الفردية التي تعني المواطنين، كما تحدث تقنية متساوية الأعضاء تكون على بيئة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح. . . وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي المواطنين وممثلي الإدارة"،

وأضافت المادة نفسها في الفقرة الثانية "يحدد إختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية متساوية الاعضاء بموجب مراسيم.²

فهذا إما بفتح المجال كحماية حقوق الموظف من الترقية والنقل من طرف اللجان المتساوية الأعضاء.

بعدها جاء المرسوم 43/66 ليحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها، حيث نص في المادة 2 على "إن مجموع المواطنين التابعين لسلك واحد يخضعون لإختصاص اللجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ. بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني.³

¹ مريم شاوي، نور الهدى سنتي، مرجع سابق، ص 08.

² المادة 13 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1996، المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد، 46، لصادر في 08/06/1996

³ المادة 2 من المرسوم 46/66 المؤرخ في 02/06/1966، يتضمن اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، جريدة رسمية، العدد 46، الصادر في 08/06/1966.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

رغم هذا لم يكن كافيا وشاملا، وهذا ما أدى إلى صدور المرسوم 10/84، المحدد لإختصاص لجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها¹.

وصدرت بعده عدة مراسيم وقرارات وتنظيمات قصد تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء نذكر منها :

صدر مرسوم 11/84 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء².

المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، حيث جمع بين القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري³.

بعدها جاء الأمر رقم 03/06 الذي ينظم تقنية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث جاء في نص المادة 62 تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

- لجان إدارية متساوية الأعضاء
- لجان طعن
- لجان تقنية. 4

وبعدها جاء المرسوم رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا ما هو ساري العمل بيه حاليا.

نلاحظ من خلال النصوص المذكورة أن المشرع الجزائري حافظ على نفس المهام التي أتخذها نظيره الفرنسي وتبنى النظام الشبه القضائي، كما كرست اللجنة الإدارية المتساوية

¹ مرسوم 10/84 المؤرخ في 04/01/1984، يحدد الإختصاص للجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 03 الصادر في 17/01/1984.

² المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر 17/01/1984.

³ مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص 10

⁴ المادة 62 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

الأعضاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عدة قرارات وأوامر وتعليمات ومناشير ومراسيم، كما يصعب الإلمام بها وخاصة عندما الأمر بالإداريين والموظفين.

الفرع الثالث : خصائص اللجنة المتساوية الأعضاء

يمكن استخلاص اللجنة المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها، ومن خلال التعريف السابق ذكره كما يلي :

_ هي هيئة إستشارية تستشار في إطار المساهمة والمشاركة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، ذلك حسب نص المادة 64 من الأمر 03¹/06، وكذا الدفاع عن حقوقه المقررة قانونيا كما يعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسة أمر وجوبي بقوة القانون².

- هي هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسات أو الإدارات العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث يتساوى مستويات تأهيلها، حسب المادة 63 من الأمر 03/06 التي تنص على : "تنشأ اللجان المتساوية الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارة العمومية".³

_ هي هيئة جماعية متساوية الاعضاء تجتمع بالتساوي بين ممثلي عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير واتخاذ القرارات بصفة جماعية، حسب نص المادة 63 الفقرة 02 من الأمر 03/06 : "تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين".⁴

_ هي هيئة تقوم على مبدأ الإنتخاب في إختيار ممثلي الموظفين، حسب نص المادة 68 من الأمر 03/06 : "يقدم المرشحون إلى عهدة إنتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا...".

¹ المادة 64 من الامر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق

² نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 469.

³ المادة 63 من الأمر 03 06، المرجع نفسه

⁴ المادة 63 الفقرة 02، المرجع نفسه.

وهذا من أجل تحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة ومبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين¹.

المطلب الثاني : تشكيلة وعهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء

تعد اللجنة المتساوية الأعضاء من التنظيمات والهيئات الإدارية الاستثنائية التي تكون دائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، بحيث تشمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين²، وعليه تكون تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء إسمها متساوية الأعضاء ذلك للأعضاء الطرفين كما تم ذكرهم من قبل وهم الإدارة والموظفين، ويمارسون عملهم لمدة ثلاث سنوات وتكون إما قابلة لتقليص أو التمديد وايضا يمكن حل هذه التشكيلة، يبدو من خلال النصوص والمراسيم أن المشرع الجزائري تبني نظيره المشرع الفرنسي في النظام الشبه رئاسي³.

الفرع الأول : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات والمؤسسات الإدارية الاستشارية الدائمة على مستوى الوظيفة العمومية ويمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي عبارة عن فضاء مشترك.

بالاستقراء نص المادة 63 من الأمر 03/06 فإنه يتضمن هذه اللجان بالتساوي مع ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين⁴. سنتطرق إلى كيفية وشروط تعيين ممثلي الإدارة وكذلك ممثلي الموظفين ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

أولا : تعيين ممثلي الإدارة

طبقا للمادة 71 من الامر 03/06 "يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين"¹، حيث أن هذه السلطة تتمثل في شخص الوزير أو الوالي

¹ راجع المادة 68 من الأمر 03 06، المرجع نفسه.

² أحمد بوضياف ، مرجع سابق، ص 302.

³ مريم شاوي، نور الهدى ستيبي مرجع سابق، ص 11.

⁴ وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص 83.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

المعني²، ويتم التعيين في أجل أقصاه 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الإنتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.³

لابد من توفير شروط في أعضاء ممثلي الإدارة وهي:

• يجب أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة ورقابة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعينين أو الذين يمارسون الرقابة على الإدارة ورتبتهم تساوي على الأقل رتبة متصرف، حيث يشمل هذا التعيين الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة.⁴

• إذا كان أحد الأسلاك وزيرا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط.

إذا كان عدد الموظفين الذين رتبته متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، هنا يمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.⁵

كما نشير إلى أن عضو اللجنة يجب أن تكون رتبته لا تقل عن رتبة الموظف أمام لجنة التأديب، وإدارة كان الإشكال البثور بنفس الحدة بالنسبة لممثلي الموظفين ذلك لأنهم منتخبين. أي أن الموظفين رضوا بهم مسبقا هنا لابد من ضرورة إحترام هذا الشرط ذلك بالنسبة لممثلي الإدارة.

¹ المادة 71 من الأمر 03/06، المرجع السابق

² مليكة اولاج، نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، فرع قانون ومالية، جامعة الجزائر 01، سنة 2010/2011 ص58.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ص361

⁴ عفاف منصور، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2013، ص61.

⁵ نبيلة ماضي، سامية العايب مرجع سابق، ص471.

وهنا الإشكال يبرز بشدة، وبشكل واضح في حالة أن الأسلاك ليست في نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديب موظف من سلك أعلى موظف آخر من سلك الأدنى، ولهذا لا بد من التفطن لهذا الإشكال والتصدي له خاصة وأنه موجود في المرافق الإدارية العمومية كالجامعة والبلدية... إلخ.¹

ثانيا : تعيين ممثلي المستخدمين

إن زيادة حجم الموظفين أصبح بشكل قوة داخل هيكل الإدارة، حيث إستطاع الموظف تطوير العلاقات والتشريع والمشاركة عن طريق ممثليه في الجان المتساوية الأعضاء، ذلك طبقا لبعض الشروط المنصوص عليها في المادتين 68 و69 من الأمر رقم 03/06، على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل موظف الذين تتوفر فيهم الشروط أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجنة.²

قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الإنتخابية يتم تحديدها من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب إنتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التنظيم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال بشأن القوائم، حيث يتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع.³

وهناك بعض الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة المدة والذين أصابو بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية للإنتخاب.⁴

الموظفون المعتقلون بالتنزيل في رتبة، أو الإقصاء المؤقت إلا إذا صدر عنهم العفو أو ألغيت عقوبتهم.

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص14.

² راجع المواد62-69من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق

⁴ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004، ص140

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

الموظفون المتربصين حيث نص المادة 84 من الأمر 03/06 على أن الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت.

الموظفون الموجودين في وضعية الاستداع أي الذين تم إيقافهم مؤقتا وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب والحقوق في الأقدمية والترقية والتقاعد كما يمكن أن يكون بطلب من الموظف لأسباب شخصية.¹

بنسبة لقائمة المترشحين إن المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط الانتخاب ويردون المشاركة في عضوية اللجنة المتساوية الأعضاء يجب عليهم تسجيل أسمائهم والقابهم في قائمة الترشح وذلك عن طريق إرسال تصريح موقع عليه عن طريق إتباع التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي المعني أو مدير مجلس تنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها.²

تجمع هذه الجهات كافة التصريحات المرسلة إليها من قبل المترشحين، وإفرازها في قائمة المعدة لهم، وعلى الأقل يكون ذلك خلال خمس 05 أسابيع من تاريخ المحدد للانتخابات ويجب أن تحتوي القائمة على عدد متساوي من المترشحين على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها.³

تتولى الجهة المعنية توزيع قائمة الترشيحات على مستوى ومختلف المصالح المعنية، وتعلق في الفروع ومكاتب التصويت المحددة وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني.⁴

ونلاحظ أنه جاء في الأمر رقم 03/06 أن المرشحون العهدة الانتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يقدمون من طرف المنظمات النقابية، الأكثر تمثيلا هذا ما يبرز أن باقي التنظيمات محرومة من تقديم مرشحها.

¹ لزهاري دباخ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص 18-19.

² نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 472.

³ مريم شاوي، نور الهدى ستيي، مرجع سابق، ص 16.

⁴ نجية شوارفي، سمية شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة الجزائر، 2016، 2015، ص 57.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

ينشأ مكتب تصويت مركزي خاص لكل لجنة يستقبل جميع الأصوات حيث ترسل الأصوات المتحصل عليها في الإنتخابات في ظرف يختمه رئيس المصلحة الذي وضع لديه الفرع إلى مكتب خاص إن وجد أو إلى مكتب خاص مركزي إن لم يوجد هذا المكتب.¹

إن لم يكن يوجد هذا المكتب تجري الإنتخابات علانية ويكون ذلك خلال أوقات العمل ويتم الإنتخاب بالتصويت السري داخل ظرف، ويمكن للناخبين أن يقوموا ب: الإختبار من بين المترشحين الواردة أسمائهم في القائمة في حدود العدد المطلوب.

التصويت الأبيض.

تجدر الإشارة إلى أنه يمكن الإنتخاب بالمراسلة حسب الشروط التي تحددها القرارات المنصوص عليها في المادة 39 من المرسوم 199/20 التي تنص كما يلي : "تجري العمليات الإنتخابية علنية في محلات الإدارة المعنية من خلال أوقات العمل... مكتب تصويت ملحق"².

وفي حالة تعذر توفير مكاتب التصويت قريبة من مقر عمل الناخبين.

يحدد مكتب التصويت ما يلي:

عدد الأصوات المشاركين في الإنتخاب.

عدد الأصوات التي حصل عليها كل مترشح.

العدد الإجمالي للأوراق البيضاء.

العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

تنص المادة 43 من المرسوم 199/20 : "تعتبر ملغاة الأصوات المعبر عنها عند الفرز، تعتبر ملغاة الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة أو التي تتضمن أية علامة وكذا الأظرفة التي لا تتضمن أي ورقة أو تضم عدة أوراق"³.

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستيثي، المرجع نفسه، ص 18.

² المادة 39 من المرسوم 199/20. مرجع سابق.

³ المادة 43 من المرسوم 199/20، مرجع سابق.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

ويتم الإعلان عن النتائج والإعتراض عليها حيث يقوم مكتب التصويت بالإنتخاب الخاصة في حالة وجودها بفرز الاصوات وتسليم النتائج للمكتب هناك مكاتب الإنتخاب الخاصة وفي جميع الأحوال يقوم بالإعلان النتائج وتعدد مكاتب التصويت المحضرة للعمليات الإنتخابية وأرسله فوراً إلى الوزير الأول أو الوالي المعني.

وحالة وجود إعتراض على العمليات الإنتخابية يكون الإعتراض في أجل 05 أيام ابتداء من إعلان النتائج.¹

وإستناداً إلى القرار رقم 199/20 المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441 الموافق ل 25 يوليو 2020 فهو يحدد أعضاء ممثلي الموظفين وأعضاء ممثلي الإدارة نعرضه كما يلي²:

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين		عدد الموظفين المعني
الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 21 موظف
3	3	3	3	من 21 إلى 150 موظف
4	4	4	4	من 151 إلى 500 موظف
5	5	5	5	أكثر من 500 موظف

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص 18-19.

² المادة 7 من المرسوم 199/20، مرجع سابق.

الفرع الثاني : عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء

تقدر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث سنوات قابلة للتجديد وهي ليست بالمدة القصيرة أو الطويلة وفقا للمادة 08 من المرسوم 199/20، حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه إستثناءا يمكن أن تقصر مدة العضوية أو تمديدها ذلك حسب ما تقتضيه الحاجة أو المصلحة ذلك بقرار من السلطة التي لها صلاحية في تعيين بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية¹.

تتشكل اعضاء اللجنة متساوية الأعضاء بعدد حسب السلام الموجودة في الوصيفة، أي أنه لكل سلك من أسلاك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويمكن أيضا إن تضم اللجنة الواحدة عدة أسلاك، بغض النظر عن مكان تواجد الأسلاك في الإدارة المركزية أو في المؤسسات العامة، إلا أنه عدد أعضاء هذه اللجنة يختلف من لجنة إلى أخرى يتروح عدد من عضوين (02) إلى عشرة (10) أعضاء دائمين بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين².

ويمكن تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 04 أشهر على الأكثر و15 يوما على الأقل من تاريخ إنتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين.

¹ رشيد رحباني، دليل الموظفين والوظيفة العمومية دون طبع، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015 ص135.

² نبيلة ماضي، سامية العايب، المرجع نفسه، ص473.

المبحث الثاني : القواعد التنظيمية للجان المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

تنشأ الجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية لإبقاء الأحكام المرسوم 199/20، ذلك وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها وسير عملها في الإدارات والجماعات المحلية والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري في لجان متساوية الاعضاء مكونة من ممثلين عن الإدارة والموظفين بعدد متساوي.

ذلك من أجل تقريب أجهزة من الجهة التي تتمتع من الجهة التي تتمتع حقيقة بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الجيدة للحياة المهنية للموظفين سواء كان الأمر يتعلق بالسرعة والتعجيل أو بفعالية الإجراءات التي ينبغي أن تتخذ في هذا المجال¹.

من خلال هذا المبحث سنحاول أن نحدد الجهات وتواجدها بدقة وكيفية سير عملها والأحكام التي ينظمها وهذا من خلال عرض المطلبين التاليين:

المطلب الأول : قواعد إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء

المطلب الثاني : قواعد سير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء

¹ مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص 22.

المطلب الأول : قواعد إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء

تتشأ اللجنة المتساوية الأعضاء حسب كل حالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، أو سلك أو مجموعة من أسلاك تتساوى مستوياتها التأهيلية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، هذا حسب نص المادة من المرسوم رقم 199/20¹، وتوضح كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعينين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية، كقطاع النشاطات طبيعة الوظائف، عدد الموظفين المستوى السلمي لسلك، ضغوط المصلحة تنظيمها الخاص².

سنتعرض في هذا المطلب إلى إنشاء وتنظيم اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارات سواء كانت مركزية أو محلية وعلى مستوى المؤسسات العمومية الوطنية أيضا.

الفرع الأول : على مستوى الإدارة

ويتم إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة سواء كانت على مستوى الإدارة المركزية أو المحلية والتي تشمل كل من البلدية والولاية.

أولا : قواعد إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية

تتشأ وتحدث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية³.

كما تشأ اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعين ممثلو الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية بموجب قرار من الوزير المعني 15 يوما الموالية من إعلان النتائج إنتخاب ممثلي الموظفين⁴.

¹ المادة 02 من المرسوم 199/20، مرجع سابق.

² نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 475.

³ علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العمومية وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع : المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01، الجزائر سنة 2013/2012، ص 419.

⁴ المادة 52 من المرسوم 199/20، المرجع نفسه.

ثانيا : قواعد إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء المحلية

تتشأ اللجان المتساوية الأعضاء المحلية على مستوى كل ولاية لجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية وذلك بقرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على مستوى كل ولاية لجان الأعضاء أو تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجميع أوضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى كل ولاية بإختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم والأمانة العامة، المديرات التنفيذية، أو المؤسسات العامة المحلية¹.

تتشأ على مستوى الولاية ثلاث أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

1. مجموعة الأسلاك المصنفة في السلك 13 فما فوق:

تكون مخصصة قبل جميع الموظفين مهما كانت الجهة يمارسون فيها وظائفهم.

2. الأعوان المنتمون لأسلاك الإدارة العامة :

هم الموظفون التابعون للأمانة العامة، أعوان مكتب، أعوان إدارة، سائقو السيارات، كتاب إداريون، وأجهزة محترفون، ملحقون بالإدارة هم يخضعون للجان المنشئة لدى الوالي.

3. الموظفون المنتمون لأسلاك نوعية مصنفة في سن أقل من 13 والمعينون لدى

مجلس الدولة :

4. تختص اللجنة والمنشئة لدى مدير مجلس الولاية المعني بمفتشي ومراقبة الضرائب،

مراقبو الأسعار.

يشرف الوالي على تسيير المستوى المحلي للأسلاك².

الفرع الثاني : على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية

تحدث هذه اللجان على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة أسلاك كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد

¹ علي العرنان مولود، المرجع نفسه، ص419

² مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص24.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10) عشرة أعوان على الأقل فإن إختصاص لنظر في شؤونهم يعود إلى لجان التي تتعقد على مستوى الإدارة المركزية¹.

والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء سواء كانت على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشئ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني لذلك بعد أن يأخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية².

وحسب الشروط المنصوص عليها في نص المادة 02 الفقرة 02 من المرسوم 199/20 يكون في المؤسسات والإدارات العمومية الأعوان الذين ينتمون لسلك واحد من إختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء، ويمكن أن تكون عند الحاجة لجنة واحدة متساوية الاعضاء بين عدد أسلاك الموظفين³.

المطلب الثاني : قواعد سير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين وذلك عن طريق إنشاء دورات تعقدها بالإضافة إلى أنها تعمل على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق المداولات⁴.

ولممارسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، وجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها من أجل حسن سيرها، بالتصويت بالأغلبية الذي وضع ضمن النظام الداخلي وكما يمكن يخضع إلى تعديل بمداولة أخرى، وفي حالة تحديد اللجان لا يلغي النظام الداخلي، وحسب ما نص المرسوم 199/20 تعتبر كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء وتعرضه على الوزير أو الوالي المعني بالموافق عليه، كما أنه يتولى كتابة اللجنة المتساوية الأعضاء ممثل عن إدارة غير عضو فيها، كما يمكن أن يمثل أحد الموظفين في اللجنة⁵.

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 367.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 367.

³ المادة 02 الفقرة 01 المرسوم 199/20، المرجع نفسه.

⁴ نبيلة ماضي، سامية العايب، 475.

⁵ مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، 26.

كما أنه نص الأمر رقم 03/06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك لممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم¹.

كما جاء المرسوم 199/20 في المادة (56) على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة بالوظيفة العمومية، والإصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة المتساوية الأعضاء².

الفرع الأول : دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات لدراسة المسائل والأوضاع الفردية الموظفين.

يجتمع الأعضاء الدائمون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دورتين عاديتين على الأقل خلال السنة، حيث يعقد فيها رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلية في إختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة المعنيين أنفسهم³.

تترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها كما أنها تجتمع بإستدعاء رؤسائها كما أنه يمكن لرئيس في حالة غيابه أو وقوع مانع له أن ينوب عنه الإدارة ممثل الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي، كما أنه تجدر الإشارة إلى أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة والموظفين الذين لهم أكثر أقدمية.

كما تجتمع اللجنة بطلب كتابي ثلثي 1/3 أعضائها الدائمين، حيث يرسل بإستدعاء كتابي يتضمن جدول الأعمال المقترح الجلسة قبل 15 يوما من تاريخ إنعقادها، وفي حالة تساوي بين الأصوات يرجع القرار والصوت إلى الرئيس وذلك لتوفير الحياد⁴.

¹ المادة (73) من الأمر 03/06، مرجع سابق.

² المادة (56) المرسوم 199/20، مرجع سابق.

³ Essaid Taib, Droit la fonction publicue, Edition Houma, Alger, 2003, p213.

⁴ نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 476.

الفرع الثاني : المداولات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية أي أنها سرية حيث نصت المادة 19 من المرسوم 10/84 على أن مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تصح إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وذلك طبقا للمرسوم رقم 10/84 والنظام الداخلي للجنة المتبع ويتعين أن يحضر إجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذ لم يبلغ النصاب القانوني يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 08 ثمانية أيام الموالية ومن هنا يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

وفي حالة تعذر حضوره يستخلف بأقدم عضو في أعلى رتبة بالنسبة لممثلي الإدارة وتكون له نفس صلاحيات الرئيس¹.

كما تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جمعية عامة لجميع الأعضاء لمعالجة مسائل إلا إذا عرضت عليها إقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب، فيتداول بشأنها الأعضاء الدائمون إستخلافهم بالذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني، وهذا ما نصت عليه المواد 12 و14 من المرسوم 199/20:

المادة 12 من المرسوم السابق ذكره : "...ترسيم المتربصين، الترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة عن طريق ال بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

الإدماج في رتبة الإنتداب، النقل الإجبارية لضرورة المصلحة، العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة...².

المادة 14 من المرسوم ذاته : " ترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة التي توضح على مستواها أو ممثل عنها.

وحالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعيين السلطة المعنية موظف من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

¹ ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة قانون إداري ومؤسسات دستورية، جامعة باجي مختار، غنابة، الجزائر، 2005، ص62.

² المادة 12 من المرسوم 199/20، المرجع السابق.

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي للجنة المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري

وتتم المصادقة على جدول أعمال الجلسة بأغلبية ثلث أرباع أعضائه بإبداء رأي الأغلبية الحاضرين كما تعيين الإدارة كاتب مساعد يكون غير عضو في اللجنة ويمكن أيضا تعيين عضو من ممثلي الموظفين للقيام بهذه المهام.

كما وضحته المادة 20 من المرسوم 199/20: "عند نهاية كل إجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يحرر محضر مداوات مفصل ويمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية.²

يجب على الإدارات أن توفر جميع الوثائق والوسائل المادية، الأوراق اللازمة لممارسة عملها قانونيا، وتجب على الأعضاء على الإلتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم، وإطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم حيث يخص رقم المداوات تدون فيه محضر الجلسات أثر كل جلسة وتوقع المحاضر من طرف جميع أعضاء اللجنة ويترتب على كل مخالفة لهذا الواجب لإبعاد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع تسليط عقوبة تأديبية وفقا لقواعد التنظيم المعمول به.³

¹ المادة 14 من المرسوم 199/20 المرجع نفسه.

² المادة 20 من المرسوم 199/20، المرجع السابق.

³ أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 309.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير نستخلص إلى القول بأن اللجنة المتساوية الأعضاء نظمها المرسوم 10/84 المحدد لإختصاص اللجان وتشكيلها وتنظيمها وحسن سير قواعد عملها كما نخلص إلى أنها هيئة إستشارية تم إستحداثها على مستوى الوظيفة العمومية ذلك بموجب الأمر رقم 133/66 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي تتشكل ممثل الإدارة وممثلي الموظفين بعدد متساوي، حيث يعين ممثلي الإدارة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية لإعلان النتائج، حيث تمارس مهامها لمدة ثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد أو التمديد أو التقصير وحال وجود أي مشكلة جديدة يتم حلها من تشكيلة اللجنة كما يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تنشأ على مستوى الإدارات بأنواعها المركزية والمحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، وذلك بموجب قرار مصادق عليه من الوزير المعني أما على مستوى الإدارة المحلية فهي تنشأ بموجب قرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.

كما تجتمع مرتين في السنة ذلك لحسن سير عملها عن طريق إجتماع ومداولاتها السرية.

الفصل الثاني

الإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: الاطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

لقد منح المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، ولعل الهدف من ذلك هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام و اطراد فضلا عن حماية حقوق الموظف المصونة قانونا، لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع نصوص تنظم المسار الوظيفي للموظف وتضمن له هذه الغاية تماشيا مع مبدأ المشروعية، من أجل توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع، بالإضافة إلى حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة.

وللتفصيل في ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، في المبحث الأول يتم التعرض إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المبحث الثاني سيتم تناول الآثار القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والضمانات الخاصة بالطعن فيها وذلك كما يلي:

المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، وتكون المشاركة في التسيير عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحياتها ك لجنة ترسيم ومجلس تأديبي، وقد نظم المشرع الجزائري اختصاصاتها بموجب النصوص القانونية من ذلك المادة 13 من الأمر رقم 66/133 التي تنص: "... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين..."، والمادة 9 من المرسوم رقم 84/10 التي تنص: "يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي"، أما المرسوم رقم 85/59 في مادته 11/2 نصت على أنه: "تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي قم الموظفين"، وكذا المادة 64 من الأمر رقم 06/03 فقد نصت على أنه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي"، فضلا عن المادة 165 من نفس الأمر التي تنص: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة..." على أن تتخذ قراراتها بعد المداولة حسب كل حالة.

وللمزيد من الشرح، سيتم التطرق في هذا المبحث لمسألة الاختصاص الإداري للجنة المتساوية الأعضاء في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فيتم التعرض إلى الاختصاص ذو الطابع التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجنة المتساوية الأعضاء

تتولى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنظيم المسار المهني للموظف (الفرع الأول) كما لها دور في إحالة الموظف على الاستيداع والانتداب والنقل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف

طبقا للمادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".¹

باستقراء هذه المادة نلاحظ أنه بمجرد استيفاء الشخص شروط التعيين في الوظيفة العامة وتقدم لامتحان المسابقة واجتازه بنجاح فإن الإدارة تقوم بترتيب الأشخاص حسب الدرجات التي حصلوا عليها في الامتحان، وتقوم السلطة المختصة بإصدار قرارات بتعيين الأشخاص حسب الوظائف الشاغرة لديها فإذا صدر قرار إداري بتعيين أحد الأشخاص الناجحين في امتحان المسابقة وتسلم مهام عمله فإنه يوضع تحت التجربة أو التربص لمدة لا تقل عن عام، وبعدها يتم اختباره أو وضع تقرير من الرئيس الإداري للإدارة التي عين بها فإذا كانت النتائج لصالح الموظف رسم أو ثبت في الوظيفة.² وسنوضح المحطة التي يجتازها الموظف كما يلي:

1. التربص:

جاء في نص المادة 83 الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 ما يلي: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص".³

يقصد بالتربص خضوع الموظف المعين قبل تثبيته في الوظيفة التجربة لمدة معينة من أجل التحقق من قدرته لشغلها مع احتفاظ الإدارة لسلطتها في فصله خلال هذه المدة أو

¹ المادة 04 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثاني 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، المؤرخة 16 يوليو 2006.

² محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص73.

³ المادة 83 من الأمر 06-03 مرجع سابق.

خلال مهلة قصيرة لاحقة، وذلك في حالة تبين لها عجزه عن القيام بأعباء العمل المسندة إليه.¹

تعد فترة التربص إلزامية ويجب على المتربص قضاء هذه الفترة التي مدتها سنة، بهدف اختبار القدرات والمهارات وبعد انتهاء هذه المدة يكون مصيره إما الترسيم واما تمديد فترة التربص، واما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض. كل هذا من مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع ولا ينتخب في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، كما تؤخذ فترة التربص بعين الاعتبار عند احتساب الأقدمية، الترقية و للتقاعد.²

2. الترسيم أو التثبيت:

الترسيم إجراء قانوني يأتي بعد عملية التعيين والذي يؤكد تثبيت الموظف في منصب دائم، وقد نص المشرع عليه من خلال المادة 04 في فقرتها الثانية على أن: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

يقوم الرئيس الإداري خلال فترة التربص بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص، حيث نص المشرع في المادة 86 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

تجدر الإشارة إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تندرج في صلاحياتها العديد من المهام من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المتربصين.

¹ سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء، 2007-2008، ص45.

² أنظر المواد من 84 إلى 91 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

يقتضي التسجيل في قائمة التأهيل إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعدان للتريسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كلجنة تريسيم¹. وهذا طبقا للمادة 64/2 من الأمر 06-03. وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة ملف الموظف وتقرر الوضعية المناسبة لذلك فإما قبول تريسيم المتربص في رتبته، أو إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة، أو تريسيح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض².

3. الترقية:

تعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف المثبت لها أهمية بالغة في حياته المهنية³. فالموظف لا يسعى من وراء أداء الخدمة الحصول على راتب شهري فحسب، بل يسعى أيضا لتحسين وضعيته الوظيفية وتحسين الراتب غير أن هذا لن يتحقق إلا بالتقدم في المسار المهني⁴، حيث يخضع إلى تقييم مستمر ودوري وفقا لمعايير موضوعية حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 والغاية منه ترقية الموظف⁵، التي تتضمن الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة طبقا لإجراءات محددة قانونا⁶.

¹ نقلا عن بلقاسم حسونة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص ص 31-32.

² أنظر المادة 85 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

³ السعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة مقارنة، بحث للحصول على درجة ماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993، ص 108.

⁴ 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، ص 82.

⁵ أنظر المواد من 97 إلى 99 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

⁶ serge SALON/ Jean-charles SAVIGNAC, fonctions publiques et fonctionnaires, organisation et status carrière, garanties, déontologie et responsabilités, collection concours droit, armand colin, masson, paris, 1997, p 105.

• 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 تثمينها 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 و42 سنة، وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا، ومتوسطة، وقصوى، حيث تقدر المدة القصوى بسنتين و06 أشهر، والمدة المتوسطة بثلاثة سنوات، أما المدة القصوى فتقدر بثلاث سنوات و06 أشهر، ليستلزم الحصول على ما مجموعه 12 درجة: 30 سنة، 36 سنة و42 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 بإمضاءها 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 والترتب وبالنسبة لكل رتبة يتم الترتيب حسب الدرجات المشغولة ويتم تحديد عدد الدرجات المتماثلة، التي ترتب هي أخرى

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

² عمار زكري، مرجع السابق، ص 85.

حسب النقاط المحصل عليها، يتم إعداد جدول الترقية الذي يتعين أن يتوقف عند نهاية السنة الماضية، أي عند تاريخ 31 ديسمبر منها.¹

- يتم إشعار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يقوم رئيسها باستدعاء أعضائها وتحديد جدول أعمال اللجنة و يوم اجتماعها.

- تنظر 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.²

• الترقية في الرتبة:

تتضمن الترقية في الرتبة انتقال الموظف من فئة وظيفية إلى فئة أعلى أي رتبة أعلى، لها اختصاصات وواجبات ومسؤوليات مختلفة.³

بالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر رقم 06-03، فإن الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، وفي حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.

- الترقية عن طريق الامتحانات المهنية أو الفحص المهني ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي والتكوين الذاتي للموظفين نظرا للمكانة

¹ عمار زكري، مرجع السابق، ص 85.

² مرجع نفسه، ص ص 85-86.

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

الممنوحة للجهد الشخصي في منصب العمل، ومنه فهي تشكل أداة فاعلة في المحافظة على الموارد البشرية و تـثـمـينـها.

- الترقية عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على الأقدمية المطلوبة والخبرة المهنية الكافية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لكن من الصعب جدا قياس مدى توفر الموظف على الخبرة المهنية اللازمة وغالبا ما يلجأ الرؤساء الإداريون إلى الاعتبارات والأحكام الذاتية وحجم الولاء والطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد هذه الخبرة، ويكون هذا النوع من الترقية من رتبة إلى أخرى داخل نفس السلك.¹

- بعد تكوين متخصص في إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصص،² ولا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين. تجدر الإشارة إلى أن هذه العملية تتم سنويا، في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للترقيات وفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه، الذي

يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، للتأكد من توفر شروط الترقية في الرتبة وتطبيق النصوص القانونية المعمول بها، وبعد ذلك تتم المصادقة على محضر أشغالها الذي يوقعه جميع الأعضاء والذي يتضمن قرارها باعتماد قوائم التأهيل النهائية والتي تقضي بترقية الموظفين المعينين في الرتبة.³

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

² المرجع نفسه، ص 82.

³ عمار زكري، مرجع السابق، ص ص 88-89.

الفرع الثاني: سلطة إحالة الموظف على وضعيات قانونية

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الأمر رقم 06-03،¹ الحالات القانونية التي يتعرض لها الموظف أثناء أدائه لوظيفته وتغليب المصلحة العامة للإدارة أو المؤسسات على المصالح الخاصة تضطر هذه الأخيرة إلى إجراء بعض

التنقلات والحركات في أوساط الموظفين، كما أن الظروف الشخصية تلعب دورا في بعض الأحيان للاضطرار إلى تغيير الإدارة أو المؤسسة لتحقيق الهدف الاجتماعي العائلي، تختلف هذه الحالات والوضعيات من موظف إلى آخر.²

وقد بين المرسوم رقم 84-10 أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ووجوبا في المسائل التالية: الانتداب التلقائي والنقل الإجباري، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، والجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية.³

وسنوضح هذه الحالات فيما يلي:

1. الانتداب:

"إن الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لاسيما لدى المرفق العام المنتدب إليه ونظرا لأهميتها سواء للإدارتين (الأصلية

¹ تنص المادة 127 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية:

1. القيام بالخدمة،

2. الانتداب،

3. خارج الإطار،

4. الإحالة على الاستيداع،

5. الخدمة الوطنية"

² سميرة لكحل، مرجع السابق، ص ص 46-47.

³ أنظر المادة 09 من المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 03، المؤرخة في 15 يناير 1984.

والمنتدب إليها) أو للموظف العمومي،¹ فقد خصص لها المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب السادس من الأمر رقم 06-03 ساري المفعول.

وهو "حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".²

يتم الانتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.³ وفي كلتا الحالتين يكون وفق إجراءات إدارية معينة، حيث يكرس بقرار إداري انفرادي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة تتراوح ما بين 6 أشهر كحد أدنى و 5 سنوات كحد أقصى، وهذه المدة بالنسبة لحالات الانتداب بطلب من الموظف، أما عندما يكون بقوة القانون فمدته تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب إليها.⁴

تجدد مدة الانتداب إما بطلب من المعني (الموظف) وأما عند الضرورة الملحة للمصلحة بمبادرة من الإدارة شريطة الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين وبعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

كما أن الانتداب قابل للإلغاء، أي يمكن إنهاءه قبل انتهاء المدة المقررة له إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة من إحدى الإداريتين المعنيتين وبموافقة الأخرى.⁵

¹ نقلا عن سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013-2012، ص 35.

² أنظر المادة 133 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 166.

⁴ أنظر المواد 134 135 136 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

⁵ سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013، ص 36.

1. الاستيداع:

الاستيداع هو حالة الموظف الذي وضع خارج إدارته الأصلية الذي يفقد حقوقه في الترقية والتقاعد.¹

حيث ورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي أن الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي إلى فقدان الموظف لراتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

تقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو لأسباب شخصية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات هذا بالنسبة للموظف

الذي أحيل على الاستيداع بقوة القانون، ولمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال حياته المهنية فيما يخص الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بشرط أن يستوفي سنتين (2) من الخدمة الفعلية.²

تتم الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة التي لها حق التعيين ولا تمنح هذه الوضعية بناء على الاعتبارات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.³

2. النقل:

جاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءاتهم المهنية.⁴

¹ Gustave peiser, droit de la fonction publique, 20 éme édition, mementos dollaz, paris, S.D.E, p152.

² أنظر المواد 149 148 146 145 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

³ محمد أنس قاسم، مرجع السابق، ص 168.

⁴ أنظر المادة 156 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

لقد أجاز القانون نقل الموظف مكانيا وذلك إما بناء على طلبه أو إجباريا إذا دعت ضرورة المصلحة ذلك، وفي هذه الحالة يكون النقل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يعتبر ملزم للسلطة التي أقرته، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التقصيب.¹

¹ أنظر المواد من 157 إلى 159 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

المطلب الثاني: الاختصاص ذو الطابع التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في المسائل الفردية صفات،¹ تتمثل أساسا في أنها تأخذ صفة لجنة ترسيم تجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المتربصين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية طبقا لنص المادة 86 من الأمر رقم 06/03، كما أنها تأخذ صفة مجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجة الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 165 من نفس الأمر.

وللمزيد من الشرح، فقد تمت معالجة هذا المطلب من خلال فرعين التاليين هما: الفرع الأول تم فيه معالجة اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة ترسيم، أما الفرع الثاني فقد تم تناول اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية.

الفرع الأول : اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة ترسيم

لقد نص الأمر رقم 06/03 على هذا الإجراء في المادة 91 حيث جاء مضمون هذا النص كما يلي: "تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الادارية للمتربص إلى اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة"

مفاد هذا النص أن كل المسائل المتعلقة بالوضعيات الادارية المختلفة للتربص هي من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل الإقدام على أي عملية تدخل ضمن المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص² طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17/322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ومنها :

¹ رشيد حياتي، دليل الموظف و الوظيفة، دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 06/03 ق أع وع، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 137.

² نصت المادة 85 من الأمر 06/03 : بعد انتهاء مدة التربص في احدى الوضعيات التالية :

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

- ترسيم المتربص في رتبته:

هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجريبه مجدية في رتبته¹ أو في عمله، ونصت جميع التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن اكتساب صفة موظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، ويتم اقتراح الترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، و يتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين².

- تمديد فترة التربص لمرة واحدة:

يمكن إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى و لنفس المدة مرة وحدة فقط، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمتربص، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء³.

- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض:

الإدارة تحوز سلطة تقديرية لتسريح المتربص إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنية، أو في حالة ارتكابه خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17/322.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة،

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

¹ المادة 04 الفقرة 02 من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² رشيد حياتي، دليل الموظف و الوظيفة، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام امر 03-06 ق.ا.ع.و.ع، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص57.

³ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية.

بالإضافة إلى دورها في دراسة امكانية إلغاء عقوبة عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب الناتج عن الغياب الكلي عن الوظيفة لمدة محدد قانونا.

أولا/ - مجلس التأديبي:

لقد حرص المشرع على إلزام السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، في حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكيفها للأخطاء المهنية إلى كون أن هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة، حيث يتم إخطاره بالدعوى في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ طبقا لنص المادة 166 من الأمر 06/03 وإلا سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل، على أن تبت اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها بناء على المادة 165 من نفس الأمر، وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف المعني بمجموعة من الضمانات أثناء و بعد المحاكمة التأديبية لتدعيم حمايته في مواجهة القرارات أكثر خطورة على حياته الوظيفية لكي لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة، ومن بين هذه الضمانات: إخطاره بالتهم المنسوبة إليه، اطلاعه على ملفه التأديبي، استعانة بالمدافع مخول قانونا، تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا¹. كما نصت المادة 171 من الأمر رقم 06/03 سالف الذكر على أنه: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة"

لقد صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة علي سبيل الحصر حسب جسامه الخطأ المرتكب من خلال محتوى المادة 163 من الأمر 06/03 سالف الذكر وهي كالاتي:

¹ مواد 167-168-169 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

*** - عقوبات الدرجة الثالثة:**

- التوقيف عن العمل:

وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستتف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة.¹

- التنزيل من الدرجة الى درجتين:

يترتب عنه النقص الفوري في مرتب الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية²، أي تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي.

- النقل الإجباري:

هو الإجراء التأديبي، الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى، و هذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية، في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة.³

*** - عقوبات الدرجة الرابعة وتتمثل في:**

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

وهي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو في حالة ما لم تكن هناك رتبة يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع

¹ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011 ص. ص 82-83.

² سعيد مقدم، مرجع السابق، ص 438.

³ المرجع نفسه، ص 439.

عليه العقوبة التي تليها في الدرجة الموالية مباشرة كالتنزيل من رتبة متصرف إداري رئيسي إلى رتبة متصرف¹.

- التسريح:

يعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وأخطرها جسامته من حيث الآثار المادية و المعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى²، بسبب ارتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة بنص المادة 181 من الأمر رقم 06/03³، و الواجب إحالتها على المجلس التأديبي.

ثانيا/ - دراسة اللجنة إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب :

تعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر 15 متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، و يقصد بعبارته مبرر مقبول كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبنتين قانونا⁴، كما ورد في المادة 184 من الأمر رقم 06/03: "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 103.

² زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو، 2016/05/11، ص 17.

³ نص المادة : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :
- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته،

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل،

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة،

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة،

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية،

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر .

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج د ش، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017، الصفحة 11.

فبالتالي، المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة احترام الإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 17/321 المؤرخ في المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب وإلا كان قرار العزل باطلا.

يعد العزل من أشد العقوبات التأديبية غير المصنفة ضمن العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة 163 من الأمر 06/03، و التي تؤدي إلى حرمان الموظف من الالتحاق بالوظيفة بصورة نهائية حسب المادة 185 من نفس الأمر.

وعليه، فالعزل هو إجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار معطل خلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف، و إذا لم يلتحق بعمله بعد اعذاره مرتين طبقا لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 سالف الذكر بالطرق القانونية الواردة في نص المادة 06 من نفس المرسوم يترتب عليه عقوبة العزل.

أما في حالة إذا قدم الموظف طلبا لإعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك، إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة و اللجنة المختصة، التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها¹.

ومن ثمة، فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية تتمتع بجملة من الصلاحيات تصدر آراء لا ترقى إلى درجة القرارات الإدارية لا يمكن الطعن فيها. هذا ما سنتناوله في المبحث الموالي.

¹ المواد 9-10-14 من المرسوم التنفيذي 17/321، المؤرخ في 02/11/2071، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والضمانات الخاصة بالطعن

لقد قيد المشرع الجزائري الإدارة بضرورة الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في اتخاذ القرار، وإلا كان قرارها مشوباً بعبء مخالفة القانون و أوجب الطعن فيه.

ولمزيد من التوضيح فقد تمت معالجة هذا المبحث في مطلبين التاليين هما: المطلب الأول تم فيه معالجة الآثار القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المطلب الثاني فقد تم تناول الضمانات الخاصة بالطعن في قرار العقوبة التأديبية.

المطلب الأول: الآثار القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها من حيث القوة الإلزامية لاستشاراتها والواجب إتباعها من قبل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب، ولمزيد من الشرح فقد تم تناول هذا المطلب في فرعين أساسيين أولهما تم فيه تناول مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فقد تمت معالجة تكييف القانوني لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقاً لأحكام المرسوم رقم 84/10 السالف الذكر فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية:

- تمديد فترة التربص.
- الانتداب التفائي أو النقل التفائي.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الاستيداع لأسباب شخصية.
- العقوبة من الدرجة الثانية.
- الإدماج في السلك المنتدب فيه.
- الجدول السنوي للحركات.

- رفض الاستقالة.

والجدير بالتوضيح، أنه فيما يتعلق:

- برفض الاستقالة.

- الترقية في الدرجة أو في الرتبة.

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.

- الإحالة على التقاعد تلقائيا و التسريح.

فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزما للإدارة، و يجب إتباعه¹.

بالرجوع إلى الأمر 03-06 نجد أن المشرع الجزائري قد نص على القوة الالزامية الآراء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل التالية:

1- قرار النقل: تستشار اللجنة في حالة نقل الموظفين إجباريا عندما تستدعي ضرورة

المصلحة ذلك حيث نصت المادة 185 على ما يلي: "تعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل".

2- المسائل التأديبية: تستشار اللجنة قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين

العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، حيث نصت المادة 165 على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي...".

إضافة إلى الحالات التي تكون فيها آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة للإدارة وبالتالي فهي مجبرة على الرجوع إليها، كما أوجب المشرع حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة الأخذ برأي اللجنة على سبيل الاستشارة في المسائل التالية:

- تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (الترقية،

انتداب،... الخ)²

¹ التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العاملة للوظيفة العمومية المتعلقة بتنظيم و سير اللجان المتساوية الاعضاء و لجان الطعن.

² المادة 94 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

- تنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص (ترسيم المتربص، تمديد فترة التربص،...¹)، باستثناء بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين.

- تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تأديبي قبل توقيع العقوبة على الموظف مخالف².

-دراسة إمكانية طلب إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب بعد تقديمه مبررات مقبولة³.

الفرع الثاني: التكيف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكيف طبيعة اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي و الاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، وهذا ما نستقرؤه من خلال محتوى المواد التالية من الأمر رقم 06/03:

من ذلك المادة 64 بنصها: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"، فضلا عن المادة 158 بنصها: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"، أما المادة 100 فقد تضمنت: "تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية..."، أما بالرجوع إلى نص المادة 162 من الأمر رقم 06/03 فإنها تنص على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين". يتضح من نص المادة أن المشرع الجزائري قد منح السلطة الرئاسية حق

¹ المادة 91 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² المادة 171 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

³ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17 / 321 المؤرخ في 02/11/2017 يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، غير أن هذا الحق ليس مطلقاً، إنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، فحرية السلطة الرئاسية الإدارية في اتخاذ الإجراء التأديبي تتدرج حسب خطورة وأهمية العقوبة المراد توقيعها¹، ولقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية باللجوء إلى الهيئات الخاصة التي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، حيث نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 في المادة 165/2 على أنه: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كالمجلس تأديبي".

ومن هنا تعرف المهمة الاستشارية بأنها: "تعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري"، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار².

فمجلس الدولة لا يقبل الطعن بالإلغاء ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الاستشارية، وكمثال عن التدبير الذي لا يؤثر في المركز القانوني هو الرأي البسيط، وحسب التسمية فإن الرأي ليس بقرار تنفيذي ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة³، إلا أن المشرع الجزائري قد أخطأ في تحديد طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان، ويبدو جلياً بالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 من الأمر 06/03 يتضح أن صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، يكون بقرار مبرر ثم جاء في نص المادة 170 من

¹ بوكماش محمد، خلود كالأش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة (الحقوق والعلوم السياسية جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد السادس، 2016، ص 47.

² عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 406.

³ بوكماش محمد، خلود كالأش، مرجع سابق، ص 47.

نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تآديبي مبررة¹.

ولقد حسمت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية هذه المسألة مؤكدا على أنه: "من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة استشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري. وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا"².

¹ قوسام حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه - دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011/2012، ص 86.

² المحكمة العليا، ملف رقم 87127 مؤرخة في 03/01/1993، قضية (ق.أ) ضد (المم ع ج)، المجلة القضائية العدد الثالث، الجزائر سنة 1993، ص 222.

المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالطعن في قرار العقوبة التأديبية

إن الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية بمثابة الحل الأخير له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له طيلة مراحل الإجراءات التأديبية السابقة أهمها الطعن الإداري (الفرع الأول والطعن القضائي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الطعن الإداري

أنشأ المشرع الجزائري لجان تسمى بلجان الطعن مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة على المستويين الولائي والوزاري وذلك بطلب من الموظف المعاقب¹.

تتولى هذه اللجان النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة أيضا أن تلجأ إلى اللجنة الطعن، وهذا بصدد الطعن في آراء وقرارات المجلس التأديبي وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة، ويكون ميعاد الطعن في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار².

تصدر لجان الطعن الولائية أو الوزارية قراراتها كتابة في أجل ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها قصد إبطال الآراء المتنازع فيها أو إثباتها أو تعديلها والتي تصدرها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويكون للطعن المرفوع أثر تعليق العقوبة الصادرة³.

يتوجب على الموظف الذي تم إنزال عليه عقوبة تأديبية القيام بما يلي:

1. الطعن أمام لجنة الطعن الولائية في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهذا ما نصت عليه المادتين 175 و 67 من الأمر رقم 06-03، هذا الطعن عند تقديمه يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية إلى غاية الفصل فيه.

2. ما يتوجب كتابته في هذا الطعن كي يكون سليما من حيث شكله ومضمونه:

¹ فريد كباب وبوسعد أوبن علي، المسؤولية التأديبية والجزائية للموظف العمومي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة

الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص108.

² أنظر المادة 175 من الأمر رقم 06-03 مرجع سابق.

³ أنظر المادة 25 من المرسوم رقم 84-10 مرجع سابق.

* **الطعن في القرار من حيث الشكل:** وهذا من حيث النقاط التالية:

أ. **التبليغ:** يتحرى فيه الموظف إن تم تبليغه بالاستدعاء الخاص

بالممثل أمام المجلس التأديبي بموجب تبليغ رسمي حسبما تنص عليه المادة 168 والتي توجب أن يرسل قبل 15 يوما عن طريق البريد برسالة مضمّنة الوصول.

فإذا كان التبليغ شفويا أو تم إرساله عبر الفاكس أو البريد العادي فهذه أولى نقاط الطعن من حيث الشكل.

ب. **حق الإطلاع على الملف:** هل تم تمكين الطاعن من الإطلاع على ملفه قبل 15 يوما من انعقاد مجلس التأديب حسبما نصت عليه المادة 167 من الأمر رقم 03-06، إن لم يتم ذلك فهذه النقطة الثانية من الطعن من حيث الشكل.

ج. **حق الدفاع:** هل تم إعلام الطاعن وتمكينه من حق الاستعانة بمدافع أو محامي وتقديم الشهود، حسبما نصت عليه المادة 169.

إذا لم يتم ذلك فهذه النقطة الثالثة للطعن من حيث الشكل.

د. **التبليغ بقرار العقوبة التأديبية:** هل تم تبليغ الطاعن بقرار العقوبة التأديبية بقرار كتابي في أجل 8 أيام من إصدار العقوبة، حسبما نصت عليه المادة 172.

إذا لم يتم ذلك بهذه الطريقة فهي النقطة الرابعة للطعن من حيث الشكل¹.

هـ. **تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:** هل انعقدت اللجنة وفقا للنصاب القانوني المحدد بثلاثة أرباع (3/4) من أعضائها، هل تم الفصل في العقوبة التأديبية بموجب المصادقة من طرف أغلبية الأعضاء الحاضرين.

إذا لم يتم فهذه النقطة الخامسة للطعن من حيث الشكل.

¹ <http://www.mouWazaf-dz.com/t21760-topic>.

*** الطعن في القرار من حيث الموضوع :**

ما دام أن القرار الذي صدر في حق الموظف جاء بمقتضى الفصل الثالث من قانون الوظيفة العمومية الذي يحدد الأخطاء المهنية، والتي نصت عليها المواد 177 وما يليها (أخطاء من الدرجة 1، 2، 3، 4)، فهذه المواد قامت بذكر الأخطاء المهنية على سبيل الحصر.

فيتوجب إذن على الطاعن التأكد من الحالات المنصوص عليها في هذه المواد، ومدى مطابقتها مع حالته ومع العقوبة المسلطة عليه إن كانت تتوافق مع نص المادة 163 التي تحدد العقوبات التأديبية¹.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يعد الطعن القضائي من الضمانات التأديبية، فهي حسب التشريع المعمول به أسلوب لتحقيق رقابة قضائية مباشرة على أعمال الإدارة وعلى نشاط هيئات المشاركة والطعن ممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، فالإدارة العامة تمثل السلطة التنفيذية في ممارستها، أما القضاء فهو يمثل السلطة القضائية وبالتالي الطعن القضائي في القرارات الإدارية يجسد أحد أشكال رقابة السلطة القضائية على أعمال السلطة التنفيذية².

فللموظف الحق في اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب إذا اشتملت على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري، لأن الإدارة ملزمة بجملة من الإجراءات أو التصرفات التي تسبق اتخاذ القرار وإهمال هذا الالتزام يعرض قرارها للإلغاء عن طريق الطعن فيه بالبطلان أمام القضاء.

¹ <http://www.mouwazaf-dz.com/t21760-topic.op.cit>

² وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2010-2011 ص 105.

إن مجلس التأديب قبل إصداره للقرار التأديبي ملزم بمراعاة حقوق الدفاع المنصوص عليها في الدستور¹، ومختلف قوانين وتنظيمات الوظيفة العامة. فعدم احترام المجلس لهذه الإجراءات قبل إصدار قراره يكون هذا الأخير محل طعن بالإلغاء مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيقه، فالقاضي سلطة التكليف القضائي للوقائع، ورفض التقدير الذي أعطته سلطة التأديب لهذه الوقائع².

تعد الرقابة القضائية آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى، إذ أن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ، و الأصل في رقابة القضاء سواء الفرنسي أو الجزائري أنها رقابة مشروعة أو مطابقة بين الواقع و القانون و ليست رقابة ملائمة، أي أن القاضي الإداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي قد تؤدي إلى إلغائها، وليس له أن يراقب ملائمة العقوبة التأديبية للجريمة التأديبية إلا في إطار عيب إساءة استعمال السلطة، إذ أن السلطة الإدارية تتمتع بكل صلاحية في تقدير واختيار العقوبة الملائمة.

وفي مسألة تحديد الاختصاص بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية، فقد نصت المادة 65 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير و كل والي و كذا لدى كل مسؤول مؤهل..." أي أن هناك عدة لجان للطعن تكون على المستوى المحلي وعلى مستوى الوزارات، وبالتالي فإن الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات المحلية يكون أمام المحاكم الإدارية، أما الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات أو لجان الطعن الوزارية، فيكون أمام مجلس الدولة كأول درجة، إلا أنه يشترط على الموظف المذنب أن يرفع دعوى لإلغاء القرار الإداري خلال الأربعة (04) أشهر التابعة لتبليغه أو خلال شهرين بعد القيام بالطعن الإداري³.

¹ أنظر المادة 56 من قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1473 الموافق 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

² 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، ص ص 80-81.

³ أنظر المواد 830، 907، 829 من قانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

خلاصة الفصل:

يتضح من دراستنا لهذا الفصل أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذو أهمية متعددة حيث تقوم بدور الهيئة الإدارية العامة عندما يتعلق الأمر بتنظيم وتسيير الحياة المهنية للموظف، كما تمارس الاختصاص التأديبي في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهني على درجة من الخطورة يترتب عنه توقيع عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة، فهنا تجتمع اللجنة كمجلس تأديبي إلى جانب السلطة المختصة بالتعيين للبحث في القضية المطروحة أمامها.

إضافة إلى ذلك لها دور استشاري بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، إلا أن توقيع العقوبات خاصة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة يستلزم إتباع الإجراءات التي حددها المشرع في قانون الوظيفة العامة والتي تعد بمثابة قيد لسلطة التأديب وبالمقابل هي ضمانات للموظف المذنب لمواجهة تعسف الإدارة.

ويترتب على مخالفة هذه الإجراءات المطالبة بإلغاء القرار التأديبي عن طريق الطعن سواء أمام لجان الطعن المختصة، أو أمام القضاء الذي يكون كحل أخير وغالبا ما يلجأ إليه الموظف العام.

خاتمة

خاتمة:

لقد عالجتنا من خلال هذا البحث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، تعتبر هيئة استشارية وإجبارية (آراءها إلزامية) في حالات أخرى، وجودها يعتبر أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، فالمرشح أراد من خلال استحداث هذه اللجنة حفاظا على سلامة التسيير الحسن للإدارة والمتابعة لكل وضعيات الموظفين، جعلها من أهم الضمانات الممنوحة للموظف، يترتب على أعضاءها المسؤولية القانونية والأخلاقية.

ومن خلال هذا البحث خلصنا إلى النتائج التالية:

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة ، يتعين على الإدارة احترامها وتقيد بأرائها الملزم منها.
 - تعتبر اللجنة هيئة تستشار في المسائل الفردية للموظفين، تجتمع كلجنة ترسيم، وكمجلس تديبي حسب ق.أ.ع.و.ع.
 - تعتبر اللجنة إحدى الضمانات مكفولة للموظفين في مجال المحاكمة التأديبية.
 - اللجنة هيئة استشارية، الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على تلك الآراء يعتبر محل الطعن فيه أمام القضاء.
- ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود فراغ تشريعي ينبغي تداركه في المستقبل لذلك نوصي بالاقترحات التالية:

1 - ضرورة إصدار نصوص تنظيمية تخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ساير التعديلات القانونية الجديدة في مجال الوظيفة العمومية، لاسيما القانون الأساسي العام الصادر سنة 2006.

2 - تشكيلة اللجنة غالبا من الموظفين الذين ينتمون إلى هيئة التنفيذ، ما يجعل اللجنة لا تستطيع تكييف الدراسة للقرارات الإدارية بحكم جهل القوانين و تغليب إطار المصلحة سواء.

خاتمة

كانت مصلحة الإدارة أو مصلحة الموظفين، على اعتبار أن دراسة الملفات تكون في أغلب الأحيان من الناحية الاجتماعية و بالتالي لا يعتمد أساسا على القوانين.

3 - برمجة دورة تكوينية لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية تساعدهم على فهم الحالات ومساعدتهم على مناقشة الوضعيات واتخاذ القرارات المناسبة.

4 - عدم وجود ممثل عن مصالح الوظيف العمومي في هذه اللجان كمختص في هذا المجال يجعل الدراسة تشوبها نقائص عديدة، على اعتبار أن ممثل الوظيف العمومي مختص في تسيير الموارد البشرية، و يمكن له إعطاء نظرة واسعة وشاملة حول الوضعية المعروضة في إطار القوانين المسيرة للحياة المهنية.

5 - تحديد مدة العهدة الأعضاء اللجنة بثلاث سنوات قليلة في الحياة المهنية للموظف على اعتبار أن إجراءات الانتخاب غير بسيطة، خاصة في الحالات التي تكون فيها الإدارة لها ملحقات وفروع وامتدادات جغرافية، وكذا حالة عزوف الموظفين عن الالتحاق بهذه اللجان وبالتالي إطالة العملية.

6 - تدارك النقص التشريعي في قانون الوظيفة العمومية، لاسيما فيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

7 - وضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لنظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلاليتها.

8 - إعادة النظر في توظيف الموظف المعزول من جديد في الوظيفة العامة بعد ابعاده عن الوسط الوظيفي لفترة محددة من تاريخ عزله.

9 - إعادة النظر في رد الاعتبار للموظف المحكوم عليه بعقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، كما أخذ به المشرع الجزائري من خلال الأمر 66/133.

قائمة المصادر و المراجع

• مصادر:

○ القوانين:

- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادي الأولى عام 1473 الموافق 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

○ الأوامر:

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثاني 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، المؤرخة 16 يوليو 2006.

- أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جبر العدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966

○ النصوص التنظيمية:

- المرسوم 46/66 المؤرخ في 1966/06/02، يتضمن اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، جريدة رسمية، العدد 46، الصادر في 1966/06/08.

- المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج ر ج د ش، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

- المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، جبر العدد 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم رقم 11/84/ المؤرخ في 14/01/1984 يحدد كفاءات تعيين ممثلي الموظفين في الجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر 17/01/1984.
- المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 الموافق 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 03 ، المؤرخة في 15 يناير 1984.
- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال والمؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 13، الصادرة في 24/03/1985، الجزائر.

• مراجع:

■ باللغة العربية:

○ كتب:

- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط 1، 1989.
- أحمد بوضياف، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2012.
- رشيد حياتي، دليل الموظف و الوظيفة، دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 06/03 ق أ ع و، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- رشيد رحباني، دليل الموظفين والوظيفة العمومية دون طبع، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015.
- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحويل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.

- عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.

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

- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور لنشر والتوزيع، الجزائر 2015.

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004.

- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984.

○ أطروحات دكتوراه:

- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو، 11/05/2016.

- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العمومية وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع : المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01، الجزائر سنة 2012/2013.

- قوسام حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه - دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011/2012.

○ مذكرات ماجستير:

- السعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة مقارنة، بحث للحصول على درجة ماجستير في الحقوق والعلوم الإدارية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993.

- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل

درجات الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010.

- مليكة اولاج، نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، فرع قانون ومالية، جامعة الجزائر 01، سنة 2010/2011.

- 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.

- وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2010-2011.

- ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة قانون إداري ومؤسسات دستورية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005.

○ مذكرات ماستر:

- بلقاسم حسونة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

- سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012-2013.

- عفاف منصور، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2013.

- 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.

-فريد كباب وبوسعد أوبن علي، المسؤولية التأديبية والجزائية للموظف العمومي في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

-لزهازي دباخ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2014.

-مريم شاوي، نور الهدى سنتي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص: منازعات إدارية قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2018/2017.

-نجية شوارفي، سمية شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة الجزائر، 2015,2016.

○تعليمات و مجلات:

-بوكماش محمد، خلود كالأش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد السادس، 2016.

-التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، الصادرة عن المديرية العاملة للوظيفة العمومية المتعلقة بتنظيم و سير اللجان المتساوية الاعضاء و لجان الطعن.

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

-المحكمة العليا، ملف رقم 87127 مؤرخة في 03/01/1993، قضية (ق.أ) ضد (الم م ع ج)، المجلة القضائية العدد الثالث، الجزائر سنة 1993.

-نبيلة ماضي، سامية العايب النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلة 07، العدد3، جامعة 8 ماي 1945، جامعة قالمة، 2020.

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

▪ باللغة الاجنبية:

○ كتب:

- Essaid Taib, Droit la fonction publipue, Edition Houma, Alger,2003.

- Gustave peiser, droit de la fonction publique, 20 éme édition, mementos dollaz, paris, S.D.E.

- serge SALON/ Jean-charles SAVIGNAC, fonction publiques et fonctionnaires, organisation et status carrière, garanties, déontologie et responsabilités, collection concours droit, armand colin, masson, paris, 1997.

○ مواقع الكترونية:

- <http://www.mouWazaf-dz.com/t21760-topic>.

فهرس

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
07	المبحث الأول: ماهية اللجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
08	المطلب الأول: تعريف ونشأة اللجنة المتساوية الأعضاء وخصائصها
08	الفرع الأول: تعريف اللجنة المتساوية الأعضاء
10	الفرع الثاني: مراحل نشأة اللجان المتساوية الأعضاء
12	الفرع الثالث: خصائص اللجنة المتساوية الأعضاء
13	المطلب الثاني: تشكيلة وعهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء
13	الفرع الأول: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
19	الفرع الثاني: عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء
20	المبحث الثاني: القواعد التنظيمية للجان المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
21	المطلب الأول: قواعد إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء
21	الفرع الأول: على مستوى الإدارة
22	الفرع الثاني: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية
23	المطلب الثاني: قواعد سير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء
24	الفرع الأول: دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
25	الفرع الثاني: المداولات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
27	خلاصة الفصل
29	الفصل الثاني: الإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
30	المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

30	المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجنة المتساوية الأعضاء
31	الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف
37	الفرع الثاني: سلطة إحالة الموظف على وضعيات قانونية
41	المطلب الثاني: الاختصاص ذو الطابع التأديبي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
41	الفرع الأول : اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة ترسيم
42	الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المحاكمة التأديبية
47	المبحث الثاني: الآثار القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والضمانات الخاصة بالطعن
47	المطلب الأول: الآثار القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
47	الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
49	الفرع الثاني: التكييف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
52	المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالطعن في قرار العقوبة التأديبية
52	الفرع الأول: الطعن الإداري
54	الفرع الثاني: الطعن القضائي
56	خلاصة الفصل
58	خاتمة
61	قائمة المصادر و المراجع