



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الأحكام المستحدثة لهيئات المشاركة و الطعن و الحوار في القانون الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:

جلالي هشام

عبيد زين العابدين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
أ.د. خلف فاروق	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	رئيسا
د. جابر صالح	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مشرفا ومقررا
د. منصف عبد العزيز لعرابة	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الأحكام المستحدثة لهيئات المشاركة و الطعن و الحوار في القانون الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:

جلالي هشام

عبيد زين العابدين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
أ.د. خلف فاروق	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	رئيسا
د. جابر صالح	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مشرفا ومقررا
د. منصف عبد العزيز لعرابة	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

سورة المجادلة الآية: (11)

الإهداء

إلى من كانوا لي مصدر الإلهام والقوة، إلى من بذلوا كل غالٍ ونفيس لأجل سعادتي ونجاحي،
إلى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي...

إلى والدي العزيز، الذي علمني معنى الصبر والمثابرة، وأمي الحبيبة، التي غمرتني بدعواتها
وحنانها .

إلى زوجتي الغالية و أبنائي قرة عيني حفظهم الله و رعاهم .

إلى إخوتي وأخواتي، وخاصة الأخ الأكبر عمار، شركاء الفرح والسند الدائم.

إلى الأخ و الصديق الدكتور أحمد بريق وكل أصدقائي وزملائي، في العمل الذين كانوا لي خير
عون ودعم خلال مسيرتي الدراسية.

وإلى كل من ساهم ولو بكلمة طيبة أو نصيحة غالية، أهدي لكم جميعًا ثمرة جهدي هذه

الطالب: - جلالى هشام

الإهداء

إلى من علموني أن الإصرار والعزيمة هما مفتاحا النجاح، الى من كانوا لي مصدر الإلهام والقوة، إلى من بذلوا كل غالٍ ونفيس لأجل سعادتي ونجاحي، إلى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي...

إلى والدي العزيز رحمه الله ، الذي علمني معنى الصبر والمثابرة، وأمي الحبيبة، التي غمرتني بدعواتها وحنانها .

إلى زوجتي الغالية ، التي كانت سنداً لي طيلة مشواري الدراسي حفظها الله ورعاها .
إلى إخوتي وأخواتي، شركاء الفرح والسند الدائم.

إلى أصدقائي وزملائي، الذين كانوا لي خير عون ودعم خلال مسيرتي الدراسية.
وإلى كل من ساهم ولو بكلمة طيبة أو نصيحة غالية، أهدي لكم جميعاً ثمرة جهدي هذه.

الطالب: - عبيد زين العابدين

شكر وتقدير

نتقدم بجزيل وخالص الشكر والتقدير:

إلى الله سبحانه وتعالى الذي أعطانا الصحة والقوة لإتمام هذا البحث.

ثم إلى أستاذنا الفاضل الدكتور (جابر صالح) على توجيهاته القيمة و

آرائه الرشيدة خلال المشوار الدراسي و طيلة إشرافه على هذه المذكرة .

إلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة .

و نشكر جميع أساتذتنا بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

وكل من كان سندا لنا وشجعنا للوصول إلى هذه المرحلة

لكم منا فائق التقدير والاحترام

قائمة المختصرات:

ج.ر = الجريدة الرسمية

ب.ط = بدون طبعة

ص ص = صفحة صفحة

ص = صفحة

ف = فقرة

مقدمة :

سعى المشرع الجزائري من خلال تكريسه لمبدأ المشاركة والحوار في نطاق الوظيفة العمومية الى الرقي بهذه المنظومة الوظيفية الى مصاف التميز حتي يتمكن مرتفقو هذه المؤسسات من التماس أثر الاستقرار على جودة الخدمة العمومية .

ويعتبر الموظف العمومي هو الركيزة التي تبنى عليها هذه المنظومة ككل ، بل هو قاعدة بناء الجهاز الإداري والمؤسستي، وقد عمد المشرع الجزائري الى توفير ضمانات كبيرة لحماية مساره المهني و الإجتماعي من خلال استحداث العديد من النصوص القانونية في هذا الخصوص بداية بالأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، الى المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية²، الى غاية المرسوم التنفيذي رقم 362/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية³ هذه النصوص التي عززت مشاركة الموظفين العموميين في مختلف اللجان المنشأة بموجبها داخل المؤسسات الإدارات العمومية وكرست سبل الحوار والتشاور، وجعلت من أسلوب المشاركة والحوار مبدأ مهما في تسيير الشؤون الوظيفية.

1. أهمية الدراسة :

يمكن اجمال عناصر أهمية الدراسة على النحو التالي :

تمكين الموظف العمومي من معرفة هيئات المشاركة والطعن والحوار والأحكام المستحدثة فيها حتى يكون على بينة للمسائل التي تتناولها، وكذا المشاركة فيها بقوة للدفاع عن حقوق و مصالح الموظفين .

¹الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،، الجريدة الرسمية ،العدد 46 ،الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006، المتمم بالقانون رقم 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022

²المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44 ، 2020 .

³المرسوم التنفيذي رقم 362/23، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ،العدد 67 ، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023

2. أسباب إختيار الموضوع :

كان لاختيارنا هذا الموضوع عدة أسباب منها ما هو موضوعي وما هو ذاتي :
الأسباب الموضوعية :

- ارتباط موضوع الدراسة بتخصصنا في القانون الإداري .
 - المساهمة في المواضيع المتعلقة بالوظيفة العمومية وخاصة في هيئات المشاركة والطنع والحوار لما لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف .
- الأسباب الذاتية :

رغبنا في البحث في المواضيع المستحدثة في نطاق الوظيفة العمومية.

3. الإشكالية :

انطلاقا مما سبق ولتسليط الضوء على أهم المستجدات التي نظم بها المشرع الجزائري هيئات المشاركة والطنع والحوار نطرح الإشكالية الآتية :

- ماهي الأحكام المستحدثة لهيئات المشاركة والطنع والحوار المقررة لحماية المسار المهني للموظف العام ؟

4. أهداف الدراسة :

لقد توخينا من خلال هذه الدراسة البحث وتسليط الضوء على أهم التعديلات والمستجدات التي وضعها المشرع من خلال القوانين الجديدة المنظمة لهيئات المشاركة والطنع والحوار ومحاولة إزالة بعض الغموض الذي يحيط بها .

5. صعوبات الدراسة :

من بين اهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء بحثنا في هذا الموضوع هي نقص المراجع في الهيئة المستحدثة لسنة 2023 لجنة الحوار الاجتماعي، وكذا نقص المراجع المتخصصة الكافية في الموضوع.

6. المنهج المتبع :

كي نعالج دراستنا بأسلوب علمي وطريقة موضوعية اعتمدنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي باعتبارهما المنهجين المناسبين لدراسة موضوعنا المتعلق بالأحكام المستحدثة لهيئات المشاركة والطنع والحوار في القانون الجزائري.

المنهج الوصفي في وصف هذه الهيئات من حيث إنشاءها وطرق تسييرها وإدارتها والمستحدث فيها، والمنهج التحليلي القانوني من خلال تحليل النصوص والمواد القانونية لتوضيح مفهومها ومكمن القوة فيها مع التطرق الى أهم الثغرات الموجودة .

7. الدراسات السابقة :

لقد عثرنا على دراسات مختلفة تتناول الموضوع إما كلياً او تشير اليه جزئياً مثلما لاحظنا ذلك في الأبحاث الآتية :

- دراسة الباحثة ماضى نبيلة ،النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة 2023/2022 حيث تعتبر هذه الدراسة حديثة وتناولت فيها الباحثة بالتفصيل مختلف الاحكام المستحدثة في لجان المشاركة والطعن ، غير انها لم تتطرق الى لجنة الحوار المستحدثة .

- دراسة الباحثة حياة عمراوي، المعنونة بالضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011/2012.

8. خطة الدراسة :

وحتى نعطي موضوعنا حقه ارتبنا تقسيمه الى فصلين ، فصل اول خصصناه الى مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف ويظم مبحثين الأول عنونه بتنظيم عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها والثاني تنظيم عمل لجنة الطعن واختصاصاتها والفصل الثاني تناولنا فيه استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية ويحتوي على مبحثين، المبحث الأول بعنوان تنظيم عمل اللجنة التقنية و اختصاصاتها كسبيل لتحسين الظروف العامة للعمل والمبحث الثاني تطرقنا فيه الى الأساس القانوني والتنظيمي للجنة الحوار الإجتماعي ودورها في دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية

وفي نهاية دراستنا وضعنا خاتمة ضمنا فيها مختلف النتائج والتوصيات .

الفصل الأول:

مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين
المسار المهني الخاص بالموظف

الفصل الأول:مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

تمهيد الفصل الأول :

ان هيئات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية من الهيئات و التنظيمات الدائمة في التنظيم الإداري الجزائري على المستوى الوطني، لها دور هام وفعال و أساسي في مرافقة وديمومة نظام الوظيفة العامة من جهة، و المشاركة في تسيير المسار المهني وحماية مصالح الموظفين العاميين من جهة أخرى.

ولدراسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية سوف نتطرق في هذا الفصل الى تنظيم عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

و إختصاصاتها في (المبحث الأول) والى تنظيم عمل لجان الطعن و إختصاصاتها في

(المبحث الثاني).

المبحث الأول :

تنظيم عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اختصاصاتها.

تمثل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تجسيدا لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الادارية، أي هي سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية وهي سلطة مؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات الإدارية¹.

و سنتناول في هذا المبحث مطلبين، الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في (المطلب الأول)، والإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في (المطلب الثاني).

المطلب الأول :

الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يتطلب الأمر لتحديد الإطار الهيكلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء توضيح أطر تنظيمها من خلال إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة عهدها في (الفرع الأول) وإلى دراسة تنظيم وتشكيل ممثلي اللجنة وسير عملها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول :إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطبيعة عهدها .

تعد اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة و المرفق العام، لما لها من اهمية استشارية دائمة في النظام الاداري الجزائري، و لقد استحدثت أحكام خاصة بإنشائها وضوابط لتنظيمها على مستوى الادارة المركزية و الجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية، طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 والمتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وقد حاولنا في هذا الفرع تبين كيفية إنشاء اللجنة (أولا) و الى طبيعة عهدة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء (ثانيا)، وأخيرا الى إمكانية حلها (ثالثا) .

¹ عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 22 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

أولا :إنشاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

نص المشرع الجزائري في مواد المرسوم 199/20 المذكور أعلاه على أربعة طرق لإنشاء أو تكوين اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، وهي الانشاء بصفة مستقلة أو مشتركة وكذلك انشاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء لدى المؤسسات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها وأخيرا اللاحق¹.

1- إنشاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بصفة مستقلة

يمكن إنشاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بصفة أولية في المؤسسات و الادارات العمومية ذات الطابع الاداري دون غيرها التابعة لقطاع الوظيفة العمومية حسب الحالة، بإنشاء لجنة أو لجان ادارية متساوية الاعضاء بصفة مستقلة طبقا للشروط التالية:

- أ- لجنة ادارية متساوية الاعضاء خاصة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، بحيث يتم انشاء لجنة خاصة وحيدة بها، و في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني المطلوب يتم الجمع بين رتبتين أو مجموعة من الرتب الأخرى تتساوى مستويات تأهيلها.
- ب- لجنة إدارية متساوية الاعضاء لكل سلك أو مجموعة من الاسلاك، بحيث يتم انشاء لجنة خاصة مستقلة لكل سلك وحيد، وفي حالة عدم بلوغ النصاب القانوني لإنشاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء يتم الجمع بينها وبين سلك أو مجموعة من الأسلاك الأخرى تتساوى مستويات تأهيلها.

وفي هذه الحالة يؤخذ بعين الاعتبار في ما بين الرتب أو الاسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها كل من : طبيعة المهام و التعداد وكذلك ضرورة المصلحة و تنظيمها².

¹ عبد الحكيم سواكر ، دليل خاص بهينات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية ، ب ط ، مفتشية الوظيفة العامة لولاية إيليزي، الجزائر ، 2020 ، ص 15 .

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية ، جر ، العدد 44 ، 2020 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

2- إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء بصفة مشتركة

تم إستحداث هذه الطريقة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية، حيث أنه يمكن انشاء أو تكوين لجنة ادارية متساوية الأعضاء بصفة مشتركة لمجموعة من المؤسسات أو الادارات العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري¹ و ذلك وفق الشروط الاتية:

- أ- أن تكون هذه المؤسسات و الادارات العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.
- ب- أن لا يكون عدد الموظفين المنتمين للمؤسسات و الادارات العمومية يسمح بإنشاء أو تكوين لجنة ادارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة .
- ج- يجب أن يتم إنشاء هذه اللجنة وفق الاجراءات التي تنص عليها المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 199 /20 سالف الذكر .

3- انشاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء لدى المؤسسات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها.

هذه الطريقة مستحدثة أيضا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 سالف الذكر ، والذي يسمح بإنشاء لجنة ادارية متساوية الأعضاء خاصة بالمؤسسات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها على مستوى الرتبة أو السلك وذلك وفق الشروط التالية:

- أ- أن تكون هذه المؤسسات و الادارات العمومية مركزية التسيير في مسار موظفيها.
- ب- أن يكون عدد الموظفين لهذه المؤسسات و الادارات العمومية يسمح بإنشاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء.

¹المادة 03 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

ج- أن يتم انشاء أو تكوين لجان على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

د- أن يتم انشاء أو تكوين اللجان الادارية المتساوية الاعضاء بعد أخذ رأي مسبق من المصالح المركزية المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

4- اللاحق :

يمثل اللاحق في نص هذا المرسوم إجراء مستحدثاً لم يسبق وان تم النص عليه خلال المراسيم السابقة المنظمة للجان الادارية المتساوية الأعضاء، حيث لا يتم انشاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء بل يتم الحاق الموظفين التابعين للمؤسسة أو الادارة العمومية الى لجنة ادارية متساوية الاعضاء الموافقة لرتبهم أو سلك انتمائهم، وقد تم العمل بهذا الإجراء في أغلب المديريات الولائية المنشأة حديثاً في الولايات العشر الجديدة وذلك لعدم توفرها على النصاب القانوني المطلوب لتكوين وتشكيل اللجان الخاصة بها، وذلك حرصاً على السير الحسن وانتظام المسار المهني لمستخدمي المديريات المعنية².

ولإلحاق موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية لا بد ان يتم وفقاً للشروط التالية :

أ- أن يكون تعداد الموظفين لدى المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية باللاحق أقل من عشرة (10) موظفين، أي عدم بلوغ النصاب القانوني لإنشاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء.

ب- أن يتم الحاق الموظفين المعنيين باللجنة الادارية الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم.

ج- أن يتم الحاق الموظفين المعنيين باللجنة الادارية المنشأة لدى الادارة الوصية أو لدى مؤسسة أو ادارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري³.

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

² المراسلة رقم 9368 ، المؤرخة في 20 جويلية 2022 ، المتعلقة بمنح رخصة استثنائية لإلحاق مستخدمي مديريات المجاهدين في الولايات المستحدثة الجديدة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التأديبية الاستشارية للأعوان المتعاقدين لنظيراتها للولايات الأم ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

³ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199/20 مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

ثانيا : طبيعة عهدة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

سوف نتطرق الى الطبيعة القانونية لعهدة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الحالة العادية و في الحالة الاستثنائية (تمديد أو تقليص العهدة، حل العهدة) .

1- طبيعة عهدة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الحالة العادية

حدد المشرع الجزائري عهدة أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بثلاث (3) سنوات حسب نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 199/20 : "تحدد عهدة أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بثلاث (3) سنوات"¹، و هي مدة معقولة على العموم ليست بالمدة القصيرة ولا الطويلة²، ويمكن تجديد هذه العهدة كما هو مبين في الفقرة الرابعة (4) من المادة 08 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر ومباشرة الاعضاء الجدد ممارسة مهامهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم وهنا يسمح قانونا بتجديد العهدة لذات اللجنة أكثر من مرة.

2- طبيعة عهدة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الحالة الاستثنائية .

وتكون طبيعة عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الحالة الإستثنائية على حالتين: حالة تمديد أو تقليص العهدة وحالة إنهاء العهدة .

أ- في حالة تمديد أو تقليص العهدة:

هذا الاجراء يعد استثنائيا أي انه يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة للجنة لضرورة المصلحة وذلك بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة

¹المادة 08 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

²ماضى نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 قالمه ، الجزائر ، ص 215 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

الوصية المعنية عند الاقتضاء بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليل أو التمديد مدة ستة (6) أشهر¹.

ب- في حالة انتهاء العهدة:

في هذه الحالة يكون إنهاء عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ما اذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك دون اشتراط المدة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية².

ثالثا : إمكانية حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

نصت المادة 21 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، عن امكانية حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المختصة، وذلك بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويكون في الحالات التالية :

- الغاء او اعادة تنظيم المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية .
- عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك او الرتبة .
- زوال السلك أو الرتبة المعنية .
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء .
- عندما لا يتمكن الاعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان.
- عند رفض الاعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها³.

وفي هذه الحالات يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين (2) حسب الشروط المحددة قانونا في المرسوم السالف الذكر .

الفرع الثاني : تنظيم وتشكيل ممثلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و سير عملها.

¹ الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم 199/20 ،مرجع سابق .

² الفقرة الثالثة من المادة 08 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق . .

³ المادة 21 من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

نظم المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي 199/20 السالف الذكر، عملية تنظيم و تشكيل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بطريقتين مختلفتين، لكل من ممثلي الموظفين وممثلي الادارة، حيث يختار الموظفين ممثليهم عن طريق الانتخاب بينما تختار الادارة ممثليها بالتعيين المباشر¹ (أولا) ، كما فصل كذلك في سير عمل اللجنة (ثانيا).

أولا : تنظيم وتشكيل ممثلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

تختلف طريقة تولي العضوية باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من ممثلي الإدارة، إلى ممثلي الموظفين، حيث تم الاعتماد على أسلوب الانتخاب والتعيين لتشكيل اللجنة وفيما يلي تفصيل ذلك :

1-إنتخاب ممثلي الموظفين في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء .

يكون انتخاب ممثلي الموظفين في اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في مدة لا تقل عن شهرين (2) ولا تتجاوز اربعة (4) أشهر من تاريخ انقضاء عهدة أعضاء اللجنة السابقة².

ويحدد تاريخ الانتخابات بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين ،وينشر في أماكن العمل بشتى الوسائل المناسبة و الملائمة(مواقع الإنترنت، عبر صفحات التواصل الاجتماعي للمؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، بريد الكترونيالخ) وفقا للشروط والإجراءات المحددة في المواد (24،25،26،27) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر .

وقد نصت المادة 68 من الأمر 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم أيضا على أن يكون تقديم المترشحين لتمثيل الموظفين في الجان الادارية المتساوية الاعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا³، ويقصد بالأكثر تمثيلا المنظمات التي

¹ ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 210.

² المادة 22 من المرسوم التنفيذي 199/20 مرجع سابق .

³ المادة 68 من الأمر رقم 03-06 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،المتمم ، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

تحتل على نسبة 20% على الأقل من العدد الكلي لموظفي الإدارة العمومية¹، وفي حالة غياب المنظمات النقابية ذات التمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط للترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء².

حيث أنه لا يمكن لكل منظمة نقابية الأكثر تمثيلاً أن تقدم القائمة مترشحين واحدة كما أنه لا يمكن أن يقدم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ويعد ناخباً بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون المتواجدون في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب، المنتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة ويعد ناخباً في إدارتهم الأصلية، الموظفون المتواجدون في وضعية انتداب بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة أزائهم.

كما أضافت نفس المادة أنه لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة و لا الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة³، وكذلك لا يمكن للمترشح أن يترشح بعنوان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا أنه يمكنه المشاركة في عملية الانتخاب لممثلي الموظفين الذين ينتمون إليها والمقرر ترسيمه فيها⁴.

2 - دراسة و مراجعة القوائم بعنوان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

بعد استكمال قوائم الترشيحات و ايداعها في الإدارة المعنية قبل عشرون (20) يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع من أجل الفحص و التدقيق خلال ثلاثة (3) أيام بعد تاريخ ايداع القوائم و يجب ان يرد في كل قائمة اسم الموظف المترشح، مندوب القائمة المؤهل لتمثيلها في جميع العمليات الانتخابية، و أن يكون ايداع القوائم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً و أن يرفق كل قائمة للمترشحين بتصريح ممضي من طرف كل مترشح ويكون محل وصل

¹ الارسل رقم 691 المؤرخ في 27 ماي 2021 المتضمن إستفسار حول تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري .

² المادة 69 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية المتمم، مرجع السابق.

³ المادة 28 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر .

⁴ المادة 29 من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

استلام يسلم الى الموظف مندوب القائمة¹، ولا يمكن ايداع أو تعديل أي قائمة بعد التاريخ المحدد لإيداع القوائم الا في حالة التعديل المطلوب من الادارة بعد مراجعة القوائم ودراستها طبقاً لأحكام المادة 33 من المرسوم 199/20 سالف الذكر .

أما اذا كانت هذه القوائم لا تستوفي الشروط القانونية المعمول بها تسلم لمندوب القائمة المعنية مقرر معلل بعدم القبول و الا اعتبر قرارها معيباً بعيب الشكل و الاجراءات و الذي يلغيه بعد الطعن فيه أمام القضاء المختص، ويمكن تعديل القوائم بعد ايداعها في مدة خمسة (5) أيام تحسب من تاريخ انقضاء الاجل الاول وبعد ذلك لا يقبل اي تعديل².

أما في حالة عدم تقديم النقابات الاكثر تمثيلاً قوائم الترشح في التاريخ المحدد أو في حالة عدم وجود منظمات نقابية الاكثر تمثيلاً في المؤسسة أو الادارة المعنية، فيمكن للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يرشحوا أنفسهم بتقديم تصريح للترشح ممضي من طرفهم يقدم للسلطة التي لها صلاحية التعيين و التي تقوم بدورها بضبط قائمة وحيدة خلال خمسة عشر 15 يوماً قبل تاريخ الاقتراع و نشرها في أماكن العمل أو عبر موقع انترنيت أو وسائل التواصل الاجتماعي للمؤسسة أو الادارة العمومية أو أي وسيلة تراها ملائمة³.

3- سير عملية الانتخاب و إعلان النتائج

من اجل العملية الانتخابية يحدث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة ادارية متساوية الاعضاء يراد تكوينها بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ،كما يمكن لنفس الغرض تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع⁴.

تجرى العمليات الانتخابية على مستوى مقرات الادارة المعنية خلال أوقات العمل حيث يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الالكتروني حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

¹ المادة 32 من المرسوم نفسه .

² المادة 34 الفقرة 4،3، من المرسوم 199/20 سالف الذكر .

³ المادة 35 الفقرة 03 ، من المرسوم نفسه .

⁴ المادة 37 من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

وبعد فرز أصوات الاقتراع وفقا للأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر تعد قائمة المترشحين الدائمين و الاضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الاصوات التي حصل عليها كل واحد منهم في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة واذا تحصل مترشحان أو عدة مترشحون على نفس عدد الاصوات يعتمد على الاقدمية في الرتبة و الاقدمية العامة للفصل فيما بينهم²، وبعدها يعد مكتب التصويت محضرا لعمليات الانتخاب ويرسل في الحال الى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، التي تؤكد نتائج الانتخابات و تعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها ويتم نشر القائمة في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة³ وفي حالة ما اذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين، يعد محضر قصور لهذا ويتم عندئذ إجراء دور ثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى خمسة وثلاثين (35) يوما ابتداء من تاريخ أول اقتراع وتصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين في هذا الدور⁴.

4- تعيين ممثلي الإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بعدما تطرقنا فيما سبق الى كيفية إنتخاب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذين يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب، فإنه وطبقا لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر: <يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال اجل (15) يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين، ويعينون من بين موظفي الإدارة المنتمين الى رتبة مصنفة في المجموعة "أ" غير أنه اذا كان عدد الموظفين المنتمين الى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة غير كاف يمكن تعيين ممثلي الإدارة من

¹ المادة 39 من المرسوم نفسه .

² المادة 44 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق

³ المادة 45 من المرسوم نفسه

⁴ المادة 46 من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

بين الموظفين المنتمين الى رتبة من المجموعة "ب" ¹، ويعين ممثل الإدارة في لجنة إدارية واحدة غير أنه اذا كان التعداد لا يسمح بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان ².

5- عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين ويحدد عدد الممثلين في هذه اللجنة كالآتي :

عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الاسلاك		ممثلي الموظفين المنتخبين		ممثلي الادارة
الدائمون	الإضافيون	الدائمون	الإضافيون	
يساوي أو يفوق (10) ويقل عن (21)	02	02	02	02
يساوي (21) ويقل عن (150)	03	03	03	03
يساوي (150) ويقل عن (500)	04	04	04	04
يساوي أو يفوق (500)	05	05	05	05

و يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل

قائمة الناخبين ³، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تشكل اللجنة بعدد يقل عن عشرة موظفين هذا ما نصت عليه الارسالية الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري والمتضمنة طلب رخصة لإنشاء لجنة بعدد تسعة (9) موظفين ⁴، وهذا بسبب إستحداث اجراء

¹ تنص المادة 08 من الأمر رقم 03/06 على ما يلي: "تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية :
- المجموعة "أ" : وتضم مجموعه الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل .

- المجموعة "ب" : وتضم مجموعه الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل
² المادة 11 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

³ المادة 07 من المرسوم 199/20 مرجع سابق .

⁴ الارسالية رقم 1502 ، المؤرخة في 2014/03/03 ، المتضمنة طلب رخصة إستثنائية لإنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء ، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

الإلحاق المنصوص عليه في المرسوم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تساهم اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في معالجة القضايا الخاصة بالموظفين من خلال جلساتها التي تجريها وكذلك عبر المحاضر التي تصاغ نتيجة لمداولاتها، وسنتطرق الى رئاسة اللجان وإعداد نظامها الداخلي و إجتماعاتها و نتائج مداولاتها .

1- رئاسة اللجان و إعداد النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يتأسس اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء حسب المادة 14 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي 199/20 السلطة الادارية التي توضع لديها أو ممثل عنها وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تسند السلطة المعنية الرئاسة لموظف من ضمن ممثلي الادارة الدائمين في اللجنة ذاتها، كما يتولى تحرير وكتابة جلسات اللجنة ممثلا عن الادارة ليس له العضوية في ذات اللجنة.¹

وأما النظام الداخلي للجنة وحسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، فتعد كل لجنة ادارية متساوية الاعضاء نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار أو مقرر من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لتتم الموافقة عليه حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، ومن خلال كل هذا تخضع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في اعداد نظامها الداخلي الى رقابة ادارية سابقة من طرف السلطة الادارية المكلفة بالوظيفة العامة بخصوص النظام الداخلي الخاص بها و رقابة ادارية لاحقة بموافقة السلطة الادارية التي توضع لديها اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.²

2- سير الدورات والمداولات للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق.

² حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011/2012، ص 92.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

وسنتناول في هذه النقطة سير دورات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء والى مداولاتها:

أ- الدورات :

تجتمع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء مرتين (2) في السنة على الاقل بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو طلب كتابي من ثلثي (3/1) أعضائها الدائمين على الاقل، ويكون الحضور من قبل الاعضاء الدائمين دون الاضافيين الا اذا تغيب العضو الدائم بمبرر مقبول¹. ويتم اخطار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء من قبل رئيسها او بطلب كتابي ممضيا من طرف نصف ممثلي الموظفين على الاقل أو من قبل الموظفين المعنيين أنفسهم بخصوص جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصات اللجنة ،و تبدي اللجنة رأيها في المسائل المطروحة عليها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، غير أنه اذا وقع الانتخاب فانه يكون بالاقتراع السري و يجب أن يشارك فيه جميع أعضاء اللجنة، أما في حالة تعادل الاصوات يكون صوت رئيس اللجنة مرجحا ماعدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة².

ولقد تضمن المرسوم التنفيذي 199/20 السالف الذكر في المادة 18 منه على حالات التي يمنع العضو من حضور مداولات اللجنة أو اجتماعاتها التي يكون فيها مسجلا في جدول الترقية في الدرجة أو قائمة التأهيل للترقية لرتبة أعلى، اضافة الى ذلك يمنع من حضور اجتماعات اللجنة العضو الذي يكون محل ابداء رأي يخصه بصفة فردية³.

ب- المداولات :

ان مداولات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و ابداء رأيها سواء الملزم أو الاستشاري يستلزم احترام عدة ضوابط و قواعد محددة بالمرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر والمتمثلة في :

- لا تصح مداولات اللجنة الا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) اللجنة على الاقل حسب الحالة .

¹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق.

² المادة 17 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

³ المادة 18 من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

- عند عدم اكتمال النصاب (4/3) يستدعى أعضاء اللجنة من جديد في أجل ثمانية (8) أيام وبعد اجتماعها صحيحا اذا حضر نصف (2/1) عدد أعضائها.
- تبدي اللجان رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الاعضاء الحاضرين، وأما اذا كان الموضوع متعلقا بالانتخاب فيجب مشاركة جميع أعضاء اللجنة، وفي جميع الحالات باستثناء حالة الانضباط و التي تكون فيها العقوبة المتخذة أقل مباشرة عن العقوبة المقترحة ويكون صوت الرئيس مرجحا اذا تعادلت الاصوات طبقا لأحكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر .
- تحرير محضر مفصل عند نهاية كل اجتماع للجنة تدون فيه مجريات الاجتماع و المداولات على أن يتم امضاؤه من طرف جميع أعضائها الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم و مؤشر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.
- يكون فصل اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المطروحة عليها في جلسات مغلقة للأعضاء ولا يمكن للموظف المعني أو محاميه أو المدافع عنه حضور المداولات رغم حضورهم الجلسة، و يبلغ كتابيا المعني بقرار العقوبة التأديبية في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع².

المطلب الثاني:

الإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

خصص المشرع الجزائري للجان الادارية المتساوية الاعضاء مجموعة من المهام المتعددة و المختلفة، تسعى من خلالها الى توفير أقصى قدر ممكن من الحماية، وكذلك ضمان التوازن بين مصلحة الموظف العام من جهة و مصلحة المؤسسة أو الادارة العمومية من جهة أخرى، اذ لا يمكن للإدارة الانفراد بقراراتها وممارسة هذا الاختصاص دون مشاركة

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

² غربي أحسن، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد 03، يونيو 2021، ص 523 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء¹، و نظم المشرع اختصاصاتها بعدة نصوص قانونية منذ الاستقلال الى غاية صدور المرسوم التنفيذي الجديد 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر، والذي حدد اختصاصاتها في المادتين (12) و (13) منه، حيث تنقسم هذه الاختصاصات الى نوعين : اختصاص ذات طابع الزامي (الفرع الاول) و اختصاصات ذات طابع استشاري (الفرع الثاني)

الفرع الأول :الإختصاصات ذات الطابع الالزامي (الرأي المطابق المسبق) .

تقوم الادارة أو المؤسسة العمومية بأخذ الرأي المطابق المسبق للجنة الادارية المتساوية الاعضاء في القرارات الخاصة بالمسار المهني للموظف في المسائل المحددة في المادة (12) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، و المتمثلة في سبعة (7) حالات وهي:

أولا : ترسيم المتربص

عند بداية المشوار المهني للموظف أول مرحلة يمر بها وهي مرحلة التربص والتي تكون للتأكد من الكفاءة المهنية لشغل الوظيفة قبل الترسيم واضفاء صفة الموظف العام²، ويعرف التربص على أنه اختبار لمدة سنة ليتم بعدها أحد القرارات اما بالترسيم في رتبته أو تمديد التربص لسنة مرة واحدة فقط أو التسريح دون اشعار مسبق أو تعويض، و يكون هذا بإصدار قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة³.

ثانيا: الترقية في الدرجة

¹ ماضى نبيلة ، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، مرجع سابق ص 243 .
² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ط ، دار هومة، الجزائر ، 2003.
³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية، ج ر ، العدد 66 ،الصادرة في 12 نوفمبر 2017، ص12.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

الترقية مرتبطة بالمسار المهني للموظف وبالتقييم المستمر و الدوري والأقدمية، حيث يرقى الموظف من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة بعد تنقيط الرئيس الاداري المباشر وأخذ الراي المطابق للجنة الادارية المتساوية الاعضاء التي تدرس ملفات الترقية بترتيب الموظفين الحائزين على نفس الرتبة¹.

ثالثا :الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل : يكون هذا النوع من الترقية في انتقال الموظف من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشرة بعد التسجيل في قائمة التأهيل ويكون هذا بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الادارية المتساوية الاعضاء و من بين الموظفين ذو الاقدمية المستحقة.²

رابعا : الادماج في رتبة الانتداب

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي، و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها³، وقد سمح المشرع للموظف المنتدب في اطار احكام الفقرة الثانية من المادة (27) بالمرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف ادماجه في رتبة الاستقبال، وهذا بعد أخذ الراي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁴، وتوفر شرط المدة القانونية المقدرة بسنتين (02) وموافقة الادارة الاصلية والمستقبلية .

خامسا : النقل الاجباري لضرورة المصلحة

من خلال المادة (158) من الامر 03/06 سالف الذكر يمكن نقل الموظف من مرفق الى مرفق اخر أو من مصلحة الى اخرى عند ضرورة المصلحة اجباريا و يبقى رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ملزما للسلطة صاحبة القرار ولو بعد اتخاذ قرار النقل، أما اذا رفضت اللجنة قرار نقل الموظف تتم اعادته الى منصبه بعد سحب الادارة قرار النقل، اي على الادارة

¹المادة 106، من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، مرجع سابق.

²المادة 107 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

³المادة 19 من المرسوم التنفيذي 373/20، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف، ج رسمية ، عدد 77،

ص 7 .

⁴ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

احترام الرأي الملزم الذي تبديه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والا كان قرار الادارة معيبا بعيب الشكل والاجراءات ويكون عرضة للإلغاء القضائي¹.

سادسا : العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة

لقد ألزم المشرع السلطة المعنية قبل اتخاذ قرار للعقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة بأخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، حيث يقوم بالدراسة و الفصل في القضية في أجل لا يزيد عن خمسة و أربعون يوما (45) ابتداء من تاريخ اخطارها²، و تعد المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب الاداري في الوظيفة العامة وتعتبر اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بمثابة ضمانه ذات فعالية للموظفين، نظرا لما تحمله عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة من تأثير بالغ على المسار المهني للموظفين كما تهدف الى تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين وحقوق الادارة حتى لا تنفرد الجهة صاحبة التعيين بشكل مطلق في اتخاذ القرارات الادارية المتضمنة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة³.

سابعا : اعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب

يعد الزاميا ابداء رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة عند اعادة و ادماج الموظف المعزول بسبب الاهمال بعد التحقق من صحة وصلاحيه ملفه المقدم قبل شهرين (2) من تاريخ تبليغه من طرف الادارة أو السلطة المعنية⁴.

الفرع الثاني : الإختصاصات ذات الطابع الاستشاري .

تقوم الادارة أو المؤسسة العمومية بالرجوع و أخذ الرأي الاستشاري للجنة الادارية المتساوية الاعضاء في المسائل الخاصة بالمسار المهني للموظف، والمحددة في المادة 13 من المرسوم

¹ غربي أحسن، النظام القانوني للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مرجع سابق ، ص 528 .

² المادة 165 من المرسوم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، مرجع سابق.

³ غربي أحسن، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق ، ص 531 ، 532.

⁴ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية، عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية و المتمثلة في ستة (6) حالات وهي:

1- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف :

إن تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة (74) من الامر رقم 03/06 سالف الذكر يؤدي الى موضوعية نظام الالتحاق بالوظائف العمومية وفي هذا الاطار فان اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف انماط الالتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي الاستشاري للجان الادارية المتساوية الاعضاء¹.

2- مناهج تقييم الموظفين :

لقد جعل المشرع الجزائري السلطة السلمية للموظف هي الجهة المنوطة بها تقييم الموظف باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته و كفاءته في أداء عمله فمعيار التبعية الوظيفية هو المعمول به لتحديد الجهة المختصة بوضع التقرير عن الموظف، الا أنه يتوجب على الادارة استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في تحديد مناهج التقييم²، وذلك حسب المادة (13) من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 سالف الذكر .

3- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في اطار تقييمه:

تبلغ نقطة التقييم الى الموظف المعني الذي يمكنه ان يقدم بشأنها تظلماً لدى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها وهذا طبقاً لنص المادة (102) من الامر رقم 03/ 06 سالف الذكر، وتبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في اجل (15) يوما على الأقل قبل اجتماع اللجنة، التي يمكنها بناء على طلب المعني اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك طبقاً لأحكام المادتين (05) و(11) من المرسوم

¹ ماضى نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، مرجع سابق ص 255 .

² ماضى نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، مرجع سابق ص ص 256 ، 257 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

التنفيذي رقم 165/19 الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف¹، وهو نفس المبدأ الذي يطبق على نقطة تقييم الخاصة بمنحة المردودية والتي يمكن للموظف الاطلاع عليها وتقديم تظلم بشأنها² ويقدم التظلم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبدي رأيا بخصوصها، ولها ان تطلب فحصا جديدا للنقطة المرقمة مثل اقتراح تعديلها او مراجعتها، دون ان يكون رأي اللجنة ملزما للإدارة طبقا لنص المادة (102) من الامر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم سالف الذكر، لذا فإن دور اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في مجال التقييم هو دور هامشي ولا يكتسي طابعا الزاميا وهو ما يعني ان دورها لا يشكل ضمانه حقيقة للموظف في الحصول على تقييم موضوعي حيادي³.

4- إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية

الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل حيث تؤدي هذه الوضعية الى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد ، غير أنه يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع⁴، ويتخذ صورتين، الاستيداع بقوة القانون عند ضرورة المصلحة العامة، و الاستيداع الإداري بطلب من المعني لأغراض شخصية و هو اجراء اداري بحث⁵، يمكن للموظف أن يستفيد من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية وحسب نص المادة (13) من المرسوم التنفيذي 199/20 السالف الذكر تشير الى إمكانية الرجوع الى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة لإبداء الرأي الإستشاري في إحالة الموظف على الاستيداع .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف ، ج ر العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019 .

² المراسلة رقم 122، المؤرخة في 07 جانفي 2020، المتضمنة ردا على استفسار حول أحقية الموظف في الاطلاع على النقطة الخاصة بعلاوة المردودية قبل تنفيذها ماليا ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري .

³ غربي أحسن ، مرجع سابق ، ص 535 .

⁴ المادة 43 من المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف ، مرجع سابق.

⁵ صالح شخاب، شفيق سعد، اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية المجلد السابع، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعه المنار ، تونس 2023، ص 1005.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

5-ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية اذا نص القانون الاساسي الخاص على ذلك

الترقية في الرتبة هي إنتقال الموظف العام من رتبة معينة إلى رتبة أعلى منها ، وهذا طبعا يفرض وجود معطيات جديدة تبرر التصريح بالانتقال من رتبة الى أخرى¹، و تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة²، كما يمكن أن يرقى الموظف العام بصورة استثنائية مثل القانون الخاص باسلاك الامن والحماية المدنية و الجمارك، وتكون هذه الترقية الاستثنائية بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة حسب نص المادة 113 من الامر رقم 03/06 سالف الذكر .

6-الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليهم في القوانين الاساسية الخاضعين لها:

يمكن أن تلجأ الادارة لإعتبارات توجبها المصلحة العامة حركة نقل تمس موظفيها وهذا بشكل عام أو محدود و ظرفي، و تأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين و أوضاعهم العائلية و أقدميتهم كفاءتهم المهنية³، لذا اولاهها المشرع اهتماما وخصها بالفصل السادس من الباب السادس من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، من المادة (156) الى المادة (159) والتي جعل المشرع ابداء رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء استشاريا مع السلطة صاحبة القرار حسب المادة (13) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر .

المبحث الثاني :

¹ اعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، ص 115.

² المادة 107 من الامر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، مرجع سابق

³ اعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 و القوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، مرجع سابق، ص ص 149، 150 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

تنظيم عمل لجان الطعن و إختصاصاتها.

لقد استحدثت المشرع الجزائري هيئة مستقلة للاستئناف مختصة بإعادة النظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة و التي تكون من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء اتجاه الموظفين والتي تعد إحدى الضمانات القانونية للموظف ، وتتمثل هذه الهيئة في لجان الطعن، وتتشا هذه اللجنة في كل وزارة ويترأسها الوزير وفي كل ولاية ويترأسها الوالي أو على مستوى المؤسسات والادارات العمومية و يترأسها المسؤول المؤهل ودورها كجهة استئناف تختص بالمراجعة و البت في طعون الموظفين ازاء القرارات الموقعة للعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في أجل اقصاه (45) يوما ابتداء من تاريخ رفع الطعن اليها¹.

و سوف نتطرق بالتفصيل في (المطلب الأول) للإطار الهيكلي للجنة الطعن وفي (المطلب الثاني) للإطار الوظيفي للجنة.

المطلب الأول :

الإطار الهيكلي للجان الطعن.

تنشأ لجنة الطعن مناصفة بين ممثلي الادارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، واستحدثت لأول مرة بموجب نص المادة (22) من المرسوم التنفيذي 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 والذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها²، وبعدها برزت كهيئة قانونية بموجب نص المادة (13) من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية³ و المادة 65 من الامر 03/06 سالف الذكر.

¹ ماضى نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، مرجع سابق ، ص 306 .
² المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 لسنة 1984 .
³ المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، جريدة رسمية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

وتطبيقاً لأحكام المادة 73 من ذات الأمر، صدر المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي فصل أكثر في لجان الطعن ، وعليه سوف نتطرق الى إنشاء لجنة الطعن وتشكيلها في (الفرع الاول) ، والى تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين و طبعة عهدها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول :إنشاء لجان الطعن و تشكيل ممثليها .

نصت المادة 66 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المتمم على وجوب انشاء لجنة الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ونصت عليها كذلك المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 199 /20 سالف الذكر، و سنتطرق في هذا الفرع الى كيفية انشاء لجنة الطعن والى تشكيل ممثليها .

أولاً : إنشاء لجنة الطعن

تنشأ لجان الطعن على المستوى المركزي و المحلي من اجل الفصل في الطعون المرفوعة ضد القرارات التعسفية التي تصدرها المجالس التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة اتجاه الموظفين ،وهي بدورها تعتبر ضماناً لعدم انفراد الادارة بالقرار لتوقيع عقوبة تأديبية سواء على المستوى الوزاري أو الولائي¹، و يتم انشاؤها حسب نص المادة 65 من الامر 03 /06 والمادة 47 من المرسوم 199/20 سالف الذكر .

1-إنشاء لجان الطعن على المستوى المركزي

تنشأ لجان الطعن على المستوى المركزي لدى الوزير المعني لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج،و، د) الا أنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين اذا كانت لا يسمح التعداد بتكوين لجنة خاصة لكل مجموعة، و تكون هذه اللجان بموجب قرار أو مقرر من الوزير المعني بإرسال نسخة من

¹ غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، جامعة 20 أوت سكيكدة، الجزائر، المجلد 10، العدد 2021/01، ص 104.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

قرار التكوين مرفق بمحاضر عملية الانتخاب الى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في اجل 10 أيام بعد امضائها¹.

2-انشاء لجان الطعن على المستوى المحلي

تتشأ لجان الطعن على المستوى الولائي بموجب قرار أو مقرر من الوالي و الذي يقوم بدوره بإرسال نسخة من قرار التكوين مرفق بمحاضر عملية الانتخاب الى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في اجل 10 أيام بعد امضائها ونفس الاجراءات يقوم به المسؤول المؤهل بالنسبة للجان الطعن في المؤسسات و الادارات العمومية ،غير أنه عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي مراعاة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين ،حيث لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد².

ثانيا : تشكيل ممثلي لجنة الطعن .

تتشكل لجان الطعن في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية مناصفة بين ممثلي الادارة الذين يعينون من طرفها و ممثلي الموظفين الذين يعينون عن طريق الانتخاب و تتكون لجان الطعن من أربعة عشر(14) عضوا دائم، سبعة (7) ممثلي الادارة وسبعة (7) ممثلي الموظفين وأربعة عشر(14) عضوا إضافي، سبعة (7) ممثلي الادارة و سبعة (7) ممثلي الموظفين ، و ترأس لجان الطعن السلطة الموضوعة على مستواها أو الممثل المعين لها³.

1-تعيين ممثلي الادارة في لجان الطعن :

حسب المادة 72 من الأمر 03/06 سالف الذكر ، فإنه يتم تعيين ممثلي الادارة في لجان الطعن من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين، أما المادة 53 من المرسوم التنفيذي 199/20 فقد شرحت التعيين و الشروط المتوفرة في اعضاء ممثلي الادارة على أنه يتم تعيين ممثلي الادارة الدائمين أو الاضافيين في لجان الطعن حسب الحالة، بموجب قرار من

¹المادة 48 ،المرسوم التنفيذي 199-20،مرجع سابق

²المادة 50،من المرجع نفسه .

³نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق احكام المرسوم التنفيذي 199/20،مجلة صوت القانون، جامعة 8ماي1945قالمه،الجزائر،المجلد التاسع،العدد01 لسنة 2022،ص995.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

الوزير أو الوالي، أو مقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية في أجل خمسة عشر (15) يوما الموالية للإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين، ولقد حددت ذات المادة في الفقرة الثانية (2) منها على أن يكون الموظف المعين من بين الموظفين المنتمين الى الفوج (أ) و المؤهلين لمعالجة المسائل التي تكون ضمن اختصاصات لجان الطعن¹.

2- تعيين ممثلي الموظفين المنتخبين للجان الطعن :

يتم تعيين ممثلي الموظفين في لجان الطعن حسب المرسوم 199/20 عن طريق تنظيم انتخابات خاصة بها والتي تجرى في أجل شهرين (2) على الأقل، قبل تاريخ انتهاء عضوية الاعضاء الحاليين، ويتم اعداد و تحديد قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية و يتم نشرها في أماكن العمل بكل الوسائل الملائمة قبل عشرون (20) يوما على الأقل من تاريخ الاقتراع²، كما يعد ناخبين كذلك ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المعنية حسب المادة 66 من المرسوم 199/20، ويمكن لكل عضو فيها لم يرد اسمه في قائمة الناخبين لجان الطعن أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل حسب الحالة خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة وعلى الإدارة البت في الطلبات الواردة إليها³، وتعد قائمة المترشحين للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية و يتم نشرها في أماكن العمل بكل الوسائل الملائمة قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ الاقتراع⁴، كما يجب أن تتضمن قائمة المرشحين عددا من الاسماء يساوي عدد المقاعد للممثلين الدائمين و المستخلفين المطلوب شغلها حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، ولا يمكن إقصاء بقية المترشحين إذا زاد عن هذا العدد، فالعدد المذكور

¹ المادة 53 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

² المادة 67، من المرسوم نفسه .

³ المادة 68، من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

⁴ المادة 70، من المرسوم نفسه .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

في نص المادة يعتبر الحد الأدنى الذي يجب أن تتضمنه قائمة الترشيحات (بقدر المقاعد المطلوب شغلها)¹، وتتم الإشارة في القائمة الى الاسم واللقب، تاريخ التوظيف، رتبة الانتماء، الوظيفة و المصلحة التابع لها حسب المادة 25 من نفس المرسوم، اضافة الى ذلك سلك وادارة انتماء المترشح .

الفرع الثاني : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين للجان الطعن و طبيعة عهدها .

لقد نظم المشرع الجزائري كيفية تنظيم عملية انتخاب ممثلي الموظفين للجان الطعن في المواد من (39) الى (43) من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية (أولا) و قد حدد مدة عهدها بثلاث (3) سنوات حسب المادة (51) من نفس المرسوم (ثانيا) و التي سنفصلها فيما يلي :

أولا : تنظيم الانتخابات لممثلي الموظفين في لجنة الطعن

تتم عملية الانتخاب لممثلي الموظفين في لجنة الطعن بإحداث مكتب مركزي لكل لجنة يراد تكوينها بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الادارات العمومية المعنية، ويمكن كذلك إحداث مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع الاخرى، كما تتضمن تشكيلة المكاتب رئيسا و كاتبين معينين من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين²، بعدها يمر الانتخاب بمراحل منظمة حسب ما هو منصوص عليها في المواد من 39 الى 43 من المرسوم 199/20 المذكور سابقا، والتي سنختصرها في مرحلتين كالتالي :

1-مرحلة إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الاضافيين :

تقوم المكاتب بعد الفرز لأصوات الاقتراع في عملية الانتخابات بالكيفيات المنصوص عليها قانونا، بداية بإعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الاضافيين حسب الترتيب

¹الارسالية رقم 648 المؤرخة في 17 ماي 2021 المتضمنة طلب توضيحات بخصوص طعون من موظفين بسبب عدم ادراجهم في قائمة الترشيح لعضوية لجنة الطعن الولائية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري .

² المادة 71 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

التنازلي لعدد الاصوات المتحصل عليها من طرف كل مترشح منتخب، الا أنه يراعى في ذلك حالة لجنة الطعن لدى الوالي بتمثيل عدة أسلاك من الموظفين، و عدم إمكانية تكونها من ممثلين مرسومين لسلك واحد كما هو مبين في المادة 50 من المرسوم 199/20 سالف الذكر و عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الاصوات ، يتم الاعتماد على الاقدمية في الرتبة أو الاقدمية العامة في الفصل بينهم¹.

2- تحرير محضر العمليات الانتخابية و اعلان النتائج

يحرر محضر العمليات الانتخابية مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً حسب الحالة الى السلطة المعنية التي تقوم بتأكيد نتائج الانتخاب و اعلانه بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها كما يجب نشر ذات القائمة في أماكن العمل للمؤسسات و الادارات العمومية المعنية، بكل شتى أنواع الوسائل الملائمة لذلك².

أما اذا كان عدد المصوتين في الاقتراع الاول أقل من نصف عدد الناخبين فانه يحرر محضر قصور بذلك ويتم إجراء دور ثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى ثلاثون (30) يوماً ابتداء من تاريخ الاقتراع الاول، وتصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين³، ونشير هنا الى نقطة مهمة جداً وهو عدم إمكانية الجمع بين العضويتين في لجنة الطعن واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أي انه بعد نجاح المترشح عليه ان يختار بين عضويته في لجنة واحدة سواء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء او لجنة الطعن ويتم استخلافه بالعضو الإضافي في ذات اللجنة، وهذا ضماناً لإستقلالية اللجان وسلامة قراراتها⁴.

¹ المادة 73 من المرسوم نفسه .

² المادة 74 من المرسوم نفسه .

³ المادة 75 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

⁴ المراسلة رقم 1880 المؤرخة في 07 ديسمبر 2023 المتضمنة استفسار حول مدى إمكانية الجمع بين عضوية دائمة لموظف في لجنة الطعن الولائية (كممثل للموظفين) مع عضويته الدائمة كممثل للموظفين في لجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري ، وكذلك الارشالية رقم 269 المؤرخة في 23 فيفري 2024 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

ثانيا : طبيعة عهدة لجنة الطعن.

لقد حدد المشرع الجزائري عهدة لجان الطعن بمدة ثلاث (3) سنوات وذلك حسب الفقرة الاولى من المادة 51 في المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية ، وهي نفس مدة العهدة للجنة الادارية المتساوية الاعضاء و التي تربطها بها علاقة وطيدة وهي مدة معقولة ليست بالطويلة و لا القصيرة، الا أنه يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة لجان الطعن أو تجديد العهدة أو إنقطاع عضوية أحد أعضائها أو حل لجنة الطعن ولكل حالة من هذه الحالات لها قواعد و شروط قانونية سوف نذكرها كمايلي :

1-تقليص أو تمديد عهدة لجنة الطعن :

يمكن تقليص أو تمديد العهدة للجان الطعن وهي حالة استثنائية حددها المشرع وفق الشروط المذكورة في الفقرة الثانية من المادة 8 من المرسوم التنفيذي 199/20، وذلك من أجل ضرورة المصلحة، ولا يكون ذلك الا بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر .

2- تجديد عهدة لجنة الطعن :

وفي هذه الحالة يكون تجديد العهدة للجان الطعن حسب المادة 65 من المرسوم التنفيذي 199/20 وذلك في أجل شهرين (2) على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الاعضاء الحاليين ومباشرة الاعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الاعضاء الذين يخلفونهم، وفي حالة عدم التجديد للجان الطعن فان القرارات الى تتخذها اللجنة تكون تحت طائلة البطلان وببطل أثرها¹.

3-إنقطاع عضوية أحد أعضاء لجنة الطعن :

¹ماضي نبيلة ، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، مرجع سابق، ص 318 .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

عند انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة الطعن قبل انقضاء عهده سواء المعين أو المنتخب فيها بسبب الاستقالة أو عطله طويلة الأمد أو الاحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر ينهي به المهام التي عين أو انتخب لأجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط القانونية في هذا المرسوم يعين خلفه الاضافي عضوا دائما مكانه الى غاية تجديد العهدة للجنة الطعن¹.

4- حل لجنة الطعن :

يمكن حل لجنة الطعن قبل انتهاء عهدها القانونية وبعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وذلك بقرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الادارات العمومية ويكون حل لجنة الطعن مبنيا على أسباب قانونية وفي حالات معينة ذكرتها المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199/20 وهي :

أ- الغاء أو اعادة تنظيم المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية .

ب- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء .

ج- عند عدم تمكن الاعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان، أو عند رفض الاعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها .

ويتم عندئذ تكوين لجنة جديدة في اجل شهرين حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم

المطلب الثاني :

الإطار الوظيفي للجان الطعن.

يقصد بالاطار الوظيفي للجنة الطعن، اختصاصاتها وسير عملها و الطبيعة القانونية لقراراتها والذي وضحه المشرع الجزائري في اخر استحداث له في المواد من 54 الى 57 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 والمتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية، وسوف نتطرق في (الفرع

¹ المادة 52 المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

الاول) الى اختصاصات لجنة الطعن و في (الفرع الثاني) الى سير عمل لجنة الطعن و طبيعة قراراتها .

الفرع الأول :إختصاصات لجان الطعن .

تختص لجان الطعن في البت في الطعون المرفوعة لها من طرف الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة التي تصدر عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء اتجاه الموظف، على أن ترفع في أجل أقصاه شهر (1) واحد ابتداء من تاريخ الاخطار بالقرار التأديبي حيث يترتب على الطعن في الآجال المحددة اعلاه أثر تعليق العقوبة الصادرة الى غاية صدور قرار لجنة الطعن فيه¹، وذلك قصد الغاء هذه القرارات أو المقررات المتضمنة العقوبات التأديبية أو تثبيتها أو تعديلها، وتتمثل العقوبات المصنفة من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة كما هي في نص المادة 163 من الأمر 03/06 والمتمثلة في :

العقوبات من الدرجة الثالثة : وهي كالتالي:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) الى ثمانية (8) أيام .
- التنزيل من درجة الى درجتين
- النقل الاجباري .

العقوبات من الدرجة الرابعة : وتعتبر أقصى العقوبات للموظف وهي كالتالي:

- التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح .

وبالتالي فان لجان الطعن تختص بالفصل في العقوبات التأديبية التي هي من الدرجة الثالثة و الرابعة فقط دون الاولى و الثانية، وتصدر قراراتها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ اخطارها وذلك من أجل الالغاء أو التثبيت أو التعديل في القرارات التأديبية اتجاه الموظف ،ويسري قرار لجنة الطعن ابتداء من تاريخ اجتماعها²، واذا لم

¹المادة 54 ،من المرسوم التنفيذي 199/20،مرجع سابق.

²المادة 55 ،من المرسوم 199/20، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الاجل القانوني لسبب ما يمكن انهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف وهنا يعاد ادماجه في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة الى غاية صدور قرار لجنة الطعن، اضافة الى ذلك فانه تختلف الجهة التي ترفع لها الطعون للنظر والفصل فيها حسب المادة 56 و المادة 57 من المرسوم 199/20 و التي تنقسم الى :

1- لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والادارات العمومية :

تختص لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات و الادارات العمومية، وكذا المؤسسات العمومية التابعة لها حسب المادة 56 من المرسوم 199/20 سالف الذكر .

2- لجان الطعن المكونة لدى الولاية :

تختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية ،بالنظر في الطعون المرفوعة و المقدمة من طرف موظفي المصالح الغير ممركة للدولة و الجماعات الاقليمية و المؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات .

ودون الاخلال بأحكام الفقرة الاولى من المادة 57 من المرسوم التنفيذي 199/20 فانه يخضع الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين لإختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعني¹.

الفرع الثاني : سير عمل لجان الطعن و طبيعة قراراتها .

¹المادة 57، من المرسوم 199/20، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

تعمل لجان الطعن في البت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة عن طريق اجتماعاتها التي تعقدها بالإضافة الى المحاضر الناتجة عن مداولاتها

أولا: سير عمل لجان الطعن.

ان سير عمل لجنة الطعن يكون عبر اعداد نظامها الداخلي ثم اجتماعاتها ومداولاتها وهو ما سنفصله كالآتي :

1-إعداد النظام الداخلي للجان الطعن :

تقوم كل لجنة طعن بإعداد النظام الداخلي الخاص بها الا ان المشرع الجزائري لقد قيدها في ذلك بشرطين، وهما الموافقة لكل من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الادارات العمومية المعنية¹، حيث نصت المادة 59 من المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 والمتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية على أن تعد كل لجنة طعن نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وبعدها تتم الموافقة على النظام الداخلي بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الادارات العمومية المعنية .

2-اجتماعات و مداولات لجان الطعن :

تجتمع لجان الطعن بناء على استدعاء من رئيسها، وتترأس اللجان السلطة الموضوعة على مستواها او ممثلها المعني لهذا الغرض²، ويكون اجتماع لجان الطعن بحضور الاعضاء الدائمين فقط جيت لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات الا في حالة

¹ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، مرجع سابق، ص 341.
²المادة 58 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق .

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

استخلاف الاعضاء الدائمين وذلك في حالة حدوث مانع مبرر حسب نص المادة 60 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر كما لا يمكن لعضو في لجنة الطعن حضور الاجتماع اذا كانت اللجنة بصدد ابداء رايها في مسالة تخصه بصفة فردية¹، وتكون مداوالات لجان الطعن غير علنية وتتطلب لصحتها حضور ثلاث ارباع اعضائها على الاقل وعند عدم اكتمال النصاب يستدعى من جديد اعضاء اللجنة في اجل ثمانية ايام 08 ويصح عندئذ اجتماعها اذا حضر نصف اعضائها²، وعليه تبدي اللجنة رايها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، اما في حالة اللجوء الى التصويت فيتعين حساب الاغلبية البسيطة من عدد اعضاء اللجنة وليس عدد الحاضرين وفي حالة تساوي الاعضاء يكون صوت الرئيس مرجحا، أما اذا لم يكتمل النصاب يستدعي الرئيس من جديد في أجل ثمانية (8) أيام ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف عدد الاعضاء، غير أنه يثور الاشكال بخصوص عدم اكتمال نصاب النصف هل يؤجل الاجتماع أو يجري بأي نصاب كان عكس مضمون النص أو يتم حل اللجنة و اعادة تشكيل لجنة أخرى³.

ويحرر بخصوص كل اجتماع محضر اجتماع يمضى عليه من طرف جميع الاعضاء الحاضرين .

ثانيا : طبيعة قرارات لجان الطعن:

نص المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم على أن لجنة الطعن هي لجنة يمكن للموظف الطعن امامها في القرار الاداري

¹ماضى نبيلة ، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 339 .

²المادة 62 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

³غربي أحسن ، النظام القانوني للجان الطعن في الجزائر، مرجع سابق ، ص 115.

الفصل الأول: مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.

المتضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة الصادرة من اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة لإعادة النظر فيه¹، وإصدار قرار بإلغاء تلك العقوبة أو تثبيتها أو تعديلها، أي أن لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي وقراراتها تخضع للرقابة القضائية²، كما نص المشرع في المرسوم التنفيذي 199/20 على أنه يتعين على لجنة الطعن إصدار قراراتها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة و أربعون (45) يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها وذلك قصد إلغاء تلك العقوبة أو تثبيتها أو تعديلها، ويسري قرارها ابتداء من تاريخ اجتماعها³.

وبالتالي فإن لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي (لا تصدر رأيا استشاريا) حيث تكلف بالبت في طعون الموظفين وبالتالي فان قراراتها تخضع للرقابة القضائية⁴.

¹ المادة 175 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم، مرجع سابق.

² نيبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق، ص1001.

³ المادة 55، المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق .

⁴ نيبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق، ص1002

خلاصة الفصل الاول:

من خلال ما سبق يتضح أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي ضمانة للموظف العام تختص بدراسة أوضاعه الفردية وكذلك العقوبات التأديبية بإبداء رأيها كهيئة مشاركة الى جانب الادارة في إصدار قراراتها و التي تنقسم الى نوعين : آراء استشارية لا ترقى الى مرتبة القرار الإداري لا يطعن فيها لعدم اكتسابها الطابع التنفيذي و آراء الزامية التنفيذ للإدارة ويمكن الطعن فيها بعد صدورها من الادارة المختصة، وهي القرارات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، ويكون الطعن على مستوى لجان الطعن التي تعتبر هيئة استئناف تختص بإعادة النظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين حيث تنشأ لدى كل وزير وكل وال وكل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية، وهي تتشكل مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين وتعد لجنة الطعن أكبر ضمانة للموظفين من تعسف واستغلال الإدارة المختصة وكذا توفير الضمانات اللازمة لتحقيق مبادئ العدالة و المشروعية والمساواة و الإستقرار والأمان للموظفين في مسارهم المهني.

الفصل الثاني:

استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار
في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

تمهيد الفصل الثاني

تعددت الضمانات القانونية المكفولة للموظفين العموميين في المنظومة الوظيفية في الجزائر، ومن أجل إشراكهم في تسيير الحياة المهنية تم استحداث العديد من اللجان التي يمكنهم المشاركة فيها لتحسين الظروف العامة في محيط العمل، حيث أورد المشرع من خلال الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم استحداث لجان تقنية في اطار مشاركة الموظفين مع مؤسساتهم لتحسين الظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية¹.

ولتحقيق علاقات وظيفية جادة ومتينة بين المؤسسات والادارات العمومية و جميع الشركاء والفاعلين من موظفين ومنظمات نقابية وحتى يتم الرقي بالمؤسسة واجتتاب الصراعات الداخلية والمشاكل المهنية والوظيفية، استحدث المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 362/23²، لجنة للحوار الاجتماعي والتي تقوم على اسس اقامة علاقات وظيفية بين جميع الشركاء داخل المؤسسة وخارجها هاته العلاقات التي من شأنها المساهمة في تجسيد اهداف وغايات المؤسسة .

من هذا المنطلق سوف نتطرق في هذا الفصل الى تنظيم عمل اللجنة التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإختصاصاتها كسبيل لتحسين الظروف العامة للعمل في (المبحث الأول) والى الأساس القانوني والتنظيمي للجنة الحوار الاجتماعي ودورها في دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية في (المبحث الثاني) .

¹ لعجال فريد، مساهمة اللجان التقنية في وقاية بيئة العمل من التلوث في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الملتقى الدولي حول الآليات القانونية والمؤسساتية لحماية البيئة في الجزائر، المنعقد يوم 2021/11/10 عبر تقنية التحاضر عن بعد، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، الجزائر 2021 .
² المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة الرسمية رقم 67 ، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .

المبحث الأول:

تنظيم عمل اللجنة التقنية و إختصاصاتها كسبيل لتحسين الظروف العامة للعمل

اللجنة التقنية في المؤسسات والادارات العمومية هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية¹، ولدراسة اللجان التقنية واسهاماتها في سبيل تحسين الظروف العامة للعمل ارتئينا دراسة الاطار الهيكلي والوظيفي الذي نظمته المشرع .

ولتفصيل هذا المبحث قسمناه الى مطلبين، (المطلب الأول) تناولنا فيه الإطار الهيكلي للجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية و (المطلب الثاني) تطرقنا فيه الى إختصاصات اللجان التقنية وسير عملها .

المطلب الأول :

الاطار الهيكلي للجان التقنية

سوف نتناول في هذا المطلب نقطتين مهمتين ، أولها تنظيم اللجان التقنية وطبيعة العهدة فيها في (الفرع الأول) وكذا تشكيلة اللجان التقنية وكيفية تعيين أعضائها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنظيم اللجان التقنية وطبيعة العهدة فيها .

نظم المشرع اللجان التقنية بموجب الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة سالف الذكر² من خلال المواد 70،71،72 وتم تفصيلها أكثر

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الجزائرية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012، ص 86 .

² الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم ، مرجع سابق .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وخصص لها الباب الثالث منه.

ولتفصيل تنظيم اللجنة أكثر سوف نتطرق الى كيفية تكوينها وطبيعة العهدة فيها وهل هناك امكانية لحلها .

أولا : تكوين اللجان التقنية

من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 199/ 20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، تكون اللجان التقنية على ثلاث حالات :

1-تكوين اللجان التقنية على مستوى المؤسسة والإدارة العمومية المعنية وهو الأصل .

2-ويمكن تكوين اللجان التقنية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي وهذا إذا اقتضت الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك 1.

3-كما يمكن تكوين لجان تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري 2.

وبالنسبة للسلطة الإدارية المعنية بتكوين اللجان التقنية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث لا يمكن للمسيرين الذين لا يملكون سلطة التعيين والتسيير

¹ المادة 76 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

² المادة 77 من المرسوم نفسه .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

الإداري والممنوحة لهم بموجب المرسوم التنفيذي 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري¹، إمضاء القرارات والمقررات لتي تتضمن تكوينها أو إنشاءها .

ونميز هنا كذلك بين الحالات المذكورة آنفا، حيث اذا كانت لجنة تقنية مشتركة منشأة بين عدة مؤسسات طبقا لأحكام المادة (77) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر فإن سلطة التعيين والتسيير هنا تصدر قرار او مقرر مشترك بين السلطات التي لها صلاحية التعيين في المؤسسات والإدارات المعنية، ويحدد في هذا القرار الصادر السلطة التي توضع على مستواها اللجنة وهذا لضمان تسييرها².

ثانيا : طبيعة العهدة في اللجان التقنية

العهدة لغة : مصدر لفعل عهد أي يعهد الأمر لشخص معين يتم اختياره بالضرورة ويراد بها في اللغة التوكيل أو الوكالة او التفويض للقيام بأمر معين فيصبح الشخص الذي تنطبق عليه هذه الصفات وكيفا أو مفوضا³.

وقد نصت المادة (81) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، على أن المدة القانونية لعهدة أعضاء اللجان التقنية محددة بثلاث سنوات، حيث يمكن لأعضاء اللجنة ممارسة مهامهم فيها بمجرد تعيينهم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين واستكمال اجراءات التكوين وعند تجديد اللجنة يباشر الأعضاء وظائفهم عن التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم⁴.

كما يمكن إستثناء تقليص او تمديد عهدة أعضاء اللجان التقنية لضرورة المصلحة بموجب قرار او مقرر من السلطة المختصة وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث لا يمكن باي حال من الاحوال ان يتجاوز هذا التقليص او

¹ المرسوم التنفيذي 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التسيير والتعيين الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، عدد 13 لسنة 1999 .

² المادة 78 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

³ سعاد بن سريّة ، مركز رئيس الجمهورية في تعديل 2008، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2010 ص 37 .

⁴ فقرة 03 من المادة 81 من المرسوم التنفيذي 199/20، مرجع سابق .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

التمديد (06) أشهر¹، وقد تم بالفعل تمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التي انتهت عهدها ولم يتم تجديدها بسبب الظروف الإستثنائية الناجمة عن وباء كورونا (كوفيد 19) وبسبب الوضعية الخاصة التي مرت بها البلاد²، ولكن كان هذا التمديد الى غاية رفع التدابير الاستثنائية ولم يحدد بمدة معينة غير ان هذا التمديد لم يخص به اللجان التقنية بل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن فقط وكان من الأجدى أن يشمل هذا التمديد كذلك اللجان التقنية بما أن الأسباب هي نفسها التي أدت الى التأجيل .

وفي حالة إنقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة التقنية قبل انتهاء عهده التمثيلية بسبب الإستقالة أو عطلة طويلة الأمد ، او لإحالاته على الإستداع أو لأي سبب اخر تنتهي به المهام التي عين من أجلها، يعين مكانه العضو الإضافي بدلا منه الى غاية تجديد اللجنة³.

ومن خلال ما تم تفصيله في طبيعة العهدة في اللجان التقنية يتضح انها عهدة مفتوحة غير مقيدة بعدد معين، مما يجعل الباب مفتوحا لنفس الموظفين في التجديد لما لا نهاية ما دام لا يوجد مانع قانوني ، بل كان من الأفضل أن يتم تجديدها لكي يكون هناك تداول بين جميع الموظفين في الإدارة الواحدة للمشاركة في التمثيل .

ثالثا : إمكانية حل اللجان التقنية

نصت المادة (90) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، على إمكانية حل اللجان التقنية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بموجب قرار او مقرر وذلك طبقا للحالات المذكورة في نص المادة(64)من نفس المرسوم والتي حددت كالاتي :

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة المعنية .

¹ فقرة 02 من المادة 08 من المرسوم 199/20 ،مرجع سابق .

² الارسال رقم 16 المؤرخ في 2020/07/07 المتضمن تمديد عهديات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

³ المادة 82 من المرسوم 199/20 ،مرجع سابق .

- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون أو مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان أو عند رفض الأعضاء حضور الاجتماعات أو رفض امضاء محاضرها، هذه الحالات المنصوص عليها هي نفس الحالات لحل لجنة الطعن كذلك ، والملاحظ هنا في الحالة الأخيرة أن المشرع ترك الأمر واسعاً بذكر عبارة (لأي سبب كان) و التي قد تنعكس بالسلب على مواصلة هذه اللجان لمهامها المنشأة من أجلها، بل كان من الأجدي توضيح الاسباب وبدقة .

وفي حالة ثبوت حل اللجنة التقنية بناء على حالة من الحالات المذكورة أعلاه يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المحددة بموجب المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر .

الفرع الثاني : تشكيل اللجان التقنية .

سوف نتناول في هذا الفرع نقطتين تخص مسألة تشكيلة اللجان التقنية ونتطرق فيه الى المبدأ الذي تقوم عليه تشكيلة الأعضاء وطريقة تعيينهم (أولاً) و كيفية تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين (ثانياً).

أولاً: المبدأ الذي تقوم عليه تشكيلة اللجان التقنية وطريقة تعيين ممثلي الإدارة .

تقوم اللجان التقنية على غرار هيئات المشاركة والطعن على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين فيها¹، حيث تتضمن عدداً مساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين و إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين².

¹سواكر عبد الحكيم ، دليل خاص بهيئات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية ، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية البليدة ، ديسمبر 2020، ص 135 .

² المادة 79 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

كما يقدر عدد أعضاء اللجنة التقنية حسب تعداد الموظفين في الإدارة أو المؤسسة المعنية، وقد فصلت المادة 80 من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية في عدد أعضاء اللجان التقنية وحددتها كما يلي :

- عضوان (02) دائمان وعضوان إضافيان (02) بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يقل عن (100) موظف .
 - ثلاث (03) أعضاء دائمين و ثلاث (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق مائة (100) ويقل عن خمسمائة (500)
 - أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق خمسمائة (500) ويقل عن ألف (1000).
 - خمسة (05) أعضاء دائمين و خمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق ألف (1000).
- ويقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين .

واشترط المشرع في تعيين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين والإضافيين أن يكونوا من بين موظفي الإدارة المعنية والمنتمين على الأقل الى رتبة من المجموعة "أ" دون غيرهم والذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن إختصاصات اللجنة التقنية¹ ويكون ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين

¹ المادة 84 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مرجع سابق .

خلال خمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات الموظفين والمحددة في نصوص المواد من (91) إلى غاية المادة (99) من المرسوم التنفيذي 199/20 المذكور سابقا .

والملاحظ هنا في تعيين ممثلي الإدارة في اللجان التقنية أنه تم اشتراط المؤهلات الخاصة للتعيين في هذه اللجان، سواء من ناحية تصنيف رتبة الموظف المعين (المجموعة "أ") أو اختصاصه (الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن إختصاصات اللجنة التقنية) ، بخلاف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي اشترط فيها المشرع ان يكون الموظفين ممثلي الادارة من بين الموظفين المنتمين الى أحد الرتب المصنفة من المجموعة "أ" غير انه اذا كان العدد غير كاف يمكن تعيين موظفين منتمين الى المجموعة "ب" ، وما النص على هذه الشروط في التعيين الا للدور الهام الذي تقوم به اللجنة على مستوى الادارة او المؤسسة المنشأة لديها .

ثانيا : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية .

نصت المواد من (91) الى غاية المادة (99) من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، على كيفية تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين المنتخبين و سوف نتطرق هنا الى اهم العناصر في هذا الباب :

1- الناخبين بعنوان اللجان التقنية :

نصت احكام المرسوم التنفيذي 199/20 المذكور اعلاه ، على أنه يعد ناخبا بعنوان اللجنة التقنية الموظفون ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية¹، أي انه لا يمكن لبقية الموظفين المنتمين للإدارة المعنية المشاركة في انتخابات اللجان التقنية - كما هو الحال بالنسبة للجنة الادارية المتساوية الأعضاء التي يكون فيها الترشح عن طريق النقابات الاكثر تمثيلا وفي حالة عدم وجودها يسمح لبقية

¹ المادة 92 من المرسوم 199/20 مرجع سابق .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

الموظفين بالترشح الحر- بل هي مقتصرة على من تم انتخابهم في اللجان المتساوية الأعضاء سواء كانوا دائمين او إضافيين.

و يتم ضبط قائمة الناخبين المدعويين للتصويت بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وتنشر في كل أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة¹ ، ويجب ان يتم قفل قائمين الناخبين ونشرها قبل 20 يوما على الاقل من التاريخ المحدد مسبقا للإقتراع، ويمكن لكل موظف منتخب في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء لم يرد اسمه في قائمة الناخبين ان يقدم طلبا كتابيا للتسجيل الى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال أجل ثلاثة أيام(03)عمل ابتداء من تاريخ نشر القائمة وتبت السلطة المعنية في مثل الطلبات الواردة اليها فورا².

2- الترشح بعنوان اللجان التقنية .

إن الترشح للجان التقنية مخصص للموظفين المنتخبين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء الدائمين فقط دون الإضافيين الذين تم استثنائهم بموجب أحكام المادة (95)من المرسوم 199/20 سالف الذكر، والتي نصت على أنه : حيمكن أن يترشح بعنوان اللجنة التقنية ممثلو الموظفين الذين تم انتخابهم بصفة دائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية <.

فمن خلال استقراء نص المادة اعلاه وعند تطبيق هاته القاعدة نجد ان النصاب القانوني المحدد لتكوين اللجنة التقنية والمنصوص عليه في المادة (80) من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر لا يمكن تجسيده ، حيث نجد ان الإدارة التي تتوفر على (10) موظفين مثلا وتستوفي النصاب لتشكيل اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء يكون عدد المنتخبين فيها بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين (04) منهم (02) دائمين فقط ، وفي المقابل عند تكوين اللجنة التقنية لنفس الإدارة وعند تطبيق نص المادة (95) المذكورة

¹ . المادة 93 من المرسوم 199 / 20 ، مرجع سابق .

² . المادة 94 من المرسوم نفسه.

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

اعلاه لا نستطيع توفير النصاب القانوني المحدد ب (04) منتخبيين في اللجنة التقنية (02) دائمين و (02) إضافيين.

وقد طرح هذا الإشكال من طرف رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية النعامة على مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكان فحواه بأنه طرحت على مصالحه العديد من الإستفسارات من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية بخصوص تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية في حالة عدم كفاية ممثلي الموظفين الدائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لتكوين اللجان التقنية فكانت الاجابة أنه يمكن وبصفة إستثنائية إشراك الأعضاء الإضافيين في تشكيلها أي تشكيل اللجنة التقنية¹.

المطلب الثاني :

اختصاصات اللجان التقنية وسير عملها

نظم المشرع إختصاصات وسير عمل اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال الفصل الثاني من المرسوم 199/20 سالف الذكر ، وسن فصل في هذا المطلب إختصاصات اللجان التقنية في (الفرع الأول) وسير عمل اللجنة في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: إختصاصات اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية .

نصت المادة 13 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة² في فقرتها الثانية على أنه: " تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها، والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، لا سيما التدابير التي ترمي الى تجديد الطرق التقنية للعمل"، فكانت هذه المادة أول نص يوضح إختصاصات

¹ المراسلة رقم 5644 المؤرخة في 04 ماي 2022 المتضمنة ابداء رأي بخصوص تكوين اللجنة التقنية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري .

² الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46 الصادر في 08 جوان 1966 .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية لكنها جاءت بعبارات عامة ولم تحدد اختصاصها بدقة ، وكذلك التنظيم الصادر بعد الامر 133/66 والمتمثل في المرسومين التنفيذي 59/89 و 10/84 المتعلقين باللجان الادارية المتساوية الأعضاء الذين لم يذكرها اطلاقا في ثنايا نصوصهما.

جاء بعدها الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الذي فصل في إختصاصات اللجان التقنية واستحدث لها مهام جديدة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في كل ما يتعلق بالأمور العامة للعمل وكذا النظافة والأمن¹، هذا على غرار المشرع الفرنسي كذلك الذي منح للجنة الفنية² العديد من الاختصاصات منها ما يتشابه مع اللجنة التقنية في الجزائر حيث تستشار هذه اللجان في فرنسا في المسائل المتعلقة بظروف العمل والنظافة السلامة وكذلك بتنظيم وسير الإدارات العمومية وأساليب العمل فيها، المساواة المهنية والتكافؤ ومكافحة جميع أشكال التمييز .. الخ³.

وبصدور المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر الذي فصل في اختصاصات اللجان التقنية بشكل اكبر وأوسع حيث تضطلع هذه اللجان بدور استشاري يخص المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها⁴، وفيما يلي اختصاصات اللجان التقنية حسب المرسوم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية .

¹ مهدي رضا ، اصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر 03/06 ، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016/2017، ص 63 .

² تسمى اللجان التقنية في فرنسا باللجان الفنية وقد نضمها المشرع الفرنسي في القانون رقم 2020/1427 وتتشكل اللجنة الإدارية مع فارق واحد هو أن ممثلي الموظفين لا ينتخبون بل يختارهم الوزير المختص من بين ممثلي النقابات الوظيفية، أنضر أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2009 ص 235 .

³ Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

⁴ لعال فريد ، مساهمة اللجان التقنية في وقاية بيئة العمل من التلوث في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 07 .

أولاً: في مجال ظروف العمل

نصت المادة 85 الفقرة 02 من المرسوم 199/20 سالف الذكر على أن اللجنة التقنية تستشار على وجه الخصوص في :

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة او الإدارة العمومية المعنية .
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل .
- تنظيم وسير المصالح لا سيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين¹.

ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة والمسؤولية لدى الموظفين وتعمل على رفع المردودية وتحسين الخدمة العمومية، وهي من أبرز سمات التحفيز الوظيفي المطلوبة في الإدارات العمومية، لأن إستشارة هذه اللجان في المسائل المتعلقة بظروف العمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات العمومية التي تتواجد على مستواها، من شأنه أن يضمن التجسيد الفعلي لنص المادة 37 من الأمر رقم 06/ 03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على أنه : " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة والبدنية والمعنوية² .

ثانياً: في مجال النظافة العامة والأمن

نصت المادة 85 الفقرة 03 من المرسوم 199/20 سالف الذكر على أن اللجنة التقنية تستشار أيضاً بهذه الصفة في :

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل³.

¹ المادة 85 من المرسوم 199/20 ، مرجع سابق .

² ماضى نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، مرجع سابق، ص 357

³ - في هذا الإطار ألقى وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في مداخلة ألقاها بمناسبة الطبعة العشرون لليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل المنعقد يوم 28 أبريل 2024 بمقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالجزائر العاصمة : " أن الدولة تولي عناية كبيرة لسلامة العمال بأماكن العمل من خلال التكوين والبحث بالإضافة الى تبني اليات معيارية و قانونية واستحداث جهاز مؤسستي يتمثل في المجلس الوطني للوقاية الصحية وطب العمل ..."

- المسائل المتعلقة بالنظافة لا سيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن .

الفرع الثاني: آلية عمل اللجنة التقنية و إجتماعاتها .

نصت عليها المواد من 86 الى المادة 89 من المرسوم التنفيذي 199/20 سالف الذكر، حيث تختص اللجان التقنية طبقا للمادة 85 بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات وهذا ما تم توضيحه في الفرع الأول من هذا المطلب حيث تبدى رأيا في المسائل المعروضة عليها .

وتتلقى اللجان التقنية من الادارات العمومية التي تم تتصيبها لديها حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصها وتناقش اللجان هذه الحصيلة¹، وكذلك بالنسبة للجان التقنية المشتركة بين مؤسسات وادارات عمومية تابعه لنفس الدائرة الوزارية او متواجدة في نفس المقر الإداري².

وتعرض الحصيلة على اللجنة التقنية التي ترأس من طرف السلطة التي توضع على مستواها او ممثلها الذي يختار من بين الأعضاء ممثلي الادارة فقط ، كما يتولى كتابة اللجنة موظف يعين من قبل الادارة الذي لم يحدد النص لا رتبته ولا صفته³.

وكل لجنة منشأة على مستوى الإدارات العمومية لا بد ان يكون هناك نظام داخلي يعده أعضاء هذه اللجنة وهو ما تم النص عليه من خلال المادة 89 من المرسوم 199/20 سالف الذكر حيث نص عل أنه: "تعد كل لجنة نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية " ، حيث يحدد هذا النظام سير اللجنة التقنية و يوافق عليه بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين ،

¹ المادة 86 من المرسوم 199/20، مرجع سابق

² المادة 87 من المرسوم نفسه .

³ المادة 88 من المرسوم نفسه .

ومع كل اجتماع للجنة التقنية لا بد من تحرير محضر يدون في سجل مرقم ومؤشر تكتب فيه جميع اشغال اللجنة ويمضى من طرف جميع الأعضاء الحاضرين

المبحث الثاني

الأساس القانوني والتنظيمي للجنة الحوار الإجتماعي ودورها في دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية .

سعى المشرع الجزائري من خلال المنظومة القانونية الوظيفية الى تكريس مبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات فالجانب المتعلق بالموظفين هو أبرز الجوانب التي يوليها الفقهاء كل عنايتهم ،و طريقة معاملة الموظف من وقت دخوله بالخدمة الى الخروج منها له أكبر أثر في رفع الكفاءة الانتاجية في المؤسسات والإدارات العمومية و على تقديم الخدمات ذات النوعية ¹.

وحتى تتمكن الإدارة من أداء مهامها على أحسن وجه فإنه ينبغي عليها إرساء أسس للحوار وإقامة علاقات وظيفية متينة مع مختلف الهيئات من نقابات وممثلي العمال و اللجان الأخرى المنشأة في الإدارة.

استحدث المشرع الجزائري لجنة للحوار الإجتماعي و التي تقوم على أساس إقامة علاقات وظيفية بين جميع الشركاء داخل الادارة و للتعرف أكثر على هذه اللجنة ستنم دراسة هذا المبحث من خلال (المطلب الأول) والذي سنتطرق فيه الى المرجعية القانونية للجنة الحوار الإجتماعي و مبررات إستحداثها و(المطلب الثاني) نفصل فيه الإطار الهيكلي للجنة الحوار الإجتماعي و سير عملها.

¹ جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع ،ب ط ،تلمسان، الجزائر، 2021،ص ص 54.

المطلب الأول :

المرجعية القانونية للجنة الحوار الإجتماعي ومبررات إستحداثها

تماشيا مع الإطار التشريعي الجديد الذي ينظم لجنة الحوار الإجتماعي سوف نتطرق في هذا المطلب الى الأساس القانوني للجنة الحوار الإجتماعي في (الفرع الأول) و الى مبررات إستحداث هذه اللجنة في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : الأساس القانوني للجنة الحوار الإجتماعي .

تستمد لجنة الحوار الإجتماعي أساسها القانوني من نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، حيث نصت على أنه: " تنشأ في كل مؤسسة أو إدارة عمومية على المستوى المركزي وفي كل مؤسسة أو إدارة عمومية على مستوى الولايات و البلديات والمؤسسات العمومية المحلية لجنة للحوار الإجتماعي " .

ويعتبر القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، هو المرجعية التشريعية سارية المفعول والتي جاءت لتكرس مسألة دراسة الوضعية الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق إجتماعات دورية إجبارية للحوار والتشاور، لا سيما المادة 22 منه والتي نصت على أنه: " تدرس وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمل والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية" . يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد أفرد المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع

¹قانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد 42 ، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023 .

الوظيفة داخل المؤسسات والإدارات العمومية بأحكام خاصة في هذا المجال، تختلف عن قطاعات النشاطات الأخرى الخاضعة لأحكام قانون العمل، وذلك نظراً لخصوصية عمليات التسيير المطبقة على مستوى هذه المؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع للعلاقة التنظيمية اللائحية في جميع شؤون التسيير التي تحكم علاقاتها بموظفيها وبقية مستخدميها من أعوان عموميين وكذا أعوان متعاقدين، وكذا نظراً للشريحة الكبيرة من المستخدمين العاملين على مستوى هذه المؤسسات والإدارات العمومية¹.

الفرع الثاني : مبررات استحداث لجنة الحوار الإجتماعي

تعتبر هذه الخطوة المهمة التي نص عليها المشرع الجزائري من خلال إنشاء لجنة الحوار الإجتماعي و التي ضمنها في أحكام المرسوم التنفيذي 362/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر ، احد أهم الخطوات المهمة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها قبل وقوعها، فعقد مثل هذه الاجتماعات وبصفة دورية و إجبارية يشكل احد نقاط التلاقي التي تجمع المسيرين بالموظفين و الأعوان المتعاقدين او ممثلهم المؤهلين ليتم تناول جميع المسائل والنقاط الخلافية او العالقة و محاولة إيجاد حلول لها قبل ان يتحول الأمر الى نزاع جماعي للعمل يتطلب حله بالطرق الودية او غير الودية المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما، وبالتالي الحرص على تهيئة الظروف والاجراءات التي تساعد على إحداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاوي من اجل عدم تفاقم الامور²، كما تساهم أيضا كذلك في توفير منصة للحوار والتواصل بين مختلف الأطراف في مكان العمل بحيث يسهم هذا في تعزيز الشفافية والمشاركة الفعالة في إتخاذ القرار وتحسين بيئة العمل بتحليل

¹ عبد الحكيم سواكر، آليات دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، دليل توضيحي معد على ضوء المرسوم التنفيذي 363/23، بكرة، 2023، ص8.

² نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاطراب ، مجلة الإجتهد القضائي ، المجلد 16، العدد 01، مارس 2024، جامعة محمد خيضر بكرة ، ص 162.

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

ودراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية مما يزيد في الإستقرار وزيادة المردودية.

المطلب الثاني :

الإطار الهيكلي للجنة الحوار الإجتماعي وسير عملها

سوف نتناول في هذا المطلب كيفية إنشاء لجنة الحوار الإجتماعي و تشكيلتها البشرية في (الفرع الأول) و سير عمل اللجنة في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : كيفية إنشاء لجنة الحوار الإجتماعي وتشكيلتها البشرية .

تعتبر لجنة الحوار صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العمومية حيث تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية وفقا لأحكام خاصة ومستحدثة بإنشائها و ضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية ونستشف ذلك فيما يلي:

أولاً: إنشاء اللجنة

يتم انشاء اللجنة حسب نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر على مستويين مركزي و محلي :

1- **على المستوى المركزي :** حيث تنشأ في كل مؤسسة على المستوى المركزي لجنة للحوار الاجتماعي بموجب مقرر من الوزير المعني للقطاع او المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية¹ و تتشكل المؤسسات و الادارات العمومية ذات الطابع المركزي من الوزارات، المديریات العامة، الدواوين العامة وكل مؤسسة او إدارة عمومية يمنحها النص التنظيمي المنشئ لها طابع المركزية .

¹ الفقرة الأولى من المادة 05 من المرسوم 262/23 ، مرجع سابق .

2- **على المستوى المحلي :** تنشأ كذلك في كل مؤسسة او إدارة عمومية على مستوى الولايات ، البلديات ، المؤسسات العمومية المحلية ، لجنة للحوار الاجتماعي بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا او المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية¹.

ثانيا : تشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي

تتشكل لجنة الحوار الاجتماعي حسب نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 262/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر، من عدد مساو من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين، هذا المبدأ المعمول به كذلك في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن و اللجنة التقنية المذكورين آنفا ويعين هؤلاء الأعضاء كالتالي :

1- أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية يعينون من قبل السلطة الإدارية المعنية .

2- أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين من المندوبين النقابيين مع مراعاة التمثيلية النقابية طبقا لتشريع و التنظيم المعمول بهما² من قبل المنظمة النقابية التمثيلية المعنية ، لكن لم تعالج المادة (06) سالفه الذكر كفاءات تعيين الأعضاء الدائمين والإضافيين من بين المندوبين النقابيين في حالة تواجد العديد من المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى مركزي او على مستوى الإدارة العمومية الواحدة³، كما نصت كذلك الفقرة الثانية من المادة 06 على أنه في حالة عدم وجود مندوبين نقابيين على مستوى المؤسسة او الإدارة

¹ الفقرة الثانية من المادة 05 من المرسوم 262/23 ، مرجع سابق .

² للاستزادة أكثر انظر المرسوم رقم 23 / 359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطها وايضا القانون رقم 23 / 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي لاسيما المواد 59. 73. 81 منه .

³ عبد الحكيم سواكر ، آليات دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق ، ص 13 .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

العمومية المعنية على انه ينتخب العمال¹ ممثليهم مباشرة ضمن هذه اللجان طبقا للتنظيم المعمول به، و كذلك الامر بالنسبة لهذه الفقرة ، فكيف ينتخب العمال ممثليهم و لم يحدد هذا المرسوم كيفية تنظيم العملية الانتخابية والجهة التي تشرف عليها و كيفية اعلان النتائج ، ام انه هنا يقصد بالتنظيم المعمول به المرسوم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية .

ويحدد عدد أعضاء لجنة الحوار الإجتماعي بصفتهم ممثلي العمال وممثلي الإدارة وفقا للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية وفقا للجدول التالي²:

العدد الإجمالي للعمال	عدد ممثلي العمال	عدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية
يساوي أو يقل عن 30	2	2
من 31 إلى 60	3	3
من 61 إلى 100	4	4
من 101 إلى 150	5	5
من 151 إلى 250	6	6
من 251 إلى 500	7	7
أكثر من 500	ممثل إضافي واحد (01) لكل طرف عن كل شريحة من (200) عامل دون أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا	

وفي حالة فقدان أحد الأعضاء صفة العضوية يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها في هذا المرسوم³.

¹ يتضح ان المشرع من خلال هذا المرسوم 262/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر لم يخص الموظفين والأعوان المتعاقدين بالتسمية الخاصة بهم والواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 بل شمله بلفظ العامل .

² المادة 09 من المرسوم 362/23، مرجع سابق .

³ المادة 10 من المرسوم نفسه .

أما بخصوص رئاسة لجنة الحوار فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة السادسة (06) من المرسوم 262/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية سالف الذكر، على أن رئاسة لجنة الحوار الاجتماعي تتم بالتداول كل ستة (06) أشهر خلال العهدة المحددة بثلاث (03) سنوات، عضو يمثل المؤسسات والإدارات العمومية وعضو يمثل الموظفين والعمال المتعاقدين، وهذا الإجراء يعتبر مستحدثا بالنسبة لرئاسة اللجان على خلاف ما تطرقنا اليه فيما يخص رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن وكذا اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية حيث كانت في الغالب ترأس اللجان من طرف السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها¹.

الفرع الثاني : سير عمل لجنة الحوار الاجتماعي

تعمل لجان الحوار في المؤسسات والادارات العمومية على دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل و المقصود بظروف العمل هي كل ما يحيط بالموظفين في التنظيم من متغيرات مادية ومعنوية واجتماعية رسمية وغير رسمية والتي يمكن أن تؤثر في معنوياتهم وفي أدائهم إيجابا أو سلبا²، كما يقصد أيضا بظروف العمل كل ما يحيط بالموظف في عمله ويؤثر في سلوكه وأراءه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها³، وقد نظم المرسوم التنفيذي رقم 362/23 سالف الذكر، عمل هذه اللجان من حيث طبيعة الاجتماعات التي تعقدها وكذا القواعد التي تحكم نظام مداولاتها.

¹ أنظر المواد 88، 58، 14 من المرسوم 199/20 سالف الذكر ، والتي توضح من يتولى رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات المعنية والتي نصت في غالبيتها على أن رئاسة اللجان تكون من قبل السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها .

² بن عليّة عمر، لخنش فريد، ظروف العمل الاجتماعية وعلاقتها بالرضى الوظيفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بحاسي بيج (الجلفة) انموذجا، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 05 سنة 2017 ص 98.

³ منية غريب، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية مفهومها، عناصرها أنواعها، آثارها و نتائجها، دراسة ميدانية بمؤسسة التجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08 العدد 24 الجزائر، 2013، ص 707

أولاً: طبيعة إجتماعات لجنة الحوار الإجتماعي

نص المرسوم التنفيذي 362/23 الذي يحدد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية على نوعين من الإجتماعات التي تعقدتهما لجنة الحوار الإجتماعي ، اجتماعات إجبارية وأخرى غير إجبارية .

01- الاجتماعات الإجبارية للجنة الحوار الاجتماعي :

تعتبر الإجتماعات الإجبارية المنصوص عليها من خلال هذا المرسوم أحد أهم الآليات التي يتم من خلالها دراسة وضعية العلاقات المهنية والإجتماعية والظروف العامة للعمل حيث نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 سالف الذكر، على انه تعقد لجان الحوار الاجتماعي اجتماعاتها الإجبارية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة كل ستة 06 اشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي، أما على المستوى المحلي فمرة واحدة كل ثلاث 03 اشهر، وتعقد هذه الإجتماعات داخل المؤسسات والإدارات العمومية حصريا ¹.

02- الاجتماعات الغير الإجبارية للجنة الحوار الاجتماعي :

يبادر بالاجتماعات الغير إجبارية للجنة الحوار الاجتماعي المنظمات النقابية التمثيلية او الممثلون المنتخبون عن العمال من الموظفين و الأعوان المتعاقدين الى الهيئة المستخدمة حيث ترسل المسائل التي ترغب في معالجتها وذلك من اجل 30 يوم عمل قبل تاريخ الاجتماع²، ويتم بعدها تحديد مواضيع الاجتماعات الغير اجبارية من قبل الهيئة المستخدمة بالتنسيق مع ممثلي العمال، بحيث تسجل الهيئة المستخدمة في جدول الاعمال بالتشاور مع ممثلي العمال المسائل التي سيتم تناولها وكذا المسائل التي تقترحها المؤسسة او الإدارة العمومية للدراسة³، وترسل بعدها الإدارة الاستدعاءات الى أعضاء

¹المادة 02 من المرسوم التنفيذي 362/23 ، مرجع سابق .

²المادة 12 من المرسوم نفسه .

³الفقرة 2 من المادة 12 من المرسوم نفسه .

الفصل الثاني: استحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية .

اللجنة المعنية مرفقة بنسخة من جدول الاعمال عن طريق البريد او بالوسيلة الالكترونية في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل قبل التاريخ المحدد للاجتماع¹.

ثانيا: سير عمل لجنة الحوار الإجتماعي ومخرجات اجتماعاتها.

بعد توجيه الاستدعاءات للمعنيين يتم عقد الاجتماع في مقر الهيئة المستخدمة حسب نص المادة الثانية من المرسوم 362/23 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ولصحة اجتماعات اللجنة لا بد من توفر شرطين أساسيين هما :

1- حضور نصف (2/1) أعضائها على الأقل.

2- أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساوياً لعدد ممثلي العمال².

و في حال عدم إكمال النصاب القانوني خلال الاجتماع الأول يؤجل إجتماع اللجنة بثلاثة (3) أيام عمل، وفي هذه الحالة تجتمع اللجنة مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف³، و تدون اجتماعات اللجنة بعد إنتهاء أشغالها في محضر يوقعه جميع أعضاء اللجنة الحاضرون بحيث يتضمن نتائج الحوار والمحادثات التي عرضها كل طرف حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل⁴.

وفيما يخص تبليغ محاضر اللجنة الى الجهات المعنية، فقد نصت المادة 14 في فقرتها الثانية على أنه ترسل نسخة من محضر اجتماع لجنة الحوار الاجتماعي إلى وزير القطاع المعني، وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، على سبيل الإعلام في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل، ابتداءً من تاريخ الاجتماع، وإلى والي الولاية كذلك بالنسبة لمحضر اللجنة على المستوى المحلي.

¹الفقرة الأخيرة من المادة 12 من المرسوم 362/23 ، مرجع سابق .

² المادة 13 من المرسوم نفسه.

³الفقرة الأخيرة من المادة 13 من المرسوم نفسه .

⁴الفقرة الأولى المادة 14 من المرسوم نفسه .

ثالثاً: معالجة الإنشغالات المطروحة والمسائل المتفق عليها خلال اجتماعات لجنة الحوار الإجتماعي .

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 23 / 362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 سالف الذكر على أن معالجة الإنشغالات المطروحة يكون من طرف السلطة الإدارية المعنية حسب الحالة ممثلة في الوزير على المستوى المركزي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مسؤول المؤسسة أو الإدارة العمومية على المستوى المحلي.

وعن آلية وطرق معالجة الإنشغالات المطروحة تقوم السلطة الإدارية المعنية حسب الحالة ممثلة في الوزير على المستوى المركزي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مسؤول المؤسسة أو الإدارة العمومية على المستوى المحلي، وفي إطار التكفل بالإنشغالات المطروحة بتقديم رد معلل حول الإنشغالات أو المسائل المطروحة أثناء الاجتماعات وتقتصر لها حلول وتدابير قانونية أو عملية لمعالجتها، وذلك في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل ابتداءً من تاريخ إستلام محضر اجتماعات لجنة الحوار الاجتماعي، فتتخذ السلطة المختصة التدابير القانونية الضرورية التي من شأنها ضمان تنفيذ المسائل المتفق عليها¹، على أن تعلم السلطة الإدارية المعنية كتابياً السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا مفتشية العمل بشأن الرد والحلول والتدابير المتخذة.

1 المادة 15 من المرسوم 362/23 مرجع سابق .

خلاصة الفصل الثاني :

حاولنا من خلال دراسة هذا الفصل المعنون بإستحداث اللجنة التقنية ولجنة الحوار الإجتماعي في ظل المنظومة القانونية الوظيفية ابراز أهم ما تم استحداثه من طرف المشرع فيما يخص هذه اللجان و قد ساهمت النصوص المستحدثة الخاصة باللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية وكذا لجنة الحوار الاجتماعي في تشكيل فضاء لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية و تعزيز اليات الحوار الاجتماعي كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية تساهم في تحسين العلاقات المهنية والاجتماعية وإرساء الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي داخل الادارة .

الخاتمة :

وفي الأخير وعند الإنتهاء من مضامين بحثنا الذي تناولنا فيه الأحكام المستحدثة لهيئات المشاركة و الطعن و الحوار في القانون الجزائري استخلصنا بأن هذه الأحكام هي ضمانات للموظف العام وساهمت في تشكيل فضاء لإشراك الموظفين في تسيير المسار المهني و تنظيم المصالح الإدارية وكذا تعزيز آليات الحوار الإجتماعي كوسيلة لتبني حلول مشتركة و توافقية تساهم في تحسين المسار المهني للموظف و علاقاته المهنية و الإجتماعية و ترسي سبل الإستقرار الإقتصادي و الإجتماعي داخل المؤسسات و الإدارات العمومية .

وبناء على ماسبق ذكره فقد سجلنا مجموعة من النتائج نذكر أهمها :

- تعتبر هيئات المشاركة و الطعن و الحوار الإجتماعي من هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني وحمايته من تعسف الإدارة وكذا إشراكه في تنظيم المصالح الإدارية وتوفير أحسن الظروف الملائمة في بيئة العمل .
- الاعتماد في تشكيل جميع اللجان على أسلوبين في التمثيل، التعيين بالنسبة لممثلي للإدارة و الإنتخاب بالنسبة لممثلي الموظفين .
- تحديد مدة العهدة في جميع اللجان بثلاثة (3) سنوات والتي تعتبر مدة معقولة .
- ومن خلال كل هذا نذكر بعض الاقتراحات التي نراها ذات أهمية للموضوع :
- تنظيم دورات تكوينية لأعضاء هيئات المشاركة و الطعن و الحوار في مختلف إختصاصاتها لمعرفة جميع التفاصيل المحيطة بها.
- التناوب على رئاسة اللجان بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين فيما يخص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجنة التقنية .
- التفصيل في عملية تنظيم إنتخابات لجنة الحوار الإجتماعي

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر:

أ: النصوص التشريعية

- 1- القانون رقم 02 /23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 29 ، الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.
- 2- قانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، جريدة رسمية عدد 42 ، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.
- 3- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ، العدد 46 الصادر في 08 جوان 1966 .
- 4- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ،العدد 46 ،الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006 .

ب- النصوص التنظيمية :

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 لسنة 1984 .
- 2- المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، جريدة رسمية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
- 3- المرسوم التنفيذي 99/90، المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التسيير والتعيين الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الجريدة الرسمية ، عدد 13 لسنة 1999 .
- 4- المرسوم التنفيذي 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، الذي يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ،الصادرة في 12 نوفمبر 2017.
- 5- المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفايات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، الجريدة الرسمية، عدد 66،الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

- 6- المرسوم التنفيذي رقم 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف ، ج ر العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019 .
- 7- المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 ، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 44 ، 2020 .
- 8- المرسوم التنفيذي 373/20، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف، الجريدة الرسمية، عدد 77.
- 9- المرسوم رقم 23 / 359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطها وايضا ، الجريدة الرسمية رقم 67 ، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 67 ، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .

ثانيا : قائمة المراجع :

أ-الكتب :

- 1-عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د.ط ، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 3- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 و القوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ،جسور للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى، الجزائر.
- 4- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الجزائرية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012.

5- سعاد بن سريّة ، مركز رئيس الجمهورية في تعديل 2008، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2010.

6- أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العمومية ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2009.

7- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج و النشر و التوزيع ، ب ط ، تلمسان، الجزائر، 2021.

ب- الرسائل الجامعية :

1- ماضى نبيلة ، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، 2023/2022.

2- مهدي رضا ، اصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر 03/06 ، أطروحة دكتوراه في الحقوق ، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2017/2016.

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

ج- المجلات :

1- غربي أحسن، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد 03، يونيو 2021.

2- صالح شخاب، شفيق سعد، اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية المجلد السابع، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعته المنار ، تونس 2023.

3- غربي أحسن ، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، جامعة 20 أوت سكيكدة، الجزائر، المجلد 10، العدد 01/2021.

4- نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق احكام المرسوم التنفيذي 199/20، مجلة صوت القانون، جامعة ماي 1945 قالمة، الجزائر، المجلد التاسع، العدد 01 لسنة 2022.

5-نوال ملوك ،آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، مجلة الإجتهااد القضائي ، المجلد 16، العدد 01 ، مارس 2024،جامعة محمد خيضر بسكرة.

6-بن علية عمر، لخنش فريد، ظروف العمل الاجتماعية وعلاقتها بالرضى الوظيفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بحاسي بحبح (الجلقة) انموذجا، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 05 سنة 2017 .

7-منية غريب، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية مفهومها، عناصرها أنواعها، آثارها و نتائجها، دراسة ميدانية بمؤسسة التجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08 العدد 24 الجزائر، 2013.

8-لعجال فريد، مساهمة اللجان التقنية في وقاية بيئة العمل من التلوث في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الملتقى الدولي حول الآليات القانونية والمؤسسية لحماية البيئة في الجزائر، المنعقد يوم 2021/11/10 عبر تقنية التحاضر عن بعد ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، الجزائر 2021 .

9-عبد الحكيم سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية ، ب ط ، مفتشية الوظيفة العامة لولاية إيليزي، الجزائر، 2020 .

10- عبد الحكيم سواكر،آليات دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، دليل توضيحي معد على ضوء المرسوم التنفيذي 363/23،بسكرة ،2023.

د- التعليمات:

1-الارسالية رقم 1502 ، المؤرخة في 2014/03/03 ، المتضمنة طلب رخصة إستثنائية لإنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري .

2- المراسلة رقم 122، المؤرخة في 07 جانفي 2020، المتضمنة ردا على استفسار حول أحقية الموظف في الاطلاع على النقطة الخاصة بعلاوة المردودية قبل تنفيذها ماليا ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري .

3-الارسال رقم 16 المؤرخ في 2020/07/07 المتضمن تمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

4-الارسال رقم 691 المؤرخ في 27 ماي 2021 المتضمن إستفسار حول تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

5-الارسالية رقم 648 المؤرخة في 17 ماي 2021 المتضمنة طلب توضيحات بخصوص طعون من موظفين بسبب عدم ادراجهم في قائمة الترشح لعضوية لجنة الطعن الولائية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

6- المراسلة رقم 5644 المؤرخة في 04 ماي 2022 المتضمنة ابداء رأي بخصوص تكوين اللجنة التقنية ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومي والإصلاح الإداري.

7-المراسلة رقم 9368 ، المؤرخة في 20 جويلية 2022 ، المتعلقة بمنح رخصة استثنائية لإلحاق مستخدمين مديريات المجاهدين في الولايات المستحدثة الجديدة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التأديبية الاستشارية للأعوان المتعاقدين لنظيراتها للولايات الأم ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

8-المراسلة رقم 1880 المؤرخة في 07 ديسمبر 2023 المتضمنة استفسار حول مدى إمكانية الجمع بين عضوية دائمة لموظف في لجنة الطعن الولائية (كممثل للموظفين) مع عضويته الدائمة كممثل للموظفين في لجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، وكذلك الارسالية رقم 269 المؤرخة في 23 فيفري 2024 .

قائمة المصادر و المراجع باللغة الفرنسية :

¹-Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

الموضوع	الصفحة
مقدمة.....	13-01
الفصل الأول:مدى فعالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن في تأمين المسار المهني الخاص بالموظف.....	13
تمهيد.....	13
المبحث الأول:تنظيم عمل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء و إختصاصاتها.....	14
المطلب الأول :الإطار الهيكلي للجنة الادارية المتساوية الاعضاء	14
الفرع الأول :إنشاءاللجنة الادارية المتساوية الاعضاء و طبيعة عهدها.....	14
الفرع الثاني:تنظيم وتشكيل ممثلي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء و سير عملها	19
المطلب الثاني :الإطار الوظيفي للجنة الادارية المتساوية الاعضاء.....	27
الفرع الأول :الإختصاصات ذات الطابع الإلزامي (الرأي المطابق المسبق)	28
الفرع الثاني :الإختصاصات ذات الطابع الإستشاري.....	30
المبحث الثاني :تنظيم عمل لجان الطعنإختصاصاتها.....	33
المطلب الأول :الإطار الهيكلي للجان الطعن	34
الفرع الأول :إنشاء لجان الطعن و تشكيل ممثليها	34
الفرع الثاني :تنظيم إنتخابات ممثلي الموظفين للجان الطعن و طبيعة عهدها	37
المطلب الثاني :الإطار الوظيفي للجان الطعن	41
الفرع الأول : إختصاصات لجان الطعن	41
الفرع الثاني : سير عمل لجان الطعن وطبيعة قراراتها	43
خلاصة الفصل الأول.....	46
الفصل الثاني:إستحداث اللجنة التقنية و لجنة الحوار في ظل المنظومة القانونية الوظيفية..	47

48.....	تمهيد
49.....	المبحث الأول:تنظيم عمل اللجنة التقنية و إختصاصاتها كسبيل لتحسين الظروف العامة للعمل
49.....	المطلب الأول :الإطار الهيكلي للجان التقنية
49.....	الفرع الأول :تنظيم اللجان التقنية وطبيعة العهدة فيها
53.....	الفرع الثاني :تشكيل اللجان التقنية
57.....	المطلب الثاني:إختصاصات اللجان التقنية و سير عملها
57.....	الفرع الأول :إختصاصات اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية
60.....	الفرع الثاني :آلية عمل اللجان التقنية و إجتماعاتها
61.....	المبحث الثاني :الأساس القانوني و التنظيمي للجنة الحوار الإجتماعي ودورها في دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية
62.....	المطلب الأول :المرجعية القانونية للجنة الحوار الإجتماعي ومبررات إستحداثها
62.....	الفرع الأول :الأساس القانوني للجنة الحوار الإجتماعي
63.....	الفرع الثاني :مبررات إستحداث لجنة الحوار الإجتماعي
64.....	المطلب الثاني :الإطار الهيكلي للجنة الحوار الإجتماعي وسير عملها
64.....	الفرع الأول :كيفية إنشاء لجنة الحوار الإجتماعي وتشكيلتها البشرية
67.....	الفرع الثاني : سير عمل لجنة الحوار الإجتماعي
71.....	خلاصة الفصل الثاني
72.....	الخاتمة:
73	قائمة المصادر والمراجع
78	الفهرس
80	ملخص البحث

ملخص:

ان المشرع من خلال نصه على العديد من المسائل المستحدثة في هيئات المشاركة والطعن والحوار في نطاق الوظيفة العمومية من خلال النصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن، ساهم في تعزيز اليات المشاركة و الحوار الاجتماعي كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية تساهم في تحسين الظروف العامة للعمل وترسى أسس الاستقرار المهني والاجتماعي وحلولا لجميع الوضعيات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية للموظف في المؤسسات والإدارات العمومية ، وبهذا يكون قد ساهم في ضمان سير المرافق العمومية للدولة بانتظام واضطراد وتحسين الخدمة العمومية .

الكلمات المفتاحية: الهيئات المشاركة، المستحدثة، الموظف

Abstract:

The legislator, through its provisions on various newly introduced issues concerning participation, appeals, and dialogue within the scope of public employment as stipulated in the relevant legal texts, has contributed to enhancing mechanisms of participation and social dialogue as a means to adopt joint and consensual solutions. These mechanisms help improve the general working conditions and establish the foundations for professional and social stability. They also provide solutions for all situations related to social and professional relations of employees in public institutions and administrations. In doing so, the legislator has contributed to ensuring the regular and consistent operation of public facilities and improving public services.

Keywords: participating bodies, innovator, employee