



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



اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

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

إعداد الطالب :

البشير زيدان

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ. أحلام حراش	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	رئيسا
أ. الأزهر لعبيدي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	مشرفا ومقررا
أ. عبد الباسط محده	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	مناقشا

السنة الجامعية : 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

(آية (159) سورة آل عمران)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

شكر وتقدير

في البداية أشكر وأحمد الله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل

مصدقاً لقول النبي صلى الله عليه وسلم:



أتقدم بالشكر والامتنان إلى:

الأستاذ الفاضل الأزهر لعبيدي الذي أشرف على أنجاز هذا العمل ولم
يبخل علي بتوجيهاته.

والشكر الموصول إلى أعضاء لجنة المناقشة بقبولهم مناقشة هذا العمل

- الأستاذة حراش أحلام بصفتها رئيسة اللجنة

- الأستاذ محده عبد الباسط بصفته.... أستاذ مناقشا

والى كل من ساعدني على إتمام هذا العمل

الطالب البشير زيدان

إهداء

إلى روح والدي الغالي.....

رحمة الله عليه

إلى أمي الحبيبة.....

أطال الله عمرها

إلى كل أخوتي.....

وفقههم الله وأنار طريقهم

إلى زوجتي الغالية.....

آية للوفاء والصبر والعرفان

إلى بناتي الأحبة.....

داعيا الله أن ينبتهم نباتا حسنا، ويزيدهم علما ونورا، ويهديهم صراطا مستقيما

أهدي هذا العمل المتواضع

البشير زيدان

مقدمة

أن الدولة والأشخاص المعنوية العامة لا يمكنهم القيام بمهامهم بأنفسهم إلا من خلال مجموعة من الأشخاص الطبيعيين، يطلق عليهم "الموظفين العموميين" فالموظف العام هو ذلك الشخص الذي يشغل أحد الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة.

وتزداد أهمية الوظيفة العامة كلما أزداد مدى توغل الدولة في مختلف المجالات ونواحي الحياة في المجتمع، فإذا أقتصر دور الدولة على المهام الأساسية للمجتمع مثل الدفاع وبعض المرافق العامة الإدارية قلت أهمية الوظيفة العمومية، أما إذا أزداد تدخل الدولة عن حدود الدولة الحارسة وأصبح دورها أكثر اتساعا في كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية، لتوفير المنفعة والرفاهية للأفراد المجتمع في كل جوانب الحياة، هنا ترتقي أهمية الوظيفة العمومية والموظف العام الذي يقوم بهذا الدور لأن الدولة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها، الذين هم في تزايد مستمر بسبب انتقال دور الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة التي تتدخل في كل شؤون الحياة مهما كان نوعها.

ومن أجل تحقيق التنمية الضرورية للمجتمع وتوفير الرخاء والرفاهية لأفراده على أحسن وجه، وجب على الدولة انتقاء أفضل العناصر البشرية و توفير المناخ الملائم لهم، وبالتالي تحقيق أهداف الجهاز الإداري الذي يعود بالخير على المجتمع.

وعندما أصبح دور الموظف العام أساسيا في الدولة، كان من الطبيعي توفير حقوق هذه الفئة، لهذا سعت الدولة إيجاد عدد معقول من الضمانات للموظف العمومي ضد تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها في توقيع الجزاء على الموظف التابع لها، وهذه الضمانات تؤدي لا محالة إلى اطمئنان الموظف العام واستقراره، هذا الإحساس يساهم في حسن سير الوظيفة داخل الإدارة العامة، وهذا لا محالة سيؤدي إلى الوصول إلى البحث عن نقطة توازن بين اعتبارات

الحماية المشروعة للموظف وبين اعتبارات فاعلية الإدارة وحسن سير المرفق العام، هذا التوازن يحتاج إلى هيئات تقوم بالتنسيق بين هذه الاعتبارات المتباينة.

لهذا الغرض ذهب المشرع الجزائري إلى نفس منهاج باقي التشريعات الأخرى وذلك بتجسيد مبدأ المشاركة والديمقراطية والشورى في الإدارة العامة وذلك عبر إنشاء هيئات استشارية مختلفة في نطاق الوظيفة العمومية من بينها : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء التي مهمتها التدخل في المراحل التي يمر بها الموظف العمومي خلال مساره المهني وبالتالي فسح المجال أمامه من أجل المساهمة والمشاركة في تسيير مساره المهني بنفسه من خلال ممثلين يختارهم بنفسه في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء التي هي موضوع هذه الدراسة.

وبناء على ما سبق يطرح هذا الموضوع الإشكالية التالية :

الإشكالية : ما هو النظام والطبيعة القانونية لاختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء؟ وما مدى فعالية هذه اللجان في تحسين أداء الموظف العام ؟

دوافع اختيار الموضوع : إن مبررات ودوافع اختياري لهذا الموضوع تعود إلى دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، حيث تتمثل الدوافع الذاتية بصفتي موظف لدى هيئة رقابية في الوظيفة العمومية وجدت أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء موضوع غامض لدى العديد من الموظفين فكانت رغبتني كبيرة في الغوص أكثر في هذا الموضوع خاصة من الجانب النظري لإسقاطها على الجانب العملي التطبيقي، أما الدوافع الموضوعية فترجع إلى أهمية الموضوع من حيث المكانة الأساسية لهذه اللجان والدور الذي تلعبه في المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي.

أهمية الموضوع : تعود أهمية هذا الموضوع إلى جوانب نظرية وجوانب عملية، حيث أهمية الموضوع من الجانب النظري تتمثل في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية ومبادئ قضائية، أما أهمية الموضوع من الجانب العملي فتتمثل في الدور الذي تلعبه

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من خلال مشاركتها في تسيير المسار المهني للموظف العمومي وبالإضافة إلى اعتبار هذه اللجان وسيلة اتخاذ القرارات الإدارية بصفة جماعية مما يجسد لدينا مبدأ المشاركة والديمقراطية في الإدارة العمومية.

المنهج المستخدم: للإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذا الموضوع اعتمدنا على منهج تحليل المضمون، وذلك من خلال شرحنا وتحليلنا للنصوص القانونية المختلفة المتعلقة باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ، كما تمت الاستعانة بباقي المناهج المعتمدة في العلوم القانونية والإدارية متى دعت الحاجة لذلك على غرار المنهج الوصفي والمنهج التاريخي.

وقصد التمكن من دراسة هذا الموضوع : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين :

ففي الفصل الأول تعرضنا إلى الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، تضمن المبحث الأول مفهوم اللجان متساوية الأعضاء، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى دراسة تنظيم وسير عمل هذه اللجان، أما الفصل الثاني فتناولنا اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث في المبحث الأول قمنا بالتعرف عن اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وتناولنا في المبحث الثاني الطبيعة القانونية لآراء الصادرة عن هذه اللجان.

الصعوبات : من بين الصعوبات التي واجهتني في هذا الموضوع هي ندرة المراجع والدراسات الوطنية في مجال الوظيفة العمومية بصفة عامة و اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بصفة خاصة، ولهذا لإثراء الموضوع تم اللجوء إلى عدة تعليمات ومناشير وردود عن وضعيات في الموضوع صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفصل الأول

الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء

من أجل إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وترسيخ أسس التشاور والمشاركة في مجال تدبير الموارد البشرية، ذهب المشرع الجزائري إلى الأخذ بنظام اللجان إدارية متساوية الأعضاء لتحقيق مبدأ الديمقراطية من جهة وترسيخ حق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم من جهة أخرى.

وسيتم معالجة هذا الإطار القانوني في هذا الفصل من خلال هذين المبحثين :

المبحث الأول : مفهوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

المبحث الثاني : تنظيم و سير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

المبحث الأول

مفهوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

لإبراز ومعرفة مفهوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ومركزها القانوني، سنتطرق إلى تعريف هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ثم إلى مراحل تطورها التاريخي عبر التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية المختلفة كمطلب أول، كما سيتم التطرق إلى الهيئات التي تتشابه مع هذه الهيئة في نظام الوظيفة العمومية الجزائري كمطلب ثان .

المطلب الأول

تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتطورها التاريخي

إن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي من الهيئات التي تم استحداثها في نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، وكان أول ظهور لها عند صدور الأمر 133-66¹، ثم مرت بعدة تطورات تاريخية على حسب مراحل النظام الإداري الجزائري، وهذا ما سنحاول دراسته في هذا المطلب .

الفرع الأول : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء .

لتعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء أو " لجنة شؤون الموظفين"²، في نظام الوظيفة العمومية وجب علينا البحث عن تعريف لها في القانون والفقهاء.

أولا : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الجانب القانوني

لم يتطرق المشرع الجزائري عبر قوانينه المتعاقبة في نطاق الوظيفة العمومية بتعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فنجد :

01- الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بحيث اعتبرها هيئة مكلفة بالتدخل استشاريا في التدابير المتعلقة بتنشيط وترقية الموظفين.

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 133-66 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.

2- تسمى بلجنة شؤون الموظفين في التشريع الكويتي ينظر سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص20.

02- المرسوم رقم 85-59¹ المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي نص على إنشائها واختصاصها وتشكيلها دون التطرق إلى تعريفها

03- الأمر 06-03² حسب نص المادة 62 منه " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء....".

من هذا المنطلق فالتشريع الجزائري في كل هذه المحطات الهامة في تاريخ الوظيفة العمومية اكتفى بذكر اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، كهيئة استشارية تشاركه تساهم في تسيير الحياة المهنية للموظف العام دون إعطاء تعريف لها تاركا هذه المهمة للفقه.

ثانيا : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الجانب الفقهي

بعد الاطلاع على بعض الدراسات المتخصصة في مجال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وجدنا تعريفا فقها " للأستاذ ELIANE AYOUB الذي عرفها بأنها هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف ويؤخذ على هذا التعريف انه تعريف غير دقيق ولم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة والاختصاصات الموكلة لها، كما انه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية"³

لهذا يمكن تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء أنها هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية (تثبيت، ترقية، تأديب....) وتتكون من عدد متساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين أو من ينوب عنه.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 (المادة رقم 62).

3- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2008/2009، ص 10 .

الفرع الثاني :التطور التاريخي للجان الإدارية متساوية الأعضاء

تعد اللجان متساوية الأعضاء جزء من نظام الوظيفة العمومية لهذا سنحاول دراسة تطورها عبر مختلف النصوص القانونية للوظيفة العمومية.

أولا :المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية 1962-1966

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 62-153 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 المجال.

ثانيا : مرحلة التشريع و التكيف 1966-1984

بصدور أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر الأمر 66-133 السالف الذكر، الذي نص على إحداث وإنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء ذات طابع استشاري كما صدر المرسوم 66-143¹ الذي تضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وعملها، وعند فحص مهام اللجان في هذا المرسوم نجدها غير واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح للموظف بحماية حقوقه.

ثالثا :مرحلة الهيكلية 1984-2006

بعدما 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 لـ 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، مرجع سابق، ص 14.

لهذا استوجب لا محالة بإعادة تنظيم وهيكله اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بما تقتضيه الحالة الراهنة لذا صدر المرسوم 48-10¹.

رابعاً : مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي 06-03

أعتبر الأمر 06-03 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 الجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى كاللجان المتساوية الأعضاء البرلمانية في النظام الدستوري².

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

وبعد مرور حوالي 11 سنة كاملة من صدور الأمر 06-03 لم يصدر التنظيم المنظم للجان 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 (انظر الملحق رقم 01)، واكتفى 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 اختلاف كبيراً على الموظفين.³

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 03 الصادر بتاريخ 17 يناير 1984.

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

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

المطلب الثاني

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والهيئات المشابهة لها في الوظيفة العمومية

إلى جانب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء استحدث المشرع الجزائري في الأمر 03-06 هيئات عديدة في نظام الوظيفة العمومية الجزائري، هذه هيئات تتشابه مع هذه الهيئة في مجال الوظيفة العامة وهي :

- اللجان التقنية متساوية الأعضاء.

- لجان الطعن.

- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

الفرع الأول : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء واللجان التقنية

كلاهما لجان استشارية أحدثت في مجال الوظيفة العمومية، حيث تشمل كلاهما على عدد متساو من الأعضاء، لكن الاختلاف يتضح في الاختصاص بحيث اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الموظف وتجمع زيادة عن ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي¹، لكن نجد اللجان التقنية تستشار في المسائل المتعلقة بظروف العمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارة العمومية².

الفرع الثاني : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن المختصة

تعمل كلا الهيئتين في نطاق الوظيفة العمومية وتشمل على عدد مساوي من ممثلي الموظفين والإدارة، ويختلفان في عدد الأعضاء، نجد لجان الطعن عدد ممثلي كل طرف من 05 إلى 07³، أما اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من 02 إلى 05 أعضاء و يكون إنشاء لجنة الطعن على مستويين من الإدارة⁴ حيث:

1 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 64).

2 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 70).

3 - المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 23).

4 - المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 22).

- لدى الوزير المعني وتختص بالطعون المقدمة من طرف موظفي الإدارة المركزية.
- لدى الوالي وتختص بالطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح المحلية التي لا يخضع مسارههم المهني لتسيير مركزي.

أما إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فتتأشأ لدى عدة مؤسسات (الوزير، الوالي، مدير المؤسسة، رئيس المجلس الشعبي البلدي، الخ..).

أما من حيث الاختصاص كل لجنة نجد لجنة الطعن تختص في الطعون المرفوعة من طرف الموظف المتعلقة بالعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، أما اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تختص في المسائل الفردية للموظف (ترقية، تعيين، نقل، تأديب، تثبيت ..).

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة أما لجان الطعن تجتمع كلما تم إخطارها من طرف موظف تعرض لعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة.

الفرع الثاني : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية

كلاهما لجان استشارية أحدثت في مجال الوظيفة العمومية، لكن تتشكل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ممثلي الموظفين والإدارة أما المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يتشكل من إدارات مركزية في الدولة كالوزارات و مؤسسات عمومية و جماعات إقليمية كبلدية والولاية ومنظمات نقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالإضافة إلى شخصيات يتم اختيارهم في ميدان الوظيفة العمومية¹، ويتضح الخلاف أكثر في الاختصاص بحيث اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الموظف ، لكن نجد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يهتم بالسياسة العامة في الدولة الخاصة بالوظيفة العمومية.

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 60).

المبحث الثاني

تنظيم و سير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

بعد تطرقنا إلى مفهوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وجب علينا معرفة ضوابط تنظيم وسير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، فسننتقل في البداية إلى تنظيم هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كمطلب أول، ثم إلى سير أعمالها كمطلب ثان.

المطلب الأول

تنظيم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

سنقوم بدراسة هذا المطلب من حيث تشكيل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كفرع أول ثم العضوية في هذه اللجان من خلال مدة العضوية وتجديدها وكيفية تمديدتها كفرع ثاني.

الفرع الأول : إنشاء وتشكيل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تنشأ لجان إدارية متساوية الأعضاء في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات والإدارات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹

وهذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يتم إنشاؤها حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك وهنا يؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك الضوابط التالية²:

- قطاع النشاط.
- طبيعة الوظائف.
- عدد الموظفين.
- المستوى السلمي للسلك.
- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.

1- ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص203.

2 - المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 02).

وعلى هذا الأساس فإن إنشاء هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يتم لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين¹ وتجسيدا لهذه القاعدة نجد :

- تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء للإدارات المركزية لدى الوزير المعني.
- تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء الولائية لدى الوالي المعني.
- تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء للمصالح غير المركزية لدى مسؤول كل مصلحة غير ممرضة.
- تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء للبلديات لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني.
- تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لدى مسؤول المؤسسة المعنية.

كما تجدر الإشارة في هذا الشأن أن رئاسة اللجان التي توضع لديها اللجان (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، مدير المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، مدير المصلحة غير الممرضة) أو ممثله القانوني²، كما تشمل اللجان عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون³، وتتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين⁴.

وعملا بأحكام المادة الرابعة (04) من المرسوم 84-10 فإن عدد الأعضاء في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يكون حسب عدد الموظفين وهذا ما حدده القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية وهذا حسب الجدول التالي :

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 01 رمضان عام 1410 الموافق لـ 27/03/1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، العدد رقم 13 الصادر بتاريخ 28 مارس 1999.

2 - المنشور رقم 67 المؤرخ في 09 فيفري 1999 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة إنشاء وتجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

3- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 03).

4- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 04).

(الجدول رقم 01) يبين عدد الأعضاء في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء¹

عدد الموظفين المعني		ممثل الموظفين		ممثل الإدارة	
الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون
أقل من 20 موظف	2	2	2	2	2
من 20 الى 150 موظف	3	3	3	3	3
من 151 الى 500 موظف	4	4	4	4	4
أكثر 500 موظف	5	5	5	5	5

إذن فإن عدد الأعضاء طبقا للنصوص التنظيمية السارية المفعول في هذا الشأن يشترط أن يكون وجود عدد مساوي عن الإدارة مع ممثلي المنتخبين ونفس الشيء ينطبق على الأعضاء الإضافيين فعدد الأعضاء يحدده العدد الإجمالي للموظفين طبقا للقرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 المذكور أعلاه.

وينبغي التذكير إن عدم احترام هذا الشرط يؤدي إلى لامحالة إلى عدم مشروعية هذه القرارات المتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء².

وتمتد عهدة أعضاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لمدة ثلاث (03) سنوات³ وسيتم التطرق إلى مسألتين أساسيتين في مجال تشكيل هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وذلك على الشكل التالي :

أولا : انتخاب ممثلي المستخدمين.

تمر عملية انتخاب ممثلي الموظفين بعدة مراحل ابتداء بالتحضيرية إلى غاية إعلان النتائج هذه المراحل التي سيتم دراستها عبر هذه النقاط التالية :

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار مؤرخ في مؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أفريل 1984، يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد رقم 18 الصادر بتاريخ 01 ماي 1984.
2- المنشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.
3- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 05).

1- المرحلة التحضيرية: والمقصود بهذه المرحلة كل الإجراءات التحضيرية التي تتم قبل عملية الانتخاب من إعداد لقائمة الناخبين والمرشحين.

أ- قائمة الناخبين: إن الشروط العامة التي يجب أن تتوفر لانتخاب ممثلي الموظفين حددها المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد كفايات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء المتخذ تطبيقا للمادة 03 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984.

وتشمل شروط الانتخاب الواجب أن تتوفر في الموظفين كي يحق لهم انتخاب ممثلي الموظفين ما يلي:¹

- أن يكون الموظفون في وضعية خدمة فعلية.

- أن ينتموا إلى سلك المدعو للتمثيل في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

من هذا المنطلق فكل الموظفين في احد الوضعيات القانونية التالية لا يحق لهم الانتخاب وهذه الوضعيات هي :

- وضعية الإحالة على الاستيداع : وتتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.²

- وضعية خارج الإطار: وهي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.³

- وضعية الخدمة الوطنية : يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمة الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " ⁴.

أما الموظفون في وضعية انتداب فلهم الحق في الانتخاب ونفس الشيء ينطبق على الموظف المترص.

1- ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 204.

2- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 145).

3- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 140).

4 - الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 154).

" لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتخبين للرتبة أو السلك الذي يسعى للتسجيل فيه"¹، و يقوم رئيس المصلحة التي يوجد فيها مكتب التصويت بضبط قائمة الناخبين، وتعلق في الإمكان الإدارية 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للانتخاب، وهنا من حق الناخبين مراجعة التسجيلات، إما بتقديم طلب التسجيل أو تقديم طلب ضد تسجيل أو إغفال إي منتخب في القوائم الانتخابية، في اجل 11 وما من تاريخ نشرها² وتعتبر الهيئة المختصة في هذه الطلبات أو الشكاوي، الوزير أو الوالي المعني الذي يتعين عليه الفصل قبل التاريخ المحدد للانتخابات.

ب- قائمة المرشحين : ينتخب في اللجان المتساوية الأعضاء الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية للتسجيل في القائمة الانتخابية ، من هذا المنطلق لا يمكن انتخاب³:

- الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد
- الموظفين الذين تم تنزيلهم أو طردهم مؤقتا من وظائفهم إلا إذا ألغيت العقوبة عليهم
- الموظفين المتربصين
- الموظفين المصابين بعجز المنصوص عليه في النصوص العامة
- الموظفين الموجودين في وضعية استيداع

مع اشتراط أن يكون الموظف يمارس مهامه منذ 06 أشهر على الأقل من يوم الاقتراع.⁴

ويكون الترشح بتقديم استمارة الترشح موقع عليها المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين وتولى هذه الأخيرة جمع جميع الاستمارات وإعداد قائمة المرشحين خلال 05 أسابيع

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 89).

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 84-11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، يحدد كليات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية، العدد رقم 03 الصادر بتاريخ 17 يناير 1984، (المادة 94).

3 - المرسوم رقم 84-11 المحدد لكليات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء (المادة 03).

4- التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بتنظيم تسيير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

على الأقل من التاريخ المحدد للانتخاب مع وجوب أن يكون عدد المرشحين ضعف عدد المناصب المطلوبة لشغلها¹.

2- سير العملية الانتخابية وإعلان النتائج: بعد استكمال المرحلة التحضيرية تنتقل إلى المرحلة الهامة وهي مرحلة الانتخابات التي تستمر من يوم الانتخاب إلى غاية إعلان النتائج وهو الذي سنقوم بدراسته في هذه المرحلة.

أ- العملية الانتخابية : تجرى عملية الانتخابات علانية في أماكن العمل وخلال أوقات العمل ويتم الانتخاب بالتصويت السري، وتجرى في مكاتب التصويت المشكلة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهنا من حق الناخبين الانتخاب بالطرق التالية :

- أن يختاروا من بين المرشحين الذين وردت أسمائهم من القائمة في حدود عدد المرشحين المطلوب انتخابهم.
- التصويت الأبيض.

ونشير في هذا الشأن انه يمكن الانتخاب بالمراسلة في حالة وجود أعوان يباشرون وظائفهم في أماكن بعيدة عن أماكن التصويت مثال : موظفي مفتشية الوظيفة العمومية في الولايات عند انتخاب ممثليهم لدى المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ويتعين على كل مصوت بالمراسلة أن يضع بطاقة تصويته في ظرف لا يحمل من العلامات سوى تلك المتعلقة ببيان السلك الذي هو مدرج فيه، كما يتولى أيضا وضع هذا المظروف المغلق أولا في مظروف ثان، يحمل بيانا لطبيعة التصويت اسمه، رتبته، ويوضع عليه توقيع هذا المظروف المغلق أيضا يرسل عن طريق البريد موصى عليه، في الآجال التي تسمح بوصوله إلى مقر فرع التصويت، هذا المقرر الذي يكون المعني بالأمر مقيدا فيه اليوم المحدد للانتخابات².

مع العلم أن الأمر 03-06 أضاف شيء جديد في هذا الإطار، إذ نصت المادة 68 منه على انه " يقدم المترشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ".

1- المرسوم رقم 11-84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء (المادة 04).
2 - التعليم رقم 20 المتعلقة بتنظيم تسيير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

كما نصت المادة 69 من الأمر 03-06 المذكور أعلاه على أنه " عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان متساوية الأعضاء ".

لكن تطبيق الأمر 03-06 مرهون بصدور نصوص تنظميه التي لازلت لم تصدر رغم مرور 11 سنة كاملة كما تم التطرق إليه في التطور التاريخي لهذه اللجان.

ب-إعلان النتائج :يقوم مكتب التصويت بإعلان انتخاب المرشحين الدائمين والإضافيين تباعا حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي أحرزها كل مرشح في حدود المقاعد المراد شغلها كما يعد محضرا للعملية الانتخابية يرسله فورا إلى الوزير أو الوالي.¹

وفي حالة وجود اعتراض على صحة العملية الانتخابية يبلغ الاعتراض في اجل خمسة أيام، ابتداء من إعلان النتائج إلى الوزير أو الوالي المعني الذي يفصل فيها خلال ثمانية أيام، ماعدا الطعون التي تقدم إلى الجهة القضائية المختصة²، ويحدد مكتب التصويت ما يلي :

- عدد الأصوات المشاركة في الانتخابات.
- عدد الأصوات التي حصل عليها كل مرشح.
- العدد الإجمالي للأوراق البيضاء.
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

وتعتبر ملغاة جميع الأصوات المشاركة بأوراق ممزقة أو تحمل أي علامات وكذلك الأصوات التي تعين عددا من المرشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها، والظروف التي لا تحتوي على أوراق التصويت تعد تصويتا أبيضاً.³

مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في نطاق اللجان الإدارية متساوية الأعضاء أغفل وضعية مهمة في انتخاب ممثلي الموظفين وهو معيار الفصل بين المرشحين في حالة التساوي في عدد الأصوات، بحيث لم يصدر إي نص تنظيمي صريح يحدد المعايير المعتمدة في هذه الحالة، وهذا ما تم الإجابة عنه عن طريق المراسلة رقم 1592 المؤرخة في 05 مارس 2014

1- المرسوم رقم 11-84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء (المادة 11).

2 - المرسوم رقم 11-84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء (المادة 12).

3- المرسوم رقم 11-84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء (المادة 09).

الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (انظر الملحق رقم 02) حيث اعتمدت المعايير التالية مرتبة حسب الأولوية :

- الرتبة الأعلى.
- الأقدمية في الرتبة.
- السن.

ثانيا : تعيين ممثلي الإدارة: تختلف طريقة اختيار الأعضاء الذين يمثلون الإدارة في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عن ممثلي الموظفين، حيث تتم بالتعيين بعد توفر فيهم شروط وضوابط معينة.

01- قرار التعيين : نصت المادة 72 من الأمر 06-03 المؤرخ في 14 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن تعين ممثلي الإدارة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من السلطة التي لها صلاحية التعيين (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، مدير المؤسسة .. الخ) ويتم التعيين خلال الخمسة عشر (15) الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين¹.

02- الضوابط المطلوبة في ممثلي الإدارة : يجب أن يكون ممثلي الإدارة من بين الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة ماثلة على الأقل، وإذا كان العدد غير كاف يمكن تعيين ممثلي الإدارة من الرتبة الأدنى مباشرة.

ويهدف هذا التعيين توفير اكبر قدر ممكن من التمثيل الإيجابي للإدارة في اللجنة متساوية الأعضاء مقابل الممثلين عن الموظفين المنتخبين.²

من جهة أخرى صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة الذين يشغلون وظائف عليا سامية منصوص عليها في المادة (09) من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، كما أن عدم اكتساب صفة الموظف العمومي، لا تمنع من ان يكون ضمن ممثلي الإدارة³.

1 - المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 07).
2- مليكة أولاج، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2010/2011، ص58.
3- التعليم رقم 20 المتعلقة بتنظيم تسيير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

مع وجوب الإشارة إلى ملاحظة هامة لإمكانية السلطة التي لها صلاحية التعيين تغيير ممثلي الإدارة لأسباب مختلفة وهذا ما أقرته المراسلة رقم 12989 المؤرخة في 20 ديسمبر 2015 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (انظر الملحق رقم 03)

الفرع الثاني : العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين، ولا يمكن مشاركة عضو إضافي في الاجتماعات إلا إذا تغيب عضو دائم وتم استغلاله.

أولا : مدة العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:

عملا بأحكام المادة الخامسة (05) من المرسوم 84-10 السالف الذكر، فإن تعيين أعضاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يتم لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد وهذا عكس ما كان عليه الحال قبل صدور هذا المرسوم إذا كانت العضوية عامين (02)¹.

وتعتبر مدة ثلاث (03) سنوات ليست بالطويلة بالنسبة إلى الإدارات الصغيرة كما نعتبرها طويلة عندما تكون الإدارة لها ملحقات وفروع وامتداد جغرافي كبير (مديرية التربية - المديرية العامة للوظيفة العمومية) ، لهذا نجد مدة العضوية في تشريعات مقارنة على غرار المشرع المغربي لمدة ست (06) سنوات.²

1- تجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء : عملا بأحكام المادة الثامنة (08) من المرسوم 84-10 يتم تجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وجوبا قبل أربعة (04) أشهر على الأكثر و خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين، وتكون إجراءات التجديد هي نفسها إجراءات الإنشاء والتشكيل. (انتخاب ممثلي الموظفين وتعيين ممثلي الإدارة)، ويباشرون الأعضاء الجدد أو الذين أعيد انتخابهم، مهامهم في التاريخ التي تنتهي عضوية الأعضاء السابقين،

1- المرسوم رقم 66-143 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها (المادة 05)

2- دليل حول انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالإدارات العمومية، منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، 2015 ، ص8.

يؤدي عدم تجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الآجال المحدد إلى بطلان قراراتها بعد انقضاء فترة العضوية وبطلان أثرها، كما تقع جميع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة العضوية تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك¹.

2-تقصير وتمديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء : أن العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي ثلاث (03) سنوات، لكن يمكن تمديد العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بصفة استثنائية لمدة أقصاها ستة (06) أشهر أو تقصيرها².

مع ضرورة التذكير إن هناك حالات استثنائية أخرى غير التمديد والتقصير حيث إمكانية إلصاق موظفي إدارات حديثة النشأة لمديريات معينة باللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لإدارات أخرى سواء مركزية أو محلية وذلك لحسن سير المصالح والمراكز وهذا ما تم تأكيده طبقا للمراسلة رقم 7090 المؤرخة في 12 أوت 2014 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (انظر الملحق رقم 04).

3-حل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء: تحل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالكيفية نفسها التي تم تكوينها وتشكيلها، وتشكل لجنة جديدة في أجل شهرين (02) من تاريخ الحل³، وهنا عند تفحص القوانين لا نجد أساس دقيق منصوص عليه في الحل، لذا وجب النص على أساس جدية تدعو إلى حل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء⁴.

1 - المنشور رقم 67 المتضمن أنشاء وتجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

2 - المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 05).

3 - المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 20).

4 -سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص، 40.

ثانيا : ضوابط العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء : تخضع العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى عدة ضوابط سواء من حيث السلطة المكلفة بتسيير مدة العضوية أو من حيث الهيئة المكلفة بالرقابة.

1- السلطة المكلفة بعملية التجديد والتعديل : أن السلطة المكلفة بمبادرة إنشاء، تجديد، تمديد وتقصير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، لكن بالنسبة للتقصير أو التمديد أن تكون هناك أسباب جدية لطلب التقصير أو التمديد.

2- رقابة مصالح الوظيفة العمومية : تخضع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء قبل إمضاءها إلى رأي مسبب للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة¹، أما في الحالة الاستثنائية لا يمكن تمديد أو تقصير مدة العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلا بعد الموافقة من المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية بعد تقديم طلب معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين².

المطلب الثاني

سير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

يتأخر اللجان الإدارية متساوية الأعضاء السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنه يختاره من أعضاء ممثلي الإدارة ، وتعمل هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على حل كل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، وذلك عن طريق الدورات المنعقدة بالإضافة إلى المحاضر الناتجة عن هذه المداولات لهذا سنتطرق إلى دورات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، ثم مداولات هذه اللجان ، وسيتم دراسة هذا المبحث من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول : دورات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

من أجل الفصل في المسائل الفردية الخاصة بالحياة المهنية للموظفين سواء الترقية أو التأديب أو الترسيم، تعقد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء برئاسة السلطة التي لها صلاحية

1- المنشور رقم 18 المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

2 -المنشور رقم 06 المؤرخ في 05 ماي 2010 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمن كيفية الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية (الفقرة رقم 06).

التعيين في دورات، وسنحاول دراسة هذا المطلب بمعرفة عدد هذه الدورات كفرع أول، ثم إلى كيفية استدعاء الأعضاء لهذه الدورات كفرع ثان .

أولا : عدد الدورات في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تجتمع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في دورات عادية أو استثنائية إذا توافرت أسباب لذلك، وهذا حسب الطرق التالية :

1- الطرق العادية : تجتمع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء مرتان في السنة على الأقل مهما يكن الأمر¹، وغالبا ما تكون هذه الاجتماعات في شهر جوان وشهر ديسمبر من كل سنة، كما تكون مخصصة في الغالب للمصادقة على جدول الترقية في الدرجات، بالإضافة إلى عدة مسائل أخرى تتعلق باختصاصات هذه اللجان تتزامن مع الدورات العادية لهذه اللجان.

2- الطرق غير العادية: في بعض الأحيان تتطلب ضرورة المصلحة انعقاد اجتماع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء خارج دوراتها العادية، لهذا المشرع الجزائري نص على طرق أخرى لانعقاد اجتماع هذه اللجان، وذلك من أجل السير الحسن لهذه اللجان من جهة، وحماية المسار المهني للموظف من جهة أخرى.

أ- بطلب من رئيس اللجنة : يمكن لرئيس اللجنة أن يطلب خارج المواعيد العادية اجتماع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لدراسة عدة مسائل لا يمكن تأجيلها لدورة عادية، خوفا من تأجيلها يؤدي إلى بطلان الإجراءات، خاصة في المواعيد.

مثال : إحالة موظف على المجالس التأديبية.

ب- بطلب كتابي من ثلث أعضاء اللجنة الدائمين : يمكن أيضا إضافة لرئيس اللجنة أن يطلب بصفة كتابية ثلث أعضاء اللجنة الدائمين اجتماع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في عدة حالات تتعلق بالمسار المهني للموظف بصفة مستعجلة، وخوفا من تفويت فرص في مصلحة الموظف.

مثال : طلب موظف الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، أو ترقية موظف مرتبط بتكوين محدد التاريخ .

1- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 13)

ثانيا : استدعاء الأعضاء في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

تجتمع هذه اللجان بعد استدعاء من رئيس اللجنة، والذي يمكن في حالة وقوع مانع له إن يحل محله ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.

وتذهب بعض الدراسات المتخصصة في هذا المجال إلى أفضلية أن تتم رئاسة هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثلي الإدارة تارة وممثلي الموظفين تارة أخرى وذلك لتوفير الحياد خاصة في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس¹.

الفرع الثاني : مداولات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

من المعروف إن اجتماعات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ليست علنية² ، لهذا سنقوم بدراسة هذا الفرع بتعداد النصاب القانوني للتداول ثم المناقشة والانتخاب.

أولا : النصاب القانوني للتداول في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

لصحة اجتماعات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يجب التزام بقواعد التشكيل والعمل المنصوص عليها في القوانين السارية المفعول في هذا الشأن، كما يتعين حضور اجتماعات اللجنة ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل وإذا لم يبلغ هذا النصاب ، يستدعى الرئيس من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية (08) أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها، كما يمنع الموظفين المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية من حضور مداولات اللجنة.

وبالمقابل على الإدارة المعنية توفير لأعضاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كل وسائل المادية والوثائق والأوراق اللازمة لممارسة مهامها قانونا وهنا وجب على الأعضاء الالتزام بالسري المهني بخصوص جميع الوثائق التي بحوزتهم بعد الإطلاع عليها بحكم مهنتهم في اللجنة، وأي مخالفة تسفر عنها لا محالة الأبعاد من اللجنة من جهة وزيادة على العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا³.

1- سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص، 44.

2- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 15) .

3- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المواد 11-19).

ثانيا : المناقشة والانتخاب

تجتمع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في جمعية عامة إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل أو التأديب هنا وجب عرض هذه المسائل على الأعضاء الدائمين وإذا اقتضى الأمر أخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي له الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثل الإدارة.

وهنا يجب اتخاذ القرار الصادر عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بالانتخاب السري، ويجب مشاركة في هذا الانتخاب كل أعضاء اللجنة وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ماعدا في حالة المسائل التأديبية حيث العقوبة اقل مباشرة من العقوبة المقترحة¹.

كما يجب في كل اجتماع من اجتماعات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تحرير محضر، ومن المعلوم أن كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء تعد نظامها الداخلي، ثم تعرضه عن الوزير أو الوالي المعني حسب الحالة للموافقة عليه، ومع التذكير أنه يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها وذلك لممارسة مهام كاتب مساعد².

ومع العلم أن الأمر 03-06 المذكور سافا انتهج نفس المسلك من حيث النظام الداخلي حسب نصت المادة 73 منه على إعداد نظام داخلي نموذجي لكل لجنة إدارية لكن عدم صدور نص تنظيمي حيث بقيت هذه الخطوة مؤجلة إلى إشعار لاحق .

1- المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 14 فقرة 2)

2- المرسوم رقم 10-84 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 12)

خلاصة الفصل الأول :

إن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئات استشارية تم استحداثها في ظل الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريفها في المراحل التشريعية المتعاقبة التي مرت بها الوظيفة العمومية تاركا هذا المجال للفقه، الهدف من هذه اللجان هي إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية خلال مساره المهني.

يخضع تنظيم وسير عمل هذه اللجان إلى المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984، الذي يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، وتشمل هذه اللجان على عدد متساوي من ممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم بقرار من الوزير أو الوالي خلال 15 يوما من انتخاب ممثلي الموظفين، وممثلي عن الموظفين الذين يتم انتخابهم من قبلهم، كما تتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين.

مدة العضوية في هذه اللجان 3 سنوات قابلة للتجديد، كما تخضع إجراءات إنشاء وتجديد وتمديد عهدة هذه اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى رقابة مصالح الوظيفة العمومية على المستوى المركزي أو المحلي حسب الحالة.

عدد اجتماعاتها مرتين في السنة ومداولاتها تكون سرية وأعمالها تدون في محضر، كما تتكون هذه اللجان في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات والإدارات العمومية، حيث تنشأ لجان مركزية بقرار من الوزير أو الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة.

من هذا المنطلق وضمنا لمسايرة مقتضيات الجديدة، خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، الذي خول للسلطات المحلية صلاحية تسيير حياة الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم، أصبح من الواجب بل من الضروري العمل على تعديل المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر خاصة في مجال صلاحية إنشاء لجان متساوية الأعضاء داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفصل الثاني

اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

والطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها

أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تتولى النظر في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، هذا المسار المهني الذي يتعرض بطبيعة الحال إلى بعض الأخطاء من قبل الموظف تصدر عنها إجراءات تأديبية من قبل السلطة الرئاسية بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، ومن خلال هذا الفصل سنقوم بتحديد هذه الاختصاصات ثم نتعرف عن الطبيعة القانونية للآراء الصادرة جراء هذه الاختصاصات، وسنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها

المبحث الأول

اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

إن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منه إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية¹؛ هذه الحياة المهنية تمر بعدة مراحل من يوم التنصيب إلى غاية مغادرة الوظيفة العمومية، من هذا المنطلق سنقوم بدراسة اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء خلال تنظيم المسار المهني للموظف كمطلب أول، ثم الوضعيات التأديبية كمطلب ثاني.

المطلب الأول

الاختصاصات المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف

تلعب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء دورا هاما في المراحل التي يمر الموظف خلال مساره المهني لما تملكه من اختصاصات، وسنقوم بدراسة اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء خلال هذه المرحلة بداية بإجراءات التوظيف والتربص كفرع أول، ثم الوضعيات القانونية للموظف وحركة نقله كفرع ثاني.

الفرع الأول : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات التوظيف وتمديد التربص

تستشار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إذا تعلق الأمر بإجراءات التوظيف، وكذا بتمديد فترة التربص للموظفين حديثي التوظيف، وهذا ما سنحاول دراسته في هذه النقاط التالية :

أولا : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات التوظيف

بحكم التغيرات التي حدثت في مجال الوظيفة العمومية منذ سنة 1984، اسند المشرع الجزائري اختصاصات أخرى للجان الإدارية متساوية الأعضاء غير تلك التي نص عليها المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، هذه الاختصاصات سنحاول دراستها في النقاط التالية :

1- عبد القادر بلمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 29.

01- دراسة ملفات الترشح للمسابقات والامتحانات المهنية : من المعلوم أن أي مسابقة لالتحاق بوظيفة عمومية أو إي امتحان مهني لترقية موظف يمر بعدة مراحل من بين هذه المراحل فتح المسابقة، ثم مرحلة مسك ملفات الترشح، فبمجرد فتح باب التسجيلات في المسابقات أو الامتحانات المهنية تقوم لجنة¹ تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا.
- ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عضوين.
- ممثلين منتخبين من اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عضوين.

وتعتبر مهمة هذه اللجنة هي البت في مشاركة بالمرشحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حيث تقوم بدراسة ملفات الترشح الواردة، وهنا يترتب على دراسة ملفات الترشح إعداد محضر تدون فيه الملفات المقبولة وغير المقبولة²، وتقوم أيضا بدراسة الطعون المقدمة من بالمرشحين غير المقبولين في المسابقات والامتحانات المهنية وتدون محضر إضافي لذلك.

02 - إعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الشهادات : أسندت أيضا مهمة أخرى للعضو المنتخب من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وهي العضوية في اللجنة المكلفة بإعلان على النتائج النهائية في المسابقة على أساس الشهادة، حيث طبقا لإحكام المادة رقم 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المشار إليه أعلاه، تعد قائمة بالمرشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة³ من طرف لجنة تتكون من :

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ، أو ممثلها رئيسا.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادي الثانية عام 1433 الموافق لـ 25 أبريل 2012، الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 26 الصادر بتاريخ 03 ماي 2012، (المادة رقم 15).

2- تعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 الصادر عن الوزير الأول المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ 25 أبريل 2012، الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها (النقطة رقم 09)

3- تعليمية رقم 01 التي تحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها (النقطة رقم 13)

- ممثل منتخب من اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عضوا.
 - موظف عضو في لجنة المقابلة عضوا.
- وتعد بعد دراسة وإعداد النتائج في المسابقة على أساس الشهادات محضر بذلك.
- من خلال دراسة اللجنة المكلفة بدراسة ملفات الترشح للمسابقات والامتحانات المهنية وكذا تشكيلة اللجنة الخاصة بإعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الشهادات نجد أن كلا اللجنتين يكون العضو المنتخب في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هو المكلف بهذه العملية وذلك للإعطاء فرصة للموظف للمشاركة في حياته المهنية من جهة وإعطاء مصداقية أكثر لعملية التوظيف والترقية من جهة أخرى، وهي ضمانات من ضمانات الشفافية لالتحاق بالوظيفة العمومية والترقية .

ثانيا : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات تمديد التبرص :

- نصت المادة 83 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص " فكل موظف لا يكسب صفة وتسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تبرص مدته سنة¹.
- بعد نهاية السنة يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف المتربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين فيها².
- ويقدم الرئيس الإداري باقتراح الوضعية الجديدة للموظف، ويعرض باقتراح الأمر على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وهي تختار من بين ثلاثة أمور وهي :
- أما ترسيم المتربص في رتبته.
 - وأما إخضاع المتربص لفترة تبرص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.
 - وأما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض³.

1- رشيد رحباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، سنة 2012، ص 17 .

2- بلقاسم حسونة ، الالتحاق الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص31.

3- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،(المادة 85).

إذن في حالة عدم الترسيم، يمكن للسلطة الرئاسية أن تمنح مهلة بتمديد فترة التبرص بسنة أو تسريح الموظف بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وهذا ما أستقر عليه مجلس الدولة الجزائري في القرار رقم 74124 بتاريخ 16/06/1990¹.

ومن خلال تشريعات أخرى لا يوجد فترة تمديد التبرص، بحيث إن الموظف بعد مدة سنة على لجنة الموظفين، فإن رأت صلاحيته للنقل إلى وظيفة أخرى أوصت بنقله إليها، وإلا اقترحت إنهاء خدمته، ويعتبر انقضاء فترة التجربة دون صدور قرار بنقل الموظف أو فصله بمثابة تثبيت في الوظيفة².

الفرع الثاني : الاختصاصات المتعلقة بالترقية والاستيداع وحركة نقل الموظف

بالإضافة إلى الاختصاصات المتعلقة بإجراءات التوظيف وتمديد التبرص، تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أيضا في الترقية، والاستيداع لأغراض شخصية، وكذا تستشار في إعداد الجدول السنوي لحركة التنقلات من خلال الموافقة عليه.

أولا : الاختصاصات المتعلقة بالترقية

تعد الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، ويقصد بها أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية³.

ولأهمية هذه الخطوة في الحياة المهنية للموظف نجد أن المشرع أعطى للجان الإدارية متساوية الأعضاء دور هام وفعال في مراقبة هذه الترقية والتي هي نوعان :

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة.

1- جمال سايس، الإجتهاد القضائي في القضاء الإداري، منشورات كليك، الجزء 1، الطبعة 1، الجزائر، 2013، ص478.

2- خليفة عبد الحميد مفتاح ، حمد محمد حمد الشلحاني، التنظيم القانوني للوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2014، ص48.

3- محمد حمد عبد الإله محمد، الرابطه الوظيفية بين قيامها وانقضائها، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2012، ص138.

01- الترقية في الدرجات: ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة وبدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته.¹

أ- **المقصود بالترقية في الدرجات:** ويقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة أو أكثر منها في ذات الرتبة، ولهذا فإن الترقية في الدرجة لا يترتب عليها تغيير في الرتبة أو الوظيفة التي يشغلها الموظف العمومي؛ بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب، وفضلا عن كون الترقية في الدرجة هي حق من حقوق الموظف فهي تمنح بقوة القانون،² لكن بعد توفر الشروط التالية:

- توفر شرط الأقدمية المطلوبة في الرتبة الحالية التي يشغلها، بعد تنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين
- اعتماد خبرة مهنية مكتسبة للموظف، إذا مارس نشاط مدفوع الأجر قبل توظيفه في الوظيفة الحالية وفق التنظيم المعمول به.³

ونصت المادة 10 من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 ديسمبر 2007 على أنه " تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، وبصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و 42 سنة "⁴.

ب- **إجراءات الترقية في الدرجات ودور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:** تتم الترقية في الدرجات عبر عدة مراحل وهي:

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص178.

2- عبد القادر بلمبروك، مرجع سابق، ص11.

3- المنشور رقم 02 المؤرخ في 13 مارس 1989 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المرسوم رقم 85-65 المؤرخ 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة المهنية.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 304-07 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، "يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم" الجريدة الرسمية، العدد رقم 61 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

- تقوم مصلحة المستخدمين بجرد جميع الموظفين التابعين لنفس الدرجة والرتبة المحتمل ترقية لهم إلى الدرجة الموالية، على أساس رصيد الأقدمية إلى غاية 31 ديسمبر من نفس السنة المعتمدة أو الموظفين طلبوا اعتماد خبرة مهنية مكتسبة قبل توظيفهم بعد تقديمهم شهادات العمل التي تثبت ذلك، ويخص هذا الجرد جميع الرتب التابعة إلى الإدارة أو المؤسسة العمومية.

- إعداد جدول ترقية لكل الدرجات لرتبة معينة وترتب ترتيبا تصاعديا من الدرجة 1 إلى 12 ويرتب الموظفون حسب درجة الاستحقاق.

- يقدم الجدول إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تجتمع كل نهاية سنة لإبداء الرأي والمصادقة عليه بعد تفحص الوثائق التي تثبت ذلك، وتحرر محضر بهذه العملية.

- بعد المصادقة على جدول الترقية في الدرجات تقوم مصلحة المستخدمين بإعداد مستخرج عن محضر اللجنة، وتعد مقرر الترقية في الدرجة لكل موظف معني، من خلال هذا المقرر يستفيد الموظف من زيادة في الراتب.

02- الترقية في الرتبة : طبقا لمبدأ المسار المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية فإن الترقية في الرتبة أو الترفيع¹ حسب تشريعات أخرى هي من أهم حقوق الموظف، وهذا ما أكدته المادة 68 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف ذكره على أنه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

1-2 المقصود بالترقية في الرتبة : يقصد بالترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الطرق التالية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات أو المؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

1-راضي مازن ليلو ، دعاوي الموظفين، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2016، ص، 176.

- عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني الذي يسمح للموظفين الذين اثبتوا أقدميه في الرتبة أو أقدميه مقترنة بتكوين قانوني متخصص بالاستفادة من الترقية في رتبة أعلى، بعد إجراء امتحان مهني بنجاح.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين لهم أقدميه مطلوبة إلى الترقية إلى رتبة أعلى¹.

وهذه الحالة الأخيرة الرابعة هي الوحيدة التي يجب أن تتال موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء الخاصة بالسلك المعني.

2-2 دور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الترقية الاختيارية: الترقية بالاختيار تتم عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية من بين الموظفين الذين يستوفون شروط الأقدمية المطلوبة في رتبة الترقية، ويسمى هذا الجدول قوائم التأهيل، بحيث يكون كل سنة مالية بعد توفر منصب مالي شاغر لهذه الرتبة مخصص للترقية الاختيارية وتتم هذه العملية بالمراحل التالية :

2-2-1 الإجراءات التحضيرية لإعداد هذه القوائم: تقوم مصلحة المستخدمين بتسجيل كل المترشحين الموظفين الذين يستوفون فعليا شرط الأقدمية المطلوبة وفقا للقوانين الأساسية الخاصة برتبة الترقية، وتحسب الأقدمية في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل.

تقوم مصلحة المستخدمين بنشر القوائم الاسمية المؤهلة للترقية حسب كل رتبة، ويقوم الموظفون المؤهلين وغير المسجلين بعد الاطلاع على هذه القوائم بتقديم طعون لتسجيلهم. بعد دراسة الطعون المقدمة، تعد هذه مصلحة المستخدمين مشاريع القوائم مرتبة ترتيبا تنازليا حسب درجة الاستحقاق، وحسب عدد المناصب المالية الشاغرة من اجل تقديمها للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

1- رشيد رحباني، مرجع سابق، ص 55 .

2-2-2 معايير ترتيب المترشحين : وهي معايير موضوعية تخضع لرقابة صارمة من طرف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتتكون من :

- **معايير أساسية :** وتتمثل في عدة معايير الأقدمية في الرتبة الحالية، الأقدمية العامة في الوظيفة العمومية، معدل تنقيط من طرف الرئيس المباشر في الخمس سنوات الأخيرة، تقلد مناصب عليا و دورات التكوين وتحسين المستوى.
- **معايير ثانوية :** وتتمثل في عدة نقاط كروح المبادرة، اللياقة البدنية، الانضباط والوضعية الاجتماعية.

2-2-3 المصادقة على قوائم التأهيل : بعد تصنيفها ودراسة كل الطعون تتم المصادقة على مشاريع قوائم التأهيل المعدة من طرف مصلحة المستخدمين من قبل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لتصبح نهائية، ويتم إعداد محضر يمضى من طرف كافة أعضاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، هذا المحضر يجب أن يشكل الوضعية القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات المتضمنة ترقية الموظفين عن طريق الاختيار في الرتبة العليا الجديدة، وذلك حسب المناصب المالية الشاغرة المفتوحة لهذا الغرض في المخطط السنوي للسنة المعتمدة¹.

ثانيا: الاختصاصات المتعلقة بالاستيداع وحركة نقل الموظف

يتعرض الموظف العام في مساره المهني إلى عدة وضعيات أساسية قانونية (الانتداب، الاستيداع، خارج الإطار، الخدمة الوطنية)² مع إمكانية تعرضه إلى مشاكل تفرض عليه التنقل للعمل في مكان آخر للحفاظ على استقراره، وتختص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في بعض هذه الوضعيات وحركات النقل، التي سندرسها في هذه النقاط.

1- الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية : يعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد، رغم أن الموظف في هذه الوضعية يبقى يحتفظ بالحقوق

1- المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى .

2- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 127).

التي أكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الذي تم فيه إحالته على الاستيداع¹، والاستيداع له صورتان :

أ - استيداع بقوة القانون يمكن للموظف أن يكون في وضعية استيداع بقوة القانون أو تكون الإحالة حقا قانونيا² إذا توافرت الأسباب التالية :

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب.

وهذه الصورة من الاستيداع تكرر بقرار فردي من الرئيس الإداري ولا يمكن رفضها ولا تعرض على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء فتكريس قرار الاستيداع مرتبط بتوافر الأسباب القانونية المذكورة أعلاه.

ب- الاستيداع الإرادي: إي بإرادة الموظف، ويستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، للقيام بدراسات أو أعمال بحث و بطلب منه، بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية، ومدة الاستيداع لأغراض شخصية مدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

يعرض طلب الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء للموافقة عليه، بعد الموافقة على طلب الاستيداع لإغراض شخصية تكرر هذه الوضعية بقرار ونفس الإجراءات تطبق على تجديد الاستيداع لإغراض شخصية، وتعتبر

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 145).

2- هاشمي خرفي ، مرجع سابق، ص178.

إعادة الموظف المحال على الاستيداع إلى منصبه تتم بقوة القانون، بناء على طلب المعني قبل شهر على الأقل من انقضاء المدة القانونية للإحالة على الاستيداع بصوره المعروفة¹.

ونشير إلى نقطة مهمة في وضعية الإحالة على الاستيداع بجميع صوره أن طلبات إعادة إدماج الموظفين قبل انقضاء مدة إحالتهم على الاستيداع لا يمكن اعتبارها حقا للموظف وإنما تبقى سلطة تقديرية للإدارة بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وهذا ما تتضمنه المراسلة رقم 758 المؤرخة في 13 نوفمبر 2003 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (انظر الملحق رقم 05) ، وتعتبر إعادة الموظف المحال على الاستيداع إلى منصبه تتم بقوة القانون، بناء على طلب المعني قبل شهر على الأقل من انقضاء المدة القانونية للإحالة على الاستيداع بصوره المعروفة².

02-الحركة السنوية لجدول التنقلات : تقوم العديد من الإدارات العمومية ببرمجة الحركة السنوية لموظفي القطاع، خاصة القطاعات ذات البعد الجغرافي الكبير على غرار مديريات التربية في الولايات، حيث عليه تقديم رغبتهم في الحركة من أجل ضمان تلبية رغبة الموظفين الذين يسعون من خلال مشاركتهم في الحركة إلى تحقيق الاستقرار، وتكون هذه الحركة داخلية من مؤسسة إلى أخرى وتكون خارجية من ولاية إلى أخرى .

أ- الهدف من حركة الموظفين السنوية : أن الحكمة والهدف من هذه الحركة السنوية للموظفين سواء داخل الولاية أو خارجها يكن تلخيصها في النقاط التالية :

- ضمان تحقيق صيرورة عادية للعمل كل سنة جديدة.
- تحقيق التوازن في توزيع الموظفين على المناصب المفتوحة في المؤسسات.
- تلبية رغبة الموظفين من خلال مشاركتهم في الحركة لتحقيق الاستقرار.
- ضمان التوزيع العقلاني للموظفين، وحتى تتحقق هذه الأهداف تقوم الإدارة بضبط قواعد من شأنها أن تضمن السير الحسن لهذه العملية.

1- عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011، ص263.

2- المرجع نفسه ، ص264.

ب- إجراءات الحركة السنوية للنقل ودور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فيها :الإدارة تطلب من الموظفين تقديم رغبتهم في الحركة بتقديم استمارة الرغبات سواء كانت الحركة داخلية أو خارجية بعد استلام استمارات الرغبات ومراقبتها تشرع الإدارة في إعداد جدول الحركة ترتيب المشاركين في حركة التنقل حسب كسلك وتخصص،بناء على مجموع النقاط المحصل عليها كل مشارك ابتداء من أعلى نقطة إلى أدناها بما فيهم الوافدين من الولايات الأخرى المنتمين إلى الأسلاك التي كانت حركتها ممرضة، ثم تنجز قائمة المشاركين في جدول واحد يتضمن معلومات المعني بحركة النقل .

بعد إنجاز المصلحة المختصة جداول الحركة ، تستدعي اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لعقد اجتماعاتها في التاريخ المحدد سابقا، وتعرض على كل لجنة الجداول الخاصة بحركة تنقل الموظفين الذين ينتمون إليها،لاستطلاع رأيها الإلزامي في هذا المجال ، ويحق لأعضاء اللجنة الإطلاع على كل الوثائق المتعلقة بالحركة ، تتم المصادقة على جدول الحركة من قبل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ، ويتم إعداد محضر يمضى من طرف كافة أعضاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ، ثم تقوم المصلحة المختصة بإنجاز القرارات بناء على هذا الجدول المصادق عليه.

المطلب الثاني

الاختصاصات المتعلقة بالجانب التأديبي للموظف

أن الموظف في مساره المهني منذ تعيينه إلى انقضاء الرابطة الوظيفية قد يرتكب أخطاء تستوجب من السلطة الرئاسية توقيع عقوبة عليه، هذه العقوبة ليس هدفها العقاب بل هي إصلاح في حد ذاتها، وسنقوم بدراسة هذا المطلب النظام التأديبي للموظف كفرع أول، ثم دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المحاكمة التأديبية كفرع ثاني.

الفرع الأول : النظام التأديبي للموظف

يعتبر موضوع التأديب من أهم وأدق المسائل في الوظيفة العمومية، لأن الغاية من التأديب ليس الانتقام أو القصاص من الموظف لكن غرضه ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، ونظرا لأهمية هذا الأجراء الذي يمس الموظف في كيان الوظيفي ومصدر رزقه لذا أضفى المشرع بعض الضمانات كضرورة استشارة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في بعض المسائل وسنقوم بدراسة الخطأ المهني والعقوبة التأديبية والنظام التأديبي المطبق في الجزائر.

أولاً- الخطأ المهني والعقوبة التأديبية :

لا يوجد عقوبة تأديبية من دون خطأ مهني، لهذا تعد العقوبة التأديبية هي نتاج الخطأ المهني حسب درجة هذا الخطأ، وهذا ما سنحاول دراسته في هذه النقاط من حيث أنواع الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات التأديبية.

1- الخطأ المهني: يستعمل القضاء مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ المهني الذي يرتكبه الموظف ويؤدي إلى وقوعه تحت طائلة العقوبات التأديبية ومن أشهر مصطلحاته " الجريمة التأديبية، الذنب التأديبي، المخالفة التأديبية " ¹ ونجد أن مصطلح المخالفة التأديبية من الناحية العملية الاسم الأكثر شيوعا في الرقابة الإدارية وفي مجال اكتشاف وتحقيق الجرائم التأديبية ².

1- سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية، دار الثقافة العربية للطباعة، مصر، 1975، ص38.

2- حمد محمد حمد الشلحاني، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2014، ص27.

ويعرفه الدكتور سلمان محمد الطماوي على أنه " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه "¹

2- درجات الخطأ المهني في التشريع الجزائري : إن المشرع الجزائري في الأمر 06-03 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 160 " يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."

كما إن المشرع الجزائري قسم الأخطاء التأديبية حسب تكييفها إلى أربع درجات ولم يذكرها على سبيل الحصر بل ذكرها على سبيل المثال لهذا استعمل عبارة " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة ... " ².

كما أن المشرع الجزائري أعطى للقوانين الأساسية وضع أخطاء مهنية أخرى تختلف عن المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.³

وهذا ما نجده في القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث حيث أعتبر إن قيام الأساتذة الباحثين، أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه في إي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى خطأ مهني من الدرجة الرابعة.⁴

3-العقوبة التأديبية : التشريعات المختلفة لم تعرف العقوبة التأديبية بل حددتها من العقوبة الخفيفة إلى العقوبة الأشد إلا أن الفقه اختلف في تعريف العقوبة التأديبية.

1- سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص41.

2- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المواد 179-181).

3- الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 182).

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد رقم 23 الصادر بتاريخ 04 ماي 2008 ، (المادة رقم 24).

فعرها الدكتور السعيد بوشعير على أنها " هي إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف الخاطئ مجازة لفعله، إذ أن العقوبة التأديبية هدفها رد الفعل على سلوك معين يعتبر معيبا من وجهة المتطلبات النظامية " ¹.

4-أنواع العقوبة التأديبية في التشريع الجزائري :

المشرع الجزائري حسب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قام بتقسيم العقوبات التأديبية إلى أربع درجات حسب الخطأ المرتكب وذلك من خلال المادة 163 التي نصت على :

1-الدرجة الأولى:

-التنبيه.

-الإنذار الكتابي.

-التوبيخ.

2-الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام.

-الشطب من قائمة التأهيل.

3- الدرجة الثالثة:

-التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

-التنزيل من درجة إلى درجتين.

-النقل الإجباري.

4- الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

-التسريح.

1- السعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133-66 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د س)، ص94.

إذن لا يمكن الخروج عن هذه الدرجات الأربع من العقوبات كما نلاحظ إن الإدارة أصبح لديها عدد معتبر من العقوبات التي توقعها على الموظف حسب درجة الخطأ المرتكب من طرف الموظف وكما كان الشأن في الأخطاء المهنية نجد أن المشرع الجزائري أعطى للقوانين الأساسية الخاصة إمكانية إصدار عقوبات أخرى نظرا للخصوصية هذه الإدارات غير منصوص عليها في المادة 163 المذكورة أعلاه.¹

والسلطة التي تتخذ العقوبات التأديبية هي السلطة التي لها صلاحية التعيين التي عليها قبل وضع العقوبة التأديبية أن تراعي النقاط التالية :

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.
- مسؤولية الموظف المرتكب الخطأ.
- الصرر الذي لحق بالمصلحة.
- الصرر الذي لحق بالمستخدمين في المرفق العام.²

ونخلص من خلال هذه المادة أن درجات العقوبات جاءت على سبيل الحصر لا المثال، إذن لا يمكن الخروج عن هذه الدرجات الأربع من العقوبات كما نلاحظ أن الإدارة أصبح لديها عدد كبير من العقوبات التي توقعها على الموظف حسب درجة الخطأ المرتكب من طرف الموظف، وكما كان الشأن في الأخطاء المهنية نجد أن المشرع الجزائري أعطى للقوانين الأساسية الخاصة إمكانية إصدار عقوبات أخرى نظرا للخصوصية هذه الإدارات غير منصوص عليها في المادة 163 المذكورة أعلاه.

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 164).

2- مليكة اولاج ، مرجع سابق، ص، 84.

ثانيا-النظام التأديبي الجزائري

قبل أن نتطرق إلى النظام التأديبي المطبق في الجزائر يجب علينا دراسة الأنظمة التأديبية المختلفة ولو بشيء من الاختصار.

1- الأنظمة التأديبية المختلفة : تختلف الأنظمة التأديبية حسب اختلاف النظام القانوني السائد في الدولة، وعلى الرغم من اختلاف الأنظمة السائدة في الدول لا يمكن الخروج عن ثلاث أنظمة والتي سنقوم بتوضيح مفهوم ولو باختصار عن كل نظام من هذه الأنظمة التأديبية في هذه النقاط التالية :

أ- النظام الرئاسي في التأديب: ويقصد به إسناد عملية التأديب كاملة للرئيس الإداري، بداء من الإحالة على التحقيق إلى غاية صدور القرار التأديبي.¹

ب - النظام شبه قضائي في التأديب: ويقصد به عدم انفراد السلطة الرئاسية بتوقيع الجزاء بل تشاركها هيئات أخرى جماعية.²

ج - النظام القضائي في التأديب: وهنا ينزع سلطة التأديب من السلطة الرئاسية اذا يقوم دورها على توجيه الاتهام إلى الموظف فقط ويجعلها بيد المحاكم التأديبية.³

2- النظام التأديبي في الجزائر : أخذ المشرع الجزائري بكل من النظامين الرئاسي وشبه الرئاسي وذلك منذ صدور أول قانون للوظيفة العامة سنة 1966 إلى غاية صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أ- نجد المشرع الجزائري يأخذ بالنظام الرئاسي في التأديب، حيث أعطى سلطة العقاب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي تتفرد بهذه السلطة دون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وذلك في عقوبات الدرجة الأولى وعقوبات الدرجة الثانية بقرار مبرر وبعد تقديم توضيحات كتابية من الموظف الذي ارتكب الخطأ المهني.⁴

1- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2007، ص38.

2- المرجع نفسه، ص40.

3- المرجع نفسه، ص44.

4- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 65فقرة 1).

ب- المشرع الجزائري يأخذ في مواطن أخرى بالنظام شبه القضائي في العقوبات الدرجة الثالثة وعقوبات الدرجة الرابعة، حيث توقع السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبة في هذا النوع من العقوبات لكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، التي تفصل في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطارها.¹

الفرع الثاني : مشاركة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المحاكمة التأديبية

في هذا الفرع سيتم التطرق إلى دور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والإجراءات المتبعة في العقوبة التأديبية ، ثم إلى الضمانات المقررة للموظف في العقوبة التأديبية.

أولا - الإجراءات المتبعة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبة التأديبية

إن مشاركة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في تقرير العقوبة التأديبية هي من أهم الضمانات للموظف في مجال التأديب، ويكون دور اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في هذه الدراسة الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة أو الرابعة فقط، التي تستوجب الرأي الملزم لهذه اللجان عكس عقوبات الدرجة الأولى والثانية التي تنفرد بها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتمر الإجراءات التأديبية بعدة مراحل وتطورات يجب على السلطة الرئاسية أتباعها، وذلك من أجل إثبات الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف العمومي، وذلك من أجل إقرار العقوبة المناسبة لهذا الخطأ المهني.

1- المرحلة التحضيرية للمحاكمة التأديبية: أن عملية تحديد وتكييف الخطأ المهني تكون من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، التي تكيف هذا الخطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة، حيث تقوم بتقديم تقرير معلل بعد تكييف العقوبة المقررة للموظف ثم تحيل الملف على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، التي تجتمع كمجلس تأديبي لأخذ رأيها الإلزامي في العقوبة المقترحة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويجب أن يتم إخطار اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء خلال 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وإلا يسقط الخطأ المنسوب

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 65فقرة 2).

بانقضاء هذا الأجل،¹ مع الإشارة إلى أنه إذا كان هذا الخطأ جسيماً يؤدي إلى عقوبة الدرجة الرابعة هنا وجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيف الموظف عن مهامه فوراً.²

إذ يجب على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء الاجتماع خلال شهرين من توقيف الموظف، أو إذا لم يبرر الأجراء المتخذ ضده في نفس الأجل يعاد إدماجه وتعاد إليه حقوقه ويتقاضى كامل راتبه.³

ويتم إبلاغ الموظف محل الخطأ المهني عن طريق استدعاء بتاريخ وساعة ومكان انعقاد المجلس التأديبي، ويجب أن يكون التبليغ بذلك قبل 15 يوماً من تاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، كما أن التبليغ يكون عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.⁴

2- مرحلة المحاكمة التأديبية : تقوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي وفي جلسة مغلقة بالتداول في القضية المطروحة أمامها من طرف السلطة الرئاسية، ويجب أن يتم البت في القضية خلال 45 يوماً من تاريخ إخطار اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، مع العلم أن إذا تساوى عدد الأصوات في العقوبة المقررة للموظف الذي ارتكب الخطأ، تطبق العقوبة الأقل مباشرة⁵، ويسجل القرار التأديبي بمحضر، والعقوبة التأديبية تكون محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة ويتخذ الإجراء حسب الحالة في شكل قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين وتلزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية إلى الموظف المعني خلال 08 أيام من تاريخ اتخاذ القرار التأديبي ويحفظ في ملفه الإداري.⁶

مع الإشارة إلى نقطة مهمة جداً في هذا المجال بحيث أن هناك إجراءات يتعرض لها الموظف رغم جسامته هذه الإجراءات لكن لا يخضع لاستشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 166).

2- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 173).

3- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 168فقرة 2).

4- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 168 فقرة 2).

5- المرسوم رقم 84-10 المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المادة 14).

6- عبد الحكيم سواكر ، مرجع سابق، ص302.

وهي عند إهمال المنصب من طرف الموظف هذا الإهمال يؤدي إلى اتخاذ قرار العزل من طرف السلطة الرئاسية دون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، بحيث أن هذا الأمر تم تكييفه على أنه إجراء وليس عقوبة تأديبية بحيث الموظف لم يرتكب خطأ مهني¹.

ثانيا -ضمانات الموظف في المجالس التأديبية

إن الضمانات المقررة للموظف أثناء مثوله أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي هدفها محاولة وضع حد لتجاوزات التي يتعرض لها الموظف ومن بين أهم صور هذه الحماية التي سنتطرق إليها في هذه النقاط:

1- الإطلاع على الملف التأديبي : من حق الموظف أن يطلع على كامل ملفه التأديبي بعد تبليغه بالأخطاء المنسوبة إليه وذلك خلال 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية².

وهذا الملف التأديبي يجب أن يحتوي على :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الاقتضاء
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقة باقتراح العقوبة.

ويتم إعلام الموظف كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على الملف التأديبي³.

2- حق الدفاع والاستعانة بشهود : يجب على الموظف المحال على المجلس التأديبي المثل شخصا أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، لكن إذا حالت قوة قاهرة وأثبتت هذه الحالة هنا يمكن تمثيله من قبل مدافعه، وهي ضمانات من أجل اكتساب حق الدفاع عليه، لكن بالمقابل أنه

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 184).

2- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 167).

3- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

في حالة غيابه وتم تبليغه بصفة قانونية أو رفض استلام التبليغ تستمر المحاكمة التأديبية ويصبح في حكم الحاضر،¹ كما أن له الحق بالاستعانة بمدافع أو محام أو موظف يختاره وله أن يستحضر شهودا في المحاكمة الإدارية².

وهنا نشير إلى نقطة وقع فيها خلاف حول ما إذا كان الموظف الذي أختير للدفاع عن المعني يكون من الإدارة نفسها أو من خارجها حيث فصلت المديرية العامة للوظيفة العمومية في هذا النزاع عملاً بأحكام المراسلة رقم 387 المؤرخة في 17 أفريل 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث أقرت أن الموظف له الاختيار المدافع من الإدارة نفسها أو من خارجها (انظر الملحق رقم 06).

3- التحقيق الإداري: لحماية الموظف من تعسف الرئيس الإداري أوجد المشرع ضمانة أخرى تتمثل في طلب اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء فتح تحقيق إداري لمعرفة ملائمة هذا الخطأ الإداري والظروف التي أحيطت بارتكابه قبل الفصل في هذه القضية.³

4- تسبب القرار التأديبي وحق التعويض للموظف: أن تسبب القرار التأديبي الصادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء أهم الضمانات للموظف وذلك لتسهيل عملية الرقابة القضائية،⁴ بالإضافة إلى استرجاع الموظف إلى كامل حقوقه في الراتب في حالة توقيفه عن العمل، أو حصوله على التبرئة بعد صدور القرار التأديبي، أو تمت إعادة تكييف الخطأ من الدرجة الرابعة إلى خطأ من الدرجة الثالثة.⁵

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 168).

2- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 169).

3- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 171).

4 - سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص 98 .

5- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 173 فقرة 3).

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها

تعتبر اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء استشارية تنحصر في تقديم الدراسة وإعطاء الرأي، لكن التساؤل يطرح حول طبيعة رأيها الإلزامي في الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة هذا الذي سنحاول الإجابة عليه في هذا المبحث بتبيان الطبيعة القانونية لهذه الآراء في المطلب الأول ثم طرق الطعن في هذه الآراء في المطلب الثاني.

المطلب الأول

الطبيعة القانونية لآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

لمعرفة إمكانية ان ترتقي الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى مرتبة القرارات الإدارية خاصة ذات الطابع الإلزامي مثل عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة، لهذا وجب علينا في البداية التطرق إلى مفهوم القرار الإداري وخصائصه في الفرع الأول نسقط هذه الخصائص على الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كفرع ثان.

الفرع الأول : تعريف القرار الإداري وخصائصه

أولاً- تعريف القرار الإداري : المشرع الجزائري لم يعرف القرار الإداري كباقي التشريعات الأخرى تاركا المجال للفقه والقضاء

1- التعريف الفقهي : اختلف الفقه الإداري في إعطاء تعريف للقرار الإداري، ولكن هذا الاختلاف لا يعدو كونه في إطار بعض الجزئيات فقط ، أما الجوهر القرار الإداري فلا يوجد خلاف في ذلك حيث :

عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه " عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة أحد السلطات الإدارية في الدولة ويحدث آثار قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم"¹.

1- سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص، 102 .

وعرفه الدكتور محمد الصغير بعلي على أنه " العمل القانوني الانفرادي الصادر من مرفق عام والذي من شأنه إحداث أثر قانوني تحقيقاً لمصلحة عامة "¹.

2- **التعريف القضائي :** القضاء الإداري استقر لفترة طويلة على اعتماد تعريف للقرار الإداري عكس الفقه حيث عرفه بأنه إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون، عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني متى كان ممكناً وجائزاً قانوناً، وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة في المجتمع معينين بصفاتهم لا بذواتهم.²

ثانياً- **خصائص القرار الإداري :** من خلال التعريف الفقهي و القضائي للقرار الإداري نستنتج أن القرار الإداري يتمتع بجملة من الخصائص وهي :

1 - **القرار الإداري صادر من هيئة إدارية :** يشترط في القرار الإداري أن يصدر من سلطة إدارية سواء مركزية أو محلية ، ولهذا لكي نكون أمام قرار إداري ينبغي أن يصدر هذا القرار من شخص عام له الصفة الإدارية وقت إصداره ولا عبرة بتغير صفته بعد ذلك وهو ما يميز القرار الإداري عن الأعمال التشريعية والقضائية.³

2 - **القرار الإداري صادر بالإرادة المنفردة للإدارة :** يجب أن يصدر القرار الإداري من جانب الإدارة وحدها، وهو ما يميز القرار الإداري عن العقد الإداري الذي يصدر باتفاق إرادتين سواء أكانت هاتين الإرادتين لشخصين من أشخاص القانون العام أو كان أحدها لشخص من أشخاص القانون الخاص.

وعند القول بوجوب ضرورة أن يكون العمل الإداري صادراً من جانب الإدارة وحدها ليكتسب صفة القرار الإداري، لا يعني أنه يجب أن يصدر من فرد واحد، فقد يشترك في تكوينه

1- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2005، ص08.

2- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 252.

3- عمار عوابدي، نظرية القرار الإداري، دار هومة، الجزائر، 2003 ، ص23.

أكثر من فرد كل منهم يعمل في مرحلة من مراحل تكوينه، لأن الجميع يعملون لحساب جهة إدارية واحدة.¹

3 - القرار الإداري يحدث آثار قانونية: لكي يكون القرار إدارياً يجب أن يترتب آثاراً قانونية وذلك بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني معين ، فإذا لم يترتب على العمل الإداري ذلك فإنه لا يعد قراراً إدارياً، وبناءً على ذلك فإن الأعمال التمهيدية والتقارير والمذكرات التحضيرية التي تسبق اتخاذ القرار لا تعد قرارات إدارية.²

الفرع الثاني : الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء باعتبارها قراراً إدارياً

بعد دراسة مفهوم القرار الإداري ومعرفة خصائصه، فهل يمكن أن ترتقي الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء مرتبة القرار الإداري ؟

للإجابة عن هذا السؤال يجب دراسة هذه النقطة من خلال منبع الخلاف وهي نوع الآراء ملزمة أو غير ملزمة .

أولاً- الآراء الاستشارية غير الملزمة للإدارة : إن الآراء الاستشارية الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء غير الملزمة، التي سبق دراستها كتمديد فترة التربص والموافقة على الجدول السنوي لحركة التنقلات ، كل هذه الآراء لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري لأنها تفتقد إلى أحد أهم خصائص القرار الإداري وهي إحداث آثار قانونية، فنجد إن هذه الآراء استشارية فقط لا تحدث أي اثر قانوني سواء إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني لأنها لا تتمتع بالطابع التنفيذي النهائي.³

ثانياً- الآراء الاستشارية الملزمة للإدارة : هنا يثور خلاف حول مدى اعتبار الآراء الاستشارية الملزمة الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ، والتي تنحصر في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، لأن الإدارة لا يمكنها إصدار القرار التأديبي الذي يتضمن هذا النوع من العقوبات دون موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب

1- محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص15.

2- المرجع نفسه، ص10.

3- سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص 105 .

وقد فصل مجلس الدولة الجزائري في هذا الخلاف في القضية رقم 87137 بين (ق.أ) ضد (المديرية العامة للأموال للدولة) بتاريخ 03 جانفي 1993 حيث أقر: " من كان من المستقر عليه قضاء أنه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري وأن من المقرر الذي أُنْزِلَ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثم فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون، ومن ثم كان الأمر كذلك، استوجب عدم قبول الطعن شكلا "¹.

من خلال هذا المبدأ الصادر عن مجلس الدولة الجزائري، فلا يمكن اعتبار الرأي الملزم الصادر عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء قرار إداريا، بحيث لا يمكن الطعن فيها قضائيا من قبل الموظف إلا إذا صدر القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين التي هي صاحبة الاختصاص في إصدار القرار و تبليغه إلى الموظف حتى يقوم بالطعن.

المطلب الثاني

الطعن في الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

1- جمال سايس ، مرجع سابق، ص 543 .

إن الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء غير قابلة للطعن لأنها مجرد آراء لا تكتسب الطابع التنفيذي لكن يمكن الطعن في الآراء الإلزامية التي تصدرها هذه اللجان كعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بعد صدور القرار الإداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.

يعد الطعن من بين الضمانات التي يستفيد منها الموظف العمومي، لكن بعد توقيع العقوبة، والطعن يكون أمام لجان مختصة لذلك أو يكون بواسطة سلطات أخرى غير مختصة إدارية وقضائية خاصة القرار الصادر بناء على استشارة اللجنة، وهذا ما سيتم دراسته من خلال هذه الفروع .

الفرع الأول : لجان الطعن المختصة

بهدف توفير أحسن الضمانات للموظف، وتقاديا من اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها تهديد حياة الموظف المهنية دون أدنى الضمانات، أقر المشرع الجزائري إنشاء لجان تختص بالطعن في الاستئناف المقدم من طرف الموظفين الذين تعرضوا إلى عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة فتخصص لجان الطعن هي هذه الدرجات العقوبات دون سواها.

أولاً- تشكيل لجان الطعن المختصة والعضوية فيها :

إن هذه اللجان هي مختصة لكافة الموظفين مهما كانت رتبتهم ويتم إنشائها وتشكيلها على مستوى مركزي ومحلي حسب الحالة.

- تنشأ على مستوى مركزي لجنة طعن مركزية، وتختص بجميع الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين هم أعوان الإدارة المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين يخضع مسارههم المهني إلى تسيير مركزي.

1 - سمية بن رموقة، مرجع سابق، ص 106 .

• تنشأ على مستوى ولائي لجنة طعن ولائية، وتختص بجميع الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين هم أعوان المصالح الولائية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وكذا أعوان المصالح غير الممركزة الذين لا يخضع مسارهم المهني إلى تسيير مركزي.¹

1- العضوية في لجان الطعن المختصة: أن لجان الطعن المختصة وتمتد عهدة أعضائها لمدة ثلاث (03) سنوات، كما تشمل هذه اللجان عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وتتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين حيث نجد:

• لجنة الطعن المركزية تتكون من 07 أعضاء لكل طرف.

• لجنة الطعن الولائية تتكون من 05 أعضاء لكل طرف.²

ويرأس هذه اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء.³

مع التنويه أن الأعضاء الذين يمثلون الإدارة يتم تعيينهم من السلطة التي لها صلاحية التعيين حسب الحالة بواسطة قرار أما الأعضاء الذين يمثلون الموظفين يتم انتخابهم من طرف الأعضاء الدائمين من اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ويكون انتخابهم من طرف مجموع الأعضاء الدائمين والإضافيين للجان الإدارية متساوية الأعضاء،⁴ كم أن إجراءات الانتخاب والترشح هي نفسها التي الخاصة باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ويتم تنصيب هذه اللجان على الأقل 02 أشهر من انتخاب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.⁵

2- تجديد وتمديد لجان الطعن المختصة : إن إجراءات تجديد وتمديد لجان الطعن المختصة سواء كانت مركزية أو ولائية تخضع لنفس الإجراءات الخاصة بتجديد وتمديد اللجان الإدارية

1- المنشور رقم 67 المتضمن أنشاء وتجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار مؤرخ في 07 رجب عام 1404 الموافق لـ 09 أفريل 1984، يوضح كيفية تطبيق المادة 23 من المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 18 الصادر بتاريخ 01 ماي 1984.

3- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 171).

4- القرار المؤرخ 09 أفريل 1984 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (المواد 2- 3)

5- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 66).

متساوية الأعضاء وهذا بسبب الارتباط الوثيق بينهما، فنجد التجديد يتم وجوبا من تنصيب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

تجدر الإشارة إلى نقطة هامة في هذا المجال، وهو خضوع تجديد وتمديد لجان الطعن المختصة لرقابة مصالح الوظيفة العمومية على المستوى المركزي أو المحلي حسب الحالة للموافقة عليه،¹ وهذا ما الوقوف عليه في لجنة الطعن المختصة لولاية الوادي التي تم تمديدتها إلى غاية 31 أكتوبر 2017 عملا بأحكام الرخصة رقم 8250 المؤرخة في 14 نوفمبر 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (انظر الملحق رقم 07).

ثانيا- اختصاصات لجان الطعن المختصة وكيفية سيرها:

تختص لجان الطعن تختص في الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين هم محل عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، مع وجوب التذكير إن هذا الطعن له أثر موقف للقرار التأديبي، لكن في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة قانونا للفصل في القضية يصبح القرار الصادر عن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المطعون فيه من طرف الموظف قرار نافذا،² وهنا المديرية العامة للوظيفة العمومية أقرت بعدم اختصاص هذه اللجان في الطعون المقدمة من طرف الموظفين الذين تم تسريحهم بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بإحكام قضائية نهائية (انظر الملحق رقم 08)، و بعد قيام الموظف بالطعن في أجل شهر من تاريخ تبليغه بقرار اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي،³ وهنا يتعين على لجنة الطعن المختصة أن تصدر قرارها كتابيا في أجل أقصاه 03 أشهر من تاريخ رفع القضية إليها وهنا تملك لجنة الطعن حق الإبقاء للعقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها، وقرار لجنة الطعن يجب أن ينفذ فوراً وبحرفيته.⁴

1- المنشور رقم 18 المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.
2- ينظر تعليمة رقم 15 المؤرخة في 10 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بآجال اجتماعات لجنة الطعن والآثار المترتبة على ذلك.
3- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 175).
4- المنشور رقم 05 المتضمن تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

الفرع الثاني : الطعن في القرار الإداري أمام سلطات أخرى

إن الهيئة الوحيدة المختصة في الطعن في آراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي لجان الطعن المختصة سواء على المستوى الولائي أو المركزي، لكن هذا لا يمنع بعض الموظفين من انتهاج طرق مغايرة أمام سلطات أخرى للقيام بالطعن في القرار الإداري .

أولاً- السلطة الإدارية

المشرع الجزائري لم يلزم السلطة الرئاسية استشارة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبات التي يتعرض لها الموظف من الدرجة الأولى والثانية، فهي حق أصيل للسلطة الرئاسية وحدها¹، لأن لجان الطعن المختصة غير مؤهلة لدراسة هذه الطعون فهي مختصة في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فقط، فالموظف هنا محل عقوبة من هذا النوع من الدرجات له الحق في الطعن الإداري قبل التوجه إلى سبل أخرى، وهذا الطعن يكون ولائياً أمام الجهة التي أصدرت القرار، أو طعناً رئاسياً أمام الجهة التي ترأس الجهة التي أصدرت القرار، والمقصود هنا بالطعن الإداري هو الطعن في القرار الإداري وليس في رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، لأنها غير مختصة في هذا النوع من العقوبات ولا تستشار في ذلك.

ثانياً- السلطة القضائية

إن الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف الذي تعرض إلى عقوبة تأديبية حيث هو السبيل الأخير للتخلص من العقوبة التأديبية بعد فشله في ذلك بعد الطعن الإداري بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية أو أمام لجان الطعن المختصة في عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة ، فالطعن القضائي يكون في إي عقوبة تأديبية مهما كانت درجتها، لكن يجب التنويه إلى أن الطعن القضائي ينصب بعد صدور القرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين في شكل نهائي، فلا يمكن الطعن القضائي في آراء اللجان وهذا ما أقره مجلس الدولة الجزائري في القضية 561 قضية (ل. ع) ضد (والي ولاية جيجل) بتاريخ 22 جانفي 2001².

1- الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 165).

2- جمال سايس، الاجتهاد القضائي في القضاء الإداري، منشورات كليك، الجزء 2، الطبعة 1، الجزائر، 2013، ص 1229.

خلاصة الفصل الثاني :

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تختص وتتولي النظر في جميع المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، من توظيف، تثبيت، ترقية، نقل، الاستيداع لإغراض شخصية، كما تتدخل هذه اللجان عند ارتكاب الموظف لأخطاء مهنية تستوجب توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة فقط، التي تستوجب الرأي الملزم لهذه اللجان عكس عقوبات الدرجة الأولى والثانية التي تتفرد بها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

المشرع الجزائري أخذ بالنظام بين الرئاسي في التأديب (عقوبات الدرجة الأولى والثانية) وكما أخذ بالنظام شبه القضائي في التأديب (عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة).

الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عبارة عن آراء استشارية فلا يمكن اعتبار الرأي الملزم الصادر عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء قرار إداريا.

الطعن من بين الضمانات التي يستفيد منها الموظف، خلال المحاكمة الإدارية، لذا يمكن الطعن في آراء هذه اللجان أمام لجان الطعن المختصة سواء على المستوى المحلي أو المركزي حسب الحالة.

لا يمكن الطعن إداريا أو قضائيا من قبل الموظف إلا إذا صدر القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين صاحبة الاختصاص الوحيدة في إصدار القرار و تبليغه إلى الموظف.

لكن علينا التنويه بوجوب تعديل المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر مع ما يتماشى بما جاء به الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، خاصة في المسائل التأديبية التي تتطلب استشارة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة التي تستوجب الرأي الملزم، وكذلك التباين في بعض الاختصاصات بين النصين المذكورين كرفض الاستقالة والانتداب التلقائي.

الخاتمة

أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئات استشارية لكن وجودها أصبح أكثر من ضروري لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا.

ومن خلال هذه الدراسة العلمية والقانونية لموضوع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء خرجنا بجملة من الاستنتاجات والاقتراحات:

1- المشرع الجزائري كرس مبدأ التشاور " الديمقراطية الإدارية " حين تبني فكرة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كهيئات استشارية في نطاق الوظيفة العمومية.

2- تختص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بدراسة وتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، توظيف، تثبيت، ترقية، نقل والاستيداع لإغراض شخصية وتأديب، وهذه ضمانات أساسية من بين الضمانات المخولة للموظف فهي آلية مشاركة للموظف في تسيير حياته المهنية.

3- تتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وهو يؤدي لا محالة إلى فكرة التوازن في اتخاذ القرار بين مصالح متضاربة .

4- الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية جلب عدة تغيرات في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء، هذا الأمر نص في المادة 73 منه على تحديد اختصاصات اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كفاءات تسيير الانتخابات عن طريق التنظيم، هذا التنظيم الذي لم يصدر بعد .

من خلال هذا المنطلق نتقدم بمجموعة من الاقتراحات والملاحظات في هذا الشأن :

1- من حيث مدة العهدة :

إن تحديد مدة العهدة لأعضاء اللجان بثلاث (03) سنوات أمر غير مقنع ، حيث أن هذه المدة قصيرة في الحياة المهنية للموظف، لكون إجراءات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء صعبة خاصة فيما يخص الإدارات التي لها امتداد جغرافي كبير ، و بالإضافة الى وجود أعضاء احتياط يستخلفون الأعضاء الدائمين في حالة الغياب،

لهذا اقترح أن تكون مدة العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء خمس (05) سنوات على الأقل ونفس الأمر ينطبق على لجان الطعن المختصة .

2- من حيث رئاسة اللجنة :

إن إسناد رئاسة اللجنة إلى ممثل الهيئة الإدارية، يعتبر عائقا كبيرا خاصة في ظل الممارسة اليومية لهذه اللجان، فنجده يمارس هذه الصلاحية كأنه رئيس إداري وليس رئيس لجنة، وهذا الأمر يولد الخوف والهيبة من طرف ممثلي الموظفين، خاصة في حالة تساوي الأصوات، يرجع صوت الرئيس ما عدا في المسائل التأديبية، لذا اقترح في حالة تساوي الأصوات، اعتماد الرأي الأصلح للموظف .

3- من حيث الاختصاص :

- إنفراد السلطة التي لها صلاحية التعيين في توقيع العقوبات الدرجة الأولى والثانية مما يجعلها دون رقابة وهذا يؤدي لا محالة في سوء استعمال السلطة، لهذا أقترح أن تستشار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء أيضا في هذا النوع من العقوبات مع إمكانية الطعن أمام لجان الطعن المختصة.

- اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تتولي النظر في جميع المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، من توظيف، تثبيت، ترقية، نقل والاستبعاد لإغراض شخصية، دون إمكانية الطعن في هذه الآراء أمام لجان الطعن المختصة ، لهذا اقترح أن تعطى للموظف حق الطعن أمام اللجان المختصة في هذه الآراء .

- تختص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عند ارتكاب الموظف لأخطاء مهنية تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، حيث يعرض الملف على اللجنة من طرف السلطة الرئاسية، مما يساعد هاته الأخيرة على إخفاء حقائق حول القضية ، لهذا اقترح أن يكون طلب التحقيق إجباري في عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة ويخول ذلك الى لجنة حيادية، لتوفير كل ضمانات الحياد والاستقلالية في اتخاذ القرار.

4- من حيث النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء :

المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر لم يعد يتماشى بما جاء به الأمر رقم 06-03، في عدة جوانب كصلاحية إنشاء لجان متساوية الأعضاء داخل المؤسسات والإدارات العمومية، بالإضافة إلى التباين في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بالإضافة إلى معايير التمييز في حالة تعادل الأصوات عند انتخاب ممثلي الموظفين، لهذا ترك المجال واسعا للمديرية العامة للتوظيف العمومية، التي تكفلت بسد هذا الفراغ من خلال المناشير والتعليمات الصادرة عنها .

لهذا اقترح الإسراع في إصدار نص تنظيمي يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء يتماشى مع الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مع الأخذ بعين الاعتبار التوصيات السالفة الذكر.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : قائمة المصادر

1- القوانين والأوامر :

- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.
- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.

2- النصوص التنظيمية:

أ - المراسيم الرئاسية:

- مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 يناير 1984، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 03 الصادر بتاريخ 17 يناير 1984.
- مرسوم رقم 84-11 مؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد كفاءات تعيين ممثلي عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، الجريدة الرسمية، العدد رقم 03 الصادر بتاريخ 17 يناير 1984.
- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، "يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم" الجريدة الرسمية، العدد رقم 61 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

ب - المراسيم التنفيذية:

- المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها "الجريدة الرسمية، العدد رقم 46 الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27/03/1990 يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري ،الجريدة الرسمية، العدد رقم 13 الصادر بتاريخ 28 مارس 1999.
- المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ،الجريدة الرسمية، العدد رقم 23 الصادر بتاريخ 04 ماي 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أبريل 2012، الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 26 الصادر بتاريخ 03 ماي 2012.

ج - القرارات:

- القرار مؤرخ في 09 أبريل 1984 "يوضح كفايات تطبيق المادة 23 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها " الجريدة الرسمية، العدد رقم 18 الصادر بتاريخ 01 ماي 1984.

- القرار مؤرخ في مؤرخ في 09 أبريل 1984 "يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء " الجريدة الرسمية، العدد رقم 18 الصادر بتاريخ 01 ماي 1984.

- القرار مؤرخ في 19 يوليو 2008 "يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفايات تعيين أعضائها وسيرها" الجريدة الرسمية، العدد رقم 52 الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

د-التعليمات والمناشير:

- التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة تنظيم تسيير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.

- تعليمات رقم 15 المؤرخة في 10 أوت 2004 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بآجال اجتماعات لجنة الطعن والآثار المترتبة على ذلك .

- تعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 الصادر عن الوزير الأول المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ 25 أبريل 2012، الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها .

- المنشور رقم 02 المؤرخ في 13 مارس 1989 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكفايات تطبيق المرسوم رقم 85-65 المؤرخ 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة المهنية .

- المنشور رقم 67 المؤرخ في 09 فيفري 1999 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة إنشاء وتجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

- المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكفايات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى .

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- المنشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 06 المؤرخ في 05 ماي 2010 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمن كيفية الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية .

ثانيا : قائمة المراجع

1 : الكتب

- الشلماني حمد محمد حمد ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2014.
- الطماوي سليمان محمد ، الجريمة التأديبية، دار الثقافة العربية للطباعة، مصر ، 1975.
- الطماوي سليمان محمد ، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر ، 1996.
- العنزي سعد نواف ، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2007.
- العنزي سعد نواف ، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2007.
- بوشعير السعيد ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، (د س).
- بعلي محمد الصغير ، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005.
- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دارهومة، الجزائر، 2012.
- ربحاني رشيد ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، سنة 2012.
- سواكر عبد الحكيم ، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر ، 2011.
- سايس جمال، الإجتهد القضائي في القضاء الإداري، منشورات كليك، الجزء الأول، الطبعة الأولى، الجزائر ، 2013.
- سايس جمال، الإجتهد القضائي في القضاء الإداري، منشورات كليك، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الجزائر، 2013.

- عوابدي عمار ،نظرية القرار الإداري،دار هومة،الجزائر،2003.
- محمد احمد عبد الإله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2012.
- مفتاح خليفة عبد الحميد، حمد محمد الشلماني، التنظيم القانوني للوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2014.
- مازن ليلو راضي ، دعاوي الموظفين، دار المطبوعات الجامعية، مصر ، 2016.

2 :المجلات المتخصصة

- لموسخ محمد، هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري،مجلة الاجتهاد القضائي ، العدد الرابع، جامعة بسكرة، مارس 2008.
- منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة المملكة المغربية، دليل حول انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالإدارات العمومية، 2015 .

3 : البحوث والدراسات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

- ريوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016.

ب- مذكرات الماجستير

- أولاج مليكة ، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير،كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2010/2011.
- بن رموقة سمية، النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2008/2009.

ج- مذكرات الماستر

- بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.
- حسونة بلقاسم، الالتحاق الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.

الصفحة	الفهرس
01	مقدمة
04	الفصل الأول : الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء
05	المبحث الأول : مفهوم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.
05	المطلب الأول : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتطورها التاريخي
05	الفرع الأول : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
06	أولا : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الجانب القانوني
07	ثانيا : تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الجانب الفقهي
07	الفرع الثاني : التطور التاريخي للجان الإدارية متساوية الأعضاء
07	أولا : المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية 1966-1662
07	ثانيا : مرحلة التشريع والتكيف 1984-1966
07	ثالثا : مرحلة الهيكلة 2006-1984
08	رابعا : مرحلة ما بعد صدور القانون الأساسي 03-06
09	المطلب الثاني : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والهيئات المشابهة لها في الوظيفة العمومية
09	الفرع الأول : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء واللجان التقنية
09	الفرع الثاني : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن المختصة
10	الفرع الثالث : اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية
11	المبحث الثاني : تنظيم و سير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.
11	المطلب الأول : تنظيم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
11	الفرع الأول : إنشاء وتشكيل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
13	أولا : انتخاب ممثلي المستخدمين
18	ثانيا : تعيين ممثلي الإدارة
19	الفرع الثاني : العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
19	أولا : مدة العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء:
20	ثانيا : ضوابط العضوية في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
21	المطلب الثاني : سير أعمال اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
21	الفرع الأول : دورات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
22	أولا : عدد الدورات في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

23	ثانيا : استدعاء الأعضاء في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
23	الفرع الثاني : مداوات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
23	أولا : النصاب القانوني للتداول في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
24	ثانيا : المناقشة والانتخاب
26	الفصل الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء والطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها
27	المبحث الأول : اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.
28	المطلب الأول : الاختصاصات المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف
28	الفرع الأول : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات التوظيف وتمديد الترخيص
28	أولا : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات التوظيف
30	ثانيا : الاختصاصات المتعلقة بإجراءات بتمديد الترخيص
31	الفرع الأول : الاختصاصات المتعلقة بالترقية والاستيداع وحركة نقل الموظف
31	أولا : الاختصاصات المتعلقة بالترقية
35	ثانيا: الاختصاصات المتعلقة بالاستيداع وحركة نقل الموظف
38	المطلب الثاني : الاختصاصات المتعلقة بالجانب التأديبي للموظف
38	الفرع الأول : النظام التأديبي للموظف
39	أولا: الخطأ المهني والعقوبة التأديبية
42	ثانيا: النظام التأديبي الجزائي
43	الفرع الثاني : مشاركة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المحاكمة التأديبية
43	أولا : الإجراءات المتبعة لدى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبة التأديبية
45	ثانيا : ضمانات الموظف في المجالس التأديبية
47	المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها.
48	المطلب الأول : الطبيعة القانونية لآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
48	الفرع الأول : مفهوم القرار الإداري وخصائصه
48	أولا: تعريف القرار الإداري
49	ثانيا: خصائص القرار الإداري
50	الفرع الثاني : الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء باعتبارها قرارا إداريا
50	أولا: الآراء الاستشارية غير الملزمة للإدارة

50	ثانيا: الآراء الاستشارية الملزمة للإدارة
52	المطلب الثاني : الطعن في الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
52	الفرع الأول : لجان الطعن المختصة
52	أولا : تشكيل لجان الطعن المختصة والعضوية فيها
54	ثانيا: اختصاصات لجان الطعن المختصة وكيفية سيرها
55	الفرع الثاني : الطعن في القرار الإداري أمام سلطات أخرى
55	أولا : السلطة الإدارية
55	ثانيا : السلطة القضائية
57	الخاتمة
60	الملاحق
68	قائمة المصادر والمراجع

الملخص باللغة العربية

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئات استشارية الهدف منها هي إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية خلال مساره المهني، وتشمل هذه اللجان على عدد متساوي من ممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم ، وممثلي عن الموظفين الذين يتم انتخابهم، كما تتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين.

مدة العضوية في هذه اللجان 3 سنوات قابلة للتجديد، كما تخضع إجراءات إنشاء وتجديد وتمديد عهدة هذه اللجان إلى رقابة مصالح الوظيفة العمومية المحلية أو المركزية حسب الحالة. عدد اجتماعاتها مرتين في السنة ومداوماتها تكون سرية وأعمالها تدون في محضر.

اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تختص في جميع المسائل الفردية التي تخص المسار المهني للموظف، كما تستوجب الرأي الملزم لهذه اللجان في الأخطاء المهنية التي تستوجب توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة فقط،

المشرع الجزائري أخذ بالنظام بين الرئاسي في التأديب (عقوبات الدرجة الأولى والثانية) وكما أخذ بالنظام شبه القضائي في التأديب (عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة).

الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء عبارة عن آراء استشارية فلا يمكن اعتبار الرأي الملزم الصادر عن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء قرار إداريا.

الطعن من بين الضمانات التي يستفيد منها الموظف، خلال المحاكمة الإدارية، لذا يمكن الطعن في آراء هذه اللجان أمام لجان الطعن المختصة سواء على المستوى المحلي أو المركزي حسب الحالة.

لا يمكن الطعن إداريا أو قضائيا من قبل الموظف إلا إذا صدر القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين صاحبة الاختصاص الوحيدة في إصدار القرار و تبليغه إلى الموظف.

الملخص باللغة الفرنسية:

Résumé:

Les commissions administratives paritaires sont des organes consultatifs destinés à participer l'employé dans la conduite de sa carrière au cours de sa carrière. Ces commissions comprennent un nombre égal de représentants de l'administration qui sont nommés, et les représentants des membres du personnel qui sont élus. Ces commissions sont également composées de membres permanents et de membres supplémentaires qui sont égaux en nombre avec le permanent.

Le mandat des membres de ces commissions est de 3 ans renouvelable. Les procédures pour la mise en place, le renouvellement et l'extension de la garde de ces commissions sont soumise au contrôle de la fonction publique locale ou centrale en fonction de la situation.

Le nombre de réunions sont deux fois par an et ses délibérations sont confidentielles, et le contenu des réunions sont enregistrées dans le procès-verbal.

Les commissions administratives sont compétentes pour toutes les questions individuelles relatives à la carrière d'un employé. Ces commissions devraient être rendues obligatoires dans l'avis des fautes professionnelles qui exigent des sanctions de la troisième ou quatrième degré.

Législateur algérien a pris du système présidentiel dans cette discipline (Les sanctions de 1^{er} et 2^{ème} degré). Le système de quasi-judiciaire a pris dans la discipline (Les sanctions du 3^{ème} ou 4^{ème} degré).

Les avis des commissions administratives sont des avis consultatifs ne peuvent être considérés comme une décision administrative.

Le pourvoi est parmi les garanties que l'employé profite, au cours du procès administratif. Ainsi, vous pouvez contester les avis de ces commissions devant les commissions compétentes pour contester tant au niveau central ou local en fonction de la situation.

Ne peut pas être contestée sur le plan administratif ou judiciaire par l'employé à moins que la décision disciplinaire a été émis par l'autorité qui a le pouvoir de nomination.