

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر - الوادي -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

الموضوع:

هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العامة

حسب المرسوم 199/20

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. ميلود خيرجة

إعداد الطلبة:

* فوزي عباس

* بشري بن عروس

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. دراجي بالخير
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. خيرجة ميلود
عضوا مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. العاببي سعيدة

السنة الجامعية 2021/2020

قال تعالى:

{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ }

شكر

الحمد والشكر لله أولاً وأخيراً على التوفيق والسداد على إتمام بحثنا ثم نتقدم بخالص شكرنا وكامل تقديرنا إلى أعضاء اللجنة والمشرف والأستاذة المناقشين إلى قبولهم مناقشة هذه المذكرة وبالأخص الأستاذ المشرف د.ميلود خيرجة الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل النصائح والتوجيهات والإرشادات التي قدمها لنا طوال فترة إنجازنا لهذا البحث في ظل الظروف الاستثنائية (كوفيد 19) والذي لم يبخل علينا بالنصائح والإرشادات لإنجاز رسالتنا وإخراجها بهذه الحلة. كما نشكر الدكتور دراجي بالخير رئيس اللجنة والدكتورة سعيدة العايبي على مناقشتها وتوجيهاتها.

وكما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأصدقاء وكل من ساعدنا على إتمام هذا العمل النبيل سواء من قريب أو بعيد كي نوضع لبنة من لبنات البناء في الوظيفة العمومي ونفصل المرسوم التنفيذي الخاص بهيئات المشاركة والاطمن في الوظيفة العمومي.

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين اللذين سهرنا على رعايتنا وتعليمنا فيهم حب

العلم والقيم النبيلة لديننا الحنيف والأخلاق الفاضلة لرسول الله (صلى الله عليه وسلم).

وإلى أفراد عائلتنا الذين ساعدونا على إتمام هذا العمل المتواضع.

وإلى كل الأساتذة الكرام الذين كانوا مرشدين ومساهمين في تعليمنا في كلية الحقوق والعلوم

السياسية.

وإلى الأساتذة المشرفين الذين أرشدونا وسهلوا لنا إنجاز البحث والرسالة ومساهماتهم الفعالة في

تحقيق هذا البحث.

فوزي . بشرى

مقدمة

مقدمة:

إن تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية يتميز بالصعوبة لان طباع البشر ومعارفهم ومفاهيمهم للأشياء تختلف من موظف ولآخر فليس بالسهولة كما يتصورها البعض كونه يتعلق بتسيير مرافق عامة وتقدم خدمة عمومية للعامة لها علاقة وثيقة بهيبة وسمعة الدولة لذا حرص المشرع الجزائري على تحصين وصيانة هذه الهيئات والإدارات وممثليها من أي تشويه أو نزاعات أو تعسف ناتج عن إرادة منفردة للمسير فلذا جعل المشرع هيئات رقابية جزء منها يمثل العمال و آخر يمثل الإدارة وجعل لها نظم قانونية ولوائح تنظيمية لإنشائها وتسييرها واتخاذ قراراتها حتى تكون أعمال الإدارة أكثر شفافية وديمقراطية وترسيخ مبدأ العدل والعدالة ومبدأ الشفافية والمصادقية والحيادية والديمقراطية الحقبة وجعل لكل عنصر من العناصر الأساسية معالم تضبط عمله يجب أن يلتزم بها وفق القانون وجاء المرسوم 199/20 ليوضح هذه المعالم الجديدة التي تصلح النقائص التي كانت في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 06/ جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفية العمومية فهي أحكام غير نهائية حيث انه تم تفصيل وتبيان هذه الأحكام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25/ جويلية 2020 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية فجاء المرسوم ليكرس توجهات الدولة الجديدة وسعيها لغرس مبدأ التسيير التشاركي للحياة المهنية للموظف العمومي وبذلك يساهم الموظفين في تسيير شؤون حياتهم المهنية بكل شفافية وديمقراطية وعدالة وحيادية ونزاهة وحصن الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها وقوتها المنفردة في اتخاذ قراراتها بإرادة المنفردة والتأكد من مطابقتها للتنظيم المعمول به وللقوانين السارية المفعول و أراد أن يحصنها من الظلم للموظف الذي يرى من نفسه هو الحلقة الضعيفة المقهورة فجعل لها هيئات رقابية يمكن للموظف أن يلجأ إليها و يطعن أمامها في المجال التأديبي و إذا شعر هذا الموظف بالظلم فان مردوده و مردوديته وجودته لأداء عمله ووظيفته حتما يضعف،

وبذلك جعل المرسوم هذه الرقابة قبل تسليط العقوبة التأديبية لابد من رقابة الهيئات المشاركة والظعن (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن) فالمرسوم يكرس توجه الدولة الجديد والسعي الجاد من طرف السلطة التنفيذية لإصلاح النقائص ولبعث روح التشارك عند الموظفين وحثهم على مساهمتهم الفعالة في ذلك بانتخاب ممثلهم وتقديم الكفاءات التي تمثل التمثيل الحقيقي لتكون اللجان أكثر مصداقية و أجود نفعا ولتؤدي دورها المنوط بها الرقابي والتمثيلي للموظف وتسعى للدفاع عن حقوقهم وفق القانون ونيلها بعد أداء واجباتهم وفق ما نص عليه القانون. وبذلك تحمي الهيئات الرقابية الإدارة من التعسف وممثلها من النزاعات أي تكريس مبدأ الحيادية والشفافية والنزاهة والعدالة والديمقراطية و التشاركية لبلوغ الجودة في الأداء الوظيفي و الحكامة في التسيير و الحوكمة لعصرنة المؤسسات العمومية لتلبي رغبات زبائنها وموظفيها فالمرسوم يكرس دولة العدل والقانون والمؤسسات ودولة الديمقراطية وبذلك تكريس مبدأ التشاركية والديمقراطية في التسيير والتمثيل وفي الانتخاب والترقية والعقوبات فالمرسوم وضح رؤية و صورة الجزائر الجديدة وجزائر الغد التي يسعد موظفيها ويتعاونوا مع مسؤوليهم لبلوغ الجزائر المنشودة التي حلم بها الشهداء وآمن الشعب بتحقيقها بفضل دولة المؤسسات والعدالة والديمقراطية الحقبة التي يكون فيها الموظف مساهما ومشاركا في هذه الهيئات وهذه بداية الطريق الجديد الذي نأمل فيه أن يكون فيه للقطاع العام وخاصة المرافق العمومية لها دور بارز ومرضي لازدهار الوطن وبناء مجده لأجيال الغد و لصون أمانة الشهداء " الجزائر للجميع ويحميها الجميع وبينها الجميع ويعيشون سعادة فوق أرضها بالارتقاء بها في قطاع الوظيفة العمومية فله دور بارز في صون وتحسين البلاد وازدهارها وبلوغ رفاهية الموظف العمومي وسعادته بتكريس المبادئ السامية فيها وهي العدالة والديمقراطية والكرامة والنزاهة والحيادية والشفافية أي دولة المؤسسات السامية لا دولة المؤسسات الشخصية دولة الكفاءات لا دولة التعيينات أي دولة العدالة أي الرقابة القبلية و البعدية والتفاضلي على درجتين و الاستماع للموظف العمومي ليطعن في قرارات

المتخذة ضده من طرف المسؤول المباشر أي من له سلطة التعيين إذا كان تصرفه وقراره مشوب بعيب البطلان ولم يجعل له التصرف الانفرادي الحق في تسليط العقوبة فجعل القرارات في هذا القطاع العمومي المتخذة في حق الموظف لا تكون سارية المفعول إلا بعد عرض هذه القرارات والعقوبات أمام هذه الهيئات لإعطاء كل ذي حق حقه ولحماية الموظف من تعسف الإدارة وصيانة حق الإدارة في بعث روح الصرامة والجدية ومحاربة اللامبالاة واحترام القوانين والنصوص والمراسيم ف للموظف حقوق وواجبات والإدارة تسعى لان يكون المرفق العام يقدم خدمة عمومية تليق بالجزائر المنشودة التي تسعى السلطات لبلوغها ولتحقيقها في ارض الواقع وهذا من خلال إصلاح قطاع الوظيفة العمومية بصفة خاصة.

إن موضوع هيئات المشاركة والوطن من المواضيع المهمة في قطاع الوظيفة العمومية وتحسين الأداء الوظيفي والتي يغفل عن أهميتها الكثير من الناس ولأننا تخصصنا بدراسة القانون العام أحببنا دراسة الموضوعات المتعلقة بالقانون الإداري ولشدة الحاجة حول أهمية هذا المرسوم (موضوع الرسالة وفوائده وآليات القيام به ونظرا لحدائته وقلة الدراسات السابقة في هذا المجال وخصوصا ما يتعلق بقطاع الوظيف العمومي لأنه واجهة الدولة ومكانتها السامية حيث يعطي وصورة لخدماتها التي تقدمها وحماية لموظفيها وممثليها وتحسين لهم من الانزلاقات والقضاء على الصعوبات و الأخطاء المهنية التي تضعف أداءاتهم الوظيفية وتشوه مساراتهم المهنية وتعود عليهم بالسلب في الجانب الاجتماعي والمهني والاقتصادي جاء هذا المرسوم التنفيذي يسد ثغرة مهمة في كيفية تنظيم هيئات المشاركة والوطن في الوظيفة العمومية واهتمنا بالبحث فيه وعن القواعد التي تضمنها و الآثار التي أنتجها للموظف وللإدارة.

وللإحاطة بموضوع البحث بشكل واف في سائر الجوانب فقد نهجنا في عموم بحثنا

منهجنا وصفيًا وتحليليًا كما سلطنا في بعض الأحيان المنهج المقارن بالقدر الممكن

أولاً: إشكالية الدراسة:

في رسالتي هذه طرحت الإشكالية الآتية بحيث تكمن إشكالية هذه الدراسة أساساً في محاولة إزالة الغموض عن المرسوم و إبراز إيجابياته وتوجيه الموظف إلى الطريق المستقيم في الدفاع عن حقوقه من قرارات الإدارة ومن تعسفها أحياناً ضده باستعمال القرارات المنفردة (القرار الإداري) الذي يشوبه إجحاف في حق الموظف إضافة إلى حماية الإدارة من ممارسة سلطتها الضبطية السلبية

السؤال الرئيسي:

- كيف نظم المشرع الجزائري هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العامة من خلال

المرسوم 199/20؟

وتتدرج تحته أسئلة فرعية:

- ما مدى أهميتها وصلاحياتها في الدفاع عن الموظف العمومي؟
- ما مدى مشاركة الموظف في اختيار ممثليه ومساهمته في تسيير حياته المهنية؟
- ما مدى فاعلية هيئات المشاركة والظعن في حل النزاعات الإدارية وتسويتها؟
- ما مدى تأثيرها الإيجابي على المسار المهني للموظف العام؟
- وما الضمانات القانونية و الإجرائية التي كفلتها القوانين الخاصة لها؟

أسباب الدراسة:

يعد البحث عن هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العامة من الموضوعات المهمة والجديرة بالدراسة والبحث لصالح الموظف و الإدارة وللقضاء على حد سواء فعلى صعيد الموظف يبين له دوره في اختيار و انتخاب الكفاءات من الموظفين لتمثيله و بذلك يساهم في تحسين الأداء الوظيفي له ولزملائه ويعود ذلك بالفائدة عليه سواء على المسار المهني للموظف من حيث الترقية ودفع الظلم عنه.

أما على صعيد الهيئة المستخدمة ومديرتها فهي أداء رقابي على أدائه الوظيفية في مجال القرارات العقابية فهي حصانة له من حيث الضبط الإداري للموظفين دون التعسف

في استعمال القوة القانونية وقوة الضبط حتى لا يمارس التعسف في قطاع الوظيف العمومي على الموظف فالمرسوم جاء حصانة وحماية لكليهما من الانفلات اللامبرر للخروج على خط الحق والواجب في تطبيق قطاع الوظيف العمومي فكلا منهما كفل له القانون حقوق و ألزمه بواجبات لابد من أدائها على أحسن ما يرام للنجاح في قطاع الوظيف العمومي من أداء المرافق العامة لرسالتها النبيلة ومهمتها الأولى وهي تقديم خدمة عمومية جيدة تزيد من هيبة ومكانة الدولة وكسب رضاء المواطن وتلبية الحاجيات المكفولة قانونا ودستوريا للجميع بميزان عادل كل له حق وعليه واجب ملزم بأدائه.

فعلى صعيد الإدارة فهي أداء لبسط الرقابة الذاتية على أعمال الإدارة وممثلها أي مديرها ورؤساء مصالحها لأن قراراتها معرضة للرقابة عند التعسف سواء في المجال الاستشاري أو المجال الملزم.

فالهئية تعمل على تخفيف الحمل عن كاهل الإدارة والموظف لتقليل من استدراك الأخطاء وتصويب بعض المنازعات عن طريق اللجان المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن فتحل المنازعات بين الموظف والإدارة. أحيانا وديا أو بتسليط العقوبة المناسبة. وبذلك التقليل من المشاكل التي يعاني منها الموظف في قطاع الوظيفة العمومية وبذلك تخفف الهيئات الصراعات المحتدمة بين الإدارة في عملية الضبط والموظف والتخفيف من المنازعات الإدارية أمام القضاء الإداري.

ومن أهم أسباب هذه الدراسة أن هناك كثير من القرارات العقابية، التأديبية، التغيريمية و النزاعية تصدر في مواجهة الموظف العام أو موظف الدولة وكأن الوظيفة العامة أصبحت مكان لظلم الموظف العام المخالف ومجالا خصبا لمجموعة من المسؤولين والمديرين يقررون ما يحلو لهم دون الخشية من الله واحتراما للقانون وبذلك يسعون لتكبير الكفاءات وتهميشها لا لشيء إلا لأنه يخالفهم في التوجه و الرأي ولم يسر معهم في الطريق الذي يريدونه وهو طريق الفساد الإداري والمالي فيكيدون له المكائد والدسائس ويعاقب بالتعسف في استعمال القانون وهذا في حق المتصرفين الإداريين أو المقتصدین

خاصة إذا لم يسر على هواء مديره فيعاقب بتعسف وذلك دون الخشية من سياط الضمير ولا حساب لله ولا لوجود رادع قضائي أو اعتبار لقانون وكم من موظف أوقف وهمش فالمعاناة شديدة لبعض الموظفين بالرغم من دفاع الهيئات المستميت عنهم فراحوا ضحية ظلم لوجود ثغرات قانونية ودفَعوا الثمن غال إلا أن شعاع أمل في المرسوم الجديد أن تلعب هيئات المشاركة والطعن ودورها المنوط بها في الدفاع عن الموظف في هذا الوطن الغالي الذي ضحى من اجله الشهداء بأنفسهم وهذا مما دفع ببعض المديرين الإداريين أو المسؤولين في كل جهاز من أجهزة الدولة الإدارية أو مؤسساتها العمومية إلى الاعتقاد بأنه هو الأمر الناهي في المؤسسة فكأنها ملكه الخاص يقرب من يشاء ويبعد ويعاقب من يشاء دون حساب للقانون و لا رادع ولا حساب للحقوق المكفولة دستوريا ولا المكفولة قانونيا للموظف ولا حساب للحقوق المكفولة للموظف عبر المعاهدات الدولية والمراسيم والتشريعات فتسلط بعض هؤلاء المديرين الفاسدين بأعمالهم القذرة عن الموظفين و كأنه يعمل في إقطاعية خاصة به وملك له خاص لا موظف عام يمثل الدولة ويعمل عندها وعليه أن يسعى لبسط سيادتها وسياستها المتبعة وتحقيق رؤيتها الجديدة في كسب الحقوق للموظف ولو أنني في بعض الأحيان بصفتي موظف لا اصدق بأننا في زمن كسب الحقوق والعدالة فمزال الموظف البسيط يعاني ويشعر بالظلم بالرغم من هذه الهيئات التي تمثله.

أسئلة الدراسة السابقة تثير العديد من الأسئلة التي نعيد صياغتها كالاتي:

حاولنا في دراستنا هذه معالجة ثلاث نقاط أساسية تتخلص في الآتي:

1. لماذا نبحت في هيئات المشاركة والطعن وما أهمية الموضوع على وجه

الفائدة المرجوة منه في مجال الحقوق والواجبات للموظف وللإدارة؟

2. ما هي الآثار الإيجابية التي يحققها المرسوم؟ وهل تعد هيئات المشاركة

والطعن وسيلة لرفع الغبن عن الموظف؟ ووسيلة لتشاركيه وحمائته؟ وما مدى توفيق

الإدارة بين الصرامة في عملية الضبط الإداري للموظفين وبين ممارسة سلطتها الانفرادية بعدم ممارسة التعسف والظلم المسلط على بعض الموظفين؟

3. وما مدى استقلالية هيئات المشاركة والظعن في أداء مهامها؟

4. وما مدى تأثيرها الإيجابي على المسار المهني للموظف العام؟

5. وما الضمانات القانونية و الإجرائية التي كفلتها القوانين الخاصة لهيئات

المشاركة والظعن في الوظيفة العامة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة للهيئات المشاركة والظعن في كونها وسيلة يلجأ إليها الموظف صاحب المصلحة وذلك لحمل الإدارة على الاستماع لممثلي العمال ومشاركتهم في بحث الأسباب لتسليط العقوبة بكل حيادية وشفافية وتكريسا لعملية الضبط الإداري للموظفين وحصانة لها من عملية التعسف التي قد تلجأ إليها الإدارة في اتخاذ قراراتها بمفردها وبذلك يحدث ظلم للموظف العمومي وتظلم من طرفه وتجنبنا لذلك جاء المرسوم الذي بحث على أهمية هيئات المشاركة والظعن وتفعيلها في قطاع الوظيف العمومي ولحماية اكبر قدر ممكن من الموظفين لان قطاع الوظيف العمومي هو القطاع الواسع الذي يشمل اكبر عدد من الموظفين ويقدم خدمة عمومية يجب أن ترقى لمكانة الجزائر وتطلعاتها، ولأهمية ذلك جاء المرسوم لأن قطاع الوظيفة العامة تبرز أهميته في تقديم خدمات عمومية يجب أن ترقى لتطلعات المنتفعين منها و بهذه المرافق العامة بها موظفين عامين يمثلون الدولة ويخضعون لقوانينها ومراسيمها التشريعية والتنفيذية إضافة إلى أن هذه الهيئات تعد وسيلة بديلة لحل النزاعات وتفعيل هذه الهيئات يحقق العديد من المكاسب والنتائج و الآثار الإيجابية الملموسة لصالح الموظف والإدارة على حدٍ سواء وعلى أرض الواقع وفي ميدان قطاع الوظيف العمومي سواء على صعيد الإدارة أو صعيد الموظف العام أو المواطن المنتفع من الخدمة العمومية ويأتي على رأس تلك النتائج توفير سبل لصاحب المصلحة بتحقيق غايته في التمثيل الحقيقي له من طرف كفاءات يختارها هو

بنفسه وبكل حرية وشفافية وديمقراطية لا تفرض عنه من طرف نقابات وتدافع عن مساره المهني، هذا إذا تعرض للظلم من طرف الإدارة بالتعسف في استعمال القانون ضده. وبذلك وفر المرسوم سبيل للموظف بحل نزاعه داخل هذه الهيئات وداخل أجهزة الدولة بسهولة ويسر فيصل لحقه المراد بأقل مجهود ويوفر له الجهد لحل نزاعه داخل الهيئات بشكل مباشر أمامها وبعدم توجهه لرفع دعوى إدارية أو قضائية بشكل مباشر وكلنا على علم أن الحلول القضائية تأخذ وقتا وجهدا ماليا فالموظف في غنى عنها فيلجأ الموظف لحل مشاكله إلى الهيئات فهي الطريق الأمثل لحل النزاعات الإدارية والدفاع عن حقوق الموظفين ورفع الغبن ودفع الظلم عنهم وبذلك يسعى الموظف في ظل تكريس دولة العدل وتطبيق العدالة المأمولة للجزائر الجديدة بكل حيادية وشفافية وأن يشعر الموظف بالرضا ليكون مردوه أفضل و أداءه لوظيفته أجود ويقدم خدمة عمومية للمواطن أحسن.

أهداف الدراسة:

هدف المشرع من المرسوم وتقرير حق مشاركة الموظف في التمثيل وتفعيل التشاركية من بابها الواسع لتسيير الحياة المهنية للموظفين فهيئات المشاركة والظعن حماية للموظف وللإدارة من التعسف وحماية للموظف من الظلم ومن آثار القرارات الانفرادية التي قد تصدر ضده من طرف الإدارة وبذلك رفع الظلم عنه من خلال هيئة المشاركة بتبصير الجهة الإدارية مصدره القرار بالعيوب الشائبة لقرارها في حق الموظف إذا تبين لها أن الموظف مظلوم وانه على حق في رفع الشكوى لها (التظلم لها) فموضوع هيئات المشاركة والظعن موضوع مثير للجدل والنقاش بأنها هيئات استشارية فقط فهي ليس لها القوة الملزمة للإدارة من تنفيذ قراراتها وتعسفها أحيانا في حق الموظف فهي هيئات استشارية و أحيانا ملزمة حسب الحالة. فقط فهي تمثيل شكلي فقط للعمال فمن الجانب الجوهري مكبلة بالقانون و أعطى القوة القانونية لممثل الإدارة وهناك ضعف جلي لموقف الموظف والهيئات ففي هذا المجال فعلا مازال لابد من نضال ودفاع عن حقوق العمال أكثر لبلوغ العدالة الحقيقية لا العدالة الشكلية لحقوق العامل في التمثيل وهو

ممارس عنه الظلم والتسلط من طرف الجهة المركزية ظلم في الجانب الاقتصادي والجانب المهني فموظف أكمل 32 سنة عمل فعلي و يطلب منه مواصلة العمل وعدم التسريح لا لشيء إلا انه اجتهد في دراسته وتوظف بعد نجاحه في مسابقة أو تخرجه من الجامعة وتوظيف وبلغ سن 54 سنة و أكمل 32 سنة عمل فعلي ويحرم من التقاعد بسبب شرط السن بلوغ 60 سنة فبأي نفس ونفسية يمكن لهذا الموظف العمومي أن يقدم خدمة جيدة في المرفق العمومي وهو يشعر يوميا بالظلم المسلط عليه من طرف دولته والجهة المركزية له فمهما لمع المرسوم هيئات المشاركة والطعن ودورها في الدفاع عن الموظف ففئة هامة من الموظفين في القطاع العمومي أصحاب كفاءات وقدرات وخبرات تحطموا من جراء القوانين المسلطة عليهم و عزفوا عن هذه الهيئات لأنهم يرون فيها شكلية لا جوهرية فهم يشعرون بالظلم المسلط عليهم وكيف يشعر هؤلاء بآلام الظلم وكيف يؤديون وظيفتهم ففي بعض الأحيان تنتج عنهم أخطاء مهنية بسبب هذه الضغوطات والظلم المسلط عنهم بحرمانهم من حقهم بعد أن أكمل جميع حقوق الاشتراك فيحرم من حقه في التقاعد لا لذنب إلا انه اجتهد وتوظف مبكرا و أدى جميع حقوقه فمن خلال هذه الرؤية أو السلبية التي تكرر الظلم والرداءة لان الموظف يجب أن يكون مرتاح من جميع الجوانب الاقتصادي والاجتماعي والمهني ليؤدي وظيفته بشكل أفضل ويصل بأداءاته للجودة المطلوبة.

فمهما لمع المرسوم واجهة الدولة فإنها للأسف هناك نقائص في حقوق الموظفين وفي تطبيق القانون العادل وكسب الحقوق وبذلك تركه للجوهر وهو التكفل بحقوق الموظف وهي العدالة في الأجر والتقاعد فموظف الجزائر في 2021 هو متطلع لما يحدث في العالم ويرى اليوم القيمة المالية والقيم التي يتطلع لها الموظفين في دول متقدمة فلا يظل الموظف الجزائري في ذيل الترتيب لحقوق الموظف المالية والحقوقية فالموظف الجزائري يعاني الأمرين وحدث له انه يطحن ويدق بين المطرقة والسندان مطرقة الدولة في الأمن والاستقرار فكان لا بد على الموظف البسيط هو الذي يدفع الثمن و يخلصها و

تزداد عنه الضرائب ويخلص بقيمة مالية بسيطة وتتهار قدرته الشرائية وتزداد مطالبه الأسرية فيعاني لتلبيتها فعاش الألم والجحيم فالعامل في الجزائر يعيش الم الاحتياج المالي وتلبيته أدنى متطلبات المعيشة له ولأسرته، فهذا ألم كبير للموظف الجزائري، يتطلع للعدل والعدالة في أداء الواجب وفي توفير منصب العمل وفي الأجر المناسب الذي يضمن له الكرامة والعفاف عن الانزلاقات المحرمة.

صعوبات الدراسة:

- حيث أن هناك جزئيات في المرسوم تعذر علينا مقارنتها بسبب ضيق الوقت و نقص المراجع و كذا صعوبة الوضع الراجع لتفشي وباء الكوفيد 19 وبذلك ركزنا على النطاق التشريعي والتنظيمي للبحث.
- أردت أن تكون دراستي للهيئات المشاركة والظعن من خلال مواد المرسوم وتحليلها للوقوف على أهمية المرسوم وما جاء فيه لتغطية تطلعات الموظفين.
- لقد عانيت الكثير في الإلمام بالجوانب المهمة للمرسوم التنفيذي (199/20) بسبب حداثة المرسوم فلم أجد في مكتبة الجامعة من دراسات حول الموضوع إلا رسالة واحدة حول هيئات المشاركة والظعن سنة 2017 و ما جعل الصعوبة تزداد علينا في جمع المادة العلمية وتحليل المواد القانونية (105 مادة من المرسوم) وتحليل جزئيات بعض المواد وبعض الفقرات هو نقص الدراسة في هذا المجال الذي يهم شريحة هامة في الدولة ويشمل أكبر فئة من الموظفين.
- ومن الصعوبات الظروف الاستثنائية لهذه السنة (الكوفيد) من تطبيق للإجراءات الوقائية عند الاتصال بالأستاذ المشرف وملاقاته أو في ظل الزيارات المتكررة لمفتشية الوظيف العمومي بولاية الوادي بالرغم من مدى ببعض المعلومات من خلال المناقشة مع بشير زيدان إلا أنني استندت الكثير منه.
- ومن الصعوبات هو أنني استحييت من كثرة الاتصال بالمفتش الولائي لولاية إيليزي سواكر عبد الحكيم الذي أمدني بنصيب وافر من المعلومات والمعطيات العلمية حول المرسوم فكان نعم السند والرفيق لتحقيق الهدف المرجو من المذكرة.

- ومن صعوبات الدراسة أن وضع القدر أمامي الطالبة بشرى التي وجدت صعوبة كبيرة في التنسيق معها لأنها في جامعة وأنا في الوادي فوجدنا صعوبات كبيرة للتنسيق والتعاون والتشاور فكان النصيب الوافر من إنجاز من نصيبي أنا وهذا لحسن حظي حتى ألمّ في جميع جوانب المرسوم وبالله التوفيق في ذلك.

الفصل الأول: هيئات المشاركة

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

تمهيد:

نصّ الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة في المادة 62 منه على إنشاء هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العامة و هذا مما يساعد في تحقيق مبدأ مشاركة الموظفين في تسيير شؤون مساهم المهني، وفعلت هذه المشاركة في 3 ثلاثة لجان تكلف بمهام مختلفة هي اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية بحيث يمارس الموظفون والأعوان العموميون مبدأ المشاركة في تسيير شؤون حياتهم المهنية من خلال انتخاب موظفين يمثلونهم في هذه اللجان، و من خلال المهام الموكلة إليهم على مراقبة أعمال وتصرفات الإدارة والتأكد من مدى مطابقتها للتنظيم القانوني المعمول به في هذا المجال بحيث أعطى المشرع للموظف الآليات القانونية لتفعيل مشاركته في تسييرها نظرا لأهميتها ومساسها ببعض حقوق الموظفين المهنية، و تغيير هيئات المشاركة والظعن كل 3 سنوات هو أحد أهم معايير التداول و التدافع على تسيير الهيئات المتواجدة في قطاع الوظيفة العامة التي يتمن خلالها تجسيد مبدأ التغيير التشاركي وعزز دورها الرقابي في دفع الظلم عن الموظف و ترشيد الإدارة بهذا بالمرسوم.

المبحث الأول : أهمية نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة

العامة من خلال المرسوم (199/20):

حيث خصص المشرع لأهمية نشأتها 10 مواد من المرسوم من المادة 2 إلى المادة 11 من المرسوم حيث زودها بالآليات القانونية لتنظيمها وكيفية إنشائها في الوظيفة العامة و عدد تشكيلتها والآجال الزمنية الخاصة بذلك, و لأهمية إنشائها تعتبر سند للموظف ضد التعسف الإداري.

المطلب الأول : التصور التاريخي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

مرت اللجان الإدارية المتساوية لخمس مراحل مفصلية فمن مرحلة الشعبة للتشريع الفرنسي فرضت سنة 1966 وبرزت لنا المرحلة الثانية المرحلة الانتقالية للوظيفة من التشريع الفرنسي للعمل بالتشريع الجزائري وخاصة في ظل الأمر رقم 133/66 و انتهت في 1984 وبرزت لنا مرحلة ثالثة التي امتدت إلى سنة 2006 وتميزت هذه المرحلة بالتشريع والتكيف وفي 2006 صدر القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 والتي يمكنني أن أسميها مرحلة التشاركية الفعلية بالحث على إنشاء لجان المشاركة والطعن واللجان التقنية بإصدار المرسوم جوبيلية 2020 بعد صدور المرسوم 199/20 عزز دور الهيئات العامة.

الفرع الأول : مرحلة التبعية للتشريع الفرنسي من 1962 إلى 1966 (المرحلة الانتقالية للوظيفة العامة)

بعد استرجاع السيادة الوطنية سنة 1962، عاشت الجزائر فراغا قانونيا في مختلف المجالات، لهذا وجدنا أنفسنا أمام طريقين أما مقاطعة التشريع الفرنسي أو الاستمرار فيه، لهذا بنص القانون 15362 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 سلك المشرع درب الاستمرار في الأخذ بالتشريع الفرنسي إلا ما كان مخالفا للسيادة الوطنية، وانعكس ذلك على اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حيث أستمّر العمل بالتشريع الفرنسي في هذا المجال¹

الفرع الثاني : مرحلة التشريع والتكيف من 1966 إلى 1984

تميزت بصدور الأمر 133/66 الذي أبطل العمل بالتشريع الفرنسي وشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء للتحويل من التبعية للتشريع الفرنسي إلى التشريع الجزائري لأومرة الذي أبطل العمل بالتشريع الفرنسي وحث على الالتزام بالتشريع الوطني وشرع لتنظيمها وتكوينها و لاختصاصاتها .

الفرع الثالث : مرحلة الهيكلة من 1984 إلى 2006 أو (مرحلة الديمقراطية الإدارية)

بعدها أصبح النظام المركزي لا يتلاءم مع مقتضيات الحياة المهنية للموظفين من حيث اتخاذ القرارات اتجهت الدولة إلى نظام عدم التركيز الإداري وذلك بإعطاء الرئيس الإداري المحلي صلاحية تسيير الحياة المهنية الخاصة بالأعوان الموظفين تحت سلطته وهنا يحقق مبدأ الديمقراطية الإدارية.²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966

² سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان المتساوية الاعضاء في الجزائر، مأكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أم البواقي، 2008/2009، ص 14.

الفرع الرابع : مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية (03/06) من 2006 إلى 2020 وأسميها (مرحلة الديمقراطية التشاركية)

اعتبر الأمر 03-06 أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عبارة عن هيئات مشاركة إلى جانب كل من لجان الطعن واللجان التقنية متساوية الأعضاء، مع أنه ما يلاحظ أن المشرع الجزائري في هذا الأمر السالف الذكر قد غير تسمية اللجنة متساوية الأعضاء وذلك بإضافة كلمة: إدارية، وذلك لتمييزها عن باقي اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى كاللجان المتساوية الأعضاء البرلمانية في النظام الدستوري¹.

أما المهام الموكلة إلى هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء مقارنة بالتشريعات السابقة فأسندت لها نفس المهام وكما نصت المادة 73 " تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كيفية تسيير الانتخابات عن طريق التنظيم "

وبعد مرور حوالي 14 سنة كاملة من صدور الأمر 03-06 لم يصدر التنظيم المنظم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لذا بقي العمل ساري المفعول بالمرسوم 84-10 السالف الذكر بالإضافة إلى التعليمات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية وهذا ما تم تأكيده في المراسلة رقم 5100 المؤرخة في 02 جويلية 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و اكتفى المشرع الجزائري بإصدار في هذه المرحلة القرار الذي يحدد تشكيلة اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بفئة الأعوان المتعاقدين هذه الفئة التي لها أحكام خاصة تختلف اختلافا كبيرا على الموظفين²

¹ - محمد الموسخ ، رضا هميسي ، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الرابع، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2008، ص403

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق ل 19 يوليو 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 52 الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

المطلب الثاني : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنظيمها و إنشائها وتكوينها وعهدها وتعيين أعضائها وتشكيلتها .

الفرع الأول : تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (قانونيا وفقهيا)

تعريف: هي هيئة استشارية للوظيفة العمومية تتضمن ممثلي الإدارة و ممثلي العمال أو الموظفين بالتساوي ترأسها اللجنة التي لها صلاحيات التعيين.

الفرع الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة من خلال المرسوم 199/20

سوف نتناول في هذا الفرع آليات إنشائها وتكوينها.

1. إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة¹

يمكن أن تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ولكل سلك أو مجموعة من الأسلاك بإنشاء لجنة أو لجان إدارية بصفة مستقلة وفقا للمادة الثانية

تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.

2. إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة بين عدة مؤسسات

عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق لـ 25 جويلية سن 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية

2 أعلاه، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹

3. إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات ذات

التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها

يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها و التي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي و/أو المحلي، تكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وفقا للكيفيات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية²

وهذا الإجراء كذلك استحدثه بموجب المرسوم 199/20 ويتمثل في إمكانية إنشاء أو تكوين لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء خاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها وذلك وفقا للشروط الآتية:

1. أن يتم إنشاء أو تكوين ذات اللجان على مستوى المصالح الخارجية ذات الطابع

الجهوي أو المحلي بموجب قرار مقرر حسب الحالة

2. أن يكون نمط تسيير المسار المهني للموظفين التابعين لها مركزي

3. أن يسمح تعداد الموظفين التابعين للمصالح الإدارية بإنشاء أو تكوين لجان إدارية

متساوية الأعضاء .

ينبغي أخذ الرأي المسبق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وان يحدد القرار مقرر

الإنشاء صلاحيات اللجان الإدارية السلطة الإدارية التي تكون على مستواها اللجان

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 3

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 4

الإدارية المتساوية الأعضاء، تكون لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أ ولدى السلطة الوطنية عند الاقتضاء¹

تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أ ولدى السلطة الوصية.

– السلطة الإدارية التي توضع على مستواها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء²

توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أ ولدى الإدارة العمومية المعنية أ ولدى السلطة الوصية، عند الاقتضاء.

– الشروط الشكلية الواجب توفرها في قرار أو مقرر التكوين للجان الإدارية المتساوية الأعضاء (م6)

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.

الفرع الثالث : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (م7)

– مبدأ تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء³

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين و تتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين وفقا للمادة 7

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ أعضاء اللجان الإدارية المتساوية :

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 5

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 6 الفقر الأولى

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 7

- عضوان (2) دائمان و عضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) و يقل عن واحد و عشرين (21)،
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين و ثلاثة (3) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحدا و عشرين (21) و يقل عن مائة و خمسين (150)،
- أربعة (4) أعضاء دائمين و أربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة و خمسين (150) و يقل عن خمسمائة (500)،
- خمسة (5) أعضاء دائمين و خمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين.¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات

الجدول التالي يوضح ذلك:

ممثل الإدارة		ممثل الموظفين		عدد الموظفين المعنى
الأعضاء الإضافيين	الأعضاء الدائمين	الإضافيون	الدائمون	
2	2	2	2	أقل من 20 موظف
3	3	3	3	من 20 إلى 150 موظف
4	4	4	4	من 151 إلى 500 موظف
5	5	5	5	أكثر 500 موظف

- الإلحاق في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء م 07 الفقرة الأخيرة

عندما يكون تعداد الموظفين لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

الفرع الرابع : عهدة أعضاء الجان الإدارية المتساوية الأعضاء

- المدة القانونية لعهدتة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تحدد عهدتة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (3) سنوات، ويمكن تجديدها بصفة استثنائية

- تقليص مدة العهدتة أو تمديدها للجان الإدارية المتساوية الأعضاء : ¹

يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدتة أو تمديدها، للضرورة الملحة بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية،

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات

العمومية، المادة 3

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

- إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:¹

غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية.

- مباشرة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لوظائفهم: المادة 8 الفقرة الرابعة

عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد لوظائفهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.

- انقطاع عضوية احد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:²

إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة إدارية متساوية الأعضاء، قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء، يعين خلفه الإضافي عضوا دائما، بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة. عندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أو الرتبة، يتم استخلافه بعضو إضافي، وفي حالة عدم وجود عضو إضافي، يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 8 الفقرة الاولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 9

- شروط تعيين ممثلي الإدارة الدائمين والإضافيين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:¹

دون الإخلال بأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين.

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

إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب".

* ينتخب ممثلو الموظفين وفق الكيفيات المحددة في هذا المرسوم.

▪ تعيين عضو في عدة لجان إدارية متساوية الأعضاء:²

يعين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح يمكن تعيينه في عدة لجان

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 10

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 11

المبحث الثاني: اختصاصات هيئات المشاركة في الوظيفة العامة من خلال المرسوم التنفيذي (199/20) وضوابط حسن تسييرها.

حيث خصص المشرع لذلك 10 مواد من المرسوم من المادة 2 إلى المادة 11 من المرسوم حيث خصص الآليات القانونية لتنظيمها وكيفية إنشائها وتشكيلتها والآجال الزمانية الخاصة بذلك و حيث خصص المشرع لاختصاصاتها ولتسييرها 10 مواد خاصة بالاختصاصات والسير من المادة 12 إلى المادة 21 تبيين أهمية اختصاصاتها ودورها الإيجابي والفائدة التي تعود بها على حياة الموظف من لحظة التوظيف إلى أن يغادر الحياة المهنية بالتقاعد. ففي هذه المرحلة الزمنية للموظف العمومي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حاضرة سندا للموظف وتمارس دور المحامي عن حقوقه وتدافع عنه بما أعطاها القانون من آليات قانونية.

المطلب الأول : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف.

نتناول في هذا المطلب اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والدور الإيجابي الذي يعود على المسار المهني للموظف بإبداء الرأي المطابق أو إبداء الرأي الاستشاري .

الفرع الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

1) إبداء الرأي المطابق المسبق الخاص باللجان المتساوية الأعضاء حول المسائل

المتعلقة بالمسار المهني للموظف¹

مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية :

- ترسيم المتربص - الترقية في الدرجة - الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل - الإدماج في رتبة الانتداب - النقل الإجباري لضرورة المصلحة - العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة - إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، وفقا للتنظيم المعمول به.

2) إبداء الرأي الاستشاري الخاص باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حول المسائل

المتعلقة بالحصول على وضعيات قانونية للموظف خلال المسار المهني للموظف²

يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية :

- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف،
- مناهج تقييم الموظفين،
- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه،
- إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية،

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 12

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 13

- ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.

المطلب الثاني : ضوابط سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قطاع الوظيفة العامة من خلال المرسوم (20/199)

سوف نتناول في هذا المطلب ضوابط حسن سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتمثل في رئاسة اللجان و إعداد النظام الداخلي الخاص بها، و ضوابط اجتماعاتها والحالات الموجبة لحل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الأول: ضوابط سير أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

• أولاً: رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء¹

يترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة الإدارية التي توضع على مستواها أو ممثل عنها وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعيين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رئيساً لها يتولى كتابة جلسات اللجان ممثل من الإدارة غير عضو فيها تعيينه السلطة المعنية

• ثانياً: إعداد النظام الداخلي الخاص باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء²

تعد كل لجنة نظامها الداخلي طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وتتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية .

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 14

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 15

الفرع الثاني: ضوابط اجتماعات وسير مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

خلال السنة¹

• أولاً : اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء العادية خلال السنة²

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين (2) في السنة على الأقل.

وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب كتابي من ثلث (1/3) أعضائها الدائمين، على الأقل.

• ثانيا : عدم حضور الأعضاء الإضافيين

لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر.

• ثالثا : شروط الإخطار للجان الإدارية المتساوية الأعضاء³

يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين، على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها.

• رابعا: إبداء رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁴

• خامسا: حالات المنع من حضور مداورات واجتماعات اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 16

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 16 الفقرة الاولى

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 17

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 17 الفقرة الثانية

1. أنه لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر.

2. أنه لا يمكن لأي عضو في اللجنة المتوقع تسجله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل المرتبقة لرتبة أعلى المشاركة في مداولاتها .

3. زيادة على ذلك لا يمكن لأحد أعضائها حضور اجتماعها إذا كانت بصدد ابدأ رأيها في مسألة تخصه بصفة فردية

• سادسا: شرط صحة مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء²

لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور ثلاثة أرباع (3/4) أعضائها، على الأقل.

• سابعا: محاضر اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .³

عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يحرر محضر مداولات مفصل، ويمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية.

يجب على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداولات، وينبغي تسجيل التحفظات المحتملة لكل عضو.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 18

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 19

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 20 الفقرة الاولى

• ثامنا: تاريخ سريان قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للموظف¹

تسري قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع، و تبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

1) النصاب القانوني وشروط صحة مداولاتها (م19) اجتماعاتها (م19) لا تصح

مداولاتها إلا بحضور ثلاثة أرباع 4/3 أعضائها على الأقل وفقا للمادة 19

2) شروط صحة محضر مداولات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء (م20)

3) تاريخ سريان قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي²

الفرع الثالث: الحالات الستة الموجبة لحل للجان الإدارية المتساوية الأعضاء³

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية،
- عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك أو الرتبة، زوال السلك أو الرتبة المعنية،
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان،
- عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 20 الفقرة الثالثة

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 20 الفقرة الثالثة

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 21

المبحث الثالث: حرية واستقلالية تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان

الإدارية المتساوية الأعضاء

خصص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين 25 مادة في المرسوم من المادة 22 إلى المادة 46 فمن خلال هذا الفصل نلاحظ أن المشرع أعطى لذلك أهمية بالغة وحيزا واسع من المواد من حيث الشروط الواجب توفرها في الموظف المرشح وشروط الناخب وضبط قائمة الناخبين والشروط الواجب توفرها في قائمة الناخبين إلى كيفية استرجاع الحق في الانتخاب الذي يبرز العدل والعدالة في استرجاع الحق والمرونة الإدارية في التعديل الفوري للقائمة الانتخابية ومواكبة العصرنة و الرقمنة وتطبيقا للتكنولوجية الإعلامية وتسهيلا على الناخب من أجل مشاركة أوسع من الموظفين يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة عن طريق البريد الإلكتروني و أعطى للموظف مجال واسع من الحرية في الترشح والاختيار وخصص المشرع الآليات الكفيلة الترسخ الديمقراطية وممارستها في قطاع الوظيفة العمومية وبين الإجراءات العملية لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تدريبا على ممارسة الديمقراطية في الاختيار و الانتخاب في الوظيفة العامة.

المطلب الأول : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء وإجراءات تنظيمها

نتناول في هذا المطلب موعد إجراء انتخاب ممثلي الموظفين وضبط قائمة الناخبين وشروط الترشح وشروط الناخب وحرية الموظف في الانتخاب وحرية المكتب المركزي في الإشراف على الانتخابات والفرز و إعداد المحضر.

الفرع الأول : موعد إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء¹

(1) الموعد العادي إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء التي تم حلها شهرين من تاريخ الحل²

تجري انتخابات ممثلي الموظفين، قبل أربعة (4) أشهر على الأكثر وشهرين (2)، على

الأقل، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين

(2) الموعد العادي إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء التي تم حلها.³

ويتم، عندئذ، تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين (2)، | حسب الشروط المحددة، بموجب

هذا المرسوم

(3) تحديد تاريخ إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء⁴

يحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، و تنشر قبل

هذا التاريخ في أماكن العمل و بأي وسيلة مناسبة أخرى.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 22 الفقرة الاولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 22

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 22 الفقرة الثانية

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 22

الفرع الثاني: ضبط قائمة الناخبين والشروط الواجب توفرها في الناخب

1- ضبط قائمة الناخبين بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. (م24) ضبط

قاعة الناخبين¹:

تضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.

يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع، لتأدية العمليات الانتخابية.

يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين، وتنتشر حسب الشروط نفسها.

2- الشروط الواجب توفرها في الناخب²

يعد ناخبين، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب، المنتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة.

يعد ناخبين في إدارتهم الأصلية، الموظفون المتواجدون في وضعية انتداب، بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاءهم.

3- الشروط الواجب توافرها في القائمة الانتخابية لكل موظف³

يجب أن تتضمن القائمة الانتخابية بالنسبة لكل موظف :

- الاسم واللقب - تاريخ التوظيف - رتبة الانتماء - الوظيفة - والمصلحة التابع لها.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 24

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 23

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 25

المادة 26 : يمكن أي موظف، لم يدون اسمه في قائمة الناخبين أن يقدم، كتابيا، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب تسجيل، في أجل ثلاثة (3) أيام عمل، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة و تبت السلطة المعنية في الطلبات فوراً.

4- طلب التسجيل ضمن قائمة الناخبين للجان الإدارية المتساوية الاعضاء¹

لا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين، بعد تاريخ الإقفال المحدد في الفقرة 3 من المادة 24 أعلاه، إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ، يكون ساريا في أقصى حد عشية الاقتراع، يؤدي إلى اكتساب أو فقدان صفة الناخب

المطلب الثاني: الإجراءات العملية لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: شروط الترشح بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء²

يمكن أن يترشح، بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة.

▪ موانع الترشح³

لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة ولا الذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة.

▪ حق الموظف المترشح في انتخاب ممثليه⁴

لا يمكن المترشح للجنة إدارية متساوية الأعضاء، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 26 الفقرة الاولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 28 الفقرة الاولى

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 28 الفقرة الاولى

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 29

▪ تقديم الترشيح بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عن طريق المنظمات النقابية¹

مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، يقدم المترشحون لعهددة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل، من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

▪ حق المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً بتقديم قائمة واحدة فقط²

لا يمكن كل منظمة نقابية أكثر تمثيلاً أن تقدم إلا قائمة مترشحين واحدة بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

▪ تقدم المترشح في قائمة واحدة³

لا يمكن أن يقدم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

▪ عدد الموظفين المترشحين بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء⁴

يجب أن تحتوي قوائم المترشحين للانتخابات عدداً من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين، المطلوب شغلها طبقاً لأحكام المادة 7 أعلاه.

▪ تاريخ ايداع قوائم المترشحين⁵

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 30 الفقرة الأولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 30 الفقرة الثانية

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 30 الفقرة الثالثة

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 31

⁵ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 32

يجب إيداع قوائم المترشحين للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى الإدارة، من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، قبل عشرين (20) يوماً، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.

■ دراسة و مراجعة قوائم المترشحين¹

إذا تبين للإدارة، بعد مراجعة قوائم المترشحين، أن قائمة لا تستوفي الشروط المحددة في أحكام هذا المرسوم، تسلم لمندوب القائمة المعنية، مقررًا معللاً يقضي بعدم قبولها. التاريخ المحدد لإيداع القوائم الانتخابية

■ تأدية العمليات الانتخابية²

لا يمكن إيداع أي قائمة أو تعديلها بعد التاريخ المحدد لإيداع القوائم، إلا في حالة التعديل المطلوب من طرف الإدارة بعد إجراء المراجعة وفقاً لأحكام المادة 33 أعلاه.

■ إلغاء القائمة الانتخابية بسبب مترشح أو أكثر فيها غير قابلين للترشح³

في حالة عدم إجراء التعديلات، وإذا تبين أن مترشحاً أو عدة مترشحين مسجلين في إحدى القوائم غير قابلين للترشح، تعتبر القائمة المعنية غير مقبولة نهائياً

■ تاريخ و مراجعة قوائم المترشحين⁴

يجب أن تتم المراجعة في أجل الثلاثة (3) أيام عمل الموالية لتاريخ إيداع القوائم، ويجب أن يتم التعديل أو التعديلات في أجل خمسة (5) أيام عمل ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 33

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 34 الفقرة الاولى

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 34 الفقرة الثانية

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 34 الفقرة الثالثة

▪ إعداد قائمة الترشح عن طريق الترشح الحر¹

في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، أو في حالة عدم إيداعها القائمة مترشحين في التاريخ المحدد للإيداع، يمكن الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.

▪ نشر قوائم الترشح و المترشحين²

تنشر القوائم المعدة حسب الشروط المحددة بموجب هذا الفصل، فوراً، في كل أماكن العمل وبأى وسيلة أخرى ملائمة.

الفرع الثاني: تأدية العمليات الانتخابية

1- إحداث مكاتب التصويت المركزي لكل نخبة إدارية³

2- تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع .⁴

3- تشكيلة مكاتب التصويت لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .⁵

4- إجراء العمليات الانتخابية ، (شروط إجراء العمليات الانتخابية)⁶

5- حرية الموظف في انتخاب واختيار مرشحه بكل حرية .¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 35

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 36

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 37

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 37 الفقرة الثانية

⁵ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 38

⁶ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 39

- 6- حرية مكتب التصويت المركزي في عملية الإشراف والتسيير والفرز للانتخابات ممثلي الموظفين.²
- 7- يحدد مكتب التصويت المركزي النتائج وفق الخطوات المنصوص عليها في³
- 8- الأوراق الملغاة لا تعتبر أصواتا معبر عنها عند الفرز⁴
- 9- إعداد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين المنتخبين.⁵
- 10- إعداد محضر العمليات الانتخابية و إرساله ي الحال غلى السلطة التي لها صلاحية التعيين
- 11- تأكيد نتائج الانتخابات وتعكس بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها⁶
- 12- نشر قائمة المرشحين الدائمين والإضافيين في أماكن العمل و بأي وسيلة ملائمة⁷
- 13- قصور العمليات الانتخابية.¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 40

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 41

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 42

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 43

⁵ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 44.

⁶ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 45.

⁷ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 45 الفقرة الاخيرة

المطلب الثالث: معايير تتحقق في انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نتطرق إلى مجموعة من المعايير تتحقق من ممارسة العملية الانتخابية لممثلي الموظفين و من أهم هذه المعايير العدل و العدالة بين المترشحين و تحقيق معيار المرونة الإدارية في الإدارة الجزائرية و تدريب الموظف بممارسة حريته في اتخاذ و اختيار ممثليه بكل ديمقراطية و شفافية و تحقق معيار الحياد للمشرفين على صناديق الاقتراع و تحقق معيار حفظ الأمانة بصدق و مصداقية دون تزوير نتائج انتخابات و تحمل المسؤولية بأمانة و مصداقية فالنتائج تكون تعبيراً حقيقياً على ما وضع في الصندوق بكل شفافية و نزاهة و هذا ما يشجع الموظف في ممارسة حقه الانتخابي.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 46.

خلاصة الفصل :

تطرفت في الفصل الأول إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وأهمية نشأتها وتطورها التاريخي الذي مر بأربعة مراحل مفصلية بداية بمرحلة التبعية للتشريع الفرنسي إلى مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة (03/06) إلى صدور المرسوم التنفيذي (199/20) بحيث تطرقت في الفصل الأول إلى مفهومها وتعريفها بأنها هيئة استشارية تمثل الموظفين ويميل للمرسوم آليات لتكوينها بحيث أعطى المشرع الحق للمؤسسات والإدارات العمومية بإنشاء لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء سواء بصفة مستقلة أو بصفة مشتركة وهذه المؤسسات أو الإدارات العمومية سواء ذات تسيير مركزي للمسار المهني لموظفيها أو غيرها بحيث نهى المشرع بأنها تكون على مستواها هذه اللجان وبين عهدة أعضائها وأن مدتها 3 سنوات وتقلص أو تمدد إلا لضرورة المصلحة و موجب قرار أو مقرر حسب الحالة ويمكن كذلك تنهى العهدة، ونص المشرع على مبدأ تشكيلتها المبني على التساوي بين ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة المفيدتين بصفة دائمة أو الإضافيين وبين المرسوم اختصاصاتها المتمثلة في إبداء الرأي المطابق المسبق الخاص بحيث أعطى ضمانات كافية وعادلة للموظف في الحق في التعيين والتنصيب و الترسيم للمترشحين والترقية و الإدماج والنقل الإجباري وعند تعرضه للعقوبات التأديبية من الدرجتين (3) و (4) و إعادة إدماجه وكذلك تبدي الرأي الاستشاري حول ستة حالات منصوص عنها من بينها تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف و إحالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه وبين المشرع في المرسوم سيرها ورئاستها بحيث تترأسها السلطة الإدارية التي توضع على مستواها أو ممثل عنها وبعد التنصيب تعد النظام الداخلي الخاص بها وحدد المشرع اجتماعاتها العادية مرتين في السنة على الأقل باستدعاء من رئيسها، وبطلب كتابي من ثلث (3/1) أعضائها الدائمين وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين وتصح مداولاتها إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل وعند نهاية كل اجتماع

يحرر محضر مداوات مفصل ويمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويصبح قرارها ساري المفعول ابتداء من تاريخ محضر الاجتماع ونص المشرع على ستة حالات يمكن فيها للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تحلها بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة وخصص المشرع لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين 25 مادة من المادة 22 إلى المادة 46 بحيث أعطى أهمية بالغة وحيزا واسعا من المواد انطلاقا من الموعد العادي لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين ففي الظروف العادية قبل 4 أشهر على الأكثر وشهرين على الأقل من انتهاء عهدة الأعضاء وتجدد التاريخ السلطة التي لها صلاحية التعيين وتنتشره في أماكن العمل وبأي وسيلة عصرية مناسبة وتضبط قائمة الناخبين المدعويين للتصويت ويمكن لأي موظف لم يدون اسمه في قائمة الناخبين أن يقدم طلب تسجيل للسلطة المعنية في أجل 3 أيام ويمكن للموظف في أقصى حد عشية الاقتراع أن يقدم طلب تسجيل ضمن قائمة الناخبين ونص المشرع على شروط الترشح لعضويتها وبين أربعة موانع حالات تمنع الموظف من الترشح لعضويتها ويمكن أن يقدم المترشحون عن طريق منظمات نقابية أو أحرار وحدد عدد الموظفين المترشحين بحيث يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين وبين أن تاريخ إيداع القوائم يجب أن يكون قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع وتتم دراسة أو مراجعة قوائم المترشحين من طرف الإدارة المعنية والقائمة التي لا تستوفي الشروط المحددة تسلم لمندوبها مقررًا معللاً يقضي بعدم قبولها ويمكن تعديلها ويجب أن تتم مراجعة قوائم المترشحين في أجل 3 أيام عمل الموالية لتاريخ إيداع القائمة وبعد ذلك تنشر قوائم المترشحين المقدمة سواء عن طريق المنظمات النقابية أو الحرة فورًا في كل أماكن العمل وبأي وسيلة ملائمة وقصد تأدية العملية الانتخابية يتم إحداث مكاتب تصويت مركزية بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ويضم مكتب التصويت رئيسًا وكاتبًا غير مترشحين وتجرى العملية الانتخابية علانية بكل شفافية وحيادية وديمقراطية على مستوى مقرات الإدارة خلال أوقات العمل العادية ويكون

التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني بحيث يختار الموظفين مرشحيهم بكل حرية ونزاهة حسب المقاعد المطلوب شغلها وبعد الانتهاء من التصويت يقوم أعضاء مكتب التصويت بفرز أصوات الاقتراع حسب النصوص وتعد قائمة المترشحين الدائمين والاضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل لكل مترشح وبعد ذلك يعد محضر عن العملية الانتخابية ويرسل للسلطة المعنية التي تؤكد النتائج وتعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين وتنشر نتائج العملية الانتخابية والقائمة في أماكن العمل وبأي وسيلة ملائمة أي موقع الأنترنت وعبر صفحات التواصل الاجتماعي للمؤسسة أو الإدارة المعنية وعند حدوث قصور العملية الانتخابية يعد محضر قصور لهذا الغرض ويتم حينئذ إجراء دور ثاني للانتخابات ينظم الدور الثاني حسب الكيفيات والإجراءات المحددة في أجل لا يتعدى خمسة وثلاثين يوما ابتداء من تاريخ أول اقتراع وتصح عندئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين بحيث يتم إنشاء أو تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفصل الثاني

لجنة الطعن في الوظيفة العامة حسب التشريع الجزائري

تمهيد:

لجان الطعن خصص لها المرسوم التنفيذي 199/20 من المادة 47 إلى المادة 75 من المرسوم فمجموع المواد الخاصة بلجان الطعن 29 مادة و أعطى أهمية بالغة من حيث الطعن والتمثيل على المستوى الوزاري أو الولائية أو على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية و أعطى لها المشرع الآليات القانونية في الرقابة و الطعن كدرجة ثانية للموظف للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة .و أهمية ضبط الرقابة على التعسف والمادة الحق لأصحابه ورفع الغبن والظلم على الموظف الذي ربما قد تعرض للظلم من طرف رئيس المؤسسة واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب هشاشة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عن طريق الآليات القانونية التساوي في العدد لممثلي الموظفين وترجيح صوت الرئيس

المبحث الأول : أهمية نشأة لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم.

خصص الفصل الأول من المرسوم التنفيذي 199/20 للجان الطعن للقواعد التي تخضع لها من حيث التنظيم و التشكيلة حيث خصص المشرع الآليات و الأطر القانونية و التنظيمية لتنظيم لجان الطعن وكيفية إنشائها وتشكيلها والآجال الزمنية الخاصة بذلك حيث خصص للتنظيم والتشكيلة من المادة 47 إلى المادة 53 من المرسوم ، حيث خصص 7 مواد والتنظيم والتشكيلية من تكوين لجان الطعن وعدد أعضائها وتحديد عهدها ب 3 سنوات وكيفية تعيين ممثلي الإدارة الدائمين و الإضافيين في لجان الطعن .

المطلب الأول: أهمية نشأة لجان الطعن في الوظيفة العامة**الفرع الأول : مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية (03/06)**

تميزت بصدور الأمر 133/66 الذي أبطل العمل بالتشريع الفرنسي وشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و أنشأت لجان الطعن في الأمر 66-133 المتعلق بمركزية تسيير هذه اللجان، حيث أن المشرع لم ينص إطلاقا على لجنة الطعن،¹

وبالرجوع إلى المرسوم 89 59 -المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية نجده قد نص في المادة 13 منه على إحداث لجنة طعن في كل وزارة وفي كل والية، وبإمكان إحداث لجان طعن أخرى في المؤسسات العمومية.

الفرع الثاني : مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية(03/06)

نجد أن المشرع في الأمر 06-03، خصها بكثير من العناية بداية من المادة 175 ، والتي جعلها هيئة استئناف تختص لاسيما في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة.²

¹ مهدي رضا، " دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، العدد الأول، مارس 2016 ،ص94.

²مهدي رضا، المرجع نفسه، ص 94

المطلب الثاني : مفهوم لجان الطعن في الوظيفة العامة**الفرع الأول : تعريف لجان الطعن في الوظيفة العامة قانونيا وفقها.**

هي هيئة طعن استحدثتها نظام الوظيفة العمومية الغرض منها تسوية الخلافات والنزاعات بين الموظف وسلطة التعيين فهي هيئة استثنائية تخطر من قبل الموظف في ما يخض العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة وتتكون من صفة من ممثلي الموظفين والمنتخبين وممثلي الإدارة المعينين وتنشأ على مستوى الوزارة أو الولاية ويتم تنصيبها بعد شهرين من انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وترأسها السلطة أو من ينوب عنها الموضوع على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض

الفرع الثاني : تنظيم لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم 199/20**▪ أولا : إنشاء لجان الطعن في الوظيفة العامة**

- تكون لجان الطعن، لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ، ب، ج أو د) كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه.¹

- غير أنه، يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، عندما لا تسمح التعدادات، بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة.

▪ ثانيا: شروط تكوين لجان الطعن²

السلطة الإدارية التي تكون على مستواها لجان الطعن:

" تكون لجان الطعن، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية "

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 47

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 48 الفقرة واحد

▪ **ثالثا: الشروط الشكلية الواجب توفرها في قرار أو مقرر التكوين للجان الطعن**

" ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها ¹"

الفرع الثالث : تشكيلة لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

(1) مبدأ تشكيلة لجان الطعن

" تتكون لجان الطعن من سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين. ²"

(2) شرط تمثيل عدة أسلاك من الموظفين لا تمثيل سلك واحد فقط من الموظفين عند

الوالي في لجنة الطعن: ³

" يراعى عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي، تمثيل عدة أسلاك من الموظفين. ولا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد."

(3) مدة العهدة في لجان الطعن ⁴

" تحدد عهدة أعضاء لجان الطعن بثلاث (3) سنوات."

(4) تقليص أو تمديد عهدة أعضاء لجان الطعن ⁵

" يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة، استثنائيا، وفق الشروط المحددة في الفقرة الأولى و2 من المادة 8 أعلاه."

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 48 الفقرة الثانية

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 49

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 50

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 51 الفقرة الاولى

⁵ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 51 الفقرة الثانية

5) مباشرة أعضاء لجان الطعن لوظائفهم¹

" عند تجديد لجان الطعن، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم."

غير أنه يمكن عضوا ممثلا عن الموظفين في لجنة الطعن، أن يحتفظ بعضويته في هذه اللجنة إلى غاية نهاية العهدة، ولو انتهت عهده في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.>>

6) أسباب انقطاع عضوية العضو الدائم في لجنة الطعن

" إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة طعن قبل انقضاء عهده، لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه، تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، يعين مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة."²

7) كيفية تعيين ممثلي الإدارة الدائمون و الإضافيون في لجان الطعن

حيث تنص المادة 53 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

" يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون في لجان الطعن، حسب الحالة، بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، في أجل الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين.

يعين ممثلو الإدارة في لجان الطعن من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تتدرج ضمن اختصاصات لجان الطعن. ينتخب ممثلو الموظفين طبقا لأحكام هذا المرسوم.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 51 الفقرة الثالثة

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 52

المبحث الثاني: اختصاصات لجان الطعن في الوظيفة العامة وضوابط حسن سيرها من خلال المرسوم (199/20)

خصص المشرع للجان الطعن من حيث الصلاحيات والسير من المادة 54 إلى المادة 64 بحيث خصص 11 مادة من المرسوم فيبين المشرع أهمية اختصاصاتها وحسن التسيير مادة من البث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة العقوبات تأديبية من الدرجة 3 أو الدرجة 4 و إصدار قراراتها معللة في آجال زمنية لا تتعدى 45 يوم واختصاصات لجنة الطعن المكونة لدى الوزير واختصاصات لجنة الطعن و إعداد نظامها الداخلي ودورات اجتماعاتها والشفافية والحيادية في التسيير وشروط صحة مداولاتها والشروط الشكلية لصحة محضر مداولات لجنة الطعن بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرارا ومقرر وتجدد لجنة جديدة في أجل شهرين .

المطلب الأول : اختصاصات لجان الطعن المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف والجانب التأديبي

سنتناول في هذا المطلب الدور الايجابي للجان الطعن في تنظيم المسار المهني للموظف والمجال الزمني الواجب احترامه للجنة الطعن بإصدار قراراتها.

الفرع الأول : الدور الايجابي للجان الطعن بتنظيم المسار المهني للموظف

تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي.

يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد في الفقرة أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة.¹

الفرع الثاني : المجال الزمني الواجب احترامه للجنة الطعن بإصدار قرار معلل

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 54

يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوما، ابتداء من تاريخ إخطارها، قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 54 أعلاه.

يسري قرار لجنة الطعن ابتداء من تاريخ اجتماعها.

إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الأجل المحدد في الفقرة الأولى أعلاه، لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف. وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته.

غير أنه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.¹

الفرع الثالث : اختصاصات لجان الطعن المركزية (المكونة لدى الوزراء)

تختص لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية، بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية والمؤسسات والإدارات العمومية سائلة الذكر، وكذا المؤسسات العمومية التابعة لها.²

اختصاصات لجان الطعن المكونة لدى الولاية:

حيث تنص المادة الفقرة الأولى 57 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

تختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية، بالنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير الممركزة للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات.

¹المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 55

²المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 56

دون الإخلال بأحكام الفقرة الأولى أعلاه، يخضع الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين، الاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعني.¹

المطلب الثاني : ضوابط سير أعمال لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

سنتناول رئاسة لجان الطعن والنظام الداخلي الخاص بها وشرط اجتماعاتها وإبداء الرأي وسير مداولاتها والنصاب القانوني لصحة مداولاتها وشرط صحة محضر مداولاتها و الحالات الموجبة لحلها.

الفرع الأول : ضوابط تيسر أعمال لجان الطعن في الوظيفة العامة

• أولاً: رئاسة لجنة الطعن في الوظيفة العامة

ترأس لجنة الطعن السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض، يتولى الكتابة ممثل عن الإدارة لا يكون عضواً في لجنة الطعن.²

• ثانياً: النظام الداخلي الخاص باللجان الطعن

حيث تنص المادة الفقرة الأولى 59 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

عد كل لجنة طعن نظامها الداخلي طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تتم الموافقة على النظام الداخلي بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من قبل الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.³

• ثالثاً: شروط اجتماعها وكيفية إبداء الرأي في الاجتماع

¹المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 57

²المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 58

³المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 59

تجتمع لجان الطعن، بناء على استدعاء من رئيسها، وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين.¹

¹المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 60 الفقرة الاولى .

المبحث الثالث: تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن من الممثلين في المجال الإدارية المتساوية الأعضاء والإجراءات المتبعة

خصص المشرع للجان الطعن من حيث تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين، المادة 11مادة تمتد من المادة 65 إلى المادة 75 فمن خلال هذا الفصل نلاحظ أن المشرع أعطي لذلك أهمية بالغة وحيزا واسعا من المواد من حيث الشروط الواجب توفرها في قائمة الناخبين وصولا إلى كيفية استرجاع الحق في التمثيل والترشح وفي الانتخاب الذي يبرز معيار العدل والعدالة في قطاع الوظيفة العامة والمرونة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى تنظيم العمليات الانتخابية وفرز أصوات الاقتراع والشروط الواجب توفرها في محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي.

المطلب الأول: تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في انتخاب أعضاء اللجنة ... من خلال المرسوم (199/20)

سنتناول موعد اجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن وضبط قائمة الناخبين وشروط الترشح والناخب وحرية الموظف في الانتخاب وحرية المكتب المركزي في الاشراف على الانتخابات والفرز واعداد محضر نتائج انتخابات لجان الطعن

الفرع الأول: موعد اجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن

يسمى بالموعد العادي لا جراء انتخابات ممثلي موظفي لجان الطعن¹

ما عدا في حالة حل لجنة الطعن المنصوص عليها في المادة 64 أعلاه، تجرى انتخابات ممثلي الموظفين في أجل شهرين (2) على الأقل، قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين.²

¹ سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار ، 2011، ص 92

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 65 الفقرة الاولى

• أولاً: تحديد تاريخ إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن

يحدد تاريخ الاقتراع بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، وينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.¹

• ثانياً: موعد إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن التي تم حلها

حيث تجرى انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن التي تم حلها في أجل شهرين (2) على الأقل من تاريخ الحل .

الفرع الثاني : ضبط قائمة الناخبين والشروط الواجب توفرها في الناخب

• أولاً: الشروط الواجب توفرها في الناخب

تنص المادة 66 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

يعد ناخبين في لجنة الطعن، ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.²

• ثانياً: ضبط قائمة الناخبين للجان الطعن

تضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة، قبل عشرين (20) يوماً، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.³

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 65 الفقرة الاخيرة .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 66 .

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 67 الفقرة الاولى .

• ثالثا: طلب التسجيل ضمن قائمة الناخبين للجان الطعن

يمكن كل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية، لم يرد اسمه في قائمة الناخبين، أن يقدم طلبا كتابيا للتسجيل حسب الحالة، للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. وتبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً.¹

• رابعا: الأجل الزمني لطلب التسجيل ضمن قائمة

خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. وتبت السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً.²

المطلب الثاني : الإجراءات العملية لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن من خلال المرسوم (199/20)

تتم العملية الانتخابية وفق مجموعة من الإجراءات التنظيمية والقانونية و إجراءات المتعلقة بضبط قائمة الناخبين وضبط قائمة الترشيحات والاحكام المتعلقة بالعملية المتعلقة بالاقتراع و إجراءات المتعلقة بأعداد ترتيب نتائج العملية الانتخابية ومحضر الفرز وارساله الى السلطة المعنية للبت فيه وهذه الإجراءات يجب احترامها و إتباعها حتى لا يتعرض عمل القائمون والمشرفون عليها للطعن والتسوية فعليهم أن يلتزموا بالحياد والشفافية والديمقراطية والمصادقية وحفظ الأمانة التي أسندت إليهم ولحمل المسؤولية كاملة حتى لا يضيع حق الموظفين في انتخاب ممثليهم.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 68 .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 68 الفقرة الاخيرة .

الفرع الأول: شرط الترشح للجان الطعن

يمكن أن يترشح بعنوان لجنة طعن، ممثلو الموظفين المنتخبين بصفة دائمين، في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية¹

1. الترشح بعنوان لجان الطعن

يمكن الموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة المؤهلة.²

2. أعداد قوائم الترشح بعنوان لجان الطعن

تنص المادة 70 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

تعد قائمة المترشحين للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوماً، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.³

3. الأجل الزمني لإيداع قوائم المترشحين بعنوان لجان الطعن

يجب أن تتضمن القائمة سألقة الذكر عدداً من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين، المطلوب شغلها، وفقاً لأحكام المادة 49 أعلاه.⁴

4. الشرط الواجب توفره في قائمة المترشحين من حيث العدد

تتم الإشارة في القائمة المذكورة أعلاه إلى سلك وإدارة انتماء المترشح.¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 69 الفقرة الأولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 69 الفقرة الثانية

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 70 الفقرة الأولى

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، المادة 70 الفقرة الثانية

الفرع الثاني: تأدية العمليات الانتخابية

1- إحداث مكاتب التصويت لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن

لتأدية العمليات الانتخابية، يحدث بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها.²

2- إمكانية إحداث مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع

يمكن إحداث مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المذكورة في المادة 67 أعلاه.³

3- تشكيلة مكاتب التصويت لإجراء انتخابات ممثلين في لجان الطعن

تتضمن تشكيلة مكتب التصويت المركزي، وعند الاقتضاء، مكاتب التصويت الملحقة، رئيسا وكاتبا معينين من قبل السلطة المؤهلة.⁴

4- شروط إجراء العمليات الانتخابية

- ✓ تجرى العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية، وخلال أوقات العمل.
- ✓ يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني، حسب كفاءات تحدّد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- ✓ توضع تحت تصرف الناخب، يوم الاقتراع، أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 70 الفقرة الثالثة

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 71 الفقرة الاولى

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 71 الفقرة الثانية

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 71 الفقرة الثالثة

✓ تسلم أوراق التصويت و الأظرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي، أو عند الاقتضاء، مكتب تصويت ملحق.¹

5. حرية ممثل موظفين في انتخاب واختيار مرشحهم بكل حرية

يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة أو قوائم المترشحين.²

6. حرية مكتب التصويت المركزي في عملية الاشراف والتسيير والفرز و اعداد محضر

الفرز النهائي

يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الاقتراع. في حالة إحداث مكتب تصويت ملحق، ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب، في ظرف مغلق من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي.³

7. يحدد مكتب التصويت المركزي النتائج وفق الخطوات المنصوص عليها في المادة 42

يحدد مكتب التصويت المركزي :

- العدد الإجمالي للمصوتين،
- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها،
- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح،
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.⁴

8. الأوراق الملغاة لا تعتبر اصوات معبر عنها عند الفرز

لا تعتبر الأوراق الملغاة أصواتا معبرا عنها عند الفرز.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 39

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 40

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 41

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 42

تعتبر ملغاة، الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة أو التي تتضمن أية علامة، وكذا الأظرفة التي لا تتضمن أية ورقة أو تضم عدة أوراق.¹

9. إعداد قائمة المنتخبين الدائمين والإضافيين

يتم إعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين والإضافيين من طرف المكتب حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها من طرف كل واحد منهم مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 50 أعلاه.²

10. شروط الترشيح عند تحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات

عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة أو الأقدمية العامة في الفصل بينهم.³

11. إعداد محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي وإرساله في

الحال إلى الوزير أو الوالي

يحرر محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل فوراً، حسب الحالة، إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية⁴،

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 43

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 73 الفقرة الاولى .

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 73 الفقرة الثانية .

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 74 الفقرة الاولى.

12. تأكيد نتائج الانتخابات من الوزير او الوالي بموجب قرار او مقرر قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم

يؤكد نتائج الانتخاب ويعلن بموجب قرار أو مقرر، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها.¹

13. نشر قائمة المترشحين والإضافيين في أماكن العمل

يجب أن تنشر القائمة المذكورة أعلاه، في أماكن العمل للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وبكل وسيلة أخرى ملائمة.²

14. قصور العمليات الانتخابية

عندما يكون عدد المصوتين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يحرر محضر قصور بذلك ويتم، عندئذ، إجراء دور ثانٍ للانتخابات.

ينظم الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ أول اقتراع. و تصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين.³

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 74 الفقرة الثانية

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 74 الفقرة الثالثة

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 75.

خلاصة الفصل :

تطرقت في الفصل الثاني إلى لجان الطعن وأهمية نشأتها وتطورها التاريخي الذي مر بثلاث مراحل مفصلية بداية بما قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06 والمنعقدة الوجود والمرحلة الثانية بدأت بصدور القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي نص لأول مرة على أهمية نشأتها وتكوينها وتعد نقله نوعية في الجانب الحقوقي للموظف والمرحلة الثالثة تبدأ مع صدور المرسوم التنفيذي (199/20) الذي أعطى أهمية بالغة لتنظيم لجان الطعن وخصص لها 29 مادة من المادة 47 إلى المادة 75 بحيث أعطى المشرع لها الآليات القانونية في الرقابة والطعن كدرجة ثانية وتطرقت إلى مفهوم لجان الطعن بأنها لجنة تنشأ ولائية أو وزارية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل بالإدارات العمومية عن طريق المشاورات والمصالحة والوساطة.

وتعرضت إلى أن لجان الطعن تكون لدى كل وزير أو وال أو مسؤول لمؤسسة أو إدارة عمومية مؤهل قانونا وتوضع لجان الطعن المنشأة على مستوى الوزارة لدى الوزير المعني أو الولاية لدى الوالي المعني وحدد المرسوم عهدة أعضائها ب 3 سنوات ويباشرون الأعضاء الجدد للجان الطعن وظيفتهم التمثيلية بمجرد تعيينهم من طرف السلطة المختصة ويمكن تقليص مدة العهدة التمثيلية بصفة استثنائية أو تمديدتها لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر من السلطة المختصة وبعد اخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وتتقطع عضوية العضو الدائم بالاستقالة أو عطة مرضية طويلة الأمد وتقوم تشكيلتها على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين للموظفين وللإدارة سواء الدائمين أو الإضافيين ونص المشرع لصلاحياتها وتسييرها 11 مادة من المادة 54 إلى المادة 64 من المرسوم بحيث تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات أو المقررات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة من طرف الموظفين المعنيين في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ الإخطار وذلك قصد إلغائها أو تثبيتها أو تعديلها.

ويتعين على لجنة الطعن أن تصدر قراراتها برأي مغل في أجل أقصاه 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها ونص المشرع على أن يتأسس لجان الطعن السلطة الإدارية التي توضع على مستواها هذه اللجان أو ممثل عنها وبعد لتتصيب تعد النظام الداخلي الخاص بها وحدد المشرع أن اجتماعاتها تجتمع بناء على استدعاء من رئيسها فقط وتبدي رأيها في المسائل المعروضة عليها ضمن اختصاصاتها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين ولا تصح مداولاتها إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل وعند نهاية كل اجتماع يحرر محضر مداولاتها مفصل ويمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويمكن للوزير أو الولي أو المسؤول المؤهل من حل لجنة الطعن بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار أو مقرر في الحالات الأربعة المنصوص عليها وعند ثبوت حلها يتم تكوين لجنة جديدة من تاريخ حلها في أجل شهرين حسب الشروط المحددة بموجب المرسوم التنفيذي (199 /20) وخصص المشرع لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين 11 مادة من المادة 65 إلى المادة 75 من المرسوم التنفيذي بحيث نص المشرع على أن تجري انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن في الظروف العادية في أجل شهرين.

أما فيما يخص انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن التي تم حلها تجري في أجل شهرين من تاريخ الحل أما تاريخ الاقتراع فيحدد بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل وينشر الموعد في أماكن العمل وبأي وسيلة مناسبة وتضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي ويتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع في أماكن العمل وبأي وسيلة عصرية مناسبة ويمكن لكل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية للأعضاء لم يرد اسمه في قائمة الناخبين أن يقدم طلبا كتابيا للوزير والوالي في أجل 03 أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر القائمة الانتخابية وثبت السلطة المعنية في الطلبات فورا وتعد قوائم المترشحين للجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي وذلك على الأقل 15 يوما قبل الاقتراع.

وننشر قوائم المترشحين فوراً في كل أماكن العمل وبأى وسيلة ملائمة (المواقع الأنترنيت والبريد الإلكتروني... الخ) وقصد تأدية العمليات الانتخابية نص المشرع على إحداث مكاتب تصويت لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير والوالي لكل لجنة طعن يراد تكوينها ويتشكل مكتب التصويت من رئيس ومكتب غير مترشحين تعيينهما السلطة المؤهلة.

وتجري العمليات الانتخابية علانية وبكل شفافية ونزاهة وديمقراطية على مستوى مقرات الإدارات المعنية خلال أوقات العمل العادية ويكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني وبعد الانتهاء من التصويت يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الاقتراع وتعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة وعند تساوي مترشحين يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة ويرسل في الحال إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل وبدوره يؤكد النتائج الانتخابية وتعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها. وتنتشر نتائج العملية الانتخابية والقائمة المذكورة أعلاه في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة لمواقع الأنترنيت أو البريد الإلكتروني... الخ. وعند حدوث قصير يعد محضر ويتم عندئذ إجراء دور ثاني في أجل أقصاه لا يتعدى ثلاثين يوماً ابتداء من تاريخ أول اقتراع وتصح عندئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين بحيث يتم إنشاء تجديد لجان الطعن.

الفصل الثالث

اللجنة التقنية في الوظيفة العامة حسب التشريع الجزائري

تمهيد:

خصص لها المرسوم التنفيذي 20/199 من المادة 76 إلى المادة 99 مجموع المواد الخاصة للجان التقنية 24 مادة وأعطى المشرع أهمية بالغة للجان التقنية من حيث التمثيل للموظفين للاهتمام بمجال تحسين ظروف العمل للموظف وتحسين مجال النظافة والأمن لتكون وتعمل قيمة مضافة لحقوق الموظف في قطاع الوظيفة العامة.

المبحث الاول: أهمية نشأة اللجان التقنية في الوظيفة العامة

تكتسي اللجان التقنية أهمية كبيرة في حياة الموظف العام وخاصة لأنها تهتم بمجال تحسين ظروف العمل وتحسين مجال ظروف النظافة والأمن لذا لعبت دور بارز وحديث في العالم لتحسين مجال الحقوق والتشاركية للموظف والجزائر ليست في هنا عن التأثير بما هو إيجابي في العالم في مجال تحسين كسب الحقوق للموظف وبذلك استحدثت اللجان التقنية بناء على ذلك واهتماما بدورها .

المطلب الاول :التطور التاريخي للجان التقنية في الوظيفة العامة:

مرّ التطور التاريخي للجان التقنية في الوظيفة بثلاث مراحل هامة مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة (03/06) أي من 1962 إلى 2006 حيث كانت في هذه المرحلة منعدمة ولاوجود للجان التقنية أما المرحلة الثانية بدأت مع صدور القانون الأساسي الذي أمر بإنشائها وتكوينها وصلاحياتها وسيرها وكيفية تنظيم انتخاباتها وامتدت من 2006/2020 أي إلى مرحلة ما بعد صدور المرسوم (199/20) الذي فعل دورها وميزها بآليات ومواد قانونية لتفعيل دورها لتلعب دورا هاما في مجال تحسين ظروف العمل وفي مجال النظافة والوقاية والأمن وأخطار العمل والأمن.

الفرع الأول : مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة(03/06) من 1962 إلى 2006 :

تميزت هذه المرحلة اللجان التقنية في قطاع الوظيفة العامة أنها لم تهتم القوانين بالنص على إنشائها وتكوينها وتنظيم عملها سوى في ظل الأمر رقم 133/66 حيث لم ينص على إنشائها وتكوينها وعملية تنظيمها بحيث نص الأعلى تكوين اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء وكذلك المرسوم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المحدد الاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها وكما أن النص التنظيمي لهذا القانون (143/66) لم يكن كافيا ولا شاملا ولم يتم سد هذا الجانب

واستكماله إلا في سنة 2006 مع صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة بصدور القانون (03/06) حيث نص على أهمية إنشائها .

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة (03/06) من 2006 إلى 2020

تميزت هذه المرحلة بصدور القانون الأساسي للوظيفة العامة أنشأت ثلاث لجان مشاركة للموظفين هي اللجان الإدارية المستوية الأعضاء ولجان مشاركة للموظفين هي اللجان الإدارية المستوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية وما دنا بصدور اللجان التقنية يجدر بنا أن نشير إلى أن المشرع الجزائري وبانفتاحه على التطورات العالمية في مجال الحقوق للموظفين والمشاركة وتشاركية الموظف لتحسين تيسير حياته المهنية وتحسين ظروف العمل في مجال تحسين مجال ظروف النظافة والأمن والسلامة فاستدرك المشرع الجزائر الفراغ وأمر بتكوين اللجان التقنية لتكوين أكثر نجاعة وزدها بأليات قانونية نص عليها لتفعيلها وتحسين آداءاتها بحيث نص القانون الأول مرة على نشأتها وبين أهميتها واعطى لها ضمانات وصلاحيات كتأتي الفائدة الموجودة من أنشائها .

الفرع الثالث : مرحلة ما بعد صدور المرسوم التنفيذي (199/20):

تميزت هذه المرحلة بالاهتمام الكبير باللجان التقنية واهتم بها من حيث التنظيم والتشكيلة حيث خصص لها 9 مواد من المرسوم وخصص لصلاحياتها وسيرها 06 مواد من المرسوم وخصص لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين 9 مواد وبذلك استدرك المشرع الجزائري في هذا المجال الحقوقي في الوظيفة العامة وزودها بالآليات القانونية لتحسين ظروف الرقابة في مجال ظروف العمل وفي مجال النظافة والأمن وفعليها ليسدا الفراغ والثغرة في ذلك.

المطلب الثاني: مفهوم اللجان التقنية في الوظيفة العامة .

الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

وهي هيئة إدارية تتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتنتشر في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسة أو الإدارات العمومية

1. إنشاء اللجان التقنية في الوظيفة العامة

تكون لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية الجان تقنية¹

2. تكوين لجان تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية

تنص المادة 77 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

يمكن تكوين لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري.²

3. الشروط الواجب توفها في قرار أو مقرر التكوين للجنة التقنية التي يطلق السلطة

الإدارية التي تكون على مستواها اللجان التقنية³

كون اللجان التقنية، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها

صلاحية التعيين المعنية.

السلطة الادارية التي توضع على مستواها اللجان التقنية عندما تكون لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية، طبقا لأحكام المادة 77 أعلاه، كون هذه اللجنة، حسب

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 76 .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 75.

³ سواكر 134

الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة الوصية المعنية، أو بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي لها صلاحية التعيين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

يحدد القرار أو المقرر المشترك، المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، السلطة التي توضع على مستواها هذه اللجنة التقنية، والتي تلزم بضمان تسييرها.

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.¹

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في أجل العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.²

الفرع الثالث: تشكيله اللجان التقنية في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

تتضمن اللجان التقنية عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.³

1) كيفية تحديد الأعضاء الممثلين للموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة

يحدد عدد أعضاء ممثلي الموظفين وممثلي الموظفين المنتخبين لدى اللجان التقنية، كما يأتي :

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 78.

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 78. الفقرة الاخيرة

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 79.

- عضوان (2) دائمان وعضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يقل عن مائة (100)،
- ثلاثة (3) أعضاء دائمين وثلاثة (3) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق مائة (100) ويقل عن خمسمائة (500)،
- أربعة (4) أعضاء دائمين وأربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق خمسمائة (500) ويقل عن ألف (1000)،
- خمسة (5) أعضاء دائمين وخمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق ألفا (1000).¹

وبهذه الصفة، تستشار على وجه الخصوص :

❖ في مجال ظروف العمل :

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية،
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل،
- تنظيم وسير المصالح، لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 80.

❖ في مجال النظافة والأمن :

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل،
- المسائل المتعلقة بالنظافة، لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها،
- الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن.

(2) مدة العهدة لأعضاء اللجان التقنية في الوظيفة العامة

تحدد مدة عهدة أعضاء اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات.¹

(3) تقليص أو تمديد عهدة أعضاء اللجان التقنية

يمكن، بصفة استثنائية، تقليص أو تمديد العهدة حسب الشروط المحددة في الفقرة الأولى والثانية من المادة 8 أعلاه.²

(4) مباشرة أعضاء اللجان التقنية لوظائفهم

عند تجديد اللجنة التقنية، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم عند تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.³

(5) أسباب أو (الحالات) انقطاع عضوية العضو الدائم في اللجنة التقنية قبل إنقضاء العهدة

إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة تقنية، قبل انقضاء عهده، لأحد الأسباب المذكورة في المادة 9 أعلاه، تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها، ويعين مكانه مستخلفه عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة.⁴

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 81 الفقرة الاولى

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 81 الفقرة الثانية

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 81 الفقرة الثالثة

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 82.

(6) كيفية تعيين ممثلي الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان التقنية

يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان التقنية بموجب قرار أو مقرر من طرف السلطة التي لها سلطة التعيين المعنية، خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين.¹

(7) الشروط الخاصة لتعيين ممثلو إدارة في اللجان التقنية

تحدد مدة عهدة أعضاء اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات.²

يعين الأعضاء ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من بين موظفي المؤسسات والإدارات العمومية المعنية المنتمين، على الأقل، إلى رتبة من المجموعة "أ" الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجان التقنية.

يكون مسؤول تسيير الوسائل عضوا من أعضاء الإدارة.³

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 83 الفقرة الاولى .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 81.

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 84

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان التقنية في الوظيفة العامة وضوابط حسن

تسييرها من خلال المرسوم 199/20

خصص المشرع للجان التقنية من حيث الصلاحيات والسير من المادة 85 إلى المادة 90 خصص لذلك 06 مواد من المرسوم بين المشرع أهمية اختصاصاتها وحسن التسيير للجان التقنية بحيث تضلع بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وتحسين ظروف العمل بأعداد مشروع النظام الداخلي للمؤسسة وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية بالسهر على تحسين والوقوف على المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن والنظافة في أماكن العمل ، وكيفية تأسيس اللجنة التقنية نظامها الداخلي وبين المشرع الحالات الثلاثة الموجبة لحل اللجنة التقنية من السلطة التي لها صلاحية التعيين ويتم تجديدها في أجل شهرين

المطلب الاول: اختصاصات اللجان التقنية المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف

الفرع الاول: الدور الايجابي للجان التقنية في مجال تهيئة ظروف العمل (في تحسين ظروف العمل)

طبقا لأحكام المادة 70 من الأمر رقم 06-03 | المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه، تطلع اللجان التقنية على المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها.¹

تنص المادة 85 الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي 199/20 على:²

- اختصاصات اللجان التقنية

تنص المادة 85 الفقرة الاولى من المرسوم التنفيذي 199/20 على:¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 85

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 85

- اختصاصات اللجان التقنية المشتركة

تنص المادة 85 الفقرة الاولى من المرسوم التنفيذي 199/20 على :²

- الدور الايجابي في مجال تهيئة ظروف العمل

تنص المادة 85 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 199/20 على :³

الفرع الثاني : مدى احترام المؤسسات و الإدارات لتقديم حصيلة سنوية عن حالة تطبيق

التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها

وتناقش الحصيلة من طرفها وتقديم الملاحظات والتوجيهات حول الحصيلة للمؤسسات

والادارات لتحسين مجالات ظروف العمل ومجال النظافة والأمن

تنص المادة 86 من المرسوم التنفيذي 199/20 على :

تتلقى اللجان التقنية من المؤسسات والإدارات العمومية التي تم تصنيفها لديها،

حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل

ضمن اختصاصاتها، وتناقش اللجان التقنية هذه الحصيلة.⁴

الفرع الثالث :شروط تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية تابعة

لنفس الوزارة

عندما تؤسس لجنة تقنية مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية تابعة لنفس الدائرة الوزارية،

فإن هذه اللجنة تكون مختصة بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 85

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 85

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 85

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 86.

عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة، طبقا لأحكام المادة 77 أعلاه، وإذا كانت المسألة مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية متواجدة في نفس المقر الإداري، تختص هذه اللجنة وحدها بدراسة المسائل التي تهم هذه المؤسسات والإدارات العمومية.¹

المطلب الثاني: ضوابط سير أعمال اللجان التقنية في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)

الفرع الأول: ضوابط سير أعمال اللجان التقنية في الوظيفة العامة

1. رئاسة اللجان التقنية في الوظيفة العامة

رأس اللجان التقنية من طرف السلطة التي توضع على مستواها أو ممثلها الذي يختار من بين الأعضاء ممثلي الإدارة. ويتولى الكتابة موظف يعين من قبل الإدارة.²

2. إعداد النظام الداخلي الخاص باللجان التقنية

تعد كل لجنة تقنية نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يحدد النظام الداخلي سير اللجنة التقنية ويوافق عليه، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.³

الفرع الثاني: ضوابط سير مداورات اللجان التقنية

■ أولا: اجتماعات اللجان التقنية

يتم تنظيم اجتماعاتها بموجب النظام الداخلي

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 87.

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 88.

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 89.

▪ **ثانيا: ابداء رأي اللجان التقنية**

تبدي رايها الاستشاري في المسائل المعروضة عليها ضمن اختصاصاتها

▪ **ثالثا: محاضر اجتماعات اللجان التقنية**

عند نهاية كل اجتماع للجنة التقنية يحضر محضر اجتماع مفصل ويمضى من طرف كل الاعضاء الحاضرين

▪ **رابعا: الحالات الثلاثة الموجبة لحل اللجنة التقنية**

يمكن حل لجنة تقنية، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خصوصا في الحالات المذكورة في المادة 64 أعلاه. ويتم، عندئذ، تشكيل لجنة تقنية جديدة في أجل شهرين (2)، حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم.

▪ **خامسا: الأجل الزمني لتجديد اللجنة التقنية**

ويتم، عندئذ، تشكيل لجنة تقنية جديدة في أجل شهرين (2)، حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 90 .

المبحث الثالث : المعايير المحققة من تنظيم الانتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية في الوظيفة العامة المحققة منها من خلال المرسوم (199/20) والإجراءات المتبعة في ذلك والمعايير .

المطلب الاول : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية .

الفرع الاول : موعد إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية

يجب وضع اللجان التقنية في أجل شهرين (2)، بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

ماعدا في حالة حل لجنة تقنية منصوص عليها في المادة 90 أعلاه، تجري انتخابات تجديد عضوية ممثلي الموظفين في اللجان التقنية قبل شهرين (2)، على الأقل، من انتهاء عهدة عضوية الأعضاء الحاليين.

يحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة¹

الفرع الثاني : قائمة الناخبين بعنوان اللجان التقنية

تعد قائمة الناخبين في لجنة تقنية، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة، قبل عشرين (20) يوما على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.

يمكن توزيع الناخبين المعنيين على فروع اقتراع.²

1) الترشح بعنوان اللجان التقنية

يمكن أن يترشح بعنوان لجنة تقنية، ممثلو الموظفين الذين تم انتخابهم بصفة دائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 91 .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 93.

يمكن الموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا | تصريحاً بالترشح بذلك ممضي من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.¹

(2) شروط قائمة المترشحين للجنة تقنية

تعد قائمة المترشحين للجان التقنية بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوما، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.

يجب أن تتضمن القائمة سائمة الذكر عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين المطلوب شغلها، وفقا لأحكام المادة 80 أعلاه.²

الفرع الثالث: تأدية العملية الانتخابية

لتأدية العمليات الانتخابية، يحدث بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية مكتب تصويت مركزي لكل لجنة تقنية يراد تكوينها.

كما يمكن، تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المنصوص عليها في المادة 93 أعلاه.

تتضمن تشكيلة مكتب التصويت المركزي، وعند الاقتضاء، مراكز التصويت الملحقة رئيسا وكاتبا معينين من طرف السلطة المعنية.³

(1) تنظيم العملية الانتخابية والقيام بالفرز وعلان النتائج

تنظم العمليات الانتخابية للاقتراع وكذا كفاءات الإعلان عن النتائج، حسب نفس الأشكال المنصوص عليها في المواد 39 إلى 45 أعلاه.¹

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 95 .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 96.

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 97.

2) شرط اعتماد نتائج الاقتراع²

المطلب الثاني : الإجراءات العلمية لتنظيم انتخابات ممثلي في اللجان التقنية

سنتناول في هذا المطلب شروط الترشح للجان التقنية والاجراءات العملية للانتخابات ممثلي اللجان

الفرع الاول: الترشح بعنوان اللجان التقنية**1-شروط الترشح بعنوان اللجان التقنية**

يمكن أن يترشح بعنوان لجنة تقنية، ممثلو الموظفين الذين تم انتخابهم بصفة دائمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.³

2-الترشح بعنوان اللجان التقنية

يمكن الموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا | تصريحاً بالترشح بذلك ممضي من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.⁴

3-اعداد قوائم الترشح بعنوان اللجان التقنية

تعد قائمة المترشحين للجان التقنية بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوما، على الأقل، من التاريخ المحدد للاقتراع.⁵

4-الاجل الزمني لنشر قوائم المترشحين باللجان التقنية

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 98.

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 99.

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 95 الفقرة الاولى .

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 95 الفقرة الثانية

⁵ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 96 الفقرة الاولى .

يجب أن تتضمن القائمة سالفه الذكر عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين المطلوب شغلها، وفقا لأحكام المادة 80 أعلاه.¹

5-الشرط الواجب توفره في قائمة المترشحين من حيث العدد

الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة لتأدية العمليات الانتخابية للجان التقنية وفق المرسوم (20/199)

1- احداث مكاتب التصويت المركزي لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين لتأدية العمليات الانتخابية:

يحدث بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية مكتب تصويت مركزي لكل لجنة تقنية يراد تكوينها.²

2- امكانية احداث مكاتب التصويت ملحقه على مستوى فروع الاقتراع:

كما يمكن، تكوين مكاتب تصويت ملحقه على مستوى فروع الاقتراع المنصوص عليها في المادة 93 أعلاه.³

3-تشكيلة مكاتب التصويت لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية:

تتضمن تشكيلة مكتب التصويت المركزي، وعند الاقتضاء، مراكز التصويت الملحقه رئيسا وكاتبين معينين من طرف السلطة المعنية.⁴

4-شروط اجراء العمليات الانتخابية باللجان التقنية:

- تجرى العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية، وخلال أوقات العمل.

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 96 الفقرة الثانية .

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 97 الفقرة الاولى .

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 97 الفقرة الثانية

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 97 الفقرة الثالثة

- يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني، حسب كفاءات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- توضع تحت تصرف الناخب، يوم الاقتراع، أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة.

- تسلم أوراق التصويت و الأظرف بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي، أو، عند الاقتضاء، مكتب تصويت ملحق.¹

5- حرية ممثل الموظفين في انتخاب واختيار مرشحه بكل حرية

يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة أو قوائم المترشحين.²

6- حرية مكتب المشرفين عن المكتب المركزي في عملية الاشراف والتسيير والفرز واعداد محضر نتاج الفرز النهائي:

يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الاقتراع.³

7- يحدد مكتب التصويت المركزي النتائج النهائية وفق الخطوات المنصوص عليها

يحدد مكتب التصويت المركزي : - العدد الإجمالي للمصوتين، - العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها، - عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح، - العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.⁴

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 39.

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 40.

³ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 41.

⁴ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 42.

8- الاوراق الملغاة لا تعتبر اصوات معبر عنها عند القيام بعملية الفرز:

لا يمكن إيداع أي قائمة أو تعديلها بعد التاريخ المحدد لإيداع القوائم، إلا في حالة التعديل المطلوب من طرف الإدارة بعد إجراء المراجعة وفقا لأحكام المادة 33 أعلاه.

في حالة عدم إجراء التعديلات، وإذا تبين أن مترشحا أو عدة مترشحين مسجلين في إحدى القوائم غير قابلين للترشح، تعتبر القائمة المعنية غير مقبولة نهائيا

يجب أن تتم المراجعة في أجل الثلاثة (3) أيام عمل الموالية لتاريخ إيداع القوائم، ويجب أن يتم التعديل أو التعديلات في أجل خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول.¹

لا يمكن تعديل أي قائمة بعد انقضاء أجل الخمسة (5) أيام المحددة أعلاه.

9- اعداد قائمة المترشحين المنتخبين الدائمين و الإضافيين:

تعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين، حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة للفصل بينهم.²

10- شرط الترجيح عند تحصل مترشحان او عدة مترشحين على نفس عدد الاصوات

(يتم الاعتماد في الترتيب للترجيح عند التعادل في الاصوات على الاقدمية)

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 34

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 44

11- اعداد محضر العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي ويرسل في

الحال الى الوزير او الوالي او المسؤول المؤهل الذي له صلاحية التعيين

يعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الانتخابية، ويرسل، في الحال، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، التي تؤكد نتائج الانتخاب وتعلن بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها

تنشر القائمة المذكورة أعلاه، في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.¹

12- تأكيد نتائج الانتخابات من الوزير او الوالي او المسؤول المؤهل بموجب قرار او

مقرر قائمة الفائزين

13- نشر نتائج العملية الانتخابية الفائزين الدائمين والإضافيين في أماكن العمل

وبكل وسيلة مناسبة وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي

14- قصور العمليات الانتخابية أي عدد المصوتين في النصف الأول اقل من عدد

الناخبين

عندما يكون عدد الناخبين في الاقتراع الأول أقل من النصف، يتم تنظيم دور ثان

للانتخابات حسب الكيفيات المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.²

¹ المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 45

² المرسوم التنفيذي يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، المادة 99

خلاصة الفصل :

تطرقت في الفصل الثالث إلى اللجان التقنية في الوظيفة العامة وأهمية نشأتها وتطورها التاريخي الذي مر بثلاث مراحل مفصلية بداية بما قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العامة (03/06) المنعقدة الوجود ومرحلة الوجود بدأت بصدور القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي نص لأول مرة على أهمية تكوين وإنشاء اللجان التقنية في المؤسسات العمومية وتعد نقلة نوعية لتحسين ظروف العمل والأمن والوقاية والنظافة.

وبصدور المرسوم التنفيذي (199/20) الذي أولى أهمية كبرى تماشياً مع تطلعات الموظفين في الجانب الحقوقي وتطلعات الجزائر أعطى المشرع لذلك أهمية بالغة لتنظيم اللجان التقنية وخصص لها 24 مادة من المادة 76 إلى المادة 99 من المرسوم (199/20) ففي بحثي تطرقت لمفهومها وهي هيئة إدارية تتكون من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسة أو الإدارات العمومية وتنشأ اللجان التقنية لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وتكوين لجان تقنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ويمكن تكويزين لجان مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية وتكون اللجان التقنية بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتحدد المدة القانونية لعهدتها بثلاث سنوات وبياسر الأعضاء الجدد لوظائفهم التمثيلية بمجرد انتخابهم أو تعيينهم من طرف السلطة المختصة ولا يمكن تقليص المدة إلا بصفة استثنائية يمكن تقليصها أو تمديدتها لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين ولا يمكن بأي حال أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة أشهر. وإذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين فيها قبل انتهاء عهده بسبب الوفاة أو الاستقالة أو عطله مرضية طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع يعين خلفه الاضافي عضوا دائما بدلا عنه إلى غاية تجديدها وتقوم تشكيلتها على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين فيها من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة المعينين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين بحث يعين ممثلو الإدارة الدائمين والإضافيين فيها

بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل خمسة عشر يوما المالية للإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين التي حددها المرسوم التنفيذي رقم (199/20) وخصص المشرع لصلاحياتها وتسييرها 06 مواد من المادة 85 إلى المادة 90 وضح فيها أهم اختصاصاتها وحسن تسييرها بحيث تضطلع اللجان التقنية بدور استشاري يخص المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها وتقدم حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة باختصاصها وتناقش هذه الحصيلة ويرأسها السلطة الإدارية التي توضع على مستواها أو ممثل عنها يتم اختياره من بين الأعضاء ممثلي الإدارة ويتولى كتابة جلسات اجتماعاتها موظف يعين من قبل الإدارة وبعدها تتصيبها تعد النظام الداخلي الخاص بها طبقا للنظام الداخلي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، بحيث يحدد سيرها ويتم الموافقة عنه بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويتم تنظيم اجتماعاتها بموجب النظام الداخلي وتبدي رأيها الاستشاري في المسائل المعروضة عليها ضمن اختصاصاتها وعند نهاية كل اجتماع يحرر محضر اجتماع مفصل ويمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية، ويمكن حل اللجان التقنية يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المحددة بالمرسوم (199/20) وخصص المشرع لتنظيم انتخاباتها 09 مواد من المادة 91 إلى المادة 99 من المرسوم بحيث رخص على الموعد العادي لإجراء انتخابات ممثلي الموظفين في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين أما اللجان التي تم حلها فتجري الانتخابات كذلك في أجل شهرين من تاريخ الحل ويحدد تاريخ الاقتراع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين وينشر قبل التاريخ في أماكن العمل وبأي وسيلة عصرية مناسبة كالإنترنت وتضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ويمكن لكل ممثل للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لم يرد اسمه أن يقدم طلب التسجيل كتابيا في أجل ثلاثة أيام عمل ابتداء من نشر القائمة

الانتخابية وثبت السلطة في الطلب فورا ويمكن أن يترشح لها ممثلو الموظفين المنتخبين بصفة دائمة وتعد قوائم المترشحين لها في أماكن العمل وبأي وسيلة عصرية (كمواقع الأنترنت) ويستحدث مكاتب تصويت لإجراء الانتخابات ويتشكل المكتب المركزي من رئيسا وكاتبا على مستوى مقرات الإدارة المعنية بكل شفافية وديمقراطية بحيث تجري الانتخابات في أوقات العمل بالافتراع السري في ظرف حضوريا أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني بحيث يختار الموظفون الناخبون مرشحين من بين الأسماء المدرجة في القائمة الانتخابية بحسب عدد المقاعد المطلوب شغلها وبعد الانتهاء من التصويت يقوم أعضاء مكتب التصويت بفرز أصوات الاقتراع بكل حيادية وشفافية ونزاهة وديمقراطية وتعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عليها لكل واحد في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها. وعند تساوي مترشحين يتم اعتماد الأقدمية ويعد مكتب التصويت محضرا ويرسل في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي بدورها تؤكد نتائج ويرسل في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي بدورها تؤكد نتائج الانتخابات وتعلن بموجب قرارا أو مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين وتنتشر نتائج العملية الانتخابية والقائمة في أماكن العمل وبكل وسيلة مناسبة كالأنترنت والبريد الإلكتروني.

وعند حدوث قصور العملية الانتخابية يعد محضرا قصور لهذا الغرض ويتم عندئذ إجراء دور ثان للانتخابات في أجل لا يتعدى ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ أول اقتراع وتصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين، بحيث يتم إنشاء أو تجديد اللجان التقنية.

الخاتمة

الخاتمة :

إن هيئات المشاركة والطقن في القطاع الوظيفة تعد وسيلة من وسائل المشاركة الفعلية والحقيقية للموظفين في الدفاع عن منتخبهم من الموظفين فهي ثمرة من ثمار الإصلاح القانوني والحقوقى والمرسوم يعد ثمرة من ثمار تعديل الدستور وثمره من ثمار توجهات السلطة من حيث إعطاء الحقوق والرقي لحقوق الموظفين والتكفل بها فهي ضمانه من الضمانات التي كفلها الدستور للرقي بالموظف والارتقاء بمكاسبه القانونية والحقوقية وهذه الآلية التي جاءت في المرسوم تسمح بازدهار أكثر في المجال الحقوقى لنشاط الموظف العمومى والاجتهاد أكثر لبلوغ الجودة و الحكمة.

فالمرسوم جاء ليكرس الحقوق بعدالة وعدل ويحدث نقله نوعية سواء في مشاركة الموظف في الهيئات أو تحمل المسؤولية وفي مجال الحرية في انتخاب ممثلي الموظفين بكل ديمقراطية وشفافية ونزاهة وحيادية ومصداقية وأداء مهامهم الموكلة إليهم بكل حرية ومصداقية ونزاهة للدفاع عن حقوق الموظفين ودفع الغبن والظلم عنهم من التعسف في اتخاذ القرارات الإدارية.

إن المرسوم هو آلية قانونية لحماية حق الموظف في الدفاع عن حقه والطقن في المنازعة والعقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة وممثلها في تعسفه في حق الموظف العام باستعمال منصبه خدمة لنزعات نفسية لا وظيفية.

فالمرسوم آلية من آليات مكافحة الفساد للتسيير الإداري والقضاء على التعسف الإداري في إصدار القرارات الفردية والعمل على تعزيز الشورى والتشاور بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة والأخذ بالرأي الاستشاري من أجل تعزيز مبدأ العدالة والشفافية والحيادية وتعزيز الثقة.

ونستخلص مما سبق مجموعة من النتائج:

فهو آلية من آليات كسب ثقة الموظف الجزائري بمشاركة في تسيير حياته المهنية.

فهو آلية من آليات الإصلاح الوظيفي والإداري في الوظيفة العامة والقضاء على الفساد الإداري والقضاء على الاستبداد الإداري.

فهي تهدف لتحسين علاقة الموظف بوظيفته وتمتين روابط الأسرة الواحدة في قطاع الوظيف العمومي.

و تهدف لتحسين آليات الرقابة للهيئات الاستشارية على أعمال الإدارة وقرارتها. فهذه الآلية هي نوع من أنواع التحفيز كوسيلة لرفع مستوى الأداء الوظيفي و لرفع مستوى الأداء الرقابي في الوظيفة العامة. ونوع من أنواع تحسين العمل التشاركي للموظف في قطاع الوظيف العمومي.

وهو آلية تبرز معيار الكفاءة والجدارة في الالتحاق بهيئات تمثيل العمال في قطاع الوظيفة العامة في النظام القانوني الجزائري للجزائر الجديدة.

وهي آلية من آليات الإصلاح والسير بخطى صحيحة نحو التوجه الديمقراطي الحقيقي ومازال الموظف يرجو المزيد من الخطوات و آليات الإصلاح للقضاء على الظلم والاستبداد الممارس من طرف بعض المسؤولين والية من اليات اصلاح الموظف لسير في طريق الفاعلية في الإنتاج والجودة وتحسين الأداء والمردودية.

و هو آلية من آليات الحكامة و الحوكمة في التسيير و التشاركي في قطاع الوظيفة العامة. و هو سبب من أسباب القضاء على الفساد والبيروقراطية للمسؤول الإداري في ظل التوجهات والسياسة العامة المتبعة لإثبات سلطة الدولة ونيتها في الإصلاح السياسي والإداري والقانوني وخاصة في قطاع هام يستحوذ على أكبر شريحة من العمال في الجزائر وهو واجهة من واجهات الدولة وقوتها وتماسكها قوي للقضاء على ثغرات في قطاع الوظيفة العامة.

والمرسوم جاء ليحدث ويقوي الية التوازن بين سلطة الإدارة والموظف في قطاع الوظيف العمومي.

والمرسوم جاء ليحمي الموظف في قطاع الوظيفة العمومي ويضمن له حقه خاصة اثناء التعرض للعقوبات التأديبية واثر العقوبة المنفردة على حياة الموظف وحرمانه من ترقية في الوظيفة العامة على مساره المهني والاجتماعي والاقتصادي. والمرسوم جاء ليحمي الإدارة من استعمال قوتها المنفردة في القرارات حتى لا تتعسف في استعمال القانون وبذلك تحرم الوظيفة العامة.

فالموضوع يكتسي أهمية بالغة في نفسي وفي شخص لأنني عنصر من عناصر القطاع العمومي فتدرجت عبر مراحل من الموظف ومشاعره الخاصة الى المسؤول ومشاعره وتصرفاته فالبحت يمثل لي بوصلة لتقديم خبرات زمنية بالإضافة لطلبة القانون الإداري فيمثل لهم موضوع جديد له قيمة عظيمة إن وفقنا في ترك بصمة إبداع وبحث يليق بطالب الماستر قانون اداري فنطلب من الله التوفيق والسداد فالفضل له أولا و لأساتذتنا ثانيا، و لأنه يشمل اكبر قطاع وظيفي في الجزائر فله أهمية عملية تعود علينا بالفائدة للاطلاع على ما جاء في المرسوم الخاص بالهيئات الاستشارية 20/199 فالقيمة التي يستفيدها طالب الماستر من البحث الاطلاع ومعرفة توجهات الإصلاح للسلطات الجزائرية في قطاع الوظيفة العمومي فهو يوعي الموظف بحقوقه والقيام بواجبه والمساهمة في بناء مبدأ الثقة و ترسيخ العدالة والديمقراطية و التشاركية والمساهمة في بلوغ الكفاءات الدور الريادي الذي نأمل فيه الجزائر من لشبابها وأبنائها لبناء جزائر الغد.

وبذلك تحرم الوطنية العامة من كفاءات موظفين ويعرضون للتهميش والظلم بسبب عدم التفاهم مع المسؤول او عدم التوجه في الراي أي القضاء على سوء التسيير الإداري بحيث ان المسؤول يقرب من يسانده في الراي ويهمش أصحاب الراي المخالف والتوجه المخالف. فهو حصن وحماية للكفاءات وأصحاب الجدارة لحمايتهم من استعمال المسؤول للقوة التعسفية في استعمال القانون وإصدار القرارات المنفردة التي تؤثر على ترقية الموظف وتؤثر سلبا على حياة الموظف العمومي وعلى مساره المهني.

المرسوم الية من الاليات القانونية لحماية الحق للموظف سواء في الطعن اما تعسف الإدارة وهو حماية كذلك للمسؤول من اعمال ومن قرارات قد تصدر عنه خاطئة فتعرض موقفه للرقابة وللطعن.

وبذلك يضعف فيه المسؤول الذي يمثل واجهة الدولة ويمثل هيبتها فهو يمثل سلطة الدولة في ادارته ويمثل عدالتها وعدلها وحياديتها ومبدأ ديمقراطيتها ويعزز مبدأ الشفافية والحيادية والعدالة الاجتماعية والسياسية ومبدأ من مبادئ الاصلاح والعصرنة لتوجه الدولة وتحسين الية التسيير التشاركي بين المسؤول والموظف واحداث تعاون بينهما يوعد بالفائدة على المنتفعين من المرافق العمومية ويعيد مكانة افضل للمرفق العمومي ولممثليه لحماية حق الموظف السامي والموظف البسيط لنشر روح العدالة والديمقراطية والحيادية والشفافية في التسيير وبعث روح المساهمة والتشارك وتشجيع القطاع العام ان يساهم في نشر ثقافة التسامح والتعاون والحيادية والشفافية وتكريس مبادئ الجدارة والكفاءة وحسن التعلم والمواكبة للقوانين والمراسيم الجديدة.

وإن مقومات نجاحها تركز على نجاح المنتخب في مهمته وتحمله للمسؤولية بأمانة ويتم ذلك إذا تحقق له الفضاء الحقوقي المناسب على ذلك من الحرية والعدل والديمقراطية والنية الصادقة للإصلاح وإلا ستصبح المعوقات لنجاح هيئات المشاركة هي الطاغية ويزداد معها سوء التسيير والبيروقراطية والرداءة وتكريس الأحادية ويتجذر المرض وتتعلل مصالح الموظفين في رفع الغبن والظلم عنهم وتحسين الخدمة العمومية وصورة المرافق العامة بتقديم خدمة عمومية تليق بتطلعات الموظف والشعب والتوجهات الجديدة للجزائر لتحسين الأداء الوظيفي والقضاء على البيروقراطية وعلى سوء التسيير.

فأرجو من السلطات المختصة أن تصحح الخلل الواقع في الوظيفة العامة لإعادة الثقة للشعب في مؤسسات الدولة ويزيد بذلك من حب الموظف و المواطن لوطنه ومؤسساته ويبذل الموظف أقصى جهده لتحسين الأداء الوظيفي لبلوغ الجودة والحكمة يزدهر وطننا

الذي ضحى من أجله الشهداء وقادة ثورة التحرير فعلينا أن نصون الأمانة ونحفظ العهد والمجاهدين.

فنجعل الجزائر أمانة في أعناقنا فتصونها ونحافظ عليها غالية مزدهرة ويعيش أبنائها في أمان الله واستقرار متعاونين من أجل ازدهارها ورفيها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر

1-القوانين والاورام

-الامر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006

-الامر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يوليو سنة 1966 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966

2- النصوص التنظيمية

أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966

- المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق ل 25 جويلية 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية

ب-القرارات

- القرار مؤرخ في 16 رجب عام 1429 الموافق ل 19 يوليو 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفية تعيين أعضائها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 52 الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 2008

ثانياً: المراجع

أ- الكتب

سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار ، 2011.

ب- المجلات

- محمد الموسخ ، رضا هميسي ، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الرابع، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2008، ص403

- مهدي رضا، " دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، العدد الأول، مارس 2016.

ج- المذكرات

- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أم البواقي، 2009/2008،

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى
(بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بموظفي؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار أو المقرر إلى تحديد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية.

المادة 02 : تنشأ أو تُجدد على مستوى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، لجنة وحيدة و/ او عدة لجان، موزعة وفقا للجدول الاتي

عدد الاعضاء		رتب و/ او اسلاك اللجنة او اللجان		اللجنة و/ او اللجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة		
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين	
				لجنة وحيدة و/ او اللجنة رقم 01
				اللجنة رقم 02

المادة 03 : يحدد تاريخ مراجعة القائمة الانتخابية الخاصة بانتخابات ممثلي الموظفين في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و قفلها ونشرها يوم الموافق لـ (قبل عشرون (20) يوما على الاقل من التاريخ المحدد للاقتراع).

المادة 04 : يحدد تاريخ تقديم طلبات التسجيل في القائمة الانتخابية، بالنسبة للموظفين الذين لم تدون اسمائهم في قائمة الناخبين، في أجل ثلاثة (03) ايام عمل، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. لا تقبل أي مراجعة للقائمة الانتخابية بعد تاريخ الاقفال المحدد في المادة 03 اعلاه، الا اذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ، يكون ساريا في اقصى حد عشية الاقتراع، يؤدي الى اكتساب او فقدان صفة الناخب.

المادة 05 : يحدد تاريخ إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يوم الموافق لـ

المادة 06 : يقدم بصفة اولية قائمة مترشchon واحدة لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجنة و/ او اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل

من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. قبل عشرون (20) يوما، على الأقل، من تاريخ المحدد للاقتراع، المشار اليه في المادة 05 اعلاه.

المادة 07 : تتم مراجعة قوائم الترشيحات في اجل ثلاثة (03) ايام عمل الموالية لتاريخ ايداع القوائم، ويجب ان يتم التعديل او التعديلات في اجل خمسة (05) ايام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الاول. لا يمكن تعديل أي قائمة بعد انقضاء اجل الخمسة (05) ايام المحددة اعلاه.

المادة 08 : في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، أو في حالة عدم ايداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد للايداع، يمكن للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح تقديم تصريحا بالترشح وفقا للنموذج المعد لهذا الغرض ممضي من طرفهم، الى السلطة التي لها صلاحية التعيين. يحدد حينها تاريخ جديد للاقتراع.

تعد السلطة المعنية قائمة وحيدة للمترشحين، على الاقل، خلال الخمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

المادة 09 : لتأدية العمليات الانتخابية، يحدث بموجب قرار او مقرر مكتب تصويت مركزي لكل لجنة ادارية متساوية الاعضاء يُراد تكوينها. كما يمكن ولذات الغرض انشاء مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المحددة لاجراء العمليات الانتخابية.

يتشكل مكتب التصويت المركزي ومكاتب التصويت الملحقة من ثلاث (03) اعضاء هم رئيس مكتب التصويت وكات يتم تعيينهم من بين الموظفين غير المرشحين وكذا الموظفين مندوبي القوائم المعنية.

المادة 10 : تجرى العمليات الانتخابية علانية خلال اوقات العمل وفي المقرات الادارية المخصصة لهذا الغرض.

المادة 11 : يفتح المكتب المركزي و / او فروع التصويت يوم الموافق لـ على الساعة (س و د) صباحا ويغلق على الساعة (س و د) زوالا.

المادة 12 : تسلم أوراق التصويت، حسب نموذج تقدمه الإدارة، إلى رئيس مكتب التصويت المركزي أو تودع لدى مكاتب او مكاتب التصويت الملحقة، بصفة استثنائية، حيث يكون عدد أوراق الانتخاب يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية.

المادة 13 : يجب على الناخب المصوت أن يختار في ورقة الانتخاب (.....)
أسماء من المترشحين بالنسبة للجنة أو اللجان (حسب الحالة وعدد اللجان)،
وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المادة 14 : يتم فرز الأصوات والإعلان عن نتائج الانتخابات من طرف مكتب التصويت
المركزي يوم الموافق لـ

يعلن مكتب التصويت المركزي عن انتخاب المترشحين الدائمين والإضافيين تباعا حسب
الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عنها لكل واحد منهم في حدود عدد المقاعد
بالنسبة للجان أو اللجنة (حسب الحالة وعدد اللجان).

المادة 15 : يكلف (نكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو
المقرر.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مذكرة متعلقة بتحديد إجراء الانتخابات لممثلي الموظفين في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بأسلاك موظفي (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)

المراجع : -بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية

المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد

اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير

العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)

طبقا للأحكام التنظيمية المشار إليها في المرجع أعلاه، يشرفني أن أعلمكم أنه سيتم إنتخاب ممثلي موظفي (تحديد الإدارة) لدى اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المبينة وفقا للجدول الآتي:

عدد الاعضاء				رتب و/ او اسلاك اللجنة او اللجان	اللجنة و/ او اللجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة			
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين		
					لجنة وحيدة و/ او اللجنة رقم 01
					اللجنة رقم 02

أولاً: التاريخ المحدد للاقتراع.

حدد يوم الموافق لـ كتاريخ لاجراء الاقتراع .

ثانياً: شروط المشاركة.

1 - الناخبون (المصوتون):

-الموظفون الموجودون في حالة نشاط الذين ينتمون إلى أحد الرتب أو الأسلاك المذكورة في الجدول أعلاه.

-كما يحق للموظفين الموجودين في حالة انتداب، المشاركة في التصويت الخاص برتبهم الأصلية.

2-الموظفون الراغبون في الترشح لهذه الانتخابات :

-هم الموظفون المرسمون المنتمون إلى الرتب أو الأسلاك المذكورة في الجدول أعلاه غير المعنيين بحالات منع الترشح المبينة أدناه.

ثالثاً: حالات منع الترشيحات.

لا يحق للموظفين و الأعوان الموجودين في الحالات المذكورة أدناه أن يقدموا ترشيحاتهم :

- الموظفون الموجودون في حالة عطلة مرضية طويلة المدى أو العجز.

- الموظفون المنزلون في الرتبة أو الموقوفون لمدة معينة عن مهامهم.

- الموظفون المتربصون.

- الموظفون الموجودون في حالة استبعاد.

- الموظفون الموجودون في وضعية إحالة على خدمة وطنية.

-الموظفون الموجودون في وضعية خارج الاطار.

- الأعوان المتعاقدون.

رابعاً: استلام و إيداع التصريح بالترشح.

1-يقدم بصفة أولية قائمة مترشحين واحدة لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجنة و/ او اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، المبينة في الجدول اعلاه، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلاً، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. قبل عشرون (20) يوماً، على الأقل، من تاريخ المحدد للاقتراع.

حدد يوم الموافق لـ..... كآخر أجل لإيداع الترشيحات .

2-في حالة عدم وجود منظمات نقابية الاكثر تمثيلا او في حالة عدم تقديمها لقوائم الترشيح، يمكن للموظفين المستوفين لشروط الترشيح لهذه الانتخابات (الترشيح الحر):

أن يستلموا تصريحا بالترشيح من..... (بيان المصلحة المعنية) و تقديم ترشيحاتهم إلى نفس المصلحة تحت إشراف السلم الإداري.

كما يجب على كل مترشح أن يرفق بالاستمارة السالفة الذكر صورة شمسية (بالنسبة للإدارات ذات التسيير الجهوي أو المركزي).

حدد يوم الموافق لـ..... كآخر أجل لإيداع الترشيحات .

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد قائمة الناخبين بعنوان اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليلة رقم المؤرخة في المتعلقة بـ
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو
تجديد اللّجنة أو اللّجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص
تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية) ؛
وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُحدد قائمة الناخبين المدعّوين الى التصويت بعنوان اللجنة و/ أو اللجان
الادارية المتساوية الاعضاء، المزمع انشائها و/ أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم
..... المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد اللّجنة
أو اللّجان الادارية المتساوية الأعضاء، وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير
العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، المذكور
اعلاه.

المادة 02 : تلتحق بأصل هذا القرار أو المقرر قائمة الموظفين الناخبين المدعّوين
للتصويت بعنوان اللّجنة او اللّجان الادارية المتساوية الأعضاء، المؤهلة ازائهم.

المادة 03 : يتم قفل قائمة الناخبين المشار اليها في المادة 02 أعلاه، بتاريخ
..... (قبل عشرون (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع
)، وتنتشر في اماكن العمل بأي طريقة مناسبة.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو
المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وباي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مذكرة متعلقة بتحديد إجراء الانتخابات لممثلي الموظفين في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بأسلاك موظفي (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)

المراجع : -بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية

المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كيفية إنشاء أو تجديد

اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير

العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)

طبقا للأحكام التنظيمية المشار إليها في المرجع أعلاه، يشرفني أن أعلمكم أنه سيتم إنتخاب ممثلي موظفي (تحديد الإدارة) لدى اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المبينة وفقا للجدول الآتي:

عدد الاعضاء				رتب و/ او اسلاك اللجنة او اللجان	اللجنة و/ او اللجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة			
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين		
					لجنة وحيدة و/ او اللجنة رقم 01
					اللجنة رقم 02

أولاً: التاريخ المحدد للاقتراع.

حدد يوم الموافق لـ كتاريخ لاجراء الاقتراع .

ثانياً: شروط المشاركة.

1 - الناخبون (المصوتون):

-الموظفون الموجودون في حالة نشاط الذين ينتمون إلى أحد الرتب أو الأسلاك المذكورة في الجدول أعلاه.

-كما يحق للموظفين الموجودين في حالة انتداب، المشاركة في التصويت الخاص برتبهم الأصلية.

2-الموظفون الراغبون في الترشح لهذه الانتخابات :

-هم الموظفون المرسمون المنتمون إلى الرتب أو الأسلاك المذكورة في الجدول أعلاه غير المعنيين بحالات منع الترشح المبينة أدناه.

ثالثا: حالات منع الترشيحات.

لا يحق للموظفين و الأعوان الموجودين في الحالات المذكورة أدناه أن يقدموا ترشيحاتهم :

- الموظفون الموجودون في حالة عطلة مرضية طويلة المدى أو العجز.

- الموظفون المنزلون في الرتبة أو الموقوفون لمدة معينة عن مهامهم.

- الموظفون المتربصون.

- الموظفون الموجودون في حالة استبعاد.

- الموظفون الموجودون في وضعية إحالة على خدمة وطنية.

-الموظفون الموجودون في وضعية خارج الاطار.

- الأعوان المتعاقدون.

رابعا: استلام و إيداع التصريح بالترشح.

1-يقدم بصفة أولية قائمة مترشchon واحدة لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجنة و/ او اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، المبينة في الجدول اعلاه، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. قبل عشرون (20) يوما، على الأقل، من تاريخ المحدد للاقتراع.

حدد يوم الموافق لـ..... كأخر أجل لإيداع الترشيحات .

2-في حالة عدم وجود منظمات نقابية الاكثر تمثيلا او في حالة عدم تقديمها لقوائم الترشح، يمكن للموظفين المستوفين لشروط الترشح لهذه الانتخابات (الترشح الحر):

أن يستلموا تصريحاً بالترشح من..... (بيان المصلحة المعنية) و تقديم ترشحاتهم إلى نفس المصلحة تحت إشراف السلم الإداري.

كما يجب على كل مترشح أن يرفق بالاستمارة السالفة الذكر صورة شمسية (بالنسبة للإدارات ذات التسيير الجهوي أو المركزي).

حدد يوم الموافق لـ كآخر أجل لإيداع الترشيحات .

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد قائمة الناخبين بعنوان اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقمالمؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليلة رقم المؤرخة في المتعلقة بـ
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو
تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص
تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية) ؛
وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُحدد قائمة الناخبين المدعّوين الى التصويت بعنوان اللجنة و/ أو اللجان
الادارية المتساوية الاعضاء، المزمع انشائها و/ أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم
..... المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة
أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير
العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، المذكور
اعلاه.

المادة 02 : تلحق بأصل هذا القرار أو المقرر قائمة الموظفين الناخبين المدعّوين
للتصويت بعنوان اللجنة او اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، المؤهلة ازائهم.

المادة 03 : يتم قفل قائمة الناخبين المشار اليها في المادة 02 أعلاه، بتاريخ
..... (قبل عشرون (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع
)، وتنتشر في اماكن العمل بأي طريقة مناسبة.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو
المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبأي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

حرر بـ

من السيد:

.....في،

الرتبة:

الوظيفة أو المصلحة التابع لها:

السيد (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

الموضوع: طلب التسجيل في قائمة الناخبين.

بعد الاطلاع على قائمة الناخبين المدعُوين للتصويت بعنوان اللّجنة الادارية المتساوية الأعضاء الخاصة بـ (ذكر الرتبة أو السلك)، المحددة بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في، المنشورة بتاريخ، تبين عدم ذكر اسمي ضمن قائمة الناخبين المعنيين.

وعليه، ونظرا لكوني أحد موظفي (ذكر المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية) في رتبة منذ تاريخ، يشرفني أن أطلب منكم وطبقا لأحكام المادة 26 من المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، تسجيل اسمي ضمن قائمة الناخبين المدعُوين للتصويت بعنوان اللّجنة الادارية المتساوية الأعضاء المشار اليها أعلاه.

تقبلوا، سيدي عبارات التقدير والاحترام

امضاء المعني بالأمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مقرر عدم قبول قائمة مترشحين

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في المتضمن النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء (،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليمات رقم المؤرخة في المتعلقة بـ (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص

تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبناء على مراجعة قوائم المترشحين المقدمة من طرف (ذكر المنظمة النقابية المعنية)؛

-ونظرا لعدم اجراء طلبات المراجعة الخاصة بقوائم المترشحين المقدمة من طرف (ذكر المنظمة النقابية المعنية)؛ (1)

-ونظرا لعدم توفر شروط الترشح في بعض الموظفين الواردة اسماؤهم ضمن قوائم المترشحين المقدمة من طرف (ذكر المنظمة النقابية المعنية)؛ (2)
وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : عدم قبول قائمة المترشحين المُقدمين لانتخابات اللجنة رقم الخاصة برتبة أو رتب و/ أو سلك أو اسلاك، المقدمة من طرف (ذكر المنظمة النقابية المعنية)، وذلك بسبب (ذكر الاسباب الاتية):

-عدم احترام الاجراءات.

-عدم اجراء التعديلات المطلوبة في الآجال القانونية.

-عدم توفر القائمة على الشروط القانونية.

-عدم توفر مترشح او مترشحين على الشروط القانونية، (تبيان اسباب عدم توفر الشروط).

المادة 02 : تسلم (ذكر مندوب القائمة المعنية) نسخة من هذا المقرر.

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

(1) و (2) يتم الاختيار حسب الحالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار او مقرر يحدد تاريخ الاقتراع

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص

تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-ونظرا لعدم وجود المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما لدى (ذكر المؤسسة او الادارة العمومية المعنية)؛ (1)

-ونظرا لعدم تقديم المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما لدى (ذكر المؤسسة او الادارة العمومية المعنية) قائمة و/ او قوائم المترشحين ضمن الاجال القانونية؛ (2)

-ونظرا لانقضاء الاجال القانونية المحددة لتقديم قائمة او قوائم المترشحين من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛ (3) وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يُحدد تاريخ جديد للاقتراع، وذلك نظرا لعدم وجود المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما لدى (ذكر المؤسسة او الادارة العمومية المعنية) (1) أو نظرا لعدم تقديم المنظمات النقابية الاكثر تمثيلا، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما لدى (ذكر المؤسسة او الادارة العمومية المعنية) قائمة و / او قوائم المترشحين، ضمن الاجال القانونية. (2)

المادة 02 : يحدد تاريخ لاجراء الاقتراع الخاص بانتخابات ممثلي الموظفين بعنوان اللجنة و/ او اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المزمع انشائها او تجديدها طبقا لاحكام القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية، المشار اليه اعلاه.

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبإي وسيلة ملائمة.

حرب

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة) (1) ، (2) و (3) يتم الاختيار حسب الحالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد قائمة المترشحين بعنوان اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليمات رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبعد مراجعة قائمة و/ قوائم المترشحين المقدمة من طرف (ذكر المنظمة النقابية المعنية) ؛ (1)

-وبعد مراجعة طلبات الموظفين المترشحين؛ (2)

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُحدد قائمة الموظفين المترشحين بعنوان اللجنة و/ أو اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المزمع انشائها و / أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، المذكور اعلاه.

المادة 02 : تلحق بأصل هذا القرار قائمة الموظفين المترشحين بعنوان اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء.

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبإي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

(1) يخص قائمة أو قوائم الترشح المقدمة من طرف المنظمات النقابية.

(2) يخص طلبات الترشح المقدمة من طرف الموظفين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر انشاء المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة بـ (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية) ؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار أو المقرر إلى انشاء المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية بعنوان اللجنة و/ أو اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المزمع انشائها و / أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)، المذكور اعلاه.

المادة 02 : ينشأ مكتب و/ أو مكاتب تصويت مركزية للإشراف على عملية الانتخابات، تتشكل على النحو الاتي:

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مقر مكتب التصويت المركزي
01		رئيسا	
02		كاتبا	
03		مندوب قائمة المترشحين	

المادة 03 : يكلف مكتب و/ او مكاتب التصويت المركزية بالاشراف على عملية الانتخابات، ويسهر لاسيما على:

-تسلّم اوراق التصويت والاظرفة.

-فرز اصوات الاقتراع.

-اعداد محضر العملية الانتخابية.

المادة 04 : ينشأ مكتب و / أو مكاتب تصويت ملحقة للإشراف على عملية الانتخابات، تتشكل على النحو الاتي:

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مقر مكتب التصويت الملحق
01		رئيسا	
02		كاتبا	
03		مندوب قائمة المترشحين	

المادة 05 : يكلف مكتب التصويت الملحق بالاشراف على عملية الانتخابات، على مستوى فروع الاقتراع التي تتبعه، ويسهر لاسيما على:

-تسليم اوراق التصويت والاطرفة.

-ارسال الاصوات المحصل عليها في المكتب الذي يتبعه، في ظرف مغلق من طرف رئيسه الى مكتب التصويت المركزي.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية وكذا الاعضاء المعنيين) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

محضر عن العملية الانتخابية

في عام وفي اليوم من شهر ، انعقد بمقر (تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) اجتماع أعضاء مكتب التصويت المركزي، قصد اعداد محضر عن العملية الانتخابية، بعنوان اللجنة و/ أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، المزمع انشائها و/ أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كليات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية).

جدول الأعمال:

- اعداد محضر عن العملية و / أو العمليات الانتخابية.

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	الامضاء
01		رئيسا	
02		كاتبا	
03		مندوب قائمة المترشحين	

إن اعضاء اللجنة وبعد:

1- الاطلاع على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كليات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية).

2- الاطلاع على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن انشاء المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية.

3- التأكد من عملية فرز الأصوات، وكذا اوراق التصويت الواردة من مكاتب التصويت الملحقة.

4- اعتماد معايير الفصل بين الموظفين المتساوين في مجموع الاصوات.

5-دراسة التقارير الواردة من رؤساء مكاتب التصويت الملحقة، عند الاقتضاء.

تصادق بإجماع أعضائها على نتائج العملية و/ أو العمليات الانتخابية المرفقة طيه بأصل هذا المحضر.

أولا : الحصيلة الإجمالية.

ملاحظة	العدد الاجمالي للاوراق الملغاة	العدد الاجمالي للاصوات المعبر عنها	العدد الاجمالي للمصوتين

ثانيا : حصيلة الأصوات المعبر عنها (المعتمدة)

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

ملاحظة	الترتيب	مجموع الأصوات المتحصل عليها حسب درجة الاستحقاق (ترتيب تنازلي)	اسم ولقب المترشح	الرقم

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

ملاحظة	الترتيب	مجموع الأصوات المتحصل عليها حسب درجة الاستحقاق (ترتيب تنازلي)	اسم ولقب المترشح	الرقم

وعند استنفاد جدول الأعمال رفعت الجلسة على الساعة(بيان الساعة).

حرر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعلاه

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر اعلان نتائج الانتخابات

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في الموافق
سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون
الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليمات رقم المؤرخة في المتعلقة ب
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو
تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص

تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تؤكد نتائج العملية الانتخابية الخاصة بإنشاء أو تجديد اللجنة و/ أو اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، المنظمة على مستوى (تحديد المؤسسة أو ادارة العمومية المعنية)، التي تم اجراؤها بتاريخ، وذلك حسب النتائج المعبر عنها والمتحصل عليها لكل مترشح وفقا لمحضر اجتماع مكتب التصويت المركزي رقم المؤرخ في المشار اليه اعلاه.

المادة 02 : تحدد قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين حسب درجة الاستحقاق و في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، وفقا للبيان الاتي:

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وباي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

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

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد اللّجنة او اللّجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يّعين السيدات والسادة المذكورة أسماؤهم أدناه بصفتهم أعضاء معين ممثلين للإدارة في اللّجنة أو اللّجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

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

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	الرتبة	الاسم واللقب	الرتبة

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

الرقم	الاعضاء الدائمين	الاعضاء الاضافيين
-------	------------------	-------------------

الرتبة	الاسم واللقب	الرتبة	الاسم واللقب	

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

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 145-66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق
سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون
الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة بـ
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو
تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص

تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛

-وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الإدارة في اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُنشأ و/ أو تُجدد اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بموظفي (ذكر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، ابتداء من:

.....

المادة 02 : يحدد تعداد وتشكيلة اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، وفقا للجدول المبين أدناه.

رقم اللجنة أو اللجان	الأسلاك والرتب	ممثلو الموظفين			ممثلو الإدارة		
		الدائمين	الإضافيين	العدد	الدائمين	الإضافيين	العدد
1	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
2	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	

المادة 03 : يترأس جلسات اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السيد (ة) (ذكر صفة السلطة التي لها صلاحية التعيين دون الاسم واللقب)

وفي حالة وقوع مانع له ينوب عنه السيد(ة) (ذكر الاسم واللقب
(احد ممثلي الادارة الدائمين.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) واعضاء اللجنة او
اللجان المعنية بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او
المقررات الادارية.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الموافقة على النظام الداخلي

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي (ذكر جميع القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالترتيب حسب تاريخ صدورها)؛

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة بـ (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء وكذا الاجراءات العملية التي تخص

تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛

-وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الإدارة في اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الاعضاء؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن انشاء او تجديد اللجنة أو اللجان الادارية المتساوية الأعضاء لدى (ذكر المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية)؛

-وبناء على المحضر و / أو المحاضر رقم المؤرخ في المتضمن الموافقة على النظام الداخلي النموذجي للجنة أو اللجان الادارية المتساوية الاعضاء؛

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في الذي يحدد النظام الداخلي النموذجي؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تتم الموافقة على النظام الداخلي الخاص باللجنة و/ أو باللجان الادارية المتساوية الأعضاء، المتواجدة على مستوى (تحديد المؤسسة أو ادارة العمومية المعنية) ابتداء من

المادة 02 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) وأعضاء اللجنة او اللجان المعنية بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او المقررات الادارية.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

لجان الطعن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات
العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى
..... (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية)

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 145-66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في الموافق
..... سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة بـ
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن
إنشاء أو تجديد اللجنة أو لجان الطعن المختصة بموظفي
.....؛

وباقتراح من؛

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار أو المقرر إلى تحديد كفيات إنشاء أو تجديد اللّجنة أو لجان الطعن لدى (بيان الجهة الادارية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية.

المادة 02 : تنشأ أو تُجدد على مستوى (بيان الجهة الادارية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، لجنة وحيدة و/ أو عدة لجان، موزعة وفقا للجدول الاتي

عدد الأعضاء				اسلاك اللّجنة او اللجان	اللّجنة و/ او اللجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة			
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين		
					لجنة وحيدة و/ او اللّجنة رقم 01
					اللّجنة رقم 02

المادة 03 : يحدد تاريخ مراجعة القائمة الانتخابية الخاصة بانتخابات ممثلي الموظفين في لجنة أو لجان الطعن و قفلها ونشرها يوم الموافق لـ (قبل عشرون 20 يوما على الاقل من التاريخ المحدد للاقتراع) .

المادة 04 : يحدد تاريخ تقديم طلبات التسجيل في القائمة الانتخابية، بالنسبة للموظفين الذين لم تدون اسمائهم في قائمة الناخبين، في اجل ثلاثة (03) ايام عمل، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. لا تقبل أي مراجعة للقائمة الانتخابية بعد تاريخ الاقفال المحدد في المادة 03 اعلاه.

يودع طلبات التسجيل ضمن القائمة الانتخابية على مستوى (تحديد مكان ايداع طلبات الترشح بدقة) .

المادة 05 : يحدد تاريخ إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجنة أو لجان الطعن، يوم الموافق لـ

المادة 06 : يمكن للموظفين المنتخبين بصفة دائمين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المعنية الذين تتوفر فيهم شروط الترشح تقديم تصريح بالترشح وفقا للنموذج

المعد لهذا الغرض ممضي من طرفهم، الى السلطة المؤهلة، يودع التصريح بالترشح على مستوى (تحديد مكان ايداع التصريح بالترشح بدقة).

تعد السلطة المعنية قائمة وحيدة للمترشحين، على الاقل، خلال الخمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

المادة 07 : لتأدية العمليات الانتخابية، يحدث بموجب قرار او مقرر مكتب تصويت مركزي لكل لجنة طعن يُراد تكوينها. كما يمكن ولذات الغرض انشاء مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المحددة لاجراء العمليات الانتخابية.

يتشكل مكتب التصويت المركزي ومكاتب التصويت الملحقة من ثلاث (03) اعضاء هم رئيس مكتب التصويت وكاتب يتم تعيينهم من بين الموظفين غير المرشحين.

المادة 08 : تجري العمليات الانتخابية علانية خلال اوقات العمل وفي المقرات الادارية المخصصة لهذا الغرض.

المادة 09 : يفتح المكتب المركزي و / او فروع التصويت يوم الموافق لـ على الساعة (س و د) صباحا ويغلق على الساعة (س و د) زوالا.

المادة 10 : تسلم أوراق التصويت، حسب نموذج تقدمه الإدارة، إلى رئيس مكتب التصويت المركزي أو تودع لدى مكاتب او مكاتب التصويت الملحقة، بصفة استثنائية، حيث يكون عدد أوراق الانتخاب يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية.

المادة 11 : يجب على الناخب المصوت أن يختار في ورقة الانتخاب (.....) أسماء من المترشحين بالنسبة للجنة أو اللجان (حسب الحالة وعدد اللجان)، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المادة 12 : يتم فرز الأصوات والإعلان عن نتائج الانتخابات من طرف مكتب التصويت المركزي يوم الموافق لـ

يعلن مكتب التصويت المركزي عن انتخاب المترشحين الدائمين والإضافيين تباعا حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عنها لكل واحد منهم في حدود (.....) مقاعد بالنسبة للجان أو اللجنة (حسب الحالة وعدد اللجان).

المادة 13 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مذكرة متعلقة بتحديد إجراء الانتخابات لممثلي الموظفين في لجنة أو لجان الطعن المختصة بأسلاك موظفي (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

المراجع : -بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية

المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد

لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية

الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية اوالمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

طبقا للأحكام التنظيمية المشار إليها في المرجع أعلاه، يشرفني أن أعلمكم أنه سيتم إنتخاب ممثلي موظفي (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة و الإدارة العمومية المعنية) لدى اللجنة أو لجان الطعن، المبينة وفقا للجدول الاتي:

عدد الأعضاء				اسلاك اللّجنة او اللّجان	اللّجنة و/ او اللّجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة			
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين		
					لجنة وحيدة و/ او اللّجنة رقم 01
					اللّجنة رقم 02

أولاً: التاريخ المحدد للاقتراع.

حدد يوم الموافق لـ كتاريخ لإجراء الاقتراع .

ثانياً: شروط المشاركة.

1 - الناخبون (المصوتون):

-ممثلوا الموظفين المنتخبين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء الذين ينتمون الى احد الاسلاك الممثلة باللجان المذكورة في الجدول أعلاه.

2-الموظفون الراغبون في الترشح لهذه الانتخابات :

-هم الموظفين المنتخبين بصفة دائمين لدى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء الذين ينتمون الى احد الاسلاك الممثلة باللجان المذكورة في الجدول أعلاه.

ثالثاً: استلام و إيداع التصريح بالترشح.

1-يمكن للموظفين المستوفين لشروط الترشح لهذه الانتخابات:

أن يستلموا تصريحاً بالترشح من..... (بيان المصلحة المعنية) و تقديم ترشحاتهم إلى نفس المصلحة تحت إشراف السلم الإداري.

كما يجب على كل مترشح أن يرفق بالاستمارة السالفة الذكر صورة شمسية (بالنسبة للإدارات ذات التسيير الجهوي أو المركزي).

حدد يوم الموافق لـ كآخر أجل لإيداع الترشيحات .

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد قائمة الناخبين بعنوان لجنة أو لجان الطعن

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 145-66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ؛

وباقترح من

يقرر

المادة الأولى : تُحدد قائمة الناخبين المدعُوين الى التصويت بعنوان لُجنة و/ أو لجان الطعن، المزمع انشائها و / أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد لُجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، المذكور أعلاه.

المادة 02 : تلحق بأصل هذا القرار قائمة الموظفين الناخبين المدعُوين للتصويت بعنوان لُجنة أو لجان الطعن، المؤهلة ازائهم.

المادة 03 : يتم قفل قائمة الناخبين المشار اليها في المادة 02 أعلاه، بتاريخ (قبل عشرون (20) يوما على الاقل من التاريخ المحدد للاقتراع)، وتنتشر في اماكن العمل بأي طريقة مناسبة.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبأي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد قائمة المترشحين بعنوان لجنة أو لجان الطعن

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- بمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

- بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

- وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة بـ (عند الاقتضاء) ؛

- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛

- وبعد مراجعة طلبات الموظفين المترشحين؛

وباقتراح من؛

يقرر

المادة الأولى : تُحدد قائمة الموظفين المترشحين بعنوان لجنة و/ أو لجان الطعن، المزمع انشائها و / أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، المذكور اعلاه.

المادة 02 : تلحق بأصل هذا القرار قائمة الموظفين المترشحين بعنوان لجنة أو لجان الطعن المعنية.

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبأي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر انشاء المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة بـ (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ؛

وباقترح من

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار أو المقرر إلى انشاء المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية بعنوان لجنة و/ أو لجان الطعن، المزمع انشائها و / أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، المذكور اعلاه.

المادة 02 : ينشأ مكتب و/ أو مكاتب تصويت مركزية للإشراف على عملية الانتخابات، تتشكل على النحو الآتي:

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حال تعددها)

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مقر مكتب التصويت المركزي
01		رئيسا	
02		كاتبا	

المادة 03 : يكلف مكتب التصويت المركزي بالإشراف على عملية الانتخابات، ويسهر لاسيما على:

-تسلم اوراق التصويت والاظرفة.

-فرز اصوات الاقتراع.

-اعداد محضر العملية الانتخابية.

المادة 04 : ينشأ مكتب و/ أو مكاتب تصويت ملحقة للإشراف على عملية الانتخابات، تتشكل على النحو الآتي:

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حال تعددها)

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	مقر مكتب التصويت الملحق
01		رئيسا	
02		كاتبا	

المادة 05 : يكلف مكتب التصويت الملحق بالإشراف على عملية الانتخابات، على مستوى فروع الاقتراع التي تتبعه، ويسهر لاسيما على:

-تسلم اوراق التصويت والاظرفة.

-ارسال الاصوات المحصل عليها في المكتب الذي يتبعه، في ظرف مغلق من طرف رئيسه الى مكتب التصويت المركزي.

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية وكذا الاعضاء المعنيين) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ

..... في
الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

محضر عن العملية الانتخابية

في عام وفي اليوم من شهر ، انعقد بمقر (تحديد
الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) اجتماع
أعضاء مكتب التصويت المركزي، قصد اعداد محضر عن العملية الانتخابية، بعنوان لجنة
و/ أو لجان الطعن، المزمع انشائها و/ أو تجديدها، بموجب القرار أو المقرر رقم
المؤرخ في الذي يحدد كيفيات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا
الاجراءات العملية التي تخص تنظيم أو سير العملية الانتخابية لدى (بيان
الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية).

جدول الأعمال:

- اعداد محضر عن العملية و / أو العمليات الانتخابية.

حضر الأعضاء الآتية أسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	الصفة	الامضاء
01		رئيسا	
02		كاتبا	

إن اعضاء اللجنة وبعد:

1- الاطلاع على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كيفيات
إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير
العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو
الإدارة العمومية المعنية).

2- الاطلاع على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن انشاء
المكتب المركزي وفروع التصويت الخاصة بالعملية الانتخابية.

3- التأكد من عملية فرز الأصوات، وكذا اوراق التصويت الواردة من مكاتب التصويت
الملحقة.

4- اعتماد معايير الفصل بين الموظفين المتساوين في مجموع الاصوات.

5- دراسة التقارير الواردة من رؤساء مكاتب التصويت الملحقة، عند الاقتضاء.

تصادق بإجماع أعضائها على نتائج العملية و/ أو العمليات الانتخابية المرفقة طيه بأصل هذا المحضر.

أولا : الحصيلة الإجمالية.

ملاحظة	العدد الاجمالي للاوراق الملغاة	العدد الاجمالي للاصوات المعبر عنها	العدد الاجمالي للمصوتين

ثانيا : حصيلة الأصوات المعبر عنها (المعتمدة)

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

ملاحظة	الترتيب	مجموع الأصوات المتحصل عليها حسب درجة الاستحقاق (ترتيب تنازلي)	اسم ولقب المترشح	الرقم

اللجنة رقم (ذكر كل لجنة على حدى في حالة تعددها)

ملاحظة	الترتيب	مجموع الأصوات المتحصل عليها حسب درجة الاستحقاق (ترتيب تنازلي)	اسم ولقب المترشح	الرقم

وعند استنفاد جدول الأعمال رفعت الجلسة على الساعة (بيان الساعة).

حرر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعلاه

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر اعلان نتائج الانتخابات

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم-..... المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛
-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

وباقترح من

يقرر

المادة الأولى : تؤكد نتائج العملية الانتخابية الخاصة بإنشاء أو تجديد لجنة و/ أو لجان الطعن، على مستوى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة

العمومية المعنية)، التي تم اجراءؤها بتاريخ، وذلك حسب النتائج المعبر عنها والمتحصل عليها لكل مترشح وفقا لمحضر اجتماع مكتب التصويت المركزي رقم المؤرخ في المشار اليه اعلاه.

المادة 02 : تحدد قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، وفقا للبيان الآتي:

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها	الاسم واللقب	عدد الاصوات المتحصل عنها

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في اماكن العمل، وبإي وسيلة ملائمة.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مقرر يتضمن تعيين ممثلي الإدارة في لجنة أو لجان الطعن

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في الموافق
سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب
..... (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو
تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية
الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية
المعنية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
 -وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان
 نتائج العملية الانتخابية؛
 وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يَعيّن السيدات والسادة المذكورة أسماؤهم أدناه بصفتهم أعضاء معينين
 ممثلين للإدارة في لجنة أو لجان الطعن لدى (بيان الجهة الادارية أو
 المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية).

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

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	الرتبة أو الوظيفة	الاسم واللقب	الرتبة أو الوظيفة

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

الرقم	الاعضاء الدائمين		الاعضاء الاضافيين	
	الاسم واللقب	الرتبة أو الوظيفة	الاسم واللقب	الرتبة أو الوظيفة

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

حرر بـ

..... في
 الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- بمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في المتضمن النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء (،

- بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛
- وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب..... (عند الاقتضاء) ؛

- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛

- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
- وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛

- وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الادارة في لجنة او لجان الطعن؛
وباقترح من

يقرر

المادة الأولى : تُنشأ و/ أو تُجدد لُجنة أو لُجان الطعن الخاصة بأسلاك لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ، ابتداءً من:

المادة 02 : يُحدد تعداد وتشكيلة لُجنة أو لُجان الطعن المشار اليها في المادة الأولى أعلاه، وفقاً للجدول المبين أدناه.

ممثلو الإدارة			ممثلو الموظفين			الأسلاك	رقم اللجنة أو اللجان
العدد	الإضافيين	الدائمين	العدد	الإضافيين	الدائمين		
	-	-		-	-	1
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	2
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	

المادة 03 : يترأس جلسات اللُجنة أو لُجان الطعن السيد(ة) (ذكر صفة السلطة التي لها صلاحية التعيين دون الاسم واللقب) .

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) واعضاء اللُجنة او اللُجان المعنية بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او المقررات الادارية.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الموافقة على النظام الداخلي

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في سنة الموافق
..... سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة بـ
..... (عند الاقتضاء) ؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات
إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير
العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان
نتائج العملية الانتخابية؛

-وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الادارة
في لجنة او لجان الطعن؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن انشاء أو
تجديد لجنة او لجان الطعن لدى (بيان الجهة الادارية أو
المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن الموافقة على النظام
الداخلي النموذجي للجنة او لجان الطعن؛

-وبناء على القرار رقم المؤرخ في الذي يحدد النظام الداخلي
النموذجي؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تتم الموافقة على النظام الداخلي الخاص باللجنة و/ أو لجان الطعن،
المتواجدة على مستوى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو
الإدارة العمومية المعنية) ابتداء من

المادة 02 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) وأعضاء اللجنة او
اللجان المعنية بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او
المقررات الادارية.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

مقرر

إن (ذكر السلطة التي لها
صلاحية التعيين)،

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

-بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة
1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم
وضعية الموظفين المعدل والمتمم،

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

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في
..... سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق
بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي
والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء
)،

-بمقتضى المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية
المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

-وبناء على التعلية رقم المؤرخة في المتعلقة ب
..... (عند الاقتضاء)؛

-وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفيات إنشاء
أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير
العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة
العمومية المعنية)؛

-وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان
نتائج العملية الانتخابية؛

-وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الادارة
في لجنة او لجان الطعن؛

-وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن انشاء أو
تجديد لجنة أو لجان الطعن لدى (بيان الجهة الادارية أو
المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛

-وبناء على المراسلة رقم المؤرخة في الصادرة عن السلطة المكلفة
بالوظيفة العمومية المتضمنة ابداء الرأي بالموافقة على حل لجنة او لجان الطعن الخاصة
ب..... (ذكر الاسلاك المعنية)؛

وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُحل لجنة او لجان الطعن الخاصة ب.....
(ذكر الاسلاك المعنية)، وذلك بسبب (ذكر احد الاسباب
المحددة في المادة 64 من المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المشار
اليه اعلاه).

المادة 02 : يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين (02) وفقا للشروط والاجراءات
المحددة في المرسوم رقم 199-20 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المشار اليه
اعلاه.

المادة 03 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) وأعضاء اللجنة او
اللجان المعنية بتنفيذ هذا المقرر.

حرر بـ

..... في

الإمضاء (من طرف

السلطة الإدارية المؤهلة)

ملخص:

المرسوم جاء في الوقت المناسب ولو أنه تأخر قليلا ليكرس مساعي الدولة الجزائرية الجديدة لتكريس مقومات النجاح والبناء العصري والحضاري لبلوغ الغد المشرق فهيات المشاركة والطنع في قطاع الوظيفة العامة كي تلعب دورا هاما في رفع الغبن عن الموظف العمومي ف جاء المرسوم التنفيذي (199/20) كثمره من ثمار إصلاح الوظيفة العامة وإعطاء الآليات القانونية والحقوقية للموظف ولممثلي الموظفين في هيئات المشاركة والطنع في الدفاع عن الموظف إذا توفر لهم الفضاء والظروف المناسبة من ديمقراطية حقيقية وعدل سائد وعدالة نزاهة وقانون مكرس وسائد عن الجميع وحرية وشفافية ونزاهة لتؤدي هيئات المشاركة والطنع وظيفتها المرجوة منها.

ويعود الأمل الذي يأمله الموظف في تحسين حقوقه وصورة المؤسسات العمومية لبلوغ الجودة في الأداء الوظيفي و الحكامة و الحوكمة في التسيير الإداري لتتغلب على سوء التسيير في الإدارة الجزائرية والقضاء على البيروقراطية والفساد الإداري لإعادة ضبط مؤشر الإصلاح على الصورة الجميلة للجزائر الجديدة التي يتمناها أبنائها والتي حلم بها الشهداء البررة والمجاهدين المخلصين بمؤسسات وهيئات المشاركة والطنع مبنية على حسن التمثيل والعمل التشاركي والتشاور لتحسين الخدمة العمومية وضمان حياة كريمة للموظفين وعدالة اجتماعية وتطوير لدورها الرقابي وأعطى الضمانات الكافية للموظف لرفع الغبن والظلم عليه من تعسف الإدارة إذ لعبت هيئات المشاركة والطنع دورها المنوط بها والمأمول منها لتعزيز قيم التعاون والمساهمة والعمل التشاركي وتحمل المسؤولية بأمانة واخلاص وتفعيل لسيادة القانون وتعزيز قيم العدل والعدالة لتجني ثمار المرسوم التنفيذي بتفعيل هيئات المشاركة والطنع في الوظيفة العامة.

summary:

The decree came at the right time, even if it was a little late, to devote the efforts of the new Algerian state to devote the elements of success and modern and civilized construction to reach a bright tomorrow. The fruits of reforming the public office and giving legal and juridical mechanisms to the employee and employee representatives in the participation bodies and challenging the employee's defense if they have the space and appropriate conditions of real democracy, prevailing justice, impartial justice and a dedicated and prevailing law for all, freedom, transparency and integrity for the participation and appeal bodies to perform their desired function.

The hope that the employee hopes will improve his rights and the image of public institutions, to achieve quality in job performance, governance and governance in administrative management, to overcome mismanagement in the Algerian administration and to eliminate bureaucracy and administrative corruption, to reset the reform index on the beautiful image of the new Algeria that its sons wished and dreamed of by the righteous martyrs. The loyal mujahideen in the institutions and bodies of participation and appeal are based on good representation, participatory work and consultation to improve the public service and ensure a decent life for employees, social justice and the development of its oversight role. And participatory work and bearing responsibility honestly and faithfully and activating the rule of law and promoting the values of justice and justice to reap the fruits of the executive decree by activating the participation bodies and challenging the public job.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

المحتويات

2	هكر
4	إهداء
1	مقدمة:
12	الفصل الأول: هيئات المشاركة
12	اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)
13	تمهيد:
14	المبحث الأول : أهمية نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20):
14	المطلب الأول : التصور التاريخي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
	المطلب الثاني : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنظيمها و إنشائها وتكوينها وعهدها
17	وتعين أعضائها وتشكيلتها
	المبحث الثاني: اختصاصات هيئات المشاركة في الوظيفة العامة من خلال المرسوم التنفيذي (199/20) وضوابط حسن تسييرها
24	المطلب الأول : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف
24	المبحث الثالث: حرية واستقلالية تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
30	المطلب الأول : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وإجراءات تنظيمها
30	المطلب الثاني: الإجراءات العملية لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
33	الأعضاء
38	المطلب الثالث: معايير تحقق في انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
39	خلاصة الفصل :
42	الفصل الثاني

42	لجنة الطعن في الوظيفة العامة حسب التشريع الجزائري.....
43	تمهيد:
44	المبحث الأول: أهمية نشأة لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم.....
44	المطلب الأول: أهمية نشأة لجان الطعن في الوظيفة العامة.....
48	المبحث الثاني: اختصاصات لجان الطعن في الوظيفة العامة وضوابط حسن سيرها من خلال المرسوم(199/20).....
48	المطلب الأول: اختصاصات لجان الطعن المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف والجانب التأديبي
	المطلب الثاني: ضوابط سير أعمال لجان الطعن في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)
50
	المطلب الاول: تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في انتخاب أعضاء اللجنة ... من خلال
52	المرسوم(199/20).....
	المطلب الثاني: الاجراءات العملية لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في لجان الطعن من خلال
54	المرسوم (199/20).....
60	خلاصة الفصل:
63	الفصل الثالث
63	اللجنة التقنية في الوظيفة العامة حسب التشريع الجزائري.....
64	تمهيد:
65	المبحث الاول: أهمية نشأة اللجان التقنية في الوظيفة العامة.....
65	المطلب الاول: التطور التاريخي للجان التقنية في الوظيفة العامة:
67	المطلب الثاني: مفهوم اللجان التقنية في الوظيفة العامة.....
72	المبحث الثاني: اختصاصات اللجان التقنية في الوظيفة العامة وضوابط حسن سيرها من خلال المرسوم 199/20.....
72	المطلب الاول: اختصاصات اللجان التقنية المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف.....
	المطلب الثاني: ضوابط سير أعمال اللجان التقنية في الوظيفة العامة من خلال المرسوم (199/20)
74
	المبحث الثالث: المعايير المحققة من تنظيم الانتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية في الوظيفة العامة المحققة منها
76	من خلال المرسوم (199/20) والإجراءات المتبعة في ذلك والمعايير.....

فهرس المحتويات

76	المطلب الاول : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين في اللجان التقنية
78	المطلب الثاني : الإجراءات العلمية لتنظيم انتخابات ممثلي في اللجان التقنية
83 خلاصة الفصل :
87 الخاتمة :
93 قائمة المصادر والمراجع:
157 ملخص :
160 فهرس المحتويات