



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



النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية
الأعضاء في الجزائر:
دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم
199-20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020م

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (ل.م.د) في الحقوق
تخصص: قانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:
شكري مراد

إعداد الطالبة :
التجاني سندس
الأسويود سهيلة
صماري عبد الحق

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
شرقي عبد الوهاب		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
شكري مراد		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
محدة عبد الباسط		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م



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



النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية
الأعضاء في الجزائر:
دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم
199-20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020م

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (ل.م.د) في الحقوق
تخصص: قانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:
ش. شري مراد

إعداد الطالبة :
التجاني سندس
الأسويود سهيلة
صماري عبد الحق

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
شرقي عبد الوهاب		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
شري مراد		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
محدة عبد الباسط		جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023م



بسم الله الرحمن الرحيم

يَا أَيُّهَا

الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجْلِسِ فَانْفِثُوا بَشِيحَ اللَّهِ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ آنشُرُوا فَآنشُرُوا بِرَفِيعِ اللَّهِ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية 11

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى الذين علموني ان الحياة كفاح و آخرها
نجاح إلى الوالدين الكريمين أمد الله في أعمارهم إلى أخوتي و
أخواتي إلى كل الأحباب و الأصحاب إلى كل من علمني حرفا و
لقنتني علما نافعا .

الطالبة: صماري عبد الحق

الإهداء

قال الله تعالى : (قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك ...
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك ..
و لا تطيب الجنة إلا برويتك ..

أهدي هذا العمل المتواضع إلي من كلفه الله بالهيبة و الوقار إلي من علمني العطاء
دون إنتظار .. إلي من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يديم عليك العافية
و الصحة أن يبارك لنا في عمرك ..
إلي فقيدي التي كانت سندا لي و دعما دائما لا يكل و لا يمل إلي والدتي الحبيبة
أسكنها الله فسيح جناته ...

إلي الأستاذ الفاضل " شربي مراد " الذي كان خير المشرفين و أكثرهم نصحا و
طيبا ..

الطالبة : التجاني سندس

الإهداء :

اشكر الله عز وجل لأنه وفقني في إنجاز هذه المذكرة " اللهم لك الحمد الذي أنت أهله ، الحمد لله والشكر على النعم التي ما كنت لها أهلا .

أتقدم بجزيل الشكر للوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما ، وللأصدقاء والأقارب كل باسمه ، كما أتقدم بالشكر للأستاذ " شربي مراد " الذي كان عوننا لنا في نهاية مسارنا الدراسي متمنية له دوام العافية وطول العمر .

شكر وعرفان

يعود الفضل الأول و الأخير للمولى عز و جل الذي منحنا القوة و العزيمة
و روح التحدي لإنجاز هذا العمل

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من كان سندا و عوننا في إتمام هذا العمل

إلى الأستاذ الفاضل و المحترم (شـرـيـي مـرـاد) المشرف على المذكرة .
إلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة .

كما نتقدم بالشكر لكل أساتذتنا في قسم الحقوق على ما قدموه لنا من
معارف و معلومات .

لكم منا فائق التقدير والاحترام

الطالبة: ..التجاني سندس..الأسويود سهيلة..صماري عبد الحق..

قائمة المختصرات والرموز:

أولا : باللغة العربية

جر.ج.ج = الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

ج = الجزء

د. ب. ن = دون بلد نشر

د.س.ن = دون سنة نشر

ص ص = صفحة صفحة

ص = صفحة

ف = فقرة

ق إ م إ ج = قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري

ل إ م أ : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

م = ميلادي

هـ = هجري

المقدمة

يعتبر القانون الإداري مجموعة من القواعد الغير مألوفة و المتميزة عن قواعد القانون الخاص ، و التي تتعلق بالإدارة العامة التي تمتلك امتيازات السلطة العامة مما يتيح لها استخدام هذه السلطة لفرض إرادتها عن طريق قرارات ترتب حقوق و التزامات في مواجهة الغير دون استشارتهم أو انتظار رضاهم و قبولهم ، و هو ما يمكن أن يتجلى و يتضح في مجال الوظيفة العمومية التي تعد إحدى الاختصاصات المهمة و المفيدة جدا بالنسبة للحياة العامة لأنها تهدف لتحقيق الخدمة الوطنية ، و ذلك عن طريق موظف عام ذو مكانة هامة في الإدارة العامة ، و التي تظهر من خلال المهام المكلف بها من بداية حياته المهنية إلى غاية نهايتها و الذي يقوم بتأديتها على أكمل وجه بكل أمانة و انضباط و إتقان ، حيث تمثل الوظيفة العامة ضمان هام لاستمرارية المرفق العام و تحسين جودة خدماته بشكل مستمر .

تمارس الإدارة نشاطها كما سبق و قلنا عن طريق الموظف و هو العصب النابض في الجهاز الحكومي بهدف تحقيق أهدافها من خلال التنظيم الإداري للمرافق العامة و ذلك باعتبار الدولة شخصية اعتبارية لا تمارس أعمالها بنفسها ، بل تؤديها عن طريق أشخاص قد قامت بتعيينهم و ذلك مرورا بعدة محطات ألا و هي (الترسيم ، الترقية ، الاستيداع) .

و عليه فالوظيفة العامة تمارس وفقا لشروط يحددها القانون أين يحدد القانون بدوره دور الموظف العام و حقوقه و واجباته و شروط الانسحاب من الوظيفة و أيضا فيما يخص مساءلته تأديبيا . و هذا ما جعل المشرع يقوم بإنشاء هيئات الوظيفة العمومية المتمثلة أساسا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بهدف إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تخصهم و توفير الضمانات الرئيسية لهم ، باعتبارها هيئة استشارية تتشكل من طرفين هما الموظفين و الإدارة بعدد متساوي و برئاسة السلطة التي لها صلاحية التعيين المنصوص عليها قانونيا ، و عليه يمكن القول أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لها دور هام في تسيير حياة الموظف العام المهنية ، كما تعتبر ضمانة هامة في مجال المساءلة التأديبية ، فالصحيح أن التشريع الجزائري قد منح سلطة التأديب و

ذلك كرد على إخلال الموظف لإحدى التزاماته المهنية ، إلا أنه حرص على أن تكون هذه السلطة طبقا لإجراءات تخول للموظف العام ضمانات قانونية تحميه من كل تعسف إداري ، حيث أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم بعملية التأديب لفرض الانضباط الذي يمكن الإدارة العام من تحقيق المصلحة العامة و ذلك كرد لتقصير الموظف العام في تأديته لعمله و ذلك على حسب الخطأ الذي قد ارتكبه لردعه و حسن سير المرفق العام .

وهذا ما سنحاول إمطة اللثام حوله في النقاط التالية:

أولا : تحديد موضوع البحث.

من خلال استقراء النصوص القانونية و التشريعية و اللوائح التنظيمية يظهر جليا حرص المشرع الجزائري على منح الموظف العام مجموعة من الضمانات التي تضمن حماية حقوقه طيلة مساره المهني للحفاظ على حياته المهنية بما يتماشى مع مصلحة المرفق العام .

ومن أجل تحقيق هذه المصالح اتجه المشرع الجزائري لاستحداث هياكل مركزية للوظيفة العمومية و المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية التي نظمها الباب الثالث من القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

من أجل الإحاطة بالإطار القانوني للجان إ م أ في الجزائر ، و باعتبارها ضرورية في أي مؤسسة عمومية و لأن اللجان إ م أ تعاني من عراقيل بيروقراطية ، و لأنها في صراع دائم كي تكون أكثر تمثيلا للموظفين ، ارتأينا طرح الإشكالية على النحو التالي :

ما مدى فعالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لضمان حماية حقوق الموظفين من جهة، والمحافظة على أهداف ومبادئ المرفق العام من جهة أخرى من خلال الأمر رقم-0603و المرسوم التنفيذي رقم20-199؟؟

ثانيا: أهمية الموضوع

يمكن إجمال عناصر أهمية الموضوع على النحو الآتي:

1. تكمن أهمية الموضوع في الدور الذي تلعبه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي .
2. القيمة العملية و القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .
3. التعرف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية و لجنة تأديبية .
4. اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور فعال في تسيير الحياة المهنية للموظف و حماية حقوقه مع تطبيق العقوبة المناسبة في حالة تقصير الموظف في التزاماته المهنية .
5. دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إحلال النظام و ضمان السير الحسن للمرفق العام .

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

كان لاختيارنا هذا الموضوع عدة أسباب منها:

أ- أسباب ذاتية:

1. انتماؤنا للتخصص للقانون الإداري حفزنا على توجيه فضولنا نحو المواضيع المتصلة بتسيير المسار المهني للموظف العام، فهذا البحث متعلق بتخصصنا، الأمر الذي أنشأ فينا الرغبة الملحة على ومعرفة مختلف الجوانب القانونية للوظيفة العامة، والى تحديد هيئاتها و من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. والإحاطة بآلياتها الموضوعية والإجرائية.
2. الرغبة في التعمق أكثر في معرفة هذه اللجان الإدارية التي تهم الموظف في مساره المهني ومعرفة حقوقه وواجباته.
3. تقديم خلال البحث تجربة مهنية للاستفادة منها والرجوع إليها عند الحاجة سواء من طرف القائمين على تسيير شؤون الموظفين، أو من طرف الموظفين أنفسهم.

ب- أسباب موضوعية:

ومن الأسباب الموضوعية التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع الشيق هي أهمية الموضوع في حياة الموظف العمومية لأنها تحميه من تعسف الإدارة ضده و كذا معرفة تشكيلة و تنظيم و عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

رابعاً : الدراسات السابقة ملخصات

تناولت الموضوع على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199؛ومن بين الأبحاث السابقة التي تناولت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، نذكر:

(1) -مذكرة من إعداد الطالبة:سمية بن رموقة تحت عنوان النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة الماجستير تخصص قانون الإدارة العامة،جامعة أم البواقي 2008- 2009م ،تناولت فيها فصلين :الأول يتعلق بمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تنظيمها و عملها ،اما الفصل الثاني فتناولت من خلاله اختصاصات اللجان الإدارية و طبيعة الآراء الصادرة عنها.

(2) - الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، للباحثة حياة عمراوي، وهي عبارة عن رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، تناولت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في جزء من أجزاء البحث.

(3) -دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06المتضمن قانون الوظيفة العمومية، وهو بحث لمهدي رضا، منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، تناول فيه الباحث كلاً من الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العمومية المتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الظعن واللجان التقنية.

خامساً : المنهج المتبع في الدراسة

و لمعالجة هذا الموضوع قمنا باختيار المنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية .

سادساً : خطة الدراسة

و نظرا لما سبق ذكره و لكي نتمكن من تحقيق أهداف هذه الدراسة قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين على النحو التالي :

عالجنا في الفصل الأول الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و الذي قسمناه إلى مبحثين ، المبحث الأول يتمثل في الجانب العضوي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المبحث الثاني الإطار الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. و فيما يلي الفصل الثاني تطرقنا إلى تكييف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية ، و التي تحدثنا فيها إلى مبحثين حيث عنونا الأول بآليات تكييف الأخطاء المهنية للموظف العام ، أما بالنسبة للمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى مراحل تكييف الأخطاء المهنية .

الفصل الأول:

الإطار القانوني للجان الإدارية
المتساوية الأعضاء

تمهيد:

لقد نص المشرع الجزائري علي ضرورة إنشاء لجنة إدارية متساوية أعضاء تحقيقا لمبدأ الديمقراطية المراد تكريسه على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و حق الموظفين في المشاركة في تنظيم أشغالهم و ما يصدر بشأنهم كما تكرر مبدأ حياد الإدارة باعتبارها ضمان من الضمانات التي منحها المشرع للموظف العام.

و يشمل هذا الفصل الجانبين العضوي و الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

المبحث الأول : الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المبحث الثاني : الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المبحث الأول

الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظ باهتمام الباحثين على الرغم من أهميتها في تسيير المسار المهني للموظف العام من بداية حياته المهنية إلى نهايتها ، لذلك خصصنا هذا المبحث للتعرف عليها بشكل خاص ، فهي هيئة استشارية دائمة في النظام الإداري الجزائري ، إذ تمثل تكريسا لمبدأ الديمقراطية التشاركية داخل الإدارة في اتخاذ القرارات المهمة خاصة تلك المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام ، لذا فهي بمثابة ضمانة من الضمانات التي منحها المشرع للموظفين .

يتضمن الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعريف مبدأ المشاركة (المطلب الأول) ، سيطرة الإدارة على تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثاني) .

المطلب الأول :

مبدأ المشاركة أساس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إذا كان مبدأ المشاركة يشترط ممن السلطات المختصة استشارة الهيئات و الأجهزة التمثيلية المعنية قبل اتخاذ بعض القرارات ذات الطابع العام و الفردي ، فإن العمل بهذا المبدأ ظل منحصرًا في قطاع الوظيف العمومي و المتمثل في إشراك الموظفين في تحضير القرارات ذات الطابع التنظيمي الخاص بالمسار المهني للموظف ، بالرغم من إقرار مبدأ المشاركة في الممارسة العملية بجانبه الاستشاري و التشاوري إلا أن سلطة القرار التي تتمتع بها الإدارة لم تتأثر كثيرا .

الفرع الأول: تعريف مبدأ المشاركة :

لمصطلح المشاركة في مجال التسيير الإداري دلالات عديدة منها دعوة الرئيس لمروؤوسيه و الالتقاء بهم لمناقشة مشاكلهم الإدارية و العمل على إصلاحها و إيجاد حلول لها ، و هي ثقة متبادلة بين الشركاء تقتضى الممارسة العلمية الحديثة للتسيير كأسلوب فعال في النشاط الاستشاري و دعامة لاستمرارية النشاط الإداري .

فوجود آليات استشارية تمثيلية تستجيب لمتطلبات الإدارة الحديثة وللضمانات الدستورية المقررة للموظفين بل أن مبدأ المشاركة أصبح من مقتضيات الحكم العادل في تسيير الشؤون العامة للمجتمعات الحديثة و المرافق العمومية القائمة على دولة القانون التي قوامها شفاف و ديمقراطي ومنها تسيير الحياة المهنية للموظفين عن طريق المشاركة في الأجهزة الاستشارية المختصة في إعداد دراسات فنية و تقديم اقتراحات و آراء للجهات التي بيدها اتخاذ القرار النهائية الإشراف على تنفيذه .

عرف هذا المبدأ انتشارا واسعا حيث كرسته العديد من الدول من بينها الجزائر فقد نصت عليه دساتيرها بإقرارها أن لكل عامل الحق في المشاركة في تحديد شروط العمل وكذا تسيير المؤسسة العمومية وفقا لقواعد خاصة و كفايات محددة . (1)

و عليه يقصد بمبدأ المشاركة إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية بغية حمايته من تعسف الإدارة وكذا التطبيق الحسن للقوانين .

الفرع الثاني : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الهيئات و أجهزة الوظيفة العامة، التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى وتعد هيئة مكونة من عدد مناصف بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، كما يمكن القول أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل

(1) - بومادة شوقي ، شتيوي خولة ، النظام القانوني للهيئات المشاركة و الطعن في الإدارات و المؤسسات العمومية وفقا للمرسوم التنفيذي 199/20 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام إقتصادي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مراح ، ورقلة ، 2022/2021 ، ص 11 .

على إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية بصفة خاصة و كذا تسيير المؤسسة العمومية .

للتعريف باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سنتطرق أولاً للتعريف القانوني من خلال الأمر 03/06 و كذا المرسوم التنفيذي 199/20 ثم التعريف الفقهي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

أولاً : التعريف القانوني :

بغية الوصول لتعريف دقيق و جامع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ستقتصر دراستنا على مداولته في قانون الوظيفة العامة و النصوص القانونية المطبقة له سارية المفعول (1).

أ) - تعريف الأمر 03/06:

عرفه الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقاً للمادة (63) منه التي تنص على أنه " تنشأ للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، و سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية .

و تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبيين عن الموظفين و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة . " (2)

ب) - تعريف المرسوم التنفيذي 199/20 :

(1) -بومادة شوقي ، شتيوي خولة ، مرجع سابق ، ص 11 .

(2) - الأمر رقم 03/06 ، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية، العدد 46 ، المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006 ، (المادة 63) .

عرف المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة(02) منه بقوله :تكون لدى المؤسسات و الإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك تتساوى مستويات تأهيلها. و يؤخذ بعين الاعتبار ، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، و تعدادها، وكذا ضرورة المصلحة و تنظيمها".(1)

ما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل من الأمر 03/06 و المرسوم التنفيذي 199/20 على أساس المجال العضوي ، من خلال كيفية التشكيل و الاختصاصات المنصوص عليها في التشريعات و التنظيمات التي سبقتها إلا أن هناك تغير جوهري مس الإدارات التي تتواجد على مستواها و كذا المهام الموكلة إليها . (2)

ثانيا : التعريف الفقهي :

تعرف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها :

" هيئات استشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ، تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت ، الترسيم ، الترقية ، الخ " . (3)

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ، و تتضمن تشكيلتها بالتساوي بين ممثلي عن الإدارة و ممثلي عن الموظفين بحيث يترأس هذه اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها . (4)

1 - المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 4 ذو الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية العدد 44 المؤرخة في 9 ذو الحجة عام 1441 الموافق 30 يوليو 2020 (المادة 02) .

2 - ملولي ماسينيسا، بوبوزال فريد، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و دورها في تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر، مذكرة الماستر، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية الحقوق، جامعة مولدي معمري، تيزي وزو، 2021/2022م، ص10.

3 - شاوي مريم ، سنتي نور الهدى ، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص منازعات إدارية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2017/2018م، ص 08 .

4 - فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العيداني ، سلطنة سكفالي ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، (د . ط) ، (د ، س) ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر ، ص 71 .

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة والمرفق العام ، فقد أسند لها القانون مهام توسعت و تطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة ، و حتى يحمى المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاه الموظف تم إنشاء هذه اللجان التي تساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة و تمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين . (1)

المطلب الثاني :

سيطرة الإدارة على تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية و الجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 ، وفق أحكام خاصة بإنشائها، و ضوابط خاصة لتنظيمها خاصة في مجال العضوية و هذا ما سنتطرق إليه فيما يلي :

الفرع الأول: نظام تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

يختلف تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بحسب عدد الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك أو الرتب أو مجموعة الأسلاك في حالة جمعهم ، حيث تضم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و تضم كحد أقصى عشرة أعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك أو الأسلاك، حسب الحالة، إذا تم انتخاب ممثلي الموظفين وفق الكيفيات و الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة المختصة ، مع ضرورة احترام الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي 199/20 و في حالة عدم احترام القواعد و الشروط المطلوبة فإننا نكون أمام عيب في الشكل .

(1) - ملوحي ماسينيسا ، بويوزال فريد ، المرجع السابق ، ص 11.

أولاً: تغيير عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

تضمن المرسوم التنفيذي 199/20 تحديد عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق نمط تصاعدي ، حيث يختلف عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الرتب و الأسلاك ، حيث يبدأ من أربعة أعضاء إلى غاية عشرة أعضاء و هذا ما أسفر على وجود أربعة تشكيلات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء . (1) و التي سنوضحها في الجدول التالي :

عدد الموظفين المعنيين		ممثلو الموظفين		ممثلو الإدارة	
		الدائمون	الاحتياطيين	الدائمون	الاحتياطيين
أقل من 20 موظف		02	02	02	02
من 20 إلى 50 موظف		03	03	03	03
من 51 إلى 500 موظف		04	04	04	04
أكثر من 500 موظف		05	05	05	05

المصدر : المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199/20

يتضح من الجدول السابق أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مكونة من عدد متساو بين موظفي الإدارة و ممثلي الموظفين و عدد الأعضاء أنفسهم كأعضاء احتياطيين غير أنه يتعين أن تضم الرتبة أو الأسلاك عشرة موظفين على الأقل لتكوين لجنة ، وكلما زاد

(1) - أحسن غربي ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الإعضاء في الجزائر ،دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020 ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد 3 ، يونيو 2022 ، ص ص 506 - 507 .

عدد الموظفين زاد عدد الأعضاء الممثلين في اللجنة و ذلك وفقا للمادة (07) من المرسوم التنفيذي 199/20 . (1)

ثانيا: كيفية تولى العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

أعتمد المشرع الجزائري على الأسلوبين معا في تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، يتمثل الأسلوب الأول في الانتخاب و يخص فئة ممثلي الموظفين المنتمين لرتبة أو سلك أو مجموعة رتب أو أسلاك ، بينما الأسلوب الثاني يتمثل في تعيين ممثلي الغدارة بعد الانتهاء من إجراء الانتخاب .

1/ أسلوب الانتخاب :

يتم انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خلال فترة لا تقل عن شهرين ، و لا تزيد عن أربعة أشهر من تاريخ انقضاء عهدة أعضاء اللجنة السابقة ، يتم تحديد تاريخ الانتخاب بموجب قرار أو مقرر إداري صادر عن السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين ، على أن يتم نشره في أماكن العمل قبل يوم الانتخاب ، و يتم إشراك الموظفين المنتمين لرتبة أو السلك المعنى كناخبين حيث تضبط القائمة النهائية للناخبين بموجب قرار أو مقرر إداري صادر عن السلطة المختصة ، و هي السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق الشروط و الإجراءات المحددة في المواد 24-25-26-27 من المرسوم التنفيذي 199/20م. (2)

يكون التصويت سريا في أماكن العمل ، و خلال أوقات العمل حيث توضع تحت تصرف الناخب يوم الاقتراع أوراق تصويت معدة من قبل الإدارة ، و أظرفة بعدد الأوراق الخاصة بالتصويت و عند انتهاء عملية التصويت يقوم أعضاء المكتب بفرز الأصوات و تحرير محضر بالعملية ، و يرسل إلى السلطة المعنية التي لها صلاحية التعيين لتعلن

(1) - ملولي ماسينيسا، بوبوزال فريد ، المرجع السابق ، ص16 .

(2) - المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع نفسه (المواد من 24 إلى 27) .

بموجب قرار أو مقرر عن قائمة الأعضاء المنتخبين كأعضاء دائمين والأعضاء المنتخبين كأعضاء إضافيين و تنشر القوائم في أماكن العمل و بكل وسيلة ملائمة ، غير أنه إذا كان عدد المصوتين في الاقتراع أقل من نصف عدد الناخبين يعد محضر قصور العملية الانتخابية و يعاد إجراء دور ثان للانتخابات في أجل لا يتعدى 35 يوم من تاريخ الاقتراع الأول الذي حرر بشأنه محضر قصور ، غير أنه في الدور الثاني لا يعتد بنصاب معين للناخبين حيث تصح الانتخابات بأي عدد كان من المصوتين .(1)

2/ أسلوب التعيين :

إذا كان ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب فإن ممثلي الإدارة يتم تعيينهم بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين ، و يتعين تعيينهم خلال خمسة عشر يوم تحسب من تاريخ إعلان قائمة انتخاب ممثلي الموظفين .

و يشترط في الأعضاء المعينين كمثلي للإدارة انتمائهم إلى رتبة مصنفة في المجموعة (أ) و في حال عدم كفاءتهم يمكن تعيين ممثلي الإدارة ضمن الموظفين المنتمين للرتبة (ب)، كما يشترك في العضو ممثل الإدارة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن يتم تعيينه بلجنة واحدة إلا أنه كاستثناء يمكن تعيينه في أكثر من لجنة إذا كان التعداد لا يسمح بذلك (2)

ثالثا: شروط و إجراءات الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

(1) أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص509.

(2) شاوي مريم ، ستيتي نور الهدى ، المرجع السابق ، ص ص12-13 .

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقاً للمادة (3) من المرسوم 11/84 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها⁽¹⁾ إلى حملة من الشروط أهمها :

أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة المتساوية الأعضاء المحددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة² المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة، ويحق للأعوان المترشحين المرسمين في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة انتداب، و المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية.⁽³⁾

و يتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب ، و تعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع ، كما يمكن الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات الترشح أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى (11) يوم من تاريخ نشر هذه القوائم و يتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع .⁽⁴⁾

وطبقاً للمادة (3) من المرسوم 11/84⁽⁵⁾ المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث يشترط أن يتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة

(1) المرسوم رقم 11-84 ، المؤرخ في 14 يناير 1984 ، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء . (المادة 03) .

(2) أنظر عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة على ضوء الأمر 03/06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، (د . ط) ، جسور للنشر و التوزيع ، (د ، ب) ، (د ، س) ، ص 139 . هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً نشاطه و مهامه المرتبطة بمنصب عمله في المؤسسة أو الغدارة التي ينتمي إليها و هو الوضع الغالب بالنسبة لجملة الموظفين .

(3) - غلام خيرة ، قماير نسيمية ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 03/06 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2020-2021م، ص 21.

(4) - المرجع نفسه ، ص 21.

(5) المرسوم رقم 11/84 ، المرجع السابق ، (المادة 03) .

الانتخابية لهذه اللجنة ، فقد نصت المادتين (68-69) من الأمر 03/06⁽¹⁾ على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية ، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تجري انتخابات لتحديد ممثلي الموظفين و في حالة القصور تعاد دورة ثانية للانتخابات .

و نظرا لغياب نص قانوني يوضح هذا الإجراء يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية سابقة الذكر خاصة المرسومين 10/84 و 11/84 ، فلا يمكن أن يترشح للانتخابات إلا الموظفون المرسمون ، فلا يمكن انتخاب الموظفين الذين تم تنزيلهم أو إقصاءهم مؤقتا من الوظيفة ، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم كما لا يمكن أن ينتخب كعضو في اللجنة المتساوية الأعضاء الأعوان المترشحين سواء كانوا مرسمين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا ، و كذا الموظفين المصابين بالعجز الذي ورد ذكره في النصوص العامة و المتعلق بعدم القابلية للانتخاب .⁽²⁾

الترشح لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن الطريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة ، حيث تقوم هذه الجهات باستقبال و تجميع كافة التصريحات المرسلّة إليها من قبل المترشحين و إفراغها في القائمة المعدة لهم ، و ذلك خلال خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات، و يجب أن تحتوى هذه القائمة على عدد من المترشحين متساوي على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها ، و بعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض واحدا أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جائر إنتخابه أو قدم إستقالته ، و ذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات و ذلك حسب التعليمات 20 المؤرخة في 26-06-1984 المتضمنة تنظيم و سير اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن⁽³⁾، وعند غلق القائمة

(1) -الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المواد 68-69) .

(2) - غلام خيرة ، قماير نسيمية ، المرجع السابق ، ص 22.

(3) - التعليمات 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 ، المتضمنة تنظيم و سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن .

نهائياً فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية وتعلق هذه القائمة في المكاتب و فروع التصويت المحدثه بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني.

أما فيما يخص سير العمليات الانتخابية ، فإن تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية التي ينبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين و شروط المصلحة والعدد الخاص لكل سلك و ينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء يتولى مهمة استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فيها الفرع .

و في حالة عدم توفر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة " بمعنى أقل من 10 أعوان " فإن الإختصاص في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسة العامة الوطنية تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني ، و يعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .⁽¹⁾

الفرع الثاني: نظام العهدة :

طبقاً لأحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية⁽²⁾، فإن عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنتخبون منهم و المعينون هي 3 سنوات قابلة للتجديد و هذا كأصل عام ، و يمكن تمديد هذه المدة أو تقليصها حسب ما تقتضيه المصلحة و بقرار أو مقرر و هذا حسب الحالة من المصلحة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للتوظيف العمومي ، و لا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليص 6 أشهر و تبقى موافقة مصالح التوظيف العمومي بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرير يدعم طلبها هذا ، مع توضيح الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجنة⁽³⁾، و في غياب هذه الموافقة تقع جميع المداولات تحت طائلة البطلان ، و في الفقرة 03 من المادة 08 من المرسوم التنفيذي 199/20⁽⁴⁾ فإنه في حالة ما إذا

(1) - غلام خيرة ، قماير نسيمه ، المرجع السابق ، ص 24 .

(2) مالمرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ، (المادة 08) .

(3) مالمنشور 11 المؤرخ في 2003/09/07 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و المتعلق بمراقبة محاضر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

(4) مالمرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ، (المادة 08) .

طراً تعديل على هيكل أحد الأسلاك فإنه يمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجنة المختصة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين و هذا دون اشتراط المدة .(1)

بينما تحدث الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في مادتيه (145) و (216) عن إنتهاء مهام أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب إنقطاع العلاقة الوظيفية مؤقتاً أو نهائياً ، وفي هذه الحالة يتم تعيين العضو الإضافي في القائمة كعضو دائم مكانه ريثما تجدد اللجنة وفقاً لما تقضه المادة (6) من المرسوم 10/84⁽²⁾ والمادة (8) من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في المؤسسات والإدارات العمومية.(3)

الفرع الثالث : حل اللجنة :

يمكن للسلطة المختصة إصدار قرار إداري يتضمن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة و هذا إجراء ينفي تماماً مبدأ استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، إذا كان يتعين على الأقل استشارة اللجنة بخصوص قرار حلها .(4)

و يتم حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لعدة أسباب و هي كالتالي :

. إلغاء و إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية كأن تفقد المؤسسة الشخصية المعنوية و تصبح إدارة تابعة للسلطة المركزية أو يتم إنبثاق إدارة جديدة من الإدارة الموجودة .

. عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك أو الرتب ، خصوصاً إذا صدر مرسوم يتضمن تصنيفاً جديداً في الرتب أو الأسلاك .

(1) - عثمانية سارة ، بن ذيب جدة ، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طبقاً للمرسوم التنفيذي 199/20 ،مذكرة لنيل شهادة الماستر،

تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة ، 2021/2020 ، ص 25

(2) -المرسوم رقم 10/84 ، المؤرخ في 1984/01/04 ، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، المؤرخة في 1984/01/17 .

(3) - عثمانية سارة ، بن ذيب جدة ، المرجع السابق ، ص 25 .

(4) أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 514 .

. في حالة اختفاء سلك أو رتبة معنية بمناسبة صدور تصنيف جديد في الوظائف العمومية .

. حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إذ يتعين في مثل هذه الحالات السماح للنقابات الأخرى بالتمثيل في حال وجودها أو في حال عدم تمثيلها السماع للموظفين بالترشح لتمثيل زملائهم داخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

. عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفيهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان و دون تحديد عدد الاجتماعات التي لم يحضروها و عليه يفهم من هذه الحالة أن الأعضاء المعينين كممثلين للإدارة غير معينين بهذه الحالة.

. عند رفض الأعضاء حضور الاجتماعات أو التوقيع على المحاضر المتعلقة بها سواء كان الأعضاء المنتخبين أو المعينين ، إلا أنه لم يحدد المرسوم عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء حضورها و هل يتعين أن يكون رفض الحضور في الاجتماعات متتاليا أم لا .

في حالة توفر أي حالة من هذه الحالات و صدر قرار من قبل السلطة المعنية بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإن السلطة المعنية بالتعيين تصدر قرار بالدعوة لتجديد اللجنة خلال الشهرين المواليين لصدور قرار الحل و يتم تجديدها وفقا للشروط والكيفيات التي تطرقنا لها سابقا . (1)

المطلب الثالث :

تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

حسب المرسوم 10.84 المتعلق بتحديد اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها بالإدارات و الجماعات المحلية و الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري بحيث تسعى من خلال إنشاء هذه اللجان إلى تقري

(1) أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص ص 514 - 515 .

الموظف من الجهة التي لها سلطة التسيير ، و كذا السماح بمتابعة الموظف بنية التسيير الحسن للمرفق العام .

الفرع الأول : الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

توضع هذه اللجان لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للإدارة العمومية المعنية أو المؤسسة المعنية ، أو توضع لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء ، و توضع للجنة الخاصة بالمؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها لدى مسؤول المصلحة المعنية ، فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للولاية توضع لدى الوالي ، أما اللجان الإدارية المتساوية على مستوى المؤسسات العمومية ذات طابع إداري توضع لدى مسؤول المؤسسة .

تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للإدارات المركزية لدى الوزير المعني بالقطاع ، و ترجع رئاسة اللجنة إلى السلطة التي توضع لديها و هي الوزير المعني بالقطاع ، الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي الخ . و يتعين على الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إرسال قرار أو مقرر تكوين لجنة ومحاضر الانتخاب خلال 10 أيام الموالية لتاريخ إمضاءها إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة .

و عليه تتولى الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة رئاسة اللجنة أو إسنادها لممثل عنها من بين الأعضاء الذين عينتهم بعنوان ممثلي الإدارة باللجنة . و في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المختصة موظفا من بين ممثلي الإدارة الدائمين في اللجنة ذاتها رئيسا لها ، و تسند مهمة كتابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لموظف ممثل عن إدارة ليس لها صفة العضوية باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء غالبا ما يكون مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية . (1)

الفرع الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الرتب أو الأسلاك

تتشأ على مستوى كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك لجان إدارية متساوية الأعضاء و هذا ما سنتطرق إليه فيما يلي :

(1) أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 517 .

أولاً : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على الرتبة أو السلك الواحد :

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة أو السلك الموجود على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية ، و لاسيما الإدارات و المؤسسات التي تتمتع بالشخصية المعنوية و التي لها سلطة لإصدار القرارات ، إذ يتم تكوينها بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى الإدارة أو المؤسسة المعنية أو لدى السلطة الوصية . كما يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها و التي لها صلاحية التعيين المعنية ، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إذ يتضمن القرار أو المقرر تحديد صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة في الإدارات و المؤسسات ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها.(1)

ثانياً : الجمع بين الرتب و الأسلاك لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء :

يمكن الجمع بين الرتب و بين الأسلاك لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء شريطة أن تتساوى مستويات تأهيلها ، كما يتعين أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة المهام المسندة لهذه الرتب أو الأسلاك و تعدادها و كذا ضرورة المصلحة و تنظيمها يتم تكوين اللجان بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى الإدارة أو المؤسسة المعنية أو لدى السلطة الوصية و يشمل هذا النوع المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها و التي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي ، إذ يمكن الجمع بين الرتب أو الأسلاك في تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

الفرع الثالث : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة :

إذا كان عدد الموظفين بالإدارة العمومية أو المؤسسة أقل من عشرة موظفين وهو الحد الأدنى الضروري لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء فإنه يمكن الجمع بين عدة مؤسسات و إدارات عمومية بشرط أن تكون تابعة للقطاع الوزاري نفسه و ذلك لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مشتركة ، إذ يتم إشراك موظفي هذه الإدارات أو

(1) - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص ص 517 - 518 .

المؤسسات التابعة لقطاع وزاري نفسه في تشكيل اللجنة حسب نوع الرتبة أو السلك المعني ، أو عن طريق الجمع بين الرتب أو الأسلاك و عليه فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة قد تكون منظمة كلجنة فردية خاصة برتبة معينة أو سلك معين ، و قد تكون لجنة تضم أكثر من رتبة أو سلك تتساوى مستويات تأهيلها وتشارك في طبيعة المهام و تعدادها و ضرورة المصلحة و تنظيمها إلا أنها في جميع الحالات تضم أكثر من إدارة عمومية أو مؤسسة بشرط إشتراك هذه الإدارات أو المؤسسات في التبعية للقطاع الوزاري نفسه.(1)

المبحث الثاني :

الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية ، عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين ، بالإضافة إلى صلاحيتها كلجنة ترسيم و مجلس تأديبي، حسب المادة (64) من الأمر 03/06 (2)، و عليه سنطرق إلى سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) ، و كذا اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الثاني) .

المطلب الأول :

سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إذا كان القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يتطرق لنظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اكتفى بالإحالة إلى التنظيم فقط ، فإن المرسوم التنفيذي 199.20 قد نظم سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و هذا ما سنتطرق له فيما يلي :

الفرع الأول : نظام سير الجلسات :

يتمثل في تحديد الجهة التي تسند إليها رئاسة الجلسات و عدد الاجتماعات و كيفية الإخطار بالإضافة لتحديد حالات تعارض المصالح .

(1) شاوي مريم ، ستيتي نور الهدى ، المرجع السابق ، ص 23 .

(2) مالأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 64) .

أولا : رئاسة الجلسات :

تسند رئاسة جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى السلطة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو أي أحد ممثل عنها فإذا حصل مانع لرئيس اللجنة أو الجلسة ناب عنه ممثله و الذي يكون من ممثلي الإدارة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و تسند مهمة كتابة الجلسات إلى موظف ليس عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذي يتم تعيينه من طرف الإدارة لتحضير محضر اللجان.(1)

ثانيا : تحديد عدد الاجتماعات :

حدد عدد الاجتماعات بمرتين على الأقل في السنة دون تحديد موعد محدد يتم فيه الاجتماع حيث تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بناء على استدعاء من رئيسها فقط . و ذلك وفقا لما يلي :

. تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها استنادا لمبادرة منه.

. تجتمع اللجنة بناء على استدعاء من رئيسها استنادا لطلب كتابي موقع من قبل

ثلث أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين على الأقل .

و يتعين حضور الجلسات من قبل الأعضاء الدائمين دون الأعضاء الإضافيين، إذا

لا يحضر عضو إضافي إلا في حالة تغيب العضو الدائم بمبرر مقبول .²

ثالثا : إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيس اللجنة كما قد يتم

إخطارها بناء على طلب كتابي موقع من نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو طلب

كتابي ممضى من قبل الموظفين المعنيين و يشمل هذا الإجراء جميع المسائل المدرجة

ضمن اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، غير أنه عندما يجتمع اللجان

الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي يتم إخطارها بتقرير مبرر من السلطة التي

(1) مآحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 520 .

(2) - (شاوي مريم ، سنتيتي نور الهدى ، المرجع السابق ، ص 28 .

لها صلاحية التعيين و هي السلطة التي ترأس اللجنة ، و يتعين إخطارها خلال أجل (45) يوم إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ و إلا سقط الخطأ المنسوب للموظف .⁽¹⁾

رابعاً : تعارض المصالح :

بغرض شفافية عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضمن المرسوم التنفيذي (199.20) في المادة⁽²⁾ (18) حالات يمنع فيها على العضو الحضور ، إما لمداولات الجنة أو اجتماعاتها . و ذلك وفقاً للنحو التالي :

- يمنع على العضو حضور الاجتماع أو المداولة في حالة كانت له مصلحة مباشرة في الموضوع المتداول فيها إذ يمكن للعضو حضور الاجتماعات إلى غاية لحظة المداولة و ينسحب .

- يمنع العضو من حضور الاجتماعات إذا كانت اللجنة بصدد إبداء رأيها بخصوص موضوع يخصه بصفة فردية .⁽³⁾

الفرع الثاني : نظام المداولات :

لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا تمت مراعاة قواعد تكوينها وقواعد تسييرها و كذا أحكام النظام الداخلي لها ، كما يتعين لصحة مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضاء اللجنة على الأقل.

و إذا لم يكتمل النصاب المتمثل في حضور (4/3) من أعضاء اللجنة و يستدعي الرئيس اللجنة من جديد لإجتماع خلال 8 أيام و يصح حينها اجتماع وفقاً لأحكام المادة (19) من المرسوم التنفيذي (199 . 20) .⁽⁴⁾

تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين ، و يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

1 - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 520 .

2 - المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ، (المادة 18) .

3 - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 521

4 - المرسوم التنفيذي 20 - 199 ، المرجع السابق (المادة 19) .

محضر مفصل تدون فيه مجريات الاجتماع ، على أن يتم إمضاؤه من قبل جميع الأعضاء الحاضرين و يسجل في دفتر مرقم و مؤشر من قبل السلطة المعنية بالشكل الذي يدون عليه و يعتبر إمضاء الأعضاء للمحضر التزاما قانونيا يقع على عاتقهم إذا لا يمكنهم رفض إمضائه غير أنه إذا كان لعضو تحفظ يسجل في المحضر .

و يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية التامة فيما يتعلق بالمداولات و كذا الوثائق التي تحصلوا أو تطلعوا عليها بحكم عضويتهم ، كما يجب عليهم الالتزام بالسر المهني بخصوص الوقائع و الوثائق التي يطلعون عليها .⁽¹⁾

الفرع الثالث : إقرار النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

يمكن أن يعرف النظام الداخلي على أنه وثيقة مكتوبة تتكون من مجموعة من المواد التي تحدد الشروط و البنود المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الانضباط وفقا لأحكام النصوص التنظيمية المعمول بها ، أما بالنسبة للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة فلم يتطرق للنظام الداخلي النموذجي ، على عكس المرسوم التنفيذي (19920) الذي تضمن النص على منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية إعداد نظامها الداخلي غير أنها ليست مستقلة في ذلك ، بل تفقد صلاحية المصادقة على النظام الداخلي من دون تدخل جهة أخرى و هي السلطة صاحبة صلاحية التعيين و بذلك تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مقيدة بخصوص هذه الصلاحية .

بينما لم يتضمن المرسوم التنفيذي (19920) تحديد موضوعات النظام الداخلي ولتي نرى أنها محصورة و ضيقة ، كون هذا المرسوم لم يترك الكثير من المسائل لتنظيمها ، غير أنه لا يمكن للنظام الداخلي الخروج عن تنظيم موضوعات تتعلق بسير الجلسات وكيفية توجيه الاستدعاء ، بالإضافة لكيفية ضبط جدول أعمال الجلسات .²

المطلب الثاني :

اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

(1) - بوصبيح خضرة ، زهراوي مبيريكة أسماء ، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2021-2022 ، ص30 .

(2) - المرجع نفسه ، ص 28 .

منح المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات باعتبارها هيئات مشاركة للإدارات المعنية أو المؤسسات في العديد من الصلاحيات إذ تتمتع اللجان الإدارية لمتساوية الأعضاء باختصاصات لها طابع إلزامي .
إذ لا يمكن للإدارة أو المؤسسة العمومية في اتخاذ القرارات بشأنها . كما تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصات ذات طابع استشاري من خلال تقديم آرائها الاستشارية⁽¹⁾ الغير الملزمة للإدارة .

الفرع الأول : إبداء الرأي الملزم :

يتعين على الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية الأخذ بالرأي الملزم و المتمثل في الرأي المطابق و المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص العديد من المسائل المحددة على سبيل الحصر في المادة (12) من المرسوم (199.20)⁽²⁾ و المتمثلة في الحالات التالية :

أولا : ترسيم الموظف المتربص :

تنص المادة (4) في الفقرة الثانية منها على أن " الترسيم هو الإجراء القانوني الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " ⁽³⁾

تقوم الإدارة بعد انقضاء فترة التربص باتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة (85) من الأمر (03.06) و المتمثلة في الترسيم في الرتبة أو إخضاعه لفترة تربص أخرى بنفس المدة و لمرة واحدة فقط ، أو تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض على أن تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمح تقييم المتربص عند نهاية الفترة القانونية للتربص مرة واحدة و لفترة مساوية لها ⁽⁴⁾.

و هذا ما أكدته أيضا أحكام المرسوم (17- 322) المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 والمتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسة و الإدارة العمومية لاسيما المادة

¹ (- المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1993م، الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993م ، قضية (ق - أ) ضد (الم ع ج) ، الغرفة الإدارية .

(2) - المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ، (المادة 12) .

(3) - عبد القهار بوزقاق ، فوزي مناعي ، فاروق البار ، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2021/2020 ، ص 32 .

(4) - المرجع نفسه ، ص 33 .

(3) منه و التي تنص على " تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة تخصه ، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التريص أو التسريح عند انتهاء فترة التريص "(1)

ثانيا : الترقية :

تعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف المثبت لما لها من أهمية بالغة في حياته المهنية فالموظف لا يسعى من وراء أداءه الخدمة للحصول على راتبه الشهري فقط بل يسعى أيضا لتحسين وضعيته الوظيفية و تحسين الراتب غير أن هذا لا يتحقق إلا بالتقدم في المسار المهني حيث يخضع إلى تقييم مستمر و دوري وفقا لمعايير موضوعية حددها القانون الأساسي العام للوظيفة 03-06 و الغاية منه ترقية الموظف و التي تتضمن الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة طبقا لإجراءات محددة قانونا .(2)

1. الترقية في الدرجة :

تتمثل الترقية في الدرجة حسب المادة (106) من الأمر (03-06)⁽³⁾ في " الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوثائق و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم "طبقا لذلك صدر المرسوم الرئاسي 304-07 الخاص بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم⁽⁴⁾ و الذي جاء فيه أن الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف يتم تمييزها عن طريق الترقية في الدرجة التي تعني الانتقال من درجة لدرجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين (30) و (40) سنة . و تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة 3 فترات ترقية على الأكثر دنيا ، و متوسطة ، و قصوى ، حيث تقدر المدة الدنيا بسنتين و ستة أشهر أما المتوسطة 3 سنوات ، أما القصوى 3 سنوات و ستة أشهر ليستلزم

(1) - المرسوم التنفيذي 322-17 ، المؤرخ في صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المترص على المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ، العدد 66 ، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .

(2) - عبد القهار بوزقاق، فوزي مناعي، فاروق البار، المرجع السابق، ص 33 .

(3) - الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 106)

(4) - المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، العدد 61 ، المؤرخة في 18 رمضان 1428 الموافق ل 30 سبتمبر 2007 .

الحصول على مجموع (12) درجة ، و هي (30) سنة ، (36) سنة ، (42) سنة على التوالي .⁽¹⁾ الذي عدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-138².

و تتم الترقية في الدرجة وفقا للإجراءات التي حددها المشرع و هي كالتالي :

- تقوم الإدارة بتحضير بطاقات التتقيط السنوية للموظفين ، و توضع بحوزة مسؤوليهم المباشرين لمنحهم النقطة التي تتناسب أدائهم المهني مع إرفاقها بالملاحظات .
- بعد إطلاع الموظف من قبل الإدارة المستخدمة على بطاقته يقوم بالإمضاء وتقديم ملاحظاته الكتابية حول التقييم إن بدا له ذلك .

- توضع بطاقة التتقيط السنوية لكل موظف مرفقة بأخر مستخرج من الترقية الأخير للموظف المعني ، و يتم تصنيف البطاقات حسب الأسلاك و الرتب و بالنسبة لكل رتبة يتم الترتيب حسب الدرجات المشغولة و يتم تحديد عدد الدرجات المتماثلة ، التي ترتب هي الأخرى حسب النقاط المحصل عليها ، ويتم إعداد جدول الترقية الذي يتعين أن يتوقف عند نهاية السنة الماضية أي (31) ديسمبر منها .

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

- تنتظر اللجنة في جدول الترقية المعد و تتأكد من مطابقتها للحقائق المقدمة وتحرر بشأن ذلك محضر اجتماع ممضي من طرف كل أعضائها يتضمن قرار المصادقة على محضر الاجتماع ، الذي تقدمه للإدارة كسلطة لها صلاحية التعيين لتوقع عليه و على أثر ذلك ، يتم إعداد مستخرجات من المحضر الأصلي تتضمن قرارات الترقية الفردية لإبلاغ المعنيين بها .⁽³⁾

(1) - عبد القهار بوزقاق ، فوزي مناعي، البار فاروق ، المرجع السابق ، ص 34 .

(2) - المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق ل 31 مارس 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم

07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع

رواتبهم، ج ر ، العدد 23 ، الصادر في 5 رمضان 1443 الموافق ل 2022 .

(3) - عمار زكري ، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لمتطلبات الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، 2013/2014 ، ص 85 .

2. الترقية في الرتبة :

تتضمن الترقية في الرتبة انتقال الموظف من فئة أعلى أي رتبة أعلى ، لها اختصاصات وواجبات و مسؤوليات مختلفة .

بالرجوع إلى نص المادة (107) من الأمر رقم 03.06⁽¹⁾ ، فإن الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالإنقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى منها مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، و في حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد .
- الترقية عن طريق الامتحانات المهنية أو الفحص المهني ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي و التكوين الذاتي للموظفين نظرا للمكانة الممنوحة للجهد الشخصي في منصب العمل ، و منه فهي تشكل أداة فاعلة في المحافظة على الموارد البشرية و تثمينها .

- الترقية عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على الأقدمية المطلوبة و الخبرة المهنية الكافية بعد الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، لكن من الصعب قياس مدى توفر الموظف على الخبرة المهنية اللازمة وغالبا ما يلجأ الرؤساء الإداريين إلى الاعتبارات و الأحكام الذاتية و حجم الولاء و الطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد هذه الخبرة ، و يكون هذا النوع من الترقية من رتبة إلى أخرى داخل نفس السلك .⁽²⁾

- بعد تكوين متخصص في إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصص ، و لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين ، وتجدر الإشارة أن هذه العملية تتم سنويا في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للترقيات وفقا لمخططات التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه .⁽³⁾

(1) الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 107) .

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

(3) - عمار زكري ، المرجع السابق ، ص ص 88-89 .

ثالثا : الإدماج في رتبة الانتداب :

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة الاستفادة من هذا السلك ، من حقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و كذا التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

يتم الإدماج في رتبة الإنتداب وفقا للضوابط التي حددها المشرع في المواد من (133) إلى غاية المادة (138) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (1)، التي تحكم وضعية الإنتداب و إعادة إدماج الموظف في سلكه الأصلي و لو كان زائدا في العدد غير أن الملاحظ بخصوص هذه المواد أنها لم تشر إلى أي دور للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص وضعية الإنتداب ، إلا أن المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199-20 جمع بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و سلطة التعيين في ممارسة صلاحية الإدماج في رتبة الإنتداب .(2)

رابعا : النقل الإجباري لضرورة المصلحة :

نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة المختصة عن طريق قرار إداري بهدف نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة التي يتبعها يوازي أو يختلف عن منصبه إما بطلب منه أو انفراديا أي بقرار من الإدارة.³

كما نصت المادة (158) من الأمر 03.06 على أنه " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، و يأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لو بعد إتخاذ قرار النقل و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل " (4)

خامسا : العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة :

نص المرسوم التنفيذي 199-20 على أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفة جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة حيث ينعقد الاختصاص التأديبي

(1) - الأمر 03/06 ، المرجع السابق (المواد من 133 إلى 138) .

(2) - بوصبيح خضرة ، زهراوي مبيركة أسماء ، المرجع السابق ، ص 36 .

(3) - غلام خيرة ، قماير نسيمية ، المرجع السابق ، ص 41 .

(4) - الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، (المادة 158) .

بقرار صادر عن السلطة العليا التي لها صلاحية التعيين ، يحدد و يوضح الوقائع المسندة للموظف و ظروف ارتكاب هذا الخطأ ، حيث يكون لها اختصاص إستشاري ملزم في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة .

و طبقاً لأحكام الأمر 03-06 فإن المجلس التأديبي ينظر في القضية المطروحة وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من طرف السلطة العليا ، حيث توضح هذه الأخيرة الأخطاء التي نسبت للموظف و الظروف التي أدت لإرتكاب هذا الخطأ و كذا سيرة قبل ارتكاب الخطأ و العقوبة المقترحة .¹

سادساً : إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب :

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته و يكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصبه لمدة محددة قانوناً ، و يعتبر جزء إداري للموظف المهمل لمنصبه ، و قد تم إسناد رأي إعادة الموظف المعزول لمنصبه إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199-20² . حيث يحق للموظف الذي تعرض للعزل للإستفادة من مجموعات من الضمانات ، و إلغاء قرار العزل و إعادة إدماج الموظف في منصبه بعد الأخذ بالرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 321.17 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .³

الفرع الثاني : إبداء الرأي الاستشاري :

أولاً : تعديل النسب القانونية الطبقة على مختلف أنماط التوظيف :

إن تكريس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة (74) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽⁴⁾، يؤدي إلى موضوعية نظام الإلتحاق بالمؤسسة أو الإدارة العمومية ، و على هذا الأساس فإن اختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف النسب أنماط الإلتحاق بالوظائف العامة تخضع

(1) - بوصيب خضرة ، زهراوي ميريكة أسماء ، المرجع السابق ، ص 38 .

(2) - المرسوم التنفيذي 199-20 ، المرجع السابق ، (المادة 12) .

(3) - ملولي ماسينيسا ، بويوزال فريد ، المرجع السابق ، ص 32 .

(4) - الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 74) .

للرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الداخلية أو الخارجية. (1)

ثانيا : مناهج تقييم الموظفين :

لا يكفي التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند التحاقه بالوظيفة العامة ، بل ينبغي متابعة أداءه و نشاطه الوظيفي² ، منح المشرع الجزائري للسلطة السلمية للموظف مهمة تقييمه باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته و كفاءته المهنية ، فمعيار التبعية الوظيفية هو المعول عليه لتحديد الجهة المختصة بوضع التقرير عن الموظف إلا أنه يتوجب على الإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج تقييم الموظفين⁽³⁾ ، و ذلك وفقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 199.20⁴ و المادة 100 من الأمر 03.06 التي تنص على أنه " تحدد المؤسسات و الإدارات العمومية مناهج التقييم التي تتلاءم و طبيعة نشاطات المصالح المعنية المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 165.19 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف"⁵

ثالثا : النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في حماية الموظف من الإدارة خاصة في المسائل الهامة كالتقييم الذي يمنحه رئيس السلطة السلمية ، حيث تبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني 15 يوم على الأقل قبل إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و التي يمكنها بناءا على طلب من الموظف اقتراح مراجعتها بعد التأكد من تعسف هذا الأخير و تعرض إقتراحها على رئيس السلطة الذي له صلاحية التعيين⁶.

(1) - بوصبيح خضرة ، زهراوي ميريكة أسماء ، المرجع السابق ، ص 40 .

(2) (عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، (د ، ط) ، جسور للنشر و التوزيع ، (د ، ب) ، ص 104 .

(3) - ملولي ماسينيسا ، بوبوزال فريد ، المرجع السابق ، ص 33 .

(4) - المرسوم التنفيذي 20-199 ، المرجع السابق ، (المادة 13) .

(5) - المرسوم التنفيذي رقم 165-19 مؤرخ في 22 رمضان 1440 الموافق ل 27 مايو 2019 ، المحدد لكيفيات تقييم الموظف ، العدد 37 ، المؤرخة في 6 شوال 1440 الموافق ل 9 يونيو 2019 .

(6) - بوصبيح خضرة ، زهراوي ميريكة أسماء ، المرجع السابق ، ص 41 .

رابعاً: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك :

يمكن ترقية الموظف بصورة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك و ذلك بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و هذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199.20.¹

خامساً : الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاضعين لها :

نظم موضوع حركات نقل الموظفين ضمن أحكام المادة 13 من الأمر 03.06 المتمم للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و كذا بعض القوانين الأساسية الخاصة ، غير أن الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاضعين لها لا تتم إلا بعد أخذ الرأي الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

الفرع الثالث : الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

لا يمكن اعتبار آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة قرارات إدارية ، وذلك راجع لغياب خصائص و مقومات القرار الإداري في الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة ، فهي تدخل ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة ، و هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و بالتحديد ضمن ركن الشكل والإجراءات باعتبارها ركناً أساسياً في القرار الإداري ، و عليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية.³ وحسب المادة 64 من الأمر 03-06 " تستتار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسي و كمجلس تأديبي "

(1) - المرسوم التنفيذي 20-199 ، المرجع السابق .

(2) - بوصبيح خضرة ، زهراوي ميريكة أسماء ، المرجع السابق ، ص 42 .

(3) - أحسن غربي ، المرجع السابق ، ص 537 .

و من هنا تعرف المهمة الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها " تعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري و لكنها ليست مشاركة مباشرة في القرار " و عليه تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار أي قرار و المتمثل في الاستشارة المسبقة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لو لم يكن للرأي المنبثق عن هاته اللجان ملزم للإدارة مصدره القرار.¹

و في حالة عدم احترام الإدارة للإجراءات الشكلية فإن قرارها يصدر معيبا بعبء الشكل و الإجراءات و ذلك لتخلف إجراء جوهري مقرر لمصلحة الموظفين و ليس لمصلحة الإدارة ، و عليه يكون القصد من وراء الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحضير قرار ملائم ، لذا فهي أعمال تحضيرية تبنى عليها السلطة التي لها صلاحية التعيين قراراتها الإدارية بالمسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظفين و عليه لا يمكن رفع طعن قضائي على هذه الآراء ، إذ لا يجوز الطعن في القرارات الإدارية الصادرة بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، غير أن مجلس الدولة الجزائري أعترف في قرار له بإصدار مجلس التأديب لقرار يتم تبليغه للإدارة المختصة من أجل تنفيذه ، ما يعني أن قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لا تحوز القوة التنفيذية ، و بذلك لا يقبل الطعن القضائي ، إذ جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي : " حيث إنه كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه ، تم تبليغه للإدارة لتنفيذه"²

و من جهة أخرى أكد القضاء الإداري في الجزائر على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجالس تأديبية باعتبارها هيئات استشارية ، حيث جاء في قرار صدر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا ما يلي : " متى كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري ، و أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء

(1) - عصام نعمة إسماعيل ، الطبعة القانونية للقرار الإداري ، الطبعة 1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009 ، ص 406 .

(2) - قرار مشار إليه لدى : لحسين بن الشيخ أث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج 2 ، ص 227

على الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان ، و من ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن و الذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون ، و متى كان الأمر كذلك أستوجب عدم قبول الطعن شكلا " . (1)

1 - الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993 ، قضية (ق - ر) ضد (الم ع ج) المجلة القضائية ، العدد 3 ، سنة 1993 ، ص 222 .

ملخص الفصل الأول

و في الأخير نستخلص من هذا الفصل أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي عبارة عن هيئة استشارية استحدثها المشرع على مستوى الوظيفة العمومية بموجب أحكام قانونية بدأ بالأمر 13-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وصولاً للمرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و عليه تتكون هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، بحيث يعين موظفي الإدارة بموجب قرار أو مقرر صادر عن الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوم موائية لإعلان نتائج ممثلي الموظفين .

تمارس هذه اللجنة المهام المسندة إليها لمدة 3 سنوات قابلة للتديد أو التقليل حسب الحالة ، كما يمكن أيضا حل هذه اللجنة بتوافر أسباب جدية مثل في حالة فقدان المؤسسة الشخصية المعنوية ، و كذا في حالة تعديل يطرأ على هيكله سلك أو رتبة إلا أن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يكون بشرط أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة .

تخضع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تشكيلها إلى جملة من الشروط الواجب توفرها في المنتخبين الممثلين عن الموظفين كأن يكون الموظف في حالة القيام بخدمة ، أما فيما يخص اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تختص بشكل عام بتنظيم الحياة المهنية للموظف العام إلا أن لها اختصاصات ثانوية منها إبداء الرأي الملزم و كذا الترقيّة و الترسيم .

الفصل الثاني:

تكييف اللجان الإدارية المتساوية
الأعضاء للأخطاء المهنية

تمهيد:

يقصد بالتكليف القانوني للأخطاء المهنية وضعها في درجات محددة قانونا مرتبة من الدرجة الأولى للدرجة الرابعة ، و كما أبرزنا سابقا فإن العقوبة من الدرجة الأولى و الرابعة يمكن للسلطة الإدارية المختصة تقرير العقوبة المناسبة للموظف بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، أما العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فلا يمكن للسلطة المختصة اتخاذها من دون قرار مبرر و بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و هذا ما سنحاول إزاحة غموضه من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: آليات تكليف الأخطاء المهنية .

المبحث الثاني : الجزاءات المترتبة على الأخطاء المهنية و مراحل توقيع العقوبة التأديبية .

المبحث الأول

آليات تكيف الأخطاء المهنية

للخطأ التأديبي المنشأ للمسؤولية التأديبية ركنين هما الركن المادي وهو الشكل الخارجي لسلوك الموظف والذي ينطوي على إخلاله بواجباته الوظيفية، و ركن معنوي يتمثل في تلك الصلة المعنوية بين النشاط الذهني للموظف والمظهر المادي للخطأ التأديبي.

المطلب الأول :

تحديد الأخطاء المهنية

تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني تتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام حسب المادة (63) من الأمر 03/06،⁽¹⁾ حيث يمكن تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06 .

الفرع الأول : تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06 .

تضمن الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جملة من الأخطاء ، تبدأ من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة و ذلك حسب مادة (177) ، و هنا فقد عرفت المادة (178) من هذا الأمر الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصلحة ، فالمشرع الجزائري رسم حدود الخطأ المهني من الدرجة الأولى و حصره في تلك الأعمال التي يقترفها الموظف مخالف للانضباط العام و كذا النظام الداخلي للهيئة المستخدمة لكون هذه الأخطاء أقل خطورة من غيرها مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي الخطأ من الدرجة الثانية و الثالثة.⁽²⁾

(1) -المادة 63 من الأمر 03/06 ، سابق الذكر .

(2) - مرغني حيزوم بدر الدين ، تكيف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري ، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المجلد 08 ، العدد 05 ، سنة 2019 ، ص191 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

أما بالنسبة للخطأ من الدرجة الثانية فعرفته المادة (179) من الأمر 03/06 بأنها كل الأعمال المؤدية إلى المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية ، و عليه فالمشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية و أنظمتها الداخلية و التي عليها يتم تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية ، على أن تراعي شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو ممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني الخ ، تاركاً لها الحرية في تحديد ممتلكاتها و طرق توفير الأمن للمستخدمين . مع ضرورة إسناد هذا الصنف لعاملي الغفلة و الإهمال. (1)

أما الأخطاء من الدرجة الثالثة فتتمثل وفقاً للمادة (180) في تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية ، أي إخفاء معلومات ذات طابع مهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول ، إفشاء أو محاولة إفشاء السر المهني ، استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

أما عن الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة فقد حددتها المادة (181) بقولها " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

1. الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

2. ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

3. التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .

4. إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .

(1) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق، ص 191 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

5. تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية .
6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين (43 و 44) من هذا الأمر .⁽¹⁾
- بينما لم يتطرق المرسوم التنفيذي 199/20 لشرح العقوبات التأديبية في حين اكتفى بذكر اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الثاني : تحديد الأخطاء المهنية التي تؤدي إلى العزل .

- حددت المادة (185) من الأمر 03/06⁽²⁾، تعريف العزل ، إلا أننا سنتطرق لأبرز الأسباب التي تؤدي إلى تنزيل عقوبة العزل على الموظف العام و هي كالتالي :
1. إهمال المنصب ، إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإنذار و ذلك حسب المادة (184) من الأمر 03/06 .
2. عدم الاعتقال بعد نهاية مدة الإحالة على الاستيداع بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع ولم يتقدم الموظف بطلب إدماجه في الآجال القانونية يعتبر متخليا عن منصبه و مهمله .

3. بسبب فقدان الحقوق المدنية أو الجنسية و التجريد منها.

- حددت المادة (75) من الأمر 03/06 شروط لا يمكن أن يوظف بسببها الموظف و من بين هذه الشروط فقدان الحقوق المدنية ، أما بالنسبة لفقدان الجنسية فيفقد كل مواطن الجنسية الجزائرية بموجب الأمر 01/05 في الحالات التالية :

- اكتسب عن طواعية جنسية أجنبية فيجب عليه وفقا لمرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية .

(1) المادة 180 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

(2) الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 185) "عقوبة تأديبية توقع على الموظف و يتضمن قرار منعه من الإلتحاق بأي وظيفة عامة"

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

الجزائري و لو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية و أذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية .

المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها و أذن لها بموجب مرسوم رئاسي التخلي عن الجنسية الجزائرية .

إذا توفرت إحدى هذه الحالات في مواطن و فقد الجنسية فيؤدي ذلك بالضرورة لإنهاء العلاقة الوظيفية للشخص المعني ..

أما فيما يتعلق بالتجريد من الجنسية فيفقد الموظف وظيفته متى تم تجريده من الجنسية الجزائرية و يكون التجريد بموجب المادة (22) من الأمر 01/05⁽¹⁾ وفقا للحالات التالية :

صدر حكم قضائي على جزائري بسبب جنحة أو جناية تمس بأمن الدولة .

إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 5 سنوات سجنا من أجل جناية .

إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية . (2)

المطلب الثاني :

مراحل تكيف الأخطاء المهنية .

بعد تحديد الخطأ المهني المنسوب للموظف يتم إدراجه ضمن طائفة الأخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة وفقا لما حدده الأمر 03/06 أو وفقا للنظام الداخلي الذي أحال له المشرع تحديد الأخطاء التأديبية و العقوبة المقابلة لها و إجراءات التنفيذ بما فيها

(1) - الأمر 01/05 المؤرخ في 18 محرم 1426 الموافق ل 27 فبراير 2005 ، يعدل و يتم بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 17 شوال 1930 الموافق ل 15 ديسمبر 1970 ، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية ، العدد 15 .

(2) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 193 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

الأخطاء الجسيمة ، و من أجل تأكيد الخطأ المهني هناك مجموعة من المراحل التي يتم من خلالها تكيف الأخطاء المهنية و هذا ما سنتطرق له فيما يلي :

الفرع الأول : ماهية التحقيق و السلطة المختصة به :

يعتبر التحقيق إجراء شكلي الغرض منه استجلاء الحقيقة بصورة منضبطة عن طريق مناقشة ظروف الحادث و سببه و طبيعته توصلنا إلى تحديد المسؤولية ، لذا فهو يعد مرحلة جوهرية يحدد بموجبها صحة المتابعة التأديبية جراء ما نسب للموظف من أخطاء مهنية .⁽¹⁾

وقد تضمنت المادة (73) من القانون 11./90⁽²⁾ عدة ضمانات تكفل عدالة المسائلة التأديبية، حيث أكدت على وجوب نص الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للموظف، و حقه في اختياره موظف آخر للاستعانة به، كما استوجب المشرع على صاحب التحقيق أن يدون أقواله في محضر و يذكر فيه تاريخ و مكان وساعة افتتاحه و اختتامه و توقيع المحقق و الكاتب إن وجد.

و الملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة على أن رب العمل هو المختص في إجراء التحقيق، كما يؤدي الموظف اليمين القانوني قبل إجراء التحقيق معتمدين في ذلك على الظروف التي أرتكب فيها الخطأ ودرجة خطورته و الضرر الذي ألحقه الموظف، و كذلك السيرة التي كان يسلكها حتى تاريخ ارتكاب الخطأ وهذا في رأينا يعطى مصداقية أكبر لما له من أهمية على مستوى حياة الموظف المهنية التي قد تنتهي في أي لحظة بعد أن دامت سنوات من العطاء .⁽³⁾

و عليه فإن السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية هي السلطة التي تتمتع بصلاحيه التعيين و ذلك بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد

(1) مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 194

(2) قانون رقم 11-90 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل ، العدد 17 ، المؤرخ في 1 شوال 1410.

(3) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 195 .

حصولها على كتابات توقيعية من المعني ، كما تتخذ نفس السلطة العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار ميرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة متساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي ، و التي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها ، و إذا كانت السلطة المختصة باتخاذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها حق التعيين و ذلك حسب المادة (165) ، فإنه لا مانع من تفويض سلطة التعيين و ما يترتب عنه من تفويض سلطة التأديب غير أنه يمكن الفصل بين هاتين السلطتين في كلتا الحالتين .

الفرع الثاني : كيفية تحريك المتابعة التأديبية .

بالرجوع إلى أحكام المادة (160) من الأمر 03/06،⁽¹⁾ فإن المشرع الجزائري يعتبر كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساسا بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه ، خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية، كما أن القانون يلزم من جهة ثانية الموظف بواجب التحفظ و عليه تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم ، و كل إخلال بهذه الشروط يؤدي بالموظف لمواجهة العقوبات التأديبية.⁽²⁾

أما من الناحية العملية فإن معاينة الوقائع التي يمكنها أن تحرك المتابعة التأديبية هي غالبا من اختصاص الرئيس السلمي للموظف الذي يرتكب تصرفا سيئا موجبا للعقاب أو لأعوان مكلفين بمهمة المراقبة أو التفتيش.

1. تحريك المتابعة التأديبية من قبل الرئيس السلمي أو الأعوان المكلفين بالتفتيش:

يتعين في هذه الحالة سواء على الرئيس السلمي أو الموظف بمهمة المراقبة و التفتيش تقديم عرض حال في أقرب الآجال عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتضمن الوقائع التي يمكن أن تكون موضوع عقوبة تأديبية بتوضيح

(1) -الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 160) .

(2) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 196

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

الطبيعة الحقيقية لهذه الوقائع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملائسات القضية.

2. تحريك العقوبة التأديبية من قبل أشخاص لا يتبعون للإدارة :

فإن المصلحة التي تعين الفعل الذي يبدو لها مبررا بطبيعته لتوقيع عقوبة تأديبية ضد شخص خاضع لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية مطالبة بالقيام فورا بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين اتجاه الموظف وعند الاقتضاء مسؤولية المباشرين المطالبين عند إذن بالقيام بدورهم بالتبليغ في أقرب الآجال، كما يقع هذا الالتزام على النيابة العامة في حال ارتكاب مخالفة من طرف الموظف من شأنها أن تلحق الأذى بكرامة الوظيفة العمومية.⁽¹⁾

الفرع الثالث : التكيف غير الصحيح للخطأ الوظيفي .

على اعتبار أن النصوص القانونية المتعلقة بتكليف الأخطاء المهنية تقتصر إلى التعداد و الحصر القانوني لها ، فقد ترتب على ذلك تأرجح تحديدها بين التقييد من جهة و التقدير من جهة ثانية بالنسبة لسلطة التأديب ، كون المشرع و حينما منح لها هذه السلطة لم يحدد لها كل الأخطاء التأديبية الواجب الاستناد لها في قراراتها التأديبية حيث اكتفى هنا بالإشارة إلى بعض الأخطاء التأديبية مع ترك الأكثرية منها للسلطة التقديرية الواسعة للإدارة .

و هنا و عند البحث في رقابة القاضي الإداري على السلطة التقديرية للإدارة في ما تعلق بمسألة تكليف الأخطاء المهنية نجد أنها تقف عند حدود التحقق من الوجود المادي للوقائع التي اعتمدها هذه الإدارة أساسا قانونيا لصحة تكليفها لهذه الوقائع و عدم مخالفة محل القرار للقاعدة القانونية دون أن يتجاوز حدود وظيفته كقاضي مشروعية ، حيث يقتصر دوره في هذه الحالة على المطابقة بين محل القرار الإداري و مبدأ التناسب والميدان الرئيسي لمبدأ التناسب في القضاء الإداري يتمثل في ميدان توقيع الجزاءات في

(1) مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص ص 195 - 196 .

القرارات التأديبية لمواجهة إسراف بعض السلطات التأديبية عند ممارستها لهذه السلطات والتفاوت بينها في تكيف و تقدير الجزاءات المناسبة إذا فرض القضاء الإداري رقابته على مدى ملائمة هذه القرارات ، بحيث أن ثبوت المفارقة بين درجة المخالفة الإدارية وبين الجزاء و مقداره و عدم تناسبه سيؤدي إلى عدم مشروعية القرار التأديبي . (1)

المطلب الثالث :

دور لجان الطعن و اللجان التقنية في تكيف الأخطاء المهنية

بغرض توفير أكبر ضمانات ممكنة للموظف و حمايته من تعسف الإدارة ضده كفل المشرع الجزائري جملة من الضمانات للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفة العمومية حق الطعن في القرارات التأديبية أمام لجان الطعن حيث تنشأ لدى كل وزير أو والي أو مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية ، بحيث تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية النص على لجان الطعن و كذا اللجان التقنية التي تعد كهيئة مشاركة في تسيير حياة الموظف المهنية .

أما فيما يخص اللجان التقنية فهي الهيئة التي تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، و على هذا الأساس سنتطرق لكل من لجان الطعن (الفرع الأول) و كذا لجان التقنية (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : لجان الطعن .

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف بغية التحقق من مشروعيته ، و تتمثل هذه الهيئة في لجان الطعن و التي تعتبر ضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية و تم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، و هي لجنة تحدث على مستوى كل وزارة أو ولاية و يترأسها الوزير أو والي حسب الحالة، و على خلاف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإن لجان الطعن الولائية تنتظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة و بإمكانها

(1) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 197 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

إلغاؤه أو تثبيته أو تعديله و بالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

أولاً: تشكيلة لجان الطعن و اختصاصاتها :

تنشأ لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية حيث تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلي الإدارة و كذا ممثلي الموظفين ، و تعتبر هذه اللجان كمحامي عن الموظفين من قرارات عقابية خطيرة قد تكون تعسفية في حقهم ، و ها ما سنتطرق إليه فيما يلي :

1. تشكيلة لجان الطعن و تحديدها :

تكون لجان الطعن سواء الموجودة على مستوى الوزارة أو الولاية أو الموجودة لدى المسؤول المؤهل و تتكون من 14 عضو دائم و 14 عضو إضافي ، يوزعون بالتساوي بين ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة ، إذ تمثل بسبعة أعضاء دائمين و سبعة أعضاء إضافيين ، و كذلك نفس العدد بالنسبة لممثلي الموظفين . (1)

نصت المادة (23) من المرسوم 10/84⁽²⁾ على أنه تشكل لجان الطعن ما بين 10 إلى 14 عضو مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، و ذلك بغية الحد من انحياز و تعسف استعمال السلطة ما يؤدي إلى تحقيق التوازن في اتخاذ القرار السليم من قبل لجنة الطعن خصوصاً في ظل تشكيلة لا يطغى عليها ممثلي الإدارة على ممثلي الموظفين ، و هو ما يعد ضماناً للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية يرى بأنها عقوبة تعسفية في حقه . (3)

أما بالنسبة للمرسوم التنفيذي 199/20 نص في المادة (49) على المناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين .

(1) ليمان محيرش ، حياة بورويس ، هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر ، مذكرة لنيل متطلبات الماستر ، قانون عام ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، 2022/2021 ، ص 52 .

(2) المادة 23 من المرسوم 10-84 .

(3) - المرجع نفسه ، ص 53 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

بينما نصت المادة (51) منه على تحديد عهدة لجان الطعن بثلاث سنوات قابلة للتمديد أو التقليل وفقا للشروط التي حددتها المادة (08) الفقرة 1 و 2 من المرسوم التنفيذي سابق الذكر .

في حالة تجديد اللجنة يبدأ الأعضاء الجدد في مزاولة نشاطهم خلفا للأعضاء الذين انتهت عهدهم كما يمكن لعضو ممثل للموظفين أن يحتفظ بعضويته حتى انتهاء عهده في تلك اللجنة .

نستنتج من المادة (52) من المرسوم التنفيذي 199/20⁽¹⁾ في حالة استقالة عضو دائم أو أي سبب ينهي عهده فيعين مكانه عضو دائم يخلفه إلى غاية تجديد هذه اللجنة، يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون في لجان الطعن في أجل 15 يوم موائية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين و ذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي أو بمقرر 53 من نفس المرسوم .⁽²⁾

2. تجديد اللجنة :

ينبغي تجديد لجان الطعن وجوبا ، و في كل الحالات في أجل لا يتعدى شهرا واحدا بعد تنصيب لجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و في حالة عدم تجديد لجان الطعن تقع القرارات الصادرة عن اللجنة تحت طائلة البطلان و يبطل أثرها .

أما الأمر 03/06⁽³⁾ فقد تضمن وجوب تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و للارتباط الوثيق بين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن فإنه لا يمكن تمديد عهدة لجان الطعن إلا بعد تمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .⁽¹⁾

3. اختصاصات لجان الطعن :

(1) -المادة 52 من المرسوم التنفيذي 199-20 ، سابق الذكر

(2) -يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 38 .

(3) -الأمر 03 /06 ، المرجع السابق .

(1) -يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص39 .

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يتقدم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار ، في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و المنصوص عليها في المادة (163) كالتالي :

العقوبات من الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين .
- النقل الإجباري .

العقوبات من الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة .
- التسريح .

و بالتالي فإن لجان الطعن تختص بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بعد إخطارها من الموظف ، و عليه فإن المادة (17) سألقة الذكر حددت العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة دون سواها ،مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية لا يمكن الطعن فيها أمام هذه اللجنة . (1)

كما أن المرسوم 10.84 نص في مادته (24) على أنه: "يمكن للإدارة أو المعلمين أنفسهم يلجئوا للجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط (1) :

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة .
- الإحالة على التقاعد الإجباري .

(1) أوراك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المركز الجامعي لتامنست ، الجزائر ، العدد 1 ، جانفي 2012 .

(1) -المرسوم رقم 10/84 ، المرجع السابق ، (المادة 24) .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

-التشريح مع بقاء حقوق المعاش .

-التشريح مع إلغاء حقوق المعاش" . (1)

من هنا يبدو جليا أن دور لجان الطعن لا يقتصر على إصدار القرارات للإدارة حتى و لو كانت ملزمة، بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف المخطئ، كما هو الحال بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، بل أن دورها هو النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و اتخاذ قرارات إما بإلغاء العقوبة أو باستبدالها ، ليكون قرارها في حد ذاته محلا للطعن القضائي، و بالتالي فإن مجلس الدولة عندما ذهب إلى أن لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية و لا تصدر قرارات إدارية ، فإن يكون قد أخلط بينها و بين لجنة الموظفين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية .

مع الإشارة بأنه في حالة قيام لجان الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب ، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة يصبح دون أساس و على الإدارة اتخاذ قرار آخر ، أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة ، فإنه تقوم بتثبيت ذلك الرأي و يصبح قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك ، و يكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن ، لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته . (2)

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، و ذلك بقصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الإدارية أو إثباتها أو تعديلها، و يكون الطعن المرفوع في الآجال المنصوص عليها أعلاه إثر تعليق العقوبة الصادرة، و في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة ، يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذة . (1)

(1) -المادة 24 من المرسوم 10-84 ، سابق الذكر .

(2) -يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 42.

(1) -المرجع نفسه ، ص 42 .

و هكذا و بالنظر إلى كيفية تنظيم المشرع للجان الطعن في الأمر 03/06 نجده كرس ضمان احترام الحقوق و الواجبات، و حدد الضمانات و المسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الإدارة العامة، فإنشاء لجان الطعن بعد أكبر ضمانة ممكنة للمواطنين لحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، و النص على إنشاء لجان طعن على مستوى الإدارة المركزية و المحلية، و كذا في كل الإدارات و المؤسسات العمومية و تبين اختصاصاتها ، كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبدأ العدالة وكذا الشرعية و المساواة ، و توفير الاستقرار و الأمان للموظفين في حياتهم المهنية .

ثانيا : القيمة القانونية لآراء لجان الطعن و ضوابط الطعن فيها :

تذكر النصوص السارية المفعول إمكانية اللجوء للجان الطعن و الجدير بالذكر أن للطعن المرفوع أمام لجان الطعن أثر يتمثل في تعليق العقوبة التأديبية ، و في حالة الطعن في عقوبة الإحالة على التقاعد أو الفصل يوقف الموظف مباشرة و يخضع لأحكام المادة 58 من الأمر 133.66 .

1. الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن :

بموجب الصلاحيات الممنوحة للجان الطعن و الآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي فإن طبيعة هذه الآراء و أثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة لذلك يمكن حصر طبيعة هذه الآراء فيما يلي :⁽¹⁾

- إن اللجوء إلى الطعن لدى لجنة الطعن سواء من الإدارة أو الموظف هو أمر اختياري لكلاهما ، لكن يصدر هذه الأخيرة آراء استشارية ذات طابع إلزامي سواء الإدارة أو الموظف . يتم وقف تنفيذ القرار الإداري بمجرد لجوء الموظف للجنة الطعن في القرار فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة يتم تعليقها إلى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لها . و تقوم هذه الأخيرة بإصدار رأي استشاري و ليس قرار إداري بعد

(1) - بومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 43 .

الطعن المقدم إليها ، لذلك ذهب مجلس الدولة على أن لجان الطعون مكونة من ممثلي الإدارة و ممثلي عن الموظفين مستقلين عن الوالي حيث أنه زيادتا على ذلك فإن المداولات المطعون فيها ليست ممضاة من طرف الوالي و ليس محررها فإنه على هذا الأساس من الغير الممكن رفع دعوى ضده كما أنه من جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين حيث أنه و على الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالة على الإدارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة .

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

2. ضوابط الطعن في آراء لجان الطعن :

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

رقابة القاضي الإداري على القرار الإداري تكون ضيقة عند وضوح النصوص القانونية و وجود الأسس التي يقوم عليها النظام التأديبي أي الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي حيث يعتبر القرار التأديبي قرار إداري و هو بذلك لا يختلف في رقابته عن القرارات الإدارية بشكل عام حيث يركز القاضي الإداري على مدى مشروعية

(1) بومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 44 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

الخارجية للقرار التأديبي، ذلك من خلال الرقابة على ركن الاختصاص حيث يجب أن يصدر القرار التأديبي من السلطة المختصة و في السلة التأديبية فإذا صدر عن غيرها فإنه يكون مشاب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الإداري . (1)

تعتبر الرقابة على عيب انحراف بالسلطة قرار التأديبي وجه من أوجه عدم المشروعية الموضوعية للقرار ، و ترتبط بنية مصدر القرار يعتبر هذا العيب من العيوب الخفية هذا ما يدفع لقاضي لمراقبة الدوافع و الأسباب الشخصية التي دفعة بالإدارة لإصدار هذا القرار الإداري . على سلطة التأديب أن تصدر قرارا تأديبيا متناسبا مع الخطأ الذي قام به الموظف و الضرر الذي لحق بالمصلحة بحيث أن القاضي يراقب مدى تناسب العقوبة و الخطأ التأديبي و يتم تحديد العقوبة وفقا لدرجة جسامة الخطأ وفقا للظروف التي ارتكب فيها الموظف العقوبة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة المستفيدين منها . (2)

الفرع الثاني : اللجان التقنية :

تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية و تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة و ممثلي المنتخبين (الموظفين) ، ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو مثل عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثلي اللجان التقنية .

تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل و كذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية من الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

(1) يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 45 .

(2) سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2014/2015 ، ص 70 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

نظم المشرع الجزائري مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال المادة(70)من الأمر 03/06⁽¹⁾ وكذلك المرسوم التنفيذي 199/20 في المادة (85) الفقرة الأولى⁽²⁾، حيث تستشار لجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل منها النظافة و الأمن الداخلي للمؤسسات و الإدارات العمومية .

أولا : التنظيم القانوني للجان التقنية :

تم النص على إنشاء اللجان التقنية بموجب الأمر 133/99 تكون على بينة من لمسائل التي تختص بها و المتعلقة بتنظيم سير المصالح لاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامل للعمل و كذا النظافة و الأمن .⁽³⁾

لكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها سواء المرسوم رقم 143/66⁽⁴⁾ أو المرسوم 95/85⁽⁵⁾ لم ينص عنه إلى غاية صدور الأمر 03/06 و حتى المرسوم 95/85 لم يذكره إلى غاية صدور الأمر 03/06 الذي أنشأ من جديد لجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية تستشار هذا اللجان في المسائل المتعلقة بظروف العمل وكذا النظافة و الأمن.⁽⁶⁾

قد نص المشرع الجزائري في الأمر 133/66 قد نص على اللجان التقنية و ذلك ببيان الأسباب الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة بيان اللجان التقنية التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلين من إبداء رأيهم في المسائل

(1) -الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة70)

(2) -المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ،(المادة 85 ف 1) .

(3) يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 48 .

(4) -الأمر 133/66 ، المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق ل 2 يونيو 1966 ، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 543 ، المؤرخة في 18 صفر 1386 .

(5) مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 333 .

(6) يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 48 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

المتعلقة بتنظيم وتنظيم وتسيير الإدارة والمصالح و لاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطريق التقنية للعمل ، قد نصت المادة 13 من الأمر سابق الذكر على أن اللجان التقنية" تختص بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم و سير المصالح و لاسيما كل التدابير التي تستهدف عصنة مناهج و تقنيات العمل"¹. فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل المسائل المتعلقة بتنظيم و سير المصالح إما باقتراح ما ترتئيه ملائماً وإما بطلب من الوزير المعني.²

نلاحظ أن المشرع في الأمر 03/06 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية و هي النظافة و الأمن فبالإضافة إلى استشارة اللجان التقنية بالظروف العامة للعمل أضاف المشرع صلاحيات جديدة تقوم بها داخل الإدارات و المؤسسات العمومية و ذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة و الأمن .

إضافة إلى هذا جاء المرسوم التنفيذي الجديد 199.20 ليفصل في اللجان التقنية بشكل أوضح حيث بين تنظيمها و تشكيلها و صلاحيات هذه اللجنة و كيفية انتخاب ممثلي الموظفين . (3)

ثانيا : تشكيلة لجان التقنية و اختصاصاتها :

تعتبر اللجان التقنية هيئة من الهيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل السبيل للموظفين لتسيير حياتهم المهنية حيث تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي منتخبيين عن الموظفين و تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية .

1. تشكيلة اللجان التقنية :

¹ - الأمر 133/06 ، المرجع السابق ، (المادة 13)

² - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط 4 ، (د ، س) ، دار هومة ، الجزائر ، ص 86 .

³ يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 49 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

تتشكل اللجان التقنية من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء معينين بالإدارة و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلي اللجان التقنية و يتم تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها صلاحية التعيين.

و تشكل هذه اللجان من بين الأعضاء الممثلين عن الإدارة و الممثلين عن الموظفين الذين تم انتخابهم و ينتخب ممثلون الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية . (1)

لقد جاء المرسوم التنفيذي 199.20 ليعين بشكل أوسع تنظيم و تشكيلة اللجان التقنية و ذلك من المادة (76) إلى غاية المادة 84 حيث أن حسب هذا المرسوم، إن مدة العضوية في اللجان التقنية بثلاث سنوات قابلة للتمديد أو التقليل حسب الشروط الموجودة في المادة (08) من المرسوم السالف الذكر، و في حالة انقطاع عضوية أحد الأعضاء الدائمين قبل انتهاء عهده لأي سبب من الأسباب التي تنتهي بها المهام التي تم تعيين اللجان التقنية من أجلها و يعين مكانه مستخلفه إلى غاية تجديد هذه اللجنة ، يعين ممثلون الإدارة الدائمون الإضافيون بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال 15 يوم الموالية لإعلان نتائج الانتخابات لممثلي الموظفين . (2)

تتضمن اللجان التقنية عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و تشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين ، يعين الأعضاء ممثلي الإدارة في اللجان التقنية من بين الموظفين المنتمين للرتبة من المجموعة

(1) نيتشاب سلوى ، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية - نيوزلندا ، فرنسا ، و م أ - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أحمد أوقرة ، بومرداس ، 2016/2015 ، ص 234 .

(2) يومادة شوقي ، شتيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 50 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

(أ) الذين يثبتون مؤهلات عالية لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجان التقنية . (1)

2 . اختصاصات اللجان التقنية :

حسب الأمر 66 . 133 فإن اللجان التقنية تختص بالنظر في المسائل المتعلقة بسير المصالح لاسيما التي تهدف إلى تطوير تقنيات العمل حيث أن المشرع لم يبين بدقة المسائل المتعلقة بسير الوظيفة بل اكتفى بذكر عبارة كل المسائل من هنا اختصاص اللجان التقنية واسع إذ يمكن لها التدخل في أي مسألة بحجة تطوير تقنيات العمل .

تختص اللجان التقنية حسب الأمر 03.06 بالاستشارة بالظروف العامة للعمل و كذا النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية ، هكذا تكون اللجان التقنية مطلعة على عملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل و التحقيق في الحوادث و الأمراض المعدية الخطيرة التي قد تحدث في العمل في حالة الأخذ باستشارة اللجنة انطلاقا من مبدأ تخصص التقني للمكلفين بها . (2)

نلاحظ أن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في الأمر الجديد 03. 06 لأن المرسوم رقم 59.85⁽³⁾ لم ينص على اللجان التقنية و لا المرسوم 10.84 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و بهذا نستنتج أن المشرع قد أعطى للجان التقنية مهام جديدة داخل المؤسسات و الإدارات العمومية و كلفها بإبداء رأيها في الأمور العامة للعمل و النظافة و الأمن .

وقد جاء المرسوم التنفيذي 199.20 ليوضح اختصاصات اللجان التقنية بشكل أكبر حيث أنه حسب هذا المرسوم تتلقى اللجان التقنية حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها و تناقش اللجنة هذه الحصيلة عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين الإدارات العمومية و المؤسسات التابعة

(1) يومادة شوقي ، شنيوي خولة ، المرجع السابق ، ص 52 .

(2) - المرجع نفسه ، ص 52 .

(3) المرسوم رقم 59/85 ، المرجع السابق .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

للدائرة الوزارية فإن اللجنة تختص بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية إضافة إلى هذا فإن كل لجنة تقنية تعد نظامها الداخلي طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

المبحث الثاني

الجزاء المترتبة على الأخطاء المهنية ومراحل توقيع العقوبة التأديبية

وكما هو معروف فإن النظام التأديبي يقوم على مبدأ شرعية العقوبة فلا يمكن إيقاع جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون أو التنظيم وذلك بهدف تهذيب وتقويم سلوك الموظف تحقيق الأهداف المرجوة من علاقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام وذلك وفق للنظام التأديبي وقيامه على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد فيها الخطأ أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف ولسلطة صاحب الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها أين لا وجود لمبدأ شرعية الأخطاء فالمعتمد عليه ليس النصوص التي تقوم بتحديد ماهية الخطأ بل هي النصوص التي تقوم بتحديد ماهية الحقوق والواجبات ، وعليه سنحاول التطرق ومعالجة هذا المبحث وفق للجزاء المترتبة على تكيف الأخطاء المهنية ومراحل توقيع العقوبة التأديبية .

المطلب الأول

أثار تكيف الأخطاء المهنية

وكما ذكرنا سابقاً حسب المادة 163 من الأمر 03¹/06 فالمرجع الجزائري قد صنف العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الأخطاء المرتبكة من قبل الموظف .

(1) - الأمر 03/06 ، المرجع السابق ، (المادة 136) .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

كما لا بد من الإشارة في العقوبات من الدرجة الثانية إلى إمكانية السلطة صاحبة الاختصاص (صلاحية التعيين) توقيع العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني دون استشارة أي جهة أخرى .

أما بالنسبة للمنشور رقم 5/ ك خ / م ع و ع للعقوبات من الدرجة الرابعة والصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 10 فيفري 2004¹ فإنه لا يحق للموظف الذي خضع لعقوبة التسريح أن يلتحق بالوظائف العامة و التي توقع من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي و ذلك خلال 45 يوم من يوم إخطارها².

المطلب الثاني :

الإجراءات المترتبة على الأخطاء المهنية و مراحل توقيع العقوبة التأديبية :

لا يمكن إيقاع عقوبة أو جزاء تأديبي إلا في الحدود التي يسمح بها القانون و هذا وفقا لمبدأ شرعية العقوبة ، فلا وجود لمبدأ شرعية الأخطاء التي تحدد ماهية الخطأ ، و هذا سنحاول الفصل فيه ضمن هذا المطلب .

الفرع الأول : تكيف عقوبة الأخطاء التأديبية :

و المقصود بالتكييف القانوني لعقوبة الأخطاء التأديبية ووضعها في درجات محددة قانونا من الدرجة الأولى للدرجة الرابعة ، مع مراعاة في ذلك مدى التناسب بينها و بين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف¹.

فالمشعر الجزائري لم يورد حصر للأفعال التي تشكل خطأ مهني بل يبقى معيار تحديد الأخطاء المهنية و تحديد الواجبات و الالتزامات على عاتق الموظف العام إذ يعد أي إخلال بأحدها خطأ مهني و عليه صنف المشعر و كما قلنا سابقا هذه الأفعال إلى

1 - المنشور رقم 5/ ك خ / م ع و ع / 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة بتاريخ 10 فيفري 2004

2 - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص ص 197 - 198 .

1 - المرجع نفسه ، ص 199 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

أربعة درجات¹ و حسب ما جاءت به أحكام المواد من 177 إلى 181 من قانون الوظيفة العامة.²

فيمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذها بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني هذا بالنسبة للعقوبة من الدرجة الأولى و الثانية أما بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة لا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذها إلا بقرار مبرر و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي، و على الأخطار أن يكون في أجل لا يتخطى أربعة أيام من تاريخ معاينة الخطأ و يسقط الخطأ المنسوب لانقضاء هذا الأجل حيث أن الجهة المختصة مطالبة بإخطار المجلس التأديبي ببيان واضح حول الوقائع المنسوبة للموظف و إن أقتضى الأمر ذكر الظروف التي ارتكب فيها و ملابساتها ، و بعد التوقيف أول إجراء تقوم به السلطة المختصة هو باتخاذها في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم يمكن أن يؤدي لعقوبة من الدرجة الرابعة أين تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه فوراً و تسريحه ، و يتخذ هذا الإجراء طبقاً لأحكام المادة 163 ، لأن الأمر هنا يتعلق بإجراء أساسي مؤقت الهدف منه إقصاء الموظف من المهنة لمدة محددة في انتظار إحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في أجل لا يتعدى 45 يوم ابتداءً من تاريخ إخطارها ، فلا يعتبر التوقيف إجراءً تأديبياً و إنما هو لتفادي الضجة و الإحراج الذي يمكن أن يحدث بسبب التواجد الفعلي للموظف المتهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة و كذا تسهيل مباشرة المتابعة التي تتخذ ضده لاحقاً .

الفرع الثاني : تبليغ الملف و مشتملاته للموظف :

يعتبر التبليغ ضماناً هامة للموظف و أولى الإجراءات الواجب على الإدارة إتباعها و المقررة للموظف المعني ، حيث يعلم الموظف المعني بالتأديب بالأفعال المنسوبة إليه

(1) - مهداوي محمد صالح ، محاضرات نظام التأديب في الوظيفة العامة ، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة الثانية ماستر قانون عام ، جامعة بلحاج بوشعيب ، عين تيموشنت ، ص 45 .

(2) - الأمر 03 /06 ، المرجع السابق ، (المواد من 177 إلى 181) .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

مهما كانت درجة الخطأ الذي ارتكبه¹ بنص قانوني صريح كرسته المادة 167 بأن يطلع الموظف على كامل ملفه التأديبي والحصول على نسخة من الملف و مستنداته في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوة التأديبية² ، فيعد التبليغ من أساسيات الإجراءات التأديبية إذ يتم بصفة شخصية و سرية .

و بما أنه لا يمكن إيقاع جزاء تأديبي بدون تمكين المتهم من الدفاع على حقوقه مع توفير له شروط رفع التهم الموجهة إليه و الرد عليها و اختيار من يتولى الدفاع عن حقوقه في حال مثوله أمام اللجنة التأديبية بالاستعانة بمدافع موكل أو موظف يختاره الموظف شخصيا أو أي شخص خارج عن سلك الإدارة و المحاماة شرط تمتعه بالحقوق المدنية ، كما أنه على الإدارة تذكيره بهذا الحق فور إخطاره بالإجراءات التأديبية ضده و أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الإطلاع على الملف التأديبي³ .

و لا يشترط لهذا الإعلام شكلا معينا كأصل عام إلا أن معظم التشريعات تعتبره إجراء هام و تشترط أن يكون بخطاب موصى عليه مع إشعار بالوصول للتأكد من إتمام هذا الإجراء الذي قد يترتب على إغفاله بطلان الحكم ، حيث أن سلطة التأديب ملزمة بمواجهة الموظف بالتهم الموجهة إليه و أن يكون التحديد واضحا دون لبس أو غموض حيث يتمكن الموظف من الدفاع على نفسه و حسب المادة 168 من الأمر 03/06 يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الممثل شخصيا إلا في حالة قوة قاهرة حالت دون ذلك¹ .

الفرع الثالث: دعوة المجلس التأديبي للاجتماع :

¹ - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص ص 200-201
² - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، (د ، ط) ، (د ، س) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 455 ش.
³ - دهمة مروان ، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، المجلد 06 ، العدد 02 ، 2020 ، ص 203 .
1 - المرجع نفسه ، ص 203 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

و بعد إخطار الإدارة الموظف موضوع المتابعة بإحالته على المجلس التأديبي و إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه و ذلك وفقا لأحكام المادة 168 ، يتولى الرئيس السلمي المباشر القيام بإجراء التبليغ و دعوة المعني إلى أخذ العلم بذلك و بتاريخ انعقاد الجلسة.¹

بناء على المادة 17 من المرسوم التنفيذي 199/20 يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصفي ممثلي الموظفين على الأقل أو الموظفين المعنيين أنفسهم أين تجتمع مرتين في السنة على الأقل ويتم ذلك كما أشرنا سابقا إما بناء على استدعاء رئيسها أو بطلب مكتوب (3/1) من أعضائها الدائمين على الأقل هذا بالنسبة لأعضائها أما الأعضاء الدائمين أما الأعضاء الإضافيين فلا يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين الغائبين بعذر مبرر وهذا حسب ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، و ذلك بحضور 4/3 من أعضائها على الأقل ، و في حالة عدم اكتمال هذا النصاب يتم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل 8 أيام أين يعتبر اجتماعها اجتماعا صحيحا إذا حضر نصف أعضائها ، كما لا يمكن لأي عضو حضور اجتماعاتها و مداولاتها في أمر يخصه²، حسب ما أشارت إليه المادة 18 من المرسوم التنفيذي 199/20.³

حيث يتم قراءة التقرير من طرف مقرر اللجنة التأديبية للموظف المحال على المجلس التأديبي من قبل السلطة المختصة و بحضوره و حضور دفاعه أو مدافعه فقط ، ليقوم بعدها المجلس بمناداة شهود الإدارة واحدا تلو الآخر للمسألة و الرد على

1 - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 201.

2 - جمال قروف ، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طبقا للمرسوم التنفيذي 199/20 ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، المجلد 15 ، العدد 01 ، السنة 2022 ، ص 86 .

3 - مرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق ، (المادة 18)

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

الاستفسارات و التي تنتهي بالانصراف عند إتمام ذلك و التي لا تكون محصورة بعدد مرات الاستماع فعند الاقتضاء يمكن إعادة الاستماع إليهم.¹

و في نهاية كل اجتماع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم تحرير محضر مفصل للمداولات حيث يسجل في دفتر مرقم و مؤشر عليه من قبل السلطة المختصة ، و ذلك منذ تاريخ إمضاء محضر الاجتماع أين تصبح قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي سارية المفعول و تبلغ للموظف المعني كتابيا في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع ، و ذلك بعد إبداء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة الحاضرين في هذه الحالة ، و في حالة الانتخاب الذي يجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة فيشترط أن يكون سريا ، لكن في حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس في ما يتعلق بالتأديب ، فعند تساوى الأصوات يتم اتخاذ عقوبة أقل درجة من العقوبة المقترحة المصوت عليها و لا يرجح صوت الرئيس.²

الفرع الرابع : الإجراءات المترتبة على تكيف الخطأ المهني :

و هنا يمكننا القول أن الإدارة تتبع في اتخاذ هذه القرارات جملة من الإجراءات الشكلية و العملية و التي نذكرها كما يلي :

1. مبدئيا قبل اتخاذ أي إجراء يجب تحديد المخالفات التأديبية و الإجراءات ذات الصلة بالمتابعة التأديبية و اتخاذ القرارات التأديبية الصحيحة و المبررة ، و ذلك حسب ما نصت عليه المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على " أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني " ، و هذا ما يعنى أنه حال معاينة الخطأ المهني ، و رفع تقرير بذلك للسلطة التي لها صلاحية التعيين ، أما إذا كانت من الدرجة الثالثة و الرابعة فتتخذ و كما أوضحنا فيما سبق بقرارات مبررة من السلطة

(1) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 202 .

(2) - جمال قروف ، المرجع السابق ، ص 862 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

المختصة بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي و التي تلتزم بالبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ إخطارها و تتداول كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ، حيث تكون قرارات هذا الأخير من الناحية الشكلية ووفقا لنص المادة 171 مبررة بوضوح و بما أنه لا يوجد نموذج يتبع في تحرير القرار التأديبي و يجب على الإدارة أن تحترم المرجعية الشكلية و القانونية للقرار الإداري و ذلك تفاديا للطعن فيه .

2. اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي نص عليها القانون ، أين تقوم السلطة الإدارية بالتعرف على سلوك الموظف و تقدير مدى خطورة الخطأ الذي ارتكبه و أثره و جسامته الأخطاء المرتكبة حسب العقوبات التأديبية المصنفة فلا يمكن توقيع أي عقوبة خارج تلك المنصوص عليها قانونيا و ذلك استنادا للمبدأ العام " لا عقوبة و لا جريمة إلا بنص " بمعنى أن السلطة مقيدة باختيار العقوبة المناسبة ووفقا للتصنيف المعد قانونا و الذي بدوره متروك لتقدير السلطة الإدارية مسايرة مع رأي اللجنة متساوية الأعضاء¹.

3. تسبب القرار التأديبي و هو إجراء شكلي تقوم به السلطة التأديبية بقصد الإفصاح على مجموعة من الأسباب القانونية و الواقعية التي دفعتها إلى هذا التكيف للخطأ الوظيفي ، فهو ضمانة مهمة جدا في حياة الموظف العام خاصة في موضوع التأديب و حماية مركزه من أي تعسف ممكن من قبل الإدارة التي تعتبر خصما غير متوازنا في مواجهة الموظف العام فهو جزء مهم في القرارات و من مضمون الشفافية و ذلك لأنه بواسطته لا يمكن اكتشاف انحراف الإجراءات و التعسف من طرف السلطة المختصة بالتأديب فهو يعتبر أساس للرقابة على مشروعية القرارات التأديبية و ركن من أركان القرارات الإدارية¹ ، أين تظهر أهمية التسبب في إثبات عيب السبب أمام القضاء الإداري في أنه شكلية تعتمد على الكتابة وهذا ما يتماشى مع طبيعة الإثبات في

(1) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص ص 203 - 204 .

(1) - العايب سامية ، تسبب القرارات التأديبية ، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمه ، ص 62 .

المنازعات الإدارية ، فالتسبب ليس مجرد إجراء شكلي و إنما هو أسلوب للتقيد الذاتي للإدارة.¹

الفرع الخامس : إجراءات العزل المترتبة عن التكيف القانوني لإهمال المنصب :

حددت مصالح الوظيفة العمومية كفاءات و شروط عزل الموظف بسبب إهماله لمنصبه بناء على المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 ، أين يتعين على الإدارة قبل إتخاذها لقرار العزل إتباع الإجراءات المنصوص عليها حسبه و إستنادا إلى المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فيتم توقيع العزل من طرف سلطة التعيين على الموظف عند غيابه لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر مقبول و بعد إخطاره وجوبا ، و عليه يؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه و ليس لإرتكابه خطأ مهني ، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية.²

فالإدارة معنية بمعاينة الغياب المنسوب إليه ذلك الإهمال الوظيفي بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري و عندما تعين الإدارة غياب الموظف خلال يومي عمل متتالين توجه لع إنذار إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للإلتحاق بمنصبه فورا للعمل ، و إذا لم يقوم الموظف بعملية الإلتحاق و ذلك بعد 5 أيام عمل إبتداءا من تاريخ الإنذار الأول . و في حالة عدم تقديم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إنذار ثاني و حسب ذات المرسوم التنفيذي فإن الإنذار يبلغ إلى الموظف المعني شخصا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالإستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما و يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإنذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني إذا لم يلتحق بمنصب عمله¹ ، لكن إذا إلتحق الموظف المعني بمكان عمله و ذلك بعد الإعذارين و إستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه

(1) - بالباقي وهيبة ، علاقة التسبب بركن السبب ، دفاتر السياسة و القانون ، العدد 18 ، جانفي 2018 . ص 7.

(2) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص ص 206/205 .

(1) - تومي أبو بكر ، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامي ، معهد الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2021/2020 ، ص 57 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

تجري الإدارة خصما من راتبه و ذلك لغيابه على الخدمة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها أما إذا إلتحق بمنصبه دون تقديم مبرر لغيابه فإن الإدارة زيادة على الخصم من راتبه تسلط عليه عقوبة تأديبية وفق للإجراءات المعمول بها ، لكن إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الإعذارين توقف الإدارة صرف راتبه و تتخذ أي تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره .¹

(1) - مرغني حيزوم بدر الدين ، المرجع السابق ، ص 205 .

الفصل الثاني تكيف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية

ملخص الفصل الثاني :

و خلاصة لهذا الفصل لقد حدد المشرع التكيف الأخطاء المهنية للمخالفات التأديبية و العقوبات و ذلك في شكل سلم تصاعدي حسب جسامه الخطأ كضمانة لحماية الموظف من تعسف الجهة التي توقع العقوبة التأديبية بتقييد الحرية المطلقة للإدارة ، لذلك فمسألة تصنيف الأخطاء المهنية ضرورية في توقيع العقوبة المناسبة ، لهذا أصبحت عملية تقنين الأخطاء المهنية أكثر من ملحة لما فيها من ضمانات حيث لا يمكن للسلطة الإدارة المختصة تطبيق العقوبة إلا بقرار مبرر و بعد الأخذ بالرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمع كـمجلس تأديبي ، و ذلك لتحقيق التوازن بين الموظف و الإدارة و لحفظ النظام و للإسهام في القضاء على ما يعيق السير الحسن للمصلحة المعينة .

الخاتمة

الخاتمة

و أخيرا نستنتج مما سبق ذكره أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لها دور هام و رئيسي في تسيير المراكز الفردية للموظف و التأثير البالغ لآرائها في حياته المهنية أين يعتبر الخطأ المهني محور المسألة التأديبية و الذي يقوم على أساس الخطأ المهني المرتكب و الناتج عليه إخلالا بالواجبات المفروضة ، و أهمية الآراء الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تسبق وجود القرار الإداري داخل الإدارة و ذلك لحسن سير المرفق العام و لضمان حقوق الموظف دون تعسف الإدارة و ذلك وفقا لإجراءات نص عليها التشريع الجزائري قانونا أين يتعين على الإدارة التقيد بالآراء الملزمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و استشارتها ، لأنها تعتبر من الهيئات المشاركة لها ، لكن القرار الأخير يعود إليها .

و عليه سنعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها :

- تعمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كهيئة استشارية و أيضا تعمل كمجلس تأديب عند إلحاق الموظف أي ضرر قد يحدث على مستوى الوظيفة أو في إحدى التزاماته المهنية و ذلك مع ضمان كل حقوقه لنظام وظيفي أمثل يحقق مصلحة الطرفين .
- للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قيمة قانونية التي تتضح و تظهر في طبيعة آراءها من حيث القوة الإلزامية لاستشارتها و التي يلزم إتباعها من قبل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب .
- وجود علاقة وثيقة بين عدم رجعية العقوبة التأديبية و مبدأ الشرعية .
- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تساعد في ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام .
- لقد منح المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع عدت إجراءات عند القيام بأعمالها لحسن سير قراراتها و عدم تعرضها للبطلان ، و قام أيضا بإحاطة الموظف بمجموعة من الضمانات المقررة له قانونيا لتجنب أي تعسف ضده .

- يكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم للإدارة إذا كان مخالف للعقوبة المقترحة من السلطة التي لها صلاحية التعيين و لا يمكن الطعن فيها .
- تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب مكتوب من 3/1 على الأقل من أعضائها الدائمين .
- ضرورة توفر جميع الوثائق و الوسائل المادية و الوثائق اللازمة لممارسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عملها قانونيا مع إلترام أعضائها بالسر المهني أثناء إطلاعهم على تلك الوثائق و المستندات و في حالة إفشاء الوثائق يتم إبعادهم من اللجنة مع تطبيق عقوبة تأديبية عليهم .
- يتم متابعة الموظف إلا على أساس الخطأ المهني المبلغ في القرار التأديبي و يتم مراقبته حسب جسامه ذلك الخطأ المرتكب و الذي نص عليه قانونا المرسوم 199/20 .

التوصيات :

1. على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الاجتماع أكثر من مرتين في السنة .
2. رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أسبوعيا على عمل الإدارة و الموظفين العموميين مع مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين و المشاركة بفعالية لإنصاف الموظفين .
3. القيام بدورات تكوينية على قدر سواء لمعرفة قوانين العمل و حقوق و واجبات كل موظف لمعرفة قوانين العمل و حقوق و واجبات كل موظف أينما كان منصبه و العقوبات المقررة لكل خطأ مرتكب .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القرآن الكريم

أولا : النصوص القانونية:

أ- القوانين:

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410هـ الموافق ل 21 أبريل 1990م يتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، المؤرخ في 1 شوال 1410هـ.

ب - الأوامر:

(1) الأمر رقم 66/133، المؤرخ في 12 صفر 1386هـ الموافق ل 2 يونيو 1966م، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 543، المؤرخة في 18 صفر 1386هـ.

(2) الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 18 محرم 1426هـ الموافق ل 27 فبراير 2005م، يعدل ويتمم بالأمر رقم 86.70 المؤرخ في 17 شوال 1930هـ الموافق ل 15 ديسمبر 1970م، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، العدد 15.

(3) الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل 15 يوليو 2006م، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، ج ر ج ج، العدد 46، المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل 16 يوليو 2006م.

ج - المراسيم:

(1) المرسوم الرئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق ل 29 سبتمبر 2007م، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع

رواتبهم ، العدد 61، المؤرخة في 18 رمضان 1428هـ الموافق ل 30 سبتمبر 2007م.

(2) المرسوم الرئاسي 22-138 المؤرخ في 28 شعبان 1443 الموافق ل 31 مارس 2022 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر ، العدد 23 ، الصادر في 5 رمضان 1443 الموافق ل 2022 .

(3) المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 10/04/1984م، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و عملها، ج ر ج ج، العدد 03، المؤرخة في 17/01/1984م

(4) المرسوم رقم 11-84، المؤرخ في 14 يناير 1984م، يحدد كفايات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .

(5) مرسوم رقم 59.85 مؤرخ في 1 رجب 1405هـ الموافق ل 23 مارس 1985م، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 333 .

(6) المرسوم التنفيذي رقم 322.17، المؤرخ في صفر 1439هـ الموافق ل 02 نوفمبر 2017م، يحدد الأحكام المطبقة على المترصص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017م.

(7) المرسوم التنفيذي رقم 165.19 مؤرخ في 22 رمضان 1440 هـ الموافق ل 27 مايو 2019م، المحدد لكفايات تقييم الموظف، العدد 37، المؤرخة في 6 شوال 1440هـ الموافق ل 9 يونيو 2019م.

(8) المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 4 ذو الحجة عام 1441هـ الموافق 25 يوليو 2020م المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن

واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44
المؤرخة في 9 ذو الحجة عام 1441هـ الموافق 30 يوليو 2020م.

د - المناشير:

(1) المنشور رقم 5/ ك خ / م ع و ع / 2004م الصادر عن المديرية العامة للتوظيف
العامة بتاريخ 10 فيفري 2004م.

(2) المنشور رقم 11 المؤرخ في 07/09/2003م الصادر عن المديرية العامة
للتوظيف العمومي و المتعلق بمراقبة محاضر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

و- التعليمات:

(3) التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984م، المتضمنة تنظيم و سير اللجان
الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

ثانيا :المؤلفات القانونية العامة:

(1) سعيد مقدم : " الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد
البشرية و أخلاقيات المهنة " ، (د ، ط) ، (د ، س) ، ديوان المطبوعات
الجامعية ، الجزائر .

(2) عصام نعمة إسماعيل: " الطبيعة القانونية للقرار الإداري" ، الطبعة 1، منشورات
الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009م.

(3) عمار بوضياف : " الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر
03-06 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة " ، (د ،
ط) ، جسور للنشر و التوزيع ، (د ، ب) ، (د ، س) .

(4) فاطمة الزهرة جدو ، إيمان العيداني ، سلطنة سكفالي : " النظام القانوني
للتوظيف العمومية وفقا للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف
العمومية" ، (د . ط) ، (د ، س) ، دار بلقيس ، دار البيضاء ، الجزائر .

(5) لحسين بن الشيخ أث ملويا: " المنتقى في قضاء مجلس الدولة" ، ج 2، الجزائر
، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2005م .

6) هاشمي خرفي : " الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية " ، ط 4 ، (د ، س) ، دار هومة ، الجزائر .

ثالثا :الرسائل العلمية :

أ- أطروحات الدكتوراه

تيشاب سلوى: " آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية. نيوزلندا، فراسا، و م أ ". أطروحة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة، بومرداس، 2016/2015م.

أ-رسائل ماجستير

سليمان منير: "مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام"، مذكرة ماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014م.

غلام خيرة، قماير نسيمة: " النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 03/06"، مذكرة لنيل لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2020-2021م.

أ- مذكرات ماستر

1) إيمان محيرش، حياة بورويس: "هيئات الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة ماستر، قانون عام، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2022/2021م.

2) بوصبيح خضرة، زهراوي مبيريقة أسماء: "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20. 199"، مذكرة ماستر، قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022/2021م.

3) بومادة شوقي، شتيوي خولة: " النظام القانوني للهيئات المشاركة و الطعن في الإدارات والمؤسسات العمومية وفقا للمرسوم التنفيذي 199/20"، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام إقتصادي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022/2021م.

4) تومي أبو بكر: "إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري"، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامي، معهد الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2021/2020م.

- (5) شاولي مريم، ستيتي نور الهدى: "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري"، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص منازعات إدارية، جامعة 8 ماي 1945م، قالمة، 2018/2017م.
- (6) العايب سامية: "تسبب القرارات التأديبية"، مذكرة ماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945م، قالمة.
- (7) عبد القهار بوزقاق، فوزي مناعي، فاروق البار: "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري"، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2021/2020م.
- (8) عثمانية سارة، بن نيب جدة: "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طبقا للمرسوم التنفيذي 199/20"، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020م.
- (9) عمار زكري: "ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري"، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014/2013م.
- (10) قلال عبد المالك: "اختصاصات و مهام لجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال التوظيف العمومي"، قسم القانون، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/2020م.
- (11) ملولي ماسينيسا، بوبوزال فريد: "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و دورها في تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر"، مذكرة ماستر، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية الحقوق، جامعة مولدي معمري تيزي وزو، 2022/2021م.
- (12) ملولي ماسينيسا، بوبوزال فريد: "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و دورها في تسيير الحياة المهنية للموظف العام في الجزائر"، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021/2020م.
- (13) مهداوي محمد صالح: "محاضرات نظام التأديب في الوظيفة العامة"، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة الثانية ماستر قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تيموشنت .

رابعاً : المقالات :

- (1) أحسن غربي: "النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020م"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 3، يونيو 2022م.

- (2) أوراك حورية: "الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر"، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المركز الجامعي لتامنسغت، الجزائر، العدد1، جانفي2012م.
- (3) بالباقي وهيبية: "علاقة التسبيب بركن السبب، دفاثر السياسة و القانون"، مجلة العدد 18، جانفي 2018م.
- (4) جمال قروف: "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طبقا للمرسوم التنفيذي 199/20"، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، السنة 2022م
- (5) دهمة مروان: "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة المجلد 06، العدد 02، 2020 م.
- (6) المجلة القضائية، العدد 3، سنة 1993م، الملف رقم 87137 بتاريخ 3-1-1993م ، قضية (ق - أ) ضد (الم ع ج) ، الغرفة الإدارية .
- (7) مرغني حيزوم بدر الدين: " تكف الأخطاء المهنية للموظف العام في القانون الجزائري"، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد08، العدد 05، سنة 2019م.
- (8) نور الدين حامدي: " تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر رقم 06- 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد1، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2013م.

الفهرس

11.....	مقدمة.....
الفصل الأول	
17.....	الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
18.....	تمهيد:
19.....	المبحث الأول: الجانب العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
19.....	المطلب الأول: مبدأ المشاركة.....
20.....	الفرع الأول: تعريف مبدأ المشاركة.....
21.....	الفرع الثاني: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
21.....	أولا: التعريف القانوني.....
22.....	ثانيا: التعريف الفقهي.....
23.....	المطلب الثاني: سيطرة الإدارة على تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء... ..
23.....	الفرع الأول: نظام تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
24.....	أولا: تغيير عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
25.....	ثانيا: كيفية تولي العضوية.....
27.....	ثالثا: شروط و إجراءات الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
29.....	الفرع الثاني: نظام العهدة.....
30.....	الفرع الثالث: حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
32.....	المطلب الثالث: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
32.....	الفرع الأول: الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
33.....	الفرع الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء... الرتب أو الأسلاك....
33.....	أولا: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على الرتبة أو السلك الواحد.....
33.....	ثانيا: الجمع بين الرتب و الأسلاك لتكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء.....
34.....	الفرع الثالث: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة.....
35.....	المبحث الثاني: الإطار الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....

- 35.....المطلب الأول :: سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 35.....الفرع الأول :نظام سير الجلسات
- 35.....أولا :رئاسة الجلسات
- 36.....ثانيا:تحديد الاجتماعات
- 36.....ثالثا:إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 36.....رابعا:تعارض المصالح
- 37.....الفرع الثاني :نظام المداولات
- 38.....الفرع الثالث :إقرار النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 38.....المطلب الثاني :اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 38.....الفرع الأول :إبداء الرأي الملزم
- 39.....أولا:ترسيم الموظف المترص
- 39.....ثانيا:الترقية
- 42.....ثالثا: الإدماج في رتبة الانتداب
- 43.....رابعا: النقل الإجباري لضرورة المصلحة
- 43.....خامسا: العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة
- 43.....سادسا :عادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب
- 44.....الفرع الثاني :إبداء الرأي الاستشاري
- 44.....أولا:تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف
- 44.....ثانيا: مناهج تقييم الموظفين
- 45.....ثالثا:النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه
- 45.....رابعا: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية عند التنصيب القانوني
- 45.....خامسا: الحركات الدورية لنقل الموظفين قانونيا
- 46.....الفرع الثالث :الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 47.....ملخص الفصل الأول:

الفصل الثاني

49.....	تكييف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للأخطاء المهنية
50	تمهيد:
51	المبحث الأول: آليات تكييف الأخطاء المهنية
51	المطلب الأول: تحديد الأخطاء المهنية
51	الفرع الأول: تحديد الأخطاء المهنية في ظل الأمر 03/06
53	الفرع الثاني: تحديد الأخطاء المهنية التي تؤدي للعزل
54	المطلب الثاني: مراحل تكييف الأخطاء المهنية
55	الفرع الأول: ماهية التحقيق و السلطة المختصة به
56	الفرع الثاني: كيفية تحريك المتابعة التأديبية
57	الفرع الثالث: التكييف غير الصحيح للخطأ الوظيفي
58	المطلب الثالث: دور اللجان الطعن و اللجان التقنية في تكييف الأخطاء المهنية
58	الفرع الأول: لجان الطعن
59	أولا: تشكيلة لجان الطعن و اختصاصاتها
63	ثانيا: القيمة القانونية لآراء لجان الطعن
65	الفرع الثاني: اللجان التقنية
66	أولا: مفهوم اللجان التقنية
67	ثانيا: تشكيلة و اختصاصات اللجان التقنية
70	المبحث الثاني: الجزاءات الأخطاء المهنية و مراحل توقيع العقوبة التأديبية
70	المطلب الأول: آثار تكييف الأخطاء المهنية
71	المطلب الثاني: الاجراءات العملية في فرض تكييف العقوبة التأديبية
71	الفرع الأول: تكييف عقوبة الأخطاء التأديبية
72	الفرع الثاني: تبليغ الملف و مشتملاته للموظف
73	الفرع الثالث: دعوة المجلس التأديبي للإجتماع
75	الفرع الرابع: الاجراءات التأديبية المترتبة على تكييف الخطأ المهني

76	الفرع الخامس :اجراءات العزل المتأتية عن التكييف القانوني لإهمال المنصب...
78	ملخص الفصل الثاني.....
79	الخاتمة:.....
82	قائمة المراجع والمصادر
89	الفهرس
94	ملخص البحث.....

الملخص المذكورة:

و كما سبق و قلنا ووضحنا في بحثنا هذا تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تتكون من عدد متساو بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، تقوم على مبدأ المشاركة و الذي يكون والثقة المتبادلة طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199 ، الذي أنشأه المشرع لحماية الموظف من تعسف الإدارة من خلال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي يختلف تشكيلها بحسب عدد الموظفين المنتمين لها، و التي تضم كحد أقصى 10 أعضاء متساويين بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، وفق نمط تصاعدي اعتمد المشرع الجزائري فيه على أسلوبين التعيين و الانتخاب وذلك وفقا لإجراءات الترشح و التي نصت عليها كل من المادتين 68 و 69 من الأمر 03/06 ، تجتمع اللجان مرتين على الأقل في السنة، تمارس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات منها الاستشارية و أخرى تأديبية و التي تخضع لآليات تكييف الأخطاء المهنية المحددة للعقوبة التأديبية بهدف السير الحسن للمصلحة و المستفيدين من المرفق العام ، هذا ما جعل المشرع الجزائري يصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المهني التي أقصاها العزل عند إهمال الموظف لمنصبه أو ارتكابه خطأ مهني ، و يتم تحديد هذا الخطأ المنسوب إليه والعقوبة المقابلة له و إجراءات التنفيذ و ذلك بعد التحقيق فيها و مع ضمانات تحميه من تعسف الإدارة و إحلالا للنظام و السير الحسن للمرفق .

Resume :

As we have previously said and explained in our research, equal-member administrative committees are considered a body consisting of an equal number of management representatives and employee representatives, based on the principle of participation, which exists and mutual trust in accordance with Executive Decree 20-199, which was established by the legislator to protect the employee from the arbitrariness of the administration. Through administrative committees with equal members whose composition varies according to the number of employees belonging to them, and which include a maximum of 10 equal members between management representatives and employee representatives, according to a progressive pattern in which the Algerian legislator relied on two methods of appointment and election, in accordance with the nomination procedures stipulated by Both Articles 68 and 69 of Order 06/03, The committees meet at least twice a year. The equal-member Administrative Committee exercises a set of powers, including advisory and disciplinary ones, which are subject to mechanisms for adapting professional errors specified for disciplinary punishment with the aim of the good conduct of the department and the beneficiaries of the public facility. This is what made the Algerian legislator classify disciplinary penalties according to The seriousness of the professional error, which is reached by dismissal when the employee neglects his position or commits a professional error. This error attributed to him, the penalty corresponding to it, and the implementation procedures are determined after investigating it and with guarantees that protect him from the arbitrariness of the administration and the establishment of order and good functioning of the facility.