



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص : قانون عام

تحت إشراف الأستاذة:

د سامية قلوشة

من إعداد الطلبة :

- بن عبدلي فاطمة زهرة
- بلحاج فاطمة الزهرة

لجنة المناقشة :

د/يحي بدير.....أستاذ محاضر ا.....مناقشا
د/حمزة بن عزة.....أستاذ محاضر ب.....رئيسا
د/سامية قلوشة.....أستاذ محاضر ا.....مشرفة

السنة الجامعية 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ

الإهداء

نهدي عملنا هذا إلى من كان لهما الفضل في تربيتهما والى أعلى واعز الناس إلينا الوالدين الكريمين
أطال الله في عمرهما ورزقهما الصحة والعافية .

إلى جميع إخوتنا الأعزاء.

إلى جميع الأساتذة الذي ساعدونا في هذا العمل من قريب أو بعيد والى جميع أصدقائنا .

الشكر والعرفان

نشكر ونحمد الله عز وجل في البداية الذي وفقنا في إتمام هذا العمل وأنار لنا الطريق للعلم , كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير أستاذتنا التي تكرم بالإشراف على هذا العمل التي كانت في قمة التواضع , الأستاذة « سامية قلوشة »

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة وعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية – عين تموشنت –

قائمة أهم المختصرات :

الرقم	الإختصار	الدلالة
01	ص	الصفحة
02	د.ط	دون طبعة
03	ج.ر.ج.ج	الجريد الرسمية الجمهورية الجزائرية
04	د.س	دون سنة
05	ل.إ.م.أ	اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء



مقدمة:

إن القانون الإداري بدأ منذ القرن 18م، وهو يقوم أساسا بتنظيم المرافق العمومية التي تدير الأشخاص المعنوية، فإن هذه المرافق لا يمكن أداء مهامها دون الاستعانة بالموظفين وذلك لكون الشخص الطبيعي هو من يعبر في مكان الشخص المعنوي¹. وبذلك احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري، حيث تعد حق دستوري² لكل مواطن ومواطنة، وتكون ممارسته وفقا لشروط يحددها القانون، حيث يحدد هذا الأخير دور الموظف العام وحقوقه والواجبات المترتبة عليه وشروط الالتحاق بالوظيفة، فالموظف هو الذي يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته، فالمشرع الجزائري لم يعرفه بل إكتفى بتحديد الأشخاص الذين يطلق عليهم القانون الوظيفي، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من الأمر 03/06³، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة: " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري" ، كما انه عنصر بشري لا يمكن ضبط سلوكه نهائيا بل هو في تجديد دائم يحدث وقائع قانونية جديدة لهذا استحدثت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لضبط عملهم و تأديبهم. نجد أن هذا الأمر نص على استحداث هياكل مركزية وهيئات في الوظيفة العمومية تهتم بالشؤون المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وتتمثل هذه الهياكل والهيئات في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، هيئات المشاركة والظعن، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، نظمها المشرع في الباب الثالث من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. من خلال تخصيص فصل كامل لهيئات المشاركة والظعن، ومنها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما نظمت هذه اللجان من حيث التشكيلة و التنظيم والسير والصلاحيات بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر في 25 يوليو 2020.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية في نطاق الوظيفة العامة وتتكون من عدد متساوي من ممثلي الموظفين، وممثلي الإدارة، تهتم بالمسائل الفردية التي تخص الموظفين كالتثبيت والترقية والتأديب.

كما يقصد بها هيئات ذات طبيعة إدارية واستشارية تتبع السلطة الإدارية التي تنشأ على مستواها، تصدر آراء تخص المسار المهني للموظفين، بعضها ملزمة للإدارة وبعضها غير ملزمة، فهي بذلك هيئات مشاركة مع السلطة صاحبة التعيين في ممارسة هذه الصلاحيات المتعلقة بالمسائل التي تخص الموظفين فالإدارة تكون مقيدة باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يتعين عليها أن تأخذ بالرأي المطابق، وكذلك تملك حرية مخالفة الرأي في البعض الآخر على النحو الذي تضمنته أحكام المادتين (12 و 13) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، الذي نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة و الموظفين و تحقيق الديمقراطية .

من أهم دوافع اختيارنا لهذا الموضوع ميولنا الشخصي لمجال الوظيفة العامة وتحديد هيئاتها، وكذلك لفلة الدراسات المتخصصة التي تناولت هذا الموضوع، لذا سلطنا الضوء على هذا الموضوع المهم في ظل

1 سعيد مقدم، الوظيفة العامة في تطور وتحول في منظور الموارد البشرية والأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2013، ص158

2 المادة 63 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج، ر، ج، ج، عدد 14، الصادرة في 07/03/2016.

3 المادة 04 من الأمر 06-03 المؤرخ في 06/03/2016، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج، ر، ج، ج، عدد46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

4 المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الظعن ولجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج، ر، ج، ج، العدد44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199، الذي صدر بعد مرور مدة زمنية طويلة، باعتباره نصا تنظيميا جاء لتطبيق الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العامة.

تتمثل أهمية الموضوع في كون أن الموضوع يعالج مسألة مهمة تتعلق بتسيير الحياة المهنية للموظف من خلال دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير شؤون الموظفين مع الإدارة والدفاع عن حقوقهم وحمايتهم وإبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري الكفيلة بتحقيق الحماية له من التعسف، مما يساهم في تحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة، وكذا توعية الموظف لأهمية مشاركته في هذه اللجنة. تكمن إشكالية البحث حول الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر وكذلك كيفية تكوينها و دورها في تسيير الحياة المهنية للموظفين والدفاع عن حقوقهم بما يجعلها ضمانا للموظف العام، لذا نطرح السؤال الآتي:
ما هو مضمون التنصيص القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث تنظيمها واختصاصاتها في ظل المرسوم 20-199 ؟

للإجابة على الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي عن طريق جمع المعلومات الخاصة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ووصفها ثم تصنيفها، كذلك مع الاستعانة بالمنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية واستخلاص النتائج منها، إضافة إلى المنهج المقارن أحيانا للمقارنة بين النصوص القانونية كذلك إلى المنهج التاريخي من خلال دراسة هذه اللجنة في ظل التشريعات المتعاقبة في مجال الوظيفة العامة.

ولكي نتحقق أهداف هذه الدراسة قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين على النحو التالي:
عالجنا في الفصل الأول تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي قسمناه إلى مبحثين، ثم تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم و نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المبحث الثاني فتكلمنا عن تشكيلة هذه اللجان وقواعد تنظيمها.
أما الفصل الثاني فخصصناه للجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي قسمناه كذلك إلى مبحثين، حيث تطرقنا في المبحث الأول اختصاصات هذه اللجنة، أما المبحث الثاني يتضمن الطبيعة القانونية لهذه اللجنة و طرق الطعن في أعمالها.

الفصل الأول

تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل
المرسوم التنفيذي 199-20

الفصل الأول

تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

تعتبر الوظيفة العامة كيان قانوني قائم في الإدارة المنتمي إليها، والموظف تربطه بالإدارة رابطة قانونية نظامية، كما أن الإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي مهامها إلا عن طريق الموظف وذلك من خلال إنشاء هيئات المشاركة والطقن، التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

كما تعتبر هذه اللجنة من الهيئات المحدثة في نطاق الوظيفة العامة، و من أهم الوسائل التي تبث عن التوازن بين الضروريات الهامة للإدارة والمصالح الفردية للموظف، والغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية و حسن تطبيق النصوص القانونية، و هذا ما سنتناوله بالتفصيل في المبحثين الآتيين، (المبحث الأول) يتم فيه تحديد مفهوم ونشأة هذه اللجنة، أما (المبحث الثاني) فسيتم التطرق فيه إلى كيفية إنشاء هذه اللجان.

المبحث الأول: مفهوم و نشأة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات و التنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العمومية، أنشأها المشرع للمشاركة في التسيير المهني للموظفين¹. و لتفسير أكثر عن مفهوم هذه اللجنة و نشأتها فقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين،(المطلب الأول) سنتناول فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و أهم خصائصها، أما (المطلب الثاني) فسنتركز فيه إلى نشأة هذه اللجنة و أساسها القانوني.

المطلب الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و أهم خصائصها.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي ذلك الإعراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدورهم و منظم في تسيير الوظيفة العمومية و المعلوم أن إنشاء مثل هذه اللجان من شأنه أن يدعم مشاركة الموظفين في منع القرارات المتعلقة بالمسار المهني و يضمن الحماية من التعسفات الإدارية و يعزز الثقة و التعاون بينهما².

فمن خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى تعريف هذه اللجنة في (الفرع الأول)، و ذكر الخصائص التي تميزها في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

اللجنة المتساوية الاعضاء هيئة استشارية توجد على مستوى الوظيفة العمومية تضطلع أساسا لصلاحيات المشاركة و المساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة في تسيير حياة الموظف العمومي³، كما ان هناك عدة تسميات لهذه اللجنة فعادة يرد عليها اسم (لجنة المستخدمين)، او (لجنة الموظفين)، كذلك تحمل اسم (اللجان التمثيلية)، لكن مهما اختلفت تسميتها من قطاع إلى آخر إلا أنها تبقى لها نفس المعنى فسناحاول التطرق إلى مقصود هذه اللجنة (اولا)التعريف التشريعي و(ثانيا) التعريف الفقهي لها.

أولا : التعريف الفقهي

1 أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص302

2 قلال عبد المالك، اختصاصات و مهام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر بدون تخصص، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2020، ص13

3 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنية سنة 2010، ص 360.

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لن تعثر على تعريفا فقهيا ماعدا تعريف EL IANEAYOUB عرفها على أنها: " هيئات تدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"¹ ، و قد عرفها الأستاذ KELKAL IDIR على أنها : " هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العامة الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية و حسن تطبيق النصوص القانونية"².

كما يعرفها الأستاذ محمد فواد مهنا بأنها : " تلك الهيئات الاستشارية الفنية التي تعاون أعضاء السلطة الإدارية بالأراء الفنية المدروسة في المسائل الإدارية التي تدخل في اختصاصهم " و الأستاذ حمدي أمين عبد الهادي يعرفها بأنها " تلك الأجهزة التي بحكم تخصصها بهذه الأمور تعتبر أقدر أجهزة الدولة على تزويد وحدات الإدارة العاملة بالرأي و المنشورة في شؤون الوظيفة العامة، سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الفنية". فمن خلال هذه التعريفات نستخلص أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات استشارية في مجال الوظيفة العمومية و تتشكل من طرفين هما الموظفون و الإدارة و بعدد متساوي، كما أنها تهتم بمسائل حياة الموظف كالترسيم، الترقية، التأديب... الخ .

ثانيا : التعريف التشريعي :

على الرغم من العديد من التشريعات فان المشرع الجزائري لم يعرف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث نرى في المرسوم 85-59 في المادة 11 على أنه "تحدث لجان للموظفين في مؤسسات و الإدارات العمومية و ما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى و تنتظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين و تتكون من عدد متساو بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون"³ ، إضافة إلى المرسوم 84-11 في المادة 3 التي نصت على أن : "تشمل اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة و الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون"⁴.و من خلال ذلك نجد أن كلا من المرسومين لم تعطي تعريفا للجنة المتساوية الأعضاء، بل شرحت كيفية إنشاؤها و تكوينها بما في ذلك التساوي في ممثلي الإدارة و الموظفين.أما عن الأمر 06-03 قد جاء في الفصل الثالث من الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة و الطعن، حيث نصت المادة 62 منه على أنه : " تنشأ في

1 عبد المالك قلال إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي ، مرجع سابق ، ص15 .

2 ايدير كلكال ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ، د،ط ، الجزائر ، ص21 .

3 المادة 11 من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 23/03/1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج،ر،ج،ج ، العدد 13 .

4 المادة 3 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها وتنظيمها و عملها، ج،ر،ج،ج، العدد 3.

إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء...¹ كذلك نرى هنا أن هذه المادة لم تعطي تعريفا لهذه اللجنة بل اكتفت بالإعلان الرسمي عنها.

فبالرجوع إلى المرسوم الجديد 20-199 نجد أنه تحدث في بابه الأول عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث نصت المادة 2 منه عما يلي: "تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها"². وبالتالي فالتشريع الجزائري اكتفى بالقواعد التي تخضع لها هذه اللجان دون إعطاء تعريفا لها تاركا هذه المهمة للفقهاء.

الفرع الثاني : خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يمكن استخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال التعريفات التي تطرقنا إليها، وكذلك من خلال النصوص القانونية، و التنظيمية المنظمة لها ، حيث تتمثل فيما يلي:

- هيئة استشارية تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، وكذا الدفاع عن حقوقه المقررة قانونا ، كما يعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون³.
- هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين، باعتبار أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري⁴.
- وهي هيئة تنشأ حسب كل حالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها⁵.
- وحسب الدكتور سعيد مقدم هي هيئة تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁶.

¹ المادة 62 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج،ر،ج،ج ، العدد 46 .

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 25 يوليو 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ولجان التقية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج،ر،ج،ج ، العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2020

³ المادة 64 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

⁴ المادة 4 من الأمر 03-06 مرجع نفسه.

⁵ المادة 63 من الأمر 03-06 مرجع نفسه .

⁶ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص 367.

- إضافة إلى أنها هيئة جماعية تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين أي يساؤون في العدد مع الأعضاء الدائمين، وهذا من أجل اتخاذ القرارات بصفة جماعية لحماية حقوق الموظفين في نطاق الوظيفة العامة¹.
- كما أنها هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الإدارة حسب المجال القانوني الذي تنشأ فيه ، و هذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة و مبدأ ديمقراطية الإدارة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين².
- وهي مبادئ اساسية لا تقوم الوظيفة الإدارية إلا بها .

الفرع الثالث: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات مشاركة أخرى

المقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات المشاركة الأخرى والوقوف على أوجه التشابه والإختلاف بين المفاهيم ، يجب التعريف بهذه الهيئات في الوظيفة العمومية ثم مقارنتها مع ما سبق بيانه حول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك كما يلي (أولاً) مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ولجنة الطعن و(ثانياً) مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء ولجنة التقنية و(ثالثاً) مقارنة اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء والهيئات التأديبية الاستشارية :

أولاً: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن :

طبقاً للمادة 65 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية³، فإنه تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية ، ويتم تنصيبها وجوباً في أجل انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء وترأسها السلطة المختصة بالتعيين ، أو مثال عنها ، يتم اختباره من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة .

وأيضاً المادة 67 التي تضمنت اختصاص لجان الطعن⁴ المتمثلة في الفصل في التظلمات التي يتقدم بها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة .

¹ المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق .

² نبيلة ماضي ، مجلة بعنوان النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مجلد 7 ، عدد 3 ، سنة 2020 ، ص 470 .

³ المادة 65 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

⁴ المادة 67 من الأمر 03-06 ، مرجع نفسه .

-1 أوجه التشابه :

أ-تشابه من حيث التشكيلة كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن، إذ أن هناك تناسف بين الإدارة والموظفين المنتخبين .

ب -كلا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن يهتمان بدراسة المسائل التأديبية للموظفين وخصوصا فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة .

ج-كلا اللجنتين يكون الاجتماع فيها برئاسة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة .

-2 أوجه الاختلاف :

أ-تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، في حين أن لجنة الطعن تحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية، يترأسها الوزير أو الوالي أو أحد ممثليهما، كما يمكن أن تحدث لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية .

ب -تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باجتماع كلجنة ترسيم الموظفين وهذا بعد استيفاء الشروط والفترة المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وأيضا كمجلس تأديبي للنظر في العقوبات التأديبية، وأيضا تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف مثل الترقية وغيرها كالتسجيل على القوائم الخاصة بالتأهيل، الحركة التنقلية والعضوية في اللجان التي هي عضو فيها بحكم القانون، بينما لجنة الطعن فمن اختصاصها الفصل في الطعون المقدمة من طرف الموظف المعاقب تأديبيا في شأن الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التأديبية المتضمنة إحدى العقوبات المصنفة في الدرجة الثالثة أو الرابعة .

ج-أما بما يخص المترشحين الذين يمثلون الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهم تختارهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثلين في لجان الطعن¹.

وأيضا ينتمون الى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل .

¹ المادتين 65 و 68 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق .

ثانيا : مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية :

نصت المادة 70 من الأمر رقم 06-03 على أن : "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية"¹، أي هي هيئات متساوية الأعضاء تشكل إطار واسع لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية ، وأيضا لها دور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح ، والأمن والنظافة داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

1-أوجه التشابه :

أ-ان تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تتشكل من بين ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و ترأسها السلطة الموضوعة لديها ، ويتم تعيين ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من طرف الهيئة التي لها سلطة التعيين .
ب-تم النص على كاهما بالتنصيب في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الأمر رقم -66 133 لاسيما المادة 13 منه².

2-أوجه الاختلاف :

أ-حدد القرار المؤرخ في 9 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لكن المشرع لم يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ، ولم تصدر نصوص تنظيمية تتعلق بهذه اللجان وفي تحديد القرار سالف الذكر أن تعداد الأعضاء يكون مرتبط بعدد الموظفين . أما في الوقت الحالي وبعد صدور المرسوم التنفيذي -20 199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان الإدارية المادة 70 من الأمر 06-03 ، المتعلق بالقانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق .

¹ المادة 13 من الأمر 133-66 ، المتضمن إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق .

¹ المادة 70 من الأمر 06-03 ، المتعلق بالقانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق .

² المادة 13 من الأمر 133-66 ، المتضمن إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق .

تنظيم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199

المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات الذي أفرجت عنه الوزارة الأولى ، حيث أشارت المادة 102¹، منه الى تعداد الأعضاء ، اذ تتضمن عددًا متساويًا من ممثلي الإدارة وممثلي المنتخبين ، وتتشكل من أعضاء دائمين وإضافيين للحضور للاجتماعات ، إلا اذا تقرر الغياب الفعلي لأحد الأعضاء الدائمين.

ب - تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء لمشاركة ومساهمة الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين في تسيير حياتهم المهنية بينما للجنة التقنية اختصاص استشاري فهي تختص بالمسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل و النظافة والأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية .

ثالثا :مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء

تنشأ هذه اللجنة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي حسب المادة 02 من القرار المؤرخ في 19 يوليو 2008²، والذي صدر استنادا إلى المواد 66,65,64 من المرسوم الرئاسي رقم -07/308 المؤرخ في 29/09/2007 ،الذي بدوره يحدد كفاءات وتوظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم حيث أنها تشمل عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الأعوان المتعاقدين ويترأسها السلطة الموضوعة على مستواها .

1-أوجه التشابه :

أ-كلاهما يتشابهان من حيث النشأة حيث أنها تنشأ لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية المتمثلة في البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني المتمثلة في المراكز ومعاهد التكوين المهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي كالجامعات والمدارس العليا

¹ المادة 102 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق .

² قرار مؤرخ في 19 يوليو 2008 ، يحدد تشكيلة اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكفاءات تعيين أعضائها و سيرها ، ج،ر،ج،ج، عدد52 ، س2008.

ب- كلا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء يتشابهان من حيث خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الأعران المتعاقدين ، كما هو حال بالنسبة لتساوي بين ممثلي الإدارة و الموظفين العموميين .

ج- كلا اللجنتين تعتبر ضمانا هامة حيث أن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ضمانا هامة لحماية حقوق الأعران المتعاقدين ، كما هو الحال بالنسبة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعتبر ضمانا من ضمانات الموضوعية والحياد المقرر للموظفين في الحياة المهنية¹ .

2- أوجه الاختلاف :

أنصت المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 سابق الذكر على أنه تختص اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء بالنظر في المسائل التأديبية في حالة ارتكاب العون المتعاقد أخطاء مهنية جسيمة أثناء أو بممارسة نشاطه²، في حين تهتم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالحياة المهنية للموظف العمومي من يوم التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية .

ب- المدة القانونية المحددة لعضوية أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقدرة ب 03 سنوات بينما عضوية أعضاء اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء فهي محددة بسنة واحدة فقط أي أقل منها بكثير .

ج- حدد المشرع عدد أعضاء اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء من خلال نص المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-308، بعدد متساوي حيث ثلاثة أعضاء من ممثلي الإدارة وثلاثة أعضاء من ممثلي الأعران المتعاقدين، في حين عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد حدده القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ويكون مرتبط بعدد الموظفين وأيضا المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020³ .

¹ نيفين بن مدور ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون عام ، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي، 2020 ، ص 16 .

² المادة 59 من المرسوم الرئاسي 07-308 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، محدد كفيات توظيف الأعران المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم ، ج ، ر ، ج ، ج ، عدد 61 .

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، متعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية ، مرجع سابق .

المطلب الثاني: النشأة و الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199 .

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزءا من نظام الوظيفة العامة و مفهوم المرفق العام، فالجزائر بعد استقلالها عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلى غاية 2 جوان 1966 و هو قانون يتبنى هذا النظام الإداري و هكذا أنشئت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري الصادر بالأمر 66-133 ، و كذلك تكلم عن مراحل أساسها القانوني، و هذا ما سنبينه من خلال (الفرع الأول) مرحلة صدور الأمر 66-133 و نتكلم في (الفرع الثاني) مرحلة صدور الأمر 06-03 و في الأخير (الفرع الثالث) صدور المرسوم 20-199 .

الفرع الأول : مرحلة صدور الأمر 66-133 و المرسوم 85-59.

جسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في جوان 1966 بعد تخلي الجزائر على العمل بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي حيث نجد أن المشروع قد بين الهدف من إنشاء هذه اللجان والمتمثلة في حماية المصالح المهنية للموظفين ، من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات للإدارة والمصالح الشخصية للموظف ، كما نص أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على الممثلين عن الموظفين و عن الإدارة، حيث أنها تتدخل في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين و تنقيطهم و ترقيةهم و نظامهم التأديبي بصفة استشارية و تطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 66-133 التي نصت على :

"تحدث بالإدارات و المصالح و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه ، لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين ، كما ان لجان التقنية متساوية الأعضاء تكون على بيينة من المسائل التي تختص بها و المتعلقة بالتنظيم و بسير المصالح و لا سيما بالتدابير التي ترمى إلى تجديد الطرق التقنية للعمل .

وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة . يحدد اختصاص و تشكيل و تنظيم و سير اللجان المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب المراسيم"¹.

فمن خلال هذا الأمر في مادته 13 نلاحظ أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لها دور كبير و كافي الذي يسمح لها بحماية خاصة لحقوق الموظف . بعد هذا الأمر صدرت عدة مراسيم التي نصت في موادها على الأساس القانوني لهذه اللجان منها المرسوم رقم 66-143 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها ، فنلاحظ أن هذه اللجان لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل و الترقية و التأديب مما أدى لظهور مرسوم جديد جاء محل الأمر رقم 66-133 و هو المرسوم رقم 85-59 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات

¹ المرسوم رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج، ر، ج، ج، العدد 46 الصادر 08/06/1966، المادة 13 منه.

و الإدارات العمومية ، الذي أعتبر بمثابة القانون الأساسي للوظيفة العمومية من جهة، والقانون النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري من جهة أخرى .
حيث استحدث هذا المرسوم في مادته 11¹ لجنة متساوية الطرفين أي (الإدارة و الموظف) و سماها " لجنة الموظفين " و أسند لها من المهام ما كانت مستندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء سابقا .
و بهذا يعتبر هذا النص مهما في جهود تطور الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، فلقد أحالت بعض أحكامه إلى كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة إلى أنه ظل يعتمد في إجراءات الاختيار و السير على المرسوم للوظيفة العمومية و لا يمكن أن يرقى إلى مستوى التشريع .

الفرع الثاني:مرحلة صدور أمر 06-03.

جاء هذا الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 62 التي نصت على " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : لجان إدارية متساوية الأعضاء- لجان الطعن- لجان التقنية"². و أيضا أعطى تعريفا للموظف في المادة 4 من الأمر السابق الذكر على أنه: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"³.
و الجدير بالملاحظة نرى أن المشرع غير في تسميتها، حيث أضاف لها كلمة (إدارية) لتمييزها عن اللجان متساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الأخرى، كما أنه أسند لها نفس المهام التي كانت تعمل بها في السابق، وهذا ما أكدته المادة 63 من نفس الأمر المذكور سابقا حيث نص على: " أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية"⁴.
حيث جاءت المادة 121 من الأمر 06-03 سالف الذكر بنصها التالي : " تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و مجموعة النصوص المتخذة لتطبيقه و كذا النصوص المتعلقة بالمراتب ..."⁵.
من خلال نص هذه المادة نستنتج أن العمل بقي ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة و اكتفى بالأمر 06-03، حتى ظهر المرسوم التنفيذي الجديد الذي سنتكلم عنه في الفرع الموالي .

¹ المادة 11 من المرسوم رقم 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية , مرجع سابق.

² المادة 62 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , مرجع السابق.

³ المادة 4، مرجع نفسه.

⁴ المادة 63 من الأمر 06-03 , مرجع نفسه.

⁵ الرجوع الى نص المادة 221 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة, مرجع سابق.

الفرع الثالث : مرحلة صدور المرسوم التنفيذي 20-199 .

بعد انتظار طويل الذي دام لمدة 35 سنة أي بعد صدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، صدر المرسوم رقم 20-199¹ المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الذي تم فيه تكريس سلطة الإدارة من خلال المادة 21 المتعلقة بلجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و خاصة البندين الخامس و السادس الذي ينصان على :

" - عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان.
- عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها .
نستنتج مما يلي أن المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين و المشاركة بفعالية لإنصاف الموظفين، و ليست مهمتهم الحضور و الإمضاء على المحاضر فقط.
و عليه فإنه في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها كما تحدثنا سابقا فإنه يرخص للمسؤول بالإدارة حل لجنة جديدة في ظرف أقصاه شهرين² .

المبحث الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و قواعد تنظيمها .

يعتبر موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظى باهتمام الباحثين على الرغم من أهميتها الكبيرة في الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث تلعب دورا هاما في جل مساره المهني لدى خصها المشرع بأحكام تنظيمية فيما يخص الهيكلة و التشكيلة بما تتماشى مع الدور الفعال الذي تتمتع به، و هذا ما سنبينه في المطلبين الآتيين، حيث سنتطرق في (المطلب الأول) إلى كيفية تشكيل هذه اللجان، أما في (المطلب الثاني) فسننتظر إلى قواعد تنظيمها .

المطلب الأول : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

تتكون اللجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في القانون على مستوى الإدارة المركزية، حيث تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية³، و هي تتشكل بالتساوي من (ممثلي الإدارة) بالنسبة للفرع الأول و (ممثلي الموظفين المنتخبين) بالنسبة للفرع الثاني، و تتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين⁴ أما

¹ المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع السابق.

² نص المادة 21، مرجع نفسه.

³ المادة 63 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

⁴ المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

(الفرع الثالث) الإعلان عن نتائج الانتخابات، و ذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة¹.

الفرع الأول : بالنسبة لممثلي الإدارة .

يتم تعيينهم في أجل 15 يوم من تاريخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني فيما يخص لجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، و بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية²، و جاء في المادة 7 من المرسوم رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها ، التي نصت على : "أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل، و في حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كافي فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة، علما أن الترسيم لا يشترط في ممثلي الإدارة³ .

حيث جاء الأمر 06-03 سابق الذكر في المادة 72 التي نصت على : " يعين ممثلوا الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين⁴ . و تتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني .

فأما عن الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة، نصت عليها المادة 10 الفقرة 2 من المرسوم الجديد 20-199 على أنهم يعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة " أ "، حيث أضافت نفس المادة في فقرتها الثالثة أنه إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة " أ " في نفس الإدارة غير كاف يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة " ب " (1)، أي يعين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية أعضاء واحدة، غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح له بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان، أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية وهذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم 20-199 الذي يحدد عدد الممثلين في اللجان كما يلي:

1 حاج غوثي قوسم ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة تلمسان، سنة 2012، ص 85 .

2 سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق، ص 361 .

3 أنظر المادة 7 من المرسوم 84-10 ، يحدد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، مرجع سابق .

4 المادة 72 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

- ❖ عضوان (2) دائمان و عضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) و يقل عن واحد و عشرين (21) .
 - ❖ ثلاث (3) أعضاء دائمين و ثلاث (3) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحد وعشرون (21) و يقل عن مائة و خمسين (150).
 - ❖ أربعة (4) أعضاء دائمين وأربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة و خمسين (150) و يقل عن خمس مائة (500) .
 - ❖ خمسة (5) أعضاء دائمين وخمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500) .
- و يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين (2) . أما بالنسبة لرئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، ترأسها السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها ، على أنه في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعيين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة .
- و في الأخير نستنتج أن المشرع الجزائري لم يضمن التداول على رئاسة هذه اللجان بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، فقد حصر الرئاسة للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها (3) .

الفرع الثاني : بخصوص تعيين ممثلي الموظفين .

جاء في الأمر رقم 06-03 سالف الذكر في مواد 68 و 69 بأن يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً ، و في حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية ، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشيح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (4) .

و بالنسبة لتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين، فتجرى قبل أربعة (4) أشهر على الأكثر و شهرين (2) على الأقل، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين¹ . و عموماً تتمثل الشروط العامة الواجب توافرها لتعيين ممثلي الموظفين (أولاً) قائمة الناخبين و (ثانياً) قائمة المترشحين حيث سنذكرها كالتالي:

أولاً : قائمة الناخبين: و هذا ما نصت عليه المادة 23 من المرسوم رقم 20-199 سابق الذكر، حيث يعد ناخبين بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، الموظفون في وضعية القيام بالخدمة² أو الانتداب³، المنتمون إلى الرتبة أو سلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة . كذلك نضبط قائمة الناخبين المدعويين إلى التصويت ،

1 المادة 22 من المرسوم رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق.

2 الخدمة : هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب شغل من المناصب ، حسب نص المادة 128 من الأمر 06-03

3 الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية و الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المادة 133 من

بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، كما يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع ، لتأدية العمليات الانتخابية. يجب أن يتم قفل قائمة الناخبين و نشرها قبل عشرين (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع . يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين، و تنشر حسب الشروط نفسها¹. إضافة إلى القائمة الانتخابية لكل موظف فحسب نص المادة 25 من نفس المرسوم يجب أن تتضمن على: الاسم و اللقب ، تاريخ التوظيف ،رتبة الانتماء ، الوظيفة ، و المصلحة التابع لها . حيث يمكن أي موظف ، لم يدون اسمه في قائمة الناخبين أن يقدم كتابيا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب تسجيل في أجل ثلاثة (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة ، و تبت السلطة المعنية في الطلبات فوراً².

ثانياً : قائمة المترشحين : يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة حيث أضاف المشرع في هذه المادة أنه لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة و لا للذين كانوا محل إجراء توقيف تحفظي أو الذين تم تنزيهه في الرتبة³.

فالجدير بالملاحظة ما يعاب على هذه الفقرة استعمال كلمة "انتخاب" بل كان من المفروض استعمال مصطلح " ترشح " أما بالنسبة للمتربص⁴ فلا يمكنه الترشح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها⁵. و أخيرا يجب أن تنشر القوائم المعدة حسب الشروط المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 في الفصل الثالث المتعلق بتنظيم انتخاب ممثلي الموظفين فوراً في كل أماكن العمل و بأي وسيلة ملائمة .

الفرع الثالث : بخصوص السير و الإعلان عن نتائج الانتخابات .

لتأدية العمليات الانتخابية ، يحدث بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء يضم هذا المكتب رئيس و كاتباً غير مرشحين تعيينهما السلطة التي لها صلاحية التعيين⁶. كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع فحسب نص المادة 39 من المرسوم رقم 20-199 سالف الذكر " تجرى العمليات الانتخابية علانية في محلات الإدارية المعنية ، و خلال أوقات العمل .

1 المادة 24 من المرسوم رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

2 المادة 25 ، مرجع نفسه

3 المادة 28 ، مرجع نفسه .

4 المتربص هو كل شخص عين في وظيفة عمومية دائمة يلزم بقضاء فترة تربص ، يتمتع من خلالها بصفة العون العمومي ، و يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤرخ في 20/11/2017 ، الجريدة الرسمية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12/11/2017 .

5 المادة 29 من المرسوم رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

6 المواد 37 و 38 من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق.

يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني حسب كيفية تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

أما بالنسبة لتنظيم العمليات الانتخابية و فرز أصوات الاقتراع فقد درجت في المواد من 39 إلى 43 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، سابق الذكر، حيث تعد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء، فإذا تحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات فيتم الاعتماد على الأقدمية في الرتبة للفصل بينهم .

أما بالنسبة للإعلان عن نتائج الانتخابات فيحرر محضر عن العمليات الانتخابية من طرف مكتب التصويت المركزي و يرسل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية التي تؤكد نتائج الانتخاب و تعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، على أن تنشر القائمة في أماكن العمل و بكل وسيلة أخرى ملائمة².

عندما يكون عدد المصوتين خلال الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين يعد محضر قصور لهذا الغرض و يتم إجراء دور ثانٍ للانتخابات، حيث ينظم في أجل لا يتعدى خمسة و ثلاثين (35) يوماً ابتداء من تاريخ أول اقتراع .

و حينها تصح الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين³.

المطلب الثاني : قواعد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية و الجماعات المحلية و المؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، وفق أحكام خاصة بإنشائها ، و ضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية ، و سنبين كيفية إنشائها في (الفرع الأول) أما بالنسبة لمدى خضوع عملها في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول : كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

جاء في المادة 63 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أن اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية⁴ ، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-199 حيث نصت المادة 2 منه على أن : " تكون لدى المؤسسات و الإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء ، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها و يؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة

1 المادة 39 من المرسوم رقم 199/20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، مرجع سابق .

2 المادة 45 ، مرجع نفسه .

3 المادة 46 ، مرجع نفسه .

4 المادة 63 من الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

تنظيم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199

المهام لهذه الرتب أو الأسلاك ، و تعداداتها و كذا ضرورة المصلحة و تنظيمها¹، وفق العناصر التالية (أولاً) لجان متساوية أعضاء مركزية و (ثانياً) لجان متساوية أعضاء محلية و (ثالثاً) على مستوى المؤسسات العمومية:

أولاً : إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية : لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية إلا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية و أقسامها بصفة فعلية²، و ذلك بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و يعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية الدائمين و الإضافيين بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية³ ، خلال الخمسة عشر (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين ، و ذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 .

ثانياً : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية : تنشأ على مستوى كل الولاية، لجان المستخدمين، تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع، أو الظم للأسلاك ، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية ، باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم ، الأمانة العامة ، المديرية التنفيذية ، المؤسسات العامة المحلية⁴.

أما حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، فتنشأ على مستوى كل ولاية لجان إدارية متساوية الأعضاء ، كما يمكن المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها ، و التي على مصالح على المستوى الجهوي و/أو المحلي ، تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء ، و ذلك بموجب قرار

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

² سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق، ص 365.

³ المادة الأولى من المرسوم رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري ، التي تنص على : " تخول سلطة تعيين الموظفين و الأعوان العموميين و تسييرهم إلى ما يلي : الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية ، الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية ، رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة ... " هذا المرسوم متعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤرخ في 27/03/1990، ج،ر،ج،ج، عدد13، الصادرة في 28/03/1990، ص 444.

⁴ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق، ص 366 .

أو مقرر ، حسب الحالة ، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

ثالثا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية .

تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك ، و في حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الاختصاص للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية²، و هو ما أكدته المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 التي تنص على : " عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية ، يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه ، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري ."

و الجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء تنشأ بموجب قرار أو مقرر ، حسب الحالة ، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³ ، حيث ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين ، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية ، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها⁴.

في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الولايات، و المؤسسات الوطنية المحلية ، بمقتضى قرار يتخذه الوالي ، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁵.

الفرع الثاني: خضوع عمل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء إلى لجان الطعن و اللجنة التقنية.

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديب الصادر في حق الموظف نظرا لعدم مشروعية تمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مسألة تأديبية ، و فهي لجنة تحدث في كل وزارة و في كل ولاية و يترأسها الوزير أو الوالي، حيث أنها تنظر في

1 المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

2 التعلية رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم و يسر عمل لجنة الموظفين و لجان الطعن ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، الجزائر .

3 نبيلة ماضي ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مرجع سابق ، ص 1097.

4 المادة 6، الفقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق .

5 سعيد مقدم ، ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص 367.

القرار الإداري الموقع للعقوبة ، و بالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة¹، كما تم استحداث لجنة أخرى تسمى لجنة التقنية و ستقوم خلال هذا الفرع (أولاً) بتعريف لجنة الطعن وخصائصها اما (ثانياً) تعريف لجنة التقنية وخصائصها.

أولاً : تعريف و إختصاصات لجنة الطعن .

هي هيئة متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل قطاع وزاري و لدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله ، و لها دورا كبيرا في تدعيم حماية و صيانة حقوق الموظفين ، و تكون لدى كل وزير أو والي و كذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ، ب، ج أو د) كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه² , و حسب ما جاء في الأمر 03-06 في مادته 65 أن لجنة الطعن تنشأ لدى ظل وزير و كل والي و كذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، و تتكون من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين³ تتكون لجان الطعن من سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين⁴. إضافة إلى هذه عهدة أعضاء لجان الطعن فتحدد بثلاث (3) سنوات، و يمكن تقليصها أو تمديدتها وفقا للشروط المحددة في الفقرة الأولى و 2 من المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المذكور سابقا. عند تجديد لجان الطعن، يباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم، فإذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة الطعن قبل انقضاء عهده، تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها و يعين مكانه خلفه الإضافي عضوا دائما إلى غاية تجديد هذه اللجنة⁵. حيث تختص لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية، بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات و الإدارات العمومية سالفة الذكر، و كذا المؤسسات العمومية التابعة لها، بالإضافة إلى لجان الطعن المكونة لدى الولاة ، فتختص بالنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير الممركزة للدولة و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات.

و الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين و الأساتذة الباحثين الدائمين، يخضعون لاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى الوزير المعني¹.

1 قلال عبد المالك ، إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي , مرجع سابق ، ص 49 .

2 المادة 47، من المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية , مرجع سابق .

3 المادة 65 من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , مرجع سابق .

4 م.49، من المرسوم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة التقنية ولجنة الطعن في المؤسسات ولإدارات العمومية , مرجع نفسه

5 المواد 51 و 52 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مرجع نفسه .

فحسب ما جاء في نص المادة 66 من الأمر 03-06 أنه يجب أن تنصب لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة التي سنذكرها فيما يلي :

❖ وفقا لنص المادة 163 من الأمر 03-06، تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :

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) أيام إلى ثمانية (8) أيام ،
- التنزيل من درجة إلى درجتين ،
- النقل الإجباري.

4- الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
- التسريح².

❖ لجنة الطعن ليست مختصة بالنظر في الطعون المرفوعة إليها من طرف الموظفين الذين تم تسريحهم بسبب الإدانة الجزائية الثابتة بأحكام قضائية نهائية.

❖ كما أنها تخطر من طرف الموظفين الذين كانوا محل عقوبات تأديبية في أجل شهرا (1) واحدا ابتداء من تاريخ تبليغهم بالعقوبة التأديبية³.

ثانيا: تعريف وإختصاصات اللجنة التقنية .

تعرف على أنها هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية، حيث تنشأ لدى المؤسسات و الإدارات⁴ و عرفها البعض على أنها مجموعة من الأشخاص يتم اختيارهم أو يعينون لأداء مهمة معينة و تستخدم الأدوات و الآلات و الأساليب لكي تجعل العمل ميسورا للجدد و التعب⁵.

تكون اللجان التقنية ، حسب الحالة ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة الوصية المعنية، أو بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي لها صلاحية التعيين في المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية.

¹ المواد 56 و 57، من المرسوم رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة التقنية ولجنة الطعن, مرجع سابق.

² المادة 163 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية , مرجع سابق.

³ كلكال ايدير، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دراسة نظرية و تطبيقية، سنة 2015 ، ص11.

⁴ رزقي كمال ، هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، تخصص قانون الإداري ، جامعة المسيلة، 2019، ص 45.

⁵ قلال عبد المالك، إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي , مرجع سابق ، ص56.

تنظيم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199

- بالرجوع إلى نص المادة 79 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 أن اللجان التقنية تتشكل من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين ، أي عضوان(2) دائمان و عضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يقل عن مائة (100)، و ثلاثة(3) أعضاء دائمين و ثلاثة أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق مائة (100) و يقل عن خمسمائة(500)،
- أربعة(4) أعضاء دائمين و أربعة (4) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق خمسمائة (500) و يقل عن ألف (1000).
 - خمسة (5) أعضاء دائمين و خمسة (5) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، و عدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية يساوي أو يفوق ألف (1000)¹.
 - أما بالنسبة لمدة عهدة أعضاء اللجان التقنية فتحدد بثلاث (3) سنوات، قابلة للتقليص أو التمديد حسب الشروط المحددة في المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

طبقا لأحكام المادة 70 من الأمر 03-06 المذكورة سابقا، تضطلع اللجان التقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل و كذا النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية التي تؤسس لديها². فالجدير بالملاحظة أن ل.ت، تستنشر في عدة مجالات منها مجال ظروف العمل، أي مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، إضافة إلى تنظيم و سير المصالح، لا سيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث منهج و تقنيات العمل و تأثيرها على الموظفين.

- كذلك في مجال النظافة و الأمن، فتكون في المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، و المسائل المتعلقة بالنظافة ، لا سيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني و توابعها، إضافة إلى الإعلام و التحسيس في مجال النظافة و الأمن³.
- تختص بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية عندما تؤسس لجنة مشتركة بين مؤسسات و إدارات عمومية تابعة لنفس الدائرة الوزارية⁴.
- تعد كل لجنة تقنية نظامها الداخلي بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- أخيرا نستنتج ان عمل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء يخضع لكلا من اللجنتين لجنة الطعن و اللجنة التقنية وذلك من خلال احكام المرسوم التنفيذي 20-199.

¹ المادة 80 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة التقنية ولجنة الطعن ، مرجع سابق.

² المادة 70 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق

³ المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة التقنية ولجنة الطعن، مرجع سابق.

⁴ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، مرجع سابق، ص 369.

الفرع الثالث : نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و كيفية حلها

تحدد مدة العضوية باللجان الإدارية متساوية الأعضاء بثلاث سنوات يمكن تجديدها لعدة مرات، إذ لم تقيد المادة (8) من المرسوم التنفيذي رقم 199 - 20 العهدة في مرة واحدة أو قابلة للتجديد مرة واحدة، ما يعني أنها عهدة قابلة للتجديد لعدة مرات، وذلك مرتبط بترشح العضو مرات عدة، وانتخابه من قبل زملائه الموظفين أو عدم حصول ذلك، غير أن نظام العهدة قد تطرأ عليه بعض الحالات التي تؤدي إلى تقليص المدة أو تمديدها لأكثر من ثلاث سنوات، وهذا الأمر يكون استثنائياً ولضرورة المصلحة، دون أن يبين المرسوم ضرورات المصلحة العامة المقصودة في المادة (8) من المرسوم، حيث يعتبر هذا المصطلح فضفاضاً قد يترتب عليه تعسف الإدارة في تغيير عهدة أعضاء اللجنة.

ويتم التقليص أو التمديد بموجب قرار أو مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من خلال مراسلتها من قبل السلطة الإدارية المعنية، فإذا لم تحصل السلطة المعنية على موافقة صريحة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فإن جميع مداوات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان¹، وهو ما يشترط أيضاً لصحة قرار التمديد أو التقليص عدم تجاوز مدة التقليص أو التمديد لمدة ستة أشهر، غير أنه إذا طرأ تغيير في الرتبة أو السلك المعني، يمكن للسلطة المعنية بموجب قرار أو مقرر إداري إنهاء عهدة الأعضاء دون اشتراط المدة والدعوة إلى تجديد اللجنة.

إذن تتحكم الإدارة في عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال تقليص الإدارة لعهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو تمديدها أو حتى إنهائها بما يخدم مصالحها، وهنا يمكن للإدارة أن تتعسف في ممارسة هذه الصلاحية المتعلقة بتغيير مدة العضوية بالزيادة أو النقصان أو قطعها نهائياً².

ويتم اللجوء إلى استخلاف العضو الدائم الذي انقضت عضويته قبل انتهائها، ويستخلف بعضو إضافي ليصبح عضواً دائماً لبقية العهدة، وحدد المرسوم التنفيذي رقم 20-199

في المادة (9) حالات انقضاء عضوية أحد الأعضاء وهي: الاستقالة، والعطلة طويلة الأمد، والإحالة على الاستيداع، أو لأي سبب تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها عضواً في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أو فقد شروط الترشح أو التعيين في اللجنة أو تغيير الموظف العضو للسلك أو الرتبة.

تجدر الإشارة إلى أن صفة العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي مجانية؛ إذ لا يترتب عليها الحق في الراتب غير أنه يمكن دفع مصاريف التنقل والإيواء إلى الأعضاء بمناسبة قيامهم بمهامهم المتعلقة باختصاصات اللجنة وذلك وفق الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به، كما يلتزم أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طوال مدة العضوية بالسر المهني، ويمتد هذا الالتزام إلى ما بعد انتهاء مدة العضوية إذ

¹ المنشور رقم/ 03 ك خ/م ع وع 2003 /مؤرخ في 17 ماي/مايو 2003 ، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

² عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي بالبيضاء، الجزائر، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص 125.

يجب على الأعضاء الالتزام باحترام السر المهني المتعلق بجميع الوقائع والوثائق التي اطلعوا عليها بحكم صفتهم كأعضاء في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يمكن للسلطة الإدارية المختصة إصدار قرار إداري يتضمن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وهذا الإجراء ينفي تماماً مبدأ استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؛ إذ كان يتبع على الأقل استشارة اللجنة بخصوص قرار حلها. ويتم حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للعديد من الأسباب، وخصوصاً في الحالات التالية:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية كأن تفقد المؤسسة الشخصية المعنوية، وتصبح إدارة تابعة للسلطة المركزية، أو يتم انبثاق إدارة جديدة من الإدارة الموجودة مثل تقسيم ولاية إلى ولايتين أو بلدية إلى بلديتين أو جامعة إلى جامعتين، أو منح كلية ما صفة جامعة وغيرها من الأمثلة.
- عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك أو الرتب، خصوصاً إذا صدر مرسوم يتضمن تصنيفاً جديداً في الرتب أو الأسلاك.
- زوال الرتبة أو السلك المعني، إذ قد يختفي السلك المعني أو الرتبة المعنية بمناسبة صدور تصنيف جديد في الوظائف العمومية.
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ يجب في هذه الحالة السماح للنقابات الأخرى بالتمثيل في حال وجودها، أو في حال عدم تمثيلها السماح للموظفين بالترشح لتمثيل زملائهم داخل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹.
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخفونهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، دون تحديد عدد الاجتماعات التي لا يحضرها الأعضاء الممثلون للموظفين، ودون حصر الأسباب التي تكون دون حضورهم للاجتماعات، كما أنه يفهم من هذه الحالة أن الأعضاء المعيّنين كممثلين للإدارة غير معيّنين بهذه الحالة.
- عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة، أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها، سواء كان الأعضاء منتخبين أم معيّنين، غير أنه لم يحدد المرسوم عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء حضورها، وهل يتعين أن يكون رفض الحضور في الاجتماعات متتالياً أم لا، إذ يحضر الأعضاء تارة ويغيبون تارة أخرى.

إذا توفرت حالة من هذه الحالات وصدر قرار من قبل السلطة المعنية بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإن السلطة المختصة بالتعيين المعنية تصدر قراراً بالدعوة لتجديد اللجنة خلال الشهرين المواليين

¹ نيفين بن مدون ، اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199 ، مرجع سابق ص25 .

لصدور قرار الحل، ويتم تجديدها وفق الشروط والكيفيات التي تطرقنا لها بخصوص انتخاب وتعيين الأعضاء¹.

¹ أحسن غربي , النظام القانوني للجان الادارية المتساوية الأعضاء في الجزائر , دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي 199-20 , مجلة كلية القانون الكويتية العالمية, العدد3 , سنة 2021 , ص514

خلاصة الفصل الأول :

أخيرا نستخلص مما سبق في هذا الفصل أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية تم استحداثها على مستوى الوظيفة العمومية بدءا من صدور الأمر 66-133 إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ففي هذه المدة كذلك صدرت عدة مراسيم منها آخر مرسوم تنفيذي رقم 20-199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الذي ألغى الأحكام المعارضة له في المراسيم السابقة.

- حيث تمارس هذه اللجان مهامها لعهددة 3 سنوات و تكون قابلة للتمديد أو التقصير أو التجديد.
- تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين خلال 15 يوم بموجب قرار من الوالي أو الوزير المعني.

تنشأ هذه الأخيرة على مستوى الإدارات المركزية و الجماعات المحلية و في المؤسسات ذات طابع إداري، بموجب قرار من الوزير المعني، و تنشأ بموجب قرار من الوالي إذا كانت على مستوى الإدارة المحلية.

أما بخصوص سير عملها فيتم اجتماعها مرتين في السنة تكون عن طريق مداولات ذات طابع سري.

الفصل الثاني

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

المبحث الأول: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لجانا متخصصة حيث تكون استشاراتها إلزامية في توقيع العقوبة التأديبية كآلية لتجسيد فعاليتها الإدارية من جهة وبين تحقيق مبدأ الضمانات التأديبية للموظف العام من جهة ثانية، كما منح المشرع الجزائري لهذه اللجنة العديد من الاختصاصات باعتبارها هيئات مشاركة للإدارات المعنية أو المؤسسات في العديد من الصلاحيات فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار في المسائل المهنية الفردية المحددة في المادتين 12 و 13 من المرسوم التنفيذي 199-20 سابق الذكر، وهذا ما يجعلها أحد أهم ميكانيزمات وضعية الموظف إتجاه الإدارة والمصالح الفردية له.

إذ تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باختصاصات لها طابع إلزامي وهذا ما سنبينه في (المطلب الأول)، أما بالنسبة للاختصاصات الاستشارية لها فسننظر لها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اختصاصات ذات طابع إلزامي

يتعين على الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية الأخذ بالرأي الملزم والمتمثل في الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث أنها تهتم في عدة مسائل التي تخص الحياة المهنية للموظفين المحددة على سبيل الحصر في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 والمتمثلة في الحالات الآتية في (الفرع الأول) في ترسيم وترقية الموظف، أما في (الفرع الثاني) الإدماج في رتبة الإنتداب والنقل الإجباري للموظف وفي (الفرع الثالث) العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

الفرع الأول: إجراءات ترسيم الموظف المتربص وترقيته .

من إختصاصات الإلزامية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (اولا)ترسيم الموظف المتربص اما (ثانيا)ترقية الموظف , وهذا ما سنبينه كالآتي :

أولاً: ترسيم الموظف المتربص : يخضع الموظف العام لفترة التجربة قبل ترسيمه، وذلك للتأكد و التحقق من كفاءته وصلاحيه شغل الوظيفة قبل ترسيمه وإضفاء صفة الموظف عليه⁽¹⁾، حيث يعتبر التربص بأنه إختبار مدة سنة وهناك حالات استثنائية يخضع فيها العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها².

وفي هذه الحالة يتضمن الرأي إما تثبيت وترسيم الموظف لكونه نجح في فترة التجربة، أو تمديد هذه الفترة لمرة واحدة وللفترة نفسها وهي سنة (1) واحدة، أو تسريح الموظف المتربص لفشله في القيام بمهامه والتزاماته خلال فترة التربص³، حيث نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه: " تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة التي من المقر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه، لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فتره التربص."

(1) نيفين بن مدور، اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وفق المرسوم التنفيذي 199-20 , مرجع سابق، ص 34.

(2) قلال عبد المالك، اختصاصات ومهام اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في مجال الوظيف العمومي , مرجع سابق، ص

27.

(3) أحسن غربي، النظام القانوني للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الجزائر , مرجع سابق، ص 526.

و تضيف المادة 26 من نفس المرسوم التنفيذي: " يتم إصدار الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح المتربص حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".¹

فالجدير بالملاحظة هو تمتع الموظفين الخاضعين لفترة التربص بضمانات أقل من الضمانات الممنوحة للموظفين المرسمين.

ثانيا: ترقية الموظف في الدرجة وفي الرتبة

تعرف الترقية على أنها عملية إدارية قانونية تنقل وترفع من وظيفة أو منصب أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في السلم التدريج الإداري الوظيفي للمؤسسة الإدارية.²

فهي لا تشبع الرغبات الموظف الدائم في تحسين أحواله الوظيفية والمعاشية فحسب وإنما تحقق له درجة من الاستقرار النفسي ارتباطا أوثق بعمله، ومن جهة الإدارة فهي تساهم في الحفاظ على الموظفين العموميين وضمان درجة أعلى من التعاون من جانبهم والتكريس لخدمة المصلحة العامة.³ كما أن الترقية نوعان وهي الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، وذلك حسب أحكام المرسوم التنفيذي 20-199 والمادة 106 من الأمر 03-06 سابق الذكر، حيث نصت على: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"⁴

فالجدير بالملاحظة أن هذا النوع من الترقيات يرتبط بالمسار المهني للموظف، حيث أن الإدارة المستخدمة في نهاية السنة تقوم بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، لتبيان القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته.

أما فيما يتعلق بالتقدير فيقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حتى تتمكن من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وكذا تحويل نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضروريا للحد من الفوارق التقييمية التي تنتج عن تعددية المنقطين وتنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة.⁵ أما بالنسبة للترقية في الرتبة فهذا النوع يعتبر مفتوحا بالنسبة للموظفين الذين استحقوا هذه الترقية بناء على اجتهادهم في القيام بواجباتهم، وحسب نص المادة 107 من الأمر 03-06 سالف الذكر، أن الترقية في الرتبة تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة، وتكون إما على أساس الشهادة أو بعد تكوين متخصص، أو عن طريق إمتحان مهني، أو على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁶

(1) المواد 3 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 20/11/2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 66، الصادرة بتاريخ 2017/11/12.
عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، د.د.ن، الجزائر 1984 ص 314 .
سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر، ط 1، عمان 2017، ص 143 3
المادة 106 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.4
هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سابق، ص 5.213
6 المادة 107 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

وعليه تعد طريقة الترقية في الرتبة بمثابة طريقة استثنائية، ففي هذه الطريقة تعتمد الإدارة على سلطتها التقديرية لكن وفق معايير يحددها المشرع، أو تحددها القوانين الأساسية الخاصة، خصوصا معيار الأقدمية في الرتبة، والتسجيل في قائمة التأهيل والكفاءة المهنية.

الفرع الثاني: إدماج الموظف في رتبة الانتداب ونقله إجباريا

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (أولا) في حالة الإدماج في رتبة الإنتداب و(ثانيا) في النقل الإجباري للموظف، اما (ثالثا) في إعادة إدماج الموظف المعزول وهذا ما سنبينه كالتالي.

أولا: إدماج الموظف في رتبة الانتداب

إن المشرع الجزائري أعطى تعريفا شاملا للانتداب، وهو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويجب التنبيه إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة¹.

وللانتداب نوعان إما بقوة القانون ويكون وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03-06 سالف الذكر، أو عن طريق طلب من الموظف ويكون بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه.

إضافة إلى أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار إجباريا في حالة الإدماج في رتبة الانتداب الذي يتعرض إليه الموظف، ويكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إلزاميا، وهو ما لم يتعرض إليه الأمر 03-06 في مواده².

الذي لم يشير إلي إمكانية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: النقل الإجباري للموظف لضرورة المصلحة

يقصد بالنقل الإجباري نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة والمحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام.

يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل.

ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل³.

فالجدير بالملاحظة هنا إن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يعتبر ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل، وهي ضمانته مقرر لا شك لحماية الموظف⁴.

1 المادة 133 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق .

2 نبيلة ماضي، اللجنة الإدارية م أ وفقا للأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مرجع سابق، ص 1102.

3 المادة 158 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق.

4 عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، ط.1 ، جسور النشر والتوزيع ، الجزائر 2015، ص 150

وفي الأخير نستخلص بأن نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري، ويكون هذا النقل إما من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة، وإما يوازي أو يختلف عن منصبه ويكون إما بطلب الموظف نفسه أو إنفراديا.

ثالثا: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

يترتب على صدور قرار العزل إنهاء الحياة الوظيفية للموظف ووضع حد لعلاقته مع الإدارة، ما يعني خلع صفة الموظف العام عنه¹ وذلك حفاظا على إستمرارية المرافق العامة، وتقديم الخدمات العمومية من دون إنقطاع، كما يفقد الموظف الذي يتعرض للعزل بسبب إهمال المنصب للضمانات التأديبية إلا أن هذا لا يعني انعدام الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف المعزول من الوظيفة². فإذا قدم الموظف الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب تقرير (مبرر قانوني) مقبولا خلال شهرين من تاريخ تبليغه بقرار العزل، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات والصلاحيات الوثائق المقدمة، وبعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون اثر مالي رجعي³. وعليه، فإن الموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل بسبب إهمال المنصب والذي لم يقدم مبررا مقبولا خلال شهرين، أو قدم مبررا غير مقبولا، لا يستفيد من إلغاء قرار العزل، وبالتالي لا تصدر اللجنة الإدارية المختصة بالسلك أو الرتبة التي كان ينتمي إليها الموظف المعزول رأيا بخصوص إعادة إدماجه من جديد في الرتبة أو السلك، لان الإدارة في هذه الحالة لا يمكنها إلغاء قرار العزل⁴. تجدر الإشارة إلى أن المرسوم رقم 84-10 كان يتضمن ضرورة اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض القبول طلب الاستقالة، كما يشمل الرأي حالات الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة دون تمييز بين أنواع الترقيات⁵.

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة

تعد المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديبي في الوظيفة العامة، إذ منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي سلطة توقيع العقوبات التأديبية من خلال افترائها لعقوبة مناسبة للخطأ سواء كانت العقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ ليس على الإدارة إلا التقيد بهذا الرأي الملزم الصادر عن اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي⁶، وهذا يعني لا يمكن للسلطة التعيين توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة دون اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي للبت في الملفات التأديبية، حيث تنص المادة 165 فقره 2 من الأمر 06-03 سابق

1 مكي عماد، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة جلالى اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الخامس، العدد الأول، 2019، ص 109
2 أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال منصب، مجلة الدراسات والأبحاث، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، المجلد 10، العدد 3، 2018، ص 426.
3 المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17 321، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مرجع سابق.
4 أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال منصب، مرجع سابق، صفحة 533
5 المادة 10 من مرسوم رقم 84 10، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، مرجع سابق
6 عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته أطروحات دكتوراة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعه مولود معمري تيزي وزو الجزائر 2016 صفحة 32.

الذكر على ما يلي: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"¹.

في الرجوع إلى النص المادة 163 من الأمر 03-06 سالف الذكر نجد أن المشرع قام بتصنيف على سبيل الحصر عقوبات الدرجة الثالثة والعقوبات الدرجة الرابعة والتي سدرجها كالاتي (اولا) عقوبات الدرجة الثالثة و(ثانيا) عقوبات الدرجة الرابعة :

أولاً: عقوبات الدرجة الثالثة

تنتهج في الأخطاء الدرجة الثالثة عقوبات تتمثل في التوقيف عن العمل تنزيل من درجة إلى درجتين - النقل إجباري التي سنعرفها كالاتي:

- **توقيف عن العمل:** وهو فرض نوع من الحظر القانوني وهذا الحظر يكون مؤقت بين الموظف وممارسة مهامه، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية أي زوال الوظيفة عند الموظف، وهذه عقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشفوا منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة². ويكون التوقيف عن العمل كجزاء تأديبي من الدرجة الثالثة في أجل أربعة أيام إلى ثمانية أيام وهذا حسب النص المادة 163 من الأمر 03/06 السابق الذكر³. ويتخذ التوقف عن العمل أحد الصور الثلاثة إما: الوقف عن العمل عقوبة تأديبية أو وقف بقوة القانون أو الوقف عند العمل لصالح تحقيق أي وقف احتياطي.

- **تنزيل من الدرجة إلى الدرجتين:** تعتبر هذه من العقوبات المالية للموظف وأيضا كونها تتكون من عقوبتين عقوبات تنزيل الموظف المخطئ من الدرجة إلى درجتين بالإضافة إلى ذلك يترتب عنه النقص الفوري لهذا الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية وأيضا تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف مجلس التأديبي⁴.

- **النقل الإجباري:** يعتبر من عقوبات تأديبية حيث يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر وكذلك يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية في إطار مهامها لتحقيق المصلحة العامة. أما النقل المصلحي فهو الذي يتم لأغراض تنظيمية يهدف إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام ، ولا يحتاج إلى اتخاذ إجراءات معينة، وبالتالي فإنه لا يخضع لرقابة القضاء. ومنه نجد بأن النقل الإجباري لا يعتبر إجراء تأديبي للموظف إذا كان بناء على طلبه أو برضائه⁵.

1 المادة 165 من الأمر 03-06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة , مرجع سابق.

2 سليم جديدي, سلطة التأديب موظف العام في التشريع الجزائري دون طبعه دار الجامعة الجديدة الإسكندرية مصر 2011 صفحـه 246.

3 المادة 163 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة , مرجع سابق.

4 سعيد مقدم, الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة , مرجع سابق, ص 438.

5 سعيد مقدم , مرجع نفسه, ص439.

ثانيا: عقوبات الدرجة الرابعة

تندرج ضمن الأخطاء من الدرجة الرابعة عقوبات وتمثل في: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح التي سنعرفها كالاتي:

- تنزيل إلى رتبة السفلى مباشرة:

وهي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة. مثال ذلك كالتنزيل، من رتبة متصرف إداري رئيسي إلى رتبة متصرف والجدير بالملاحظة أن هذه العقوبة تحتوي على عقوبتين وهما التنزيل إلى رتبة مباشرة بالإضافة إلى خفض في الأجر الذي يأخذه الموظف المعني حيث هذه العقوبة المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية.

- **التسريح:** يعد التسريح أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية اتجاه الموظف العمومي، فهذا الأخير قد يفقد صلاحيته في وظيفته بسبب ارتكابه أحد الأخطاء المهنية المذكورة في النص المادة 181 من الأمر 03-06 سالف الذكر، حيث تمثل فيما يلي:

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

ب- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

ج- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها إخلال بالسير الحسن للمصلحة.

د- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

و- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

ي- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.¹

ونظرا لخطورة هذه العقوبة فقد أحيطت بقدر كبير من الضمانات ، كالإطلاع على الملف ، و إستشارة مجلس التأديب و الإجراءات الأخرى اللازم العمل بها قبل النطق بتوقيع هذه العقوبة .

فعدم إستشارة المجلس يعد إخلالا بضمانات الموظف يستوجب إلغاء قرار العقوبة .

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ، ص439.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

ومنه نستنتج أن الصلاحيات الواسعة التي منحها المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وأكد عليها المرسوم التنفيذي رقم 199-20 في نص المادة 12، والتي تصدر بشأنها الآراء الملزمة للإدارة تجعل منها (الجان الإدارية المتساوية الأعضاء) شريكا فعالا لسلطة التعيين، وذلك بغرض إقامة التوازن بين فاعلية النشاط الإداري وضرورات المرافق العامة من جهة، وحماية حقوق ومصالح الموظفين من جهة أخرى¹.

المطلب الثاني: اختصاصات ذات طابع استشاري

تضمنت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20، تحديد الحالات التي يمكن للإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها لتبدي لها رأيا استشاريا غير ملزم، فما يفهم من النص المادة 13

من المرسوم ان الإدارة غير ملزمة بطلب الاستشارة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وإنما الأمر جوازي.

وعليه يمكن للإدارة عدم اللجوء إلى طلب الاستشارة من اللجنة غير أن نص المادة 100 من الأمر 06-03²، والمتعلقة بحالة من الحالات التي تضمنتها المادة 13 من المرسوم 199-20³. أن الإدارة تكون ملزمة بطلب رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص مناهج تقييم الموظفين دون أن تلزم بالرأي المقدم لها من قبل اللجنة.

وتتمثل الحالات التي تستشار فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (الفرع الأول) في تعديل النسب القانونية و(الفرع الثاني) في النقطة المعترض عليها و(الفرع الثالث) في الترقية بطريقة استثنائية حيث سنذكرها كالتالي:

الفرع الأول: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف ومناهج تقييم الموظفين.

من الإختصاصات الإلزامية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، (أولا) تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف ، اما (ثانيا) مناهج تقييم الموظفين ، حيث تتمثل كالتالي :

أولا: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.

تتمثل أنواع الأنماط التوظيف الخارجي والذي يشمل التوظيف على أساس الشهادة أي التوظيف المباشر والتوظيف عن طريق المسابقة، والتوظيف على أساس الفحص المهني، أما التوظيف الداخلي فيشمل التوظيف عن طريق امتحان مهني، والتوظيف عن طريق الترقية الاختيارية، والتوظيف عن طريق الترقية على أساس الشهادة، فهذه الأنماط تحدها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك، ولا يمكن تعديلها إلا بعد أخذ الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ومثال ذلك:

1 أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر ، مرجع سابق، ص 533.

2 المادة 100 من الأمر 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مرجع سابق.

3 المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199-20 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، مرجع سابق.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

إذا حددت نسبة التوظيف الخارجي 60% والتوظيف الداخلي 40% وأرادت الإدارة تقليص نسبة التوظيف الخارجي لصالح أنماط التوظيف الداخلي أو العكس فإنها لا تستطيع إلا بعد أخذها لرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكن تكون لها الحرية في الأخذ بالرأي أو عدم اخذ به ومن بين القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك التي تضمنت النص على تعديل بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نذكر نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393¹ ، ونص المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322².

ثانيا: مناهج تقييم الموظفين

يتعين على الإدارة المعنية اخذ موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العامة بخصوص مناهج التقييم طبقا للمادة 100 من الأمر 03/06 سالف الذكر، والتي تنص على: " تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج تقييم التي تتلائم مع طبيعة النشاطات والمصالح المعنية"³.

من خلال نص المادة 100 سابقة الذكر نستنتج أن الإدارة المعنية هي التي تحدد مناهج التقييم التي تتلائم مع طبيعة النشاط الذي يقوم به الموظفون، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء مع حرية الأخذ بالرأي أو عدم الأخذ به.

الفرع الثاني: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف.

تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إستشاريا (اولا) في تقييم الموظف بالنسبة للنقطة المعترض عليها و (ثانيا) في إحالته على الإستيداع لأغراض شخصية , وهذا ما سنبينه كما يلي :

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

بالنسبة للنقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19/165 على ما يلي: " تبلغ النقطة المرقمة من الموظف المعني في أجل 15 يوما على الأقل قبل الاجتماع للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة، التي يمكنها بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعته على السلطة التي لها صلاحية التعيين "⁴.

حيث يمكن للموظف أن يقدم تظلما بخصوص النقطة المبلغة إليه حيث يقدم من هذا التظلم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكي تبدي رأيها بخصوصه دون أن يكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما للإدارة و هذا طبقا للمادة 102 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص

1 المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393 مؤرخ في 24 نوفمبر 2009 متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية ,ج,ر,ج,ج, العدد 70 بتاريخ 29 نوفمبر 2009

2 المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ,ج,ر,ج,ج, العدد 78 بتاريخ 26 ديسمبر 2010

3 المادة 100 من الأمر 03/06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة , المرجع السابق

4 المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27/05/2019 المحدد لكيفية تقييم الموظف ,ج,ر,ج,ج, عدد 37 الصادرة بتاريخ 09/06/2019

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

على ما يلي: " تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلمًا إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها"¹.

والجدير بالملاحظة أن دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال التقييم يكون غير إلزامي أي لا يشكل ضمانًا حقيقية للموظف في الحصول على تقييم موضوعي.

ثانياً: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية

الإحالة عن الاستيداع هي التوقف المؤقت عن العمل وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع². ولنبين أكثر عن الإحالة على الاستيداع، سنتكلم عن أنواعه التي تتمثل في نوعين وهما الاستيداع بقوة القانون ويكون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه او احد أبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن (5) سنوات.

- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

- تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

أما بالنسبة للنوع الثاني فيتمثل في استيداع إرادي، أي استيداع بطلب من الموظف لإغراض شخصية لا سيما القيام بدراسات أو أبحاث، ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبررا بتقديم وثائق تثبت عرضه على الرأي المسبق على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وبعد ذلك تبلغ اللجنة صاحب طلب استيداع بقبولها أو رفضها في اجل أقصاه شهر(1) بعد استلام الطلب.

غير انه لا يستفيد الموظف من هذا الحق إلا بعد سنتين(2) من الخدمة الفعلية، وتمنح الإحالة لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، ولمدة اسوا قصوى قدرها سنتين(2)، وهذا طوال المسار الوظيفي، وهذا ما جاء في نص المادة 149 من الأمر 03-06 سابق الذكر.

الفرع الثالث: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية .

يكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إستشاريا (اولا)في حالة ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية و(ثانيا) في الحركات الدورية لنقله , يحث نذكره كما يلي :

أولا: الترقية بنص من القانون.

¹ المادة 102 من الأمر 03-06 , القانون الأساسي العام للتوظيف العامة , مرجع السابق.

² المادة 145، من الأمر 03-06 , المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية , مرجع سابق.

² المادة 149 , المرجع نفسه .

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للنص على الترقية الاستثنائية التي كان معمول بها قبل صدوره،

لكن في بعض القوانين الأساسية الخاصة هناك مواد نصت على هذا النوع من الترقية،

ومثال ذلك المرسوم التنفيذي رقم 10-322 سالف الذكر في مادته 42، نص المشرع على انه يمكن أن يستفيد موظفو الشرطة بصفة استثنائية من الترقية في الرتبة لاستحقاق خاص¹، إضافة إلى ذلك قد ذكر هذا النوع من الترقية في نص المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، فنص المشرع كذلك على انه يمكن أن يستفيد الموظفون من الأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، بصفة استثنائية من الترقية لاستحقاق خاص².

إضافة إلى ذلك نجد هذا النوع من الترقية في القانون الخاص بالجمارك.

ثانيا: الحركات الدورية لنقل الموظفين في القوانين الأساسية

يتعين استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع حالات نقل الموظفين، والتي تبدي رأيها سواء في إقتراح الإدارة أو طلب الموظف، ومن امثلة ذلك الرجوع إلى نص المادة 32 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة السجون، وكذا المادة 54 من هذا المرسوم التي تنص على ما يلي: " تعد السلطة التي لها صلاحية التعيين مخطط التحويل مع مراعاة :

- احتياجات وضرورات المصلحة.

- التوزيع المتوازن للتعهدات

- فترات النشاط

- الأغراض الشخصية³

فبالرجوع إلى الأمر 06-03 نرى بأن المشرع تكلم عن حركات النقل الموظفين في المواد من 150 إلى 159، حيث نص المادة 156 في الفقرة الأولى على: " أنه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي"، كذلك أشارت المادة 158 من نفس الأمر على أن الموظف يمكن نقله إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل⁴.

1 المادة 42 من المرسوم رقم 10-322 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، مرجع سابق .

2 المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06/03/2011 ، المتضمن قانون الأساسي الخاص بالموظفين منتمي لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية ، ج، ر، ج، عدد 15 بتاريخ 9 مارس 2011.

3 المادة 54 من مرسوم التنفيذي رقم 10-322، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، مرجع سابق.

4 المادة 158 من الامر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق .

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

كما تضمنت التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ضرورة إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عندما يتعلق الأمر باتخاذ إجراءات ضد الموظفين الذين لهم سلوك غير حسن¹.

وعليه، فإن الدور الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو دور شكلي، وذلك لعدة إعتبارات من أهمها:

- هيمنة الإدارة على اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال تحديد النقاط المدرجة ضمن أعمالها ورئاسة اللجان من قبل سلطة التعيين أو الممثل الذي ينوب عنها والمعين من قبلها، وهذا يعني أن آراء اللجان هي ترجمة لمواقف الإدارة.

- إضافة إلى ذلك نجد في أغلب الأحيان أن أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولا سيما ممثلي الموظفين يفتقدون للخبرة في المجال الذي تعمل ضمنه اللجان، ولا سيما تسيير الاجتماعات الخاصة بها، خلافا لرئيس اللجنة الذي هو الرئيس الإداري أو من يمثله والذي يملك الخبرة في التسيير، وهذا ينعكس سلبا على باقي الأعضاء.

- كذلك إن اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جعلها سرية، قد يؤدي إلى إضعاف عملها، حيث يفقد الموظفون الثقة بهيئات المشاركة ومنها فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في اعتقادهم، أنها جهة تابعة للإدارة تآمر بأوامرها وتنتهي بنواهيها.

- إضافة إلى ذلك بالنسبة لقلة عدد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، التي حددت باجتماعين خلال السنة مع إمكانية إنعقادها في اجتماعات أخرى خصوصا عندما تنعقد كمجلس تآديبي أو لجنة ترسيم، فإنها تضطر إلى غض الطرف، وتكتفي بالتركيز على المسائل الجوهرية في الحياة المهنية للموظفين².

¹ التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الجزائر.

² أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 537.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن في أعمالها.

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية عن طريق إستشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين وهذا ما سنبينه من خلال (المطلب الأول) الذي سنتناول فيه القيمة القانونية لهذه اللجنة وقواعد سير عملها، أما (المطلب الثاني) فسنطرق فيه إلى طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقواعد سير عملها.

إن طبيعة آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكمن في القيمة القانونية لأعمالها من حيث القوة الإلزامية لاستشارتها و الواجب إتباعها من قبل الإدارة وهذا ما سنعالجه في (الفرع الأول) بالتطرق إلى الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما (الفرع الثاني) فسنطرق فيه إلى قواعد سير عمل هذه اللجنة عن طريق الدورات التي تعقدتها والمداولات وفق قواعد مضبوطة بموجب التنظيم.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكيف طبيعة إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال إستشارية بحة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والاقترحات المنشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين¹.

وهذا من خلال كل من المواد (100، 64 و 158) من الأمر 06-03، على أنها تصدر آراء إستشارية أغلبها غير ملزمة للإدارة، وبالتالي فهي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية لأنها لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني، إذ لا تتمتع بالطابع التنفيذي.

وحسب المادة 165 في فقرتها 2 من الأمر 06-03، لا يمكن للإدارة إصدار القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة إلا بعد إلزامية إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة ك مجلس تأديبي التي تصدر رأيها الملزم في الملف التأديبي²، وهو ما يعرف بالرأي المطابق غير أن هذا الرأي لا يعتبر قرار إداريا لأن الموظف لا يمكنه الطعن فيه إلا بعد صدور قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين فهي المختصة بإصداره وتبليغه للموظف المعني حتى يتمكن من الطعن فيه وهو ما يبرز موقف المشرع الجزائري في إعتبار ما يصدر عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الوضعيات مجرد آراء إستشارية³.

كما أن القضاء الإداري الجزائري الذي أكد على أنه: " من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة إستشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطالان".

¹ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، مرجع سابق، ص 281.

² أحمد غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 520.

1 - المادة 165، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق.

2 - المادتين 12 و 13 من المرسوم 20-199، مرجع نفسه.

3- أحمد غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 537.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

فبالرجوع للمرسوم التنفيذي 20-199 نلاحظ أنه حدد الحالات التي تكون فيها إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة مع أخذ الرأي المطابق، و الحالات التي تبدي فيها مجرد رأي إستشاري غير ملزم، و ذلك حسب المادتين (12 و 13) من المرسوم سابق الذكر.²

إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاستشارتها أو للأخذ بالرأي المطابق، فإنّ قرار الإدارة يكون معيباً بعبء الشكل والإجراءات لتخلف إجراء جوهري مقرر لمصلحة الموظفين وليس لمصلحة الإدارة.

على الرغم من مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع الإدارة خصوصاً عندما تصدر رأياً ملزماً في العديد من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، إلاّ أنّه لا يمكن اعتبار آرائها بمثابة قرارات إدارية، وذلك لغياب خصائص ومقومات القرار الإداري في الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة، فهي تدخل ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة، وهي السلطة صاحبة التعيين، وبالتحديد ضمن ركن الشكل والإجراءات باعتباره ركناً أساسياً في القرار الإداري، وعليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية³.

وبذلك، يكون القصد من الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو التحضير لميلاد قرار إداري لذا فهي أعمال تحضيرية تبني عليها السلطة صاحبة التعيين قرارها الإداري المتعلق بمسألة من المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظفين، وعليه لا يمكن رفع طعن قضائي بصفة مستقلة ضد هذه الآراء إذ لا يجوز الطعن في القرار الإداري إلاّ إذا كان نافذاً وذلك وفقاً للمبادئ العامة للقانون، وإلاّ كانت الدعوى غير مؤسّسة قانوناً، وعليه يكون الطعن القضائي ضد القرار الإداري النهائي الذي تصدره الإدارة المختصة بناءً على هذه الآراء¹، غير أنّ مجلس الدولة الجزائري اعترف في قرار له بإصدار مجلس التأديب لقرار يتم تبليغه للإدارة المختصة من أجل تنفيذه ما يعني أنّ قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي لا يكون إلاّ بالقوة التنفيذية وبذلك لا يقبل الطعن القضائي، إذ جاء في إحدى حيثيات القرار ما يلي: " حيث إنّ كان يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 56.

عليه ثم تبليغه للإدارة لتنفيذه¹، غير أنّ هذا الموقف يتعارض مع مضمون النصوص القانونية والتنظيمية التي تنص على إبداء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرأي وليس إصدار قرار.

من جهته، أكد القضاء الإداري في الجزائر على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجالس تأديبية باعتبارها هيئات استشارية حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا² ما يلي: " متى كان من المستقر عليه قضاء أنّه تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فإنّ الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأنّ المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناءً على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلاً للطعن بالبطلان، ومن ثمّ فإنّ الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفاً للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلاً. "

الفرع الثاني: قواعد عمل سير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إذا كان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق لنظام سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واكتفى بالإحالة إلى التنظيم، فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-199³، نظم سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، (أولاً) من حيث الإجراءات المتعلقة بسير جلسات اللجان وتعارض المصالح، و(ثانياً) إلى نظام سير المداولات، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نظام سير الجلسات.

يتمثل نظام سير الجلسات في تحديد الجهة التي تسند لها رئاسة الجلسات أي أنها تسند إلى السلطة التي توضع لديها اللجان أو إلى أحد ممثليها المعيّنين من قبلها فإذا حصل مانع لرئيس اللجنة أو الجلسة تقوم السلطة المعنية بإسناد الرئاسة إلى موظف ينتمي إلى فئة ممثلي الإدارة باللجان الإدارية متساوية الأعضاء، وتسنده مهمة كتابة الجلسات إلى موظف ليس عضواً باللجنة يتم تعيينه من طرف الإدارة لتحرير محاضر اللجان⁴.

إضافة إلى تحديد عدد الاجتماعات فتجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل ويكون ذلك بناءً على إستدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل وتترأس هذه اللجان السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض، وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء⁵.

¹ أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 538.

² الملف رقم 87137 بتاريخ 1993/01/03، المجلة القضائية، عدد 3، 1993.

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات الإدارات العمومية، مرجع سابق.

⁴ أحمد غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 520.

⁵ المادة 18، مرجع نفسه.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

حيث نصت المادة 18 من المرسوم رقم 199-20، على أنه: " لا يمكن لأي عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى للمشاركة في مداورات اللجنة.

وزيادة على ذلك لا يمكن لأحد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حضور اجتماعها إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية⁽¹⁾.

ثانياً: نظام سير المداورات

تداول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها، سواء الملزم للإدارة أو الرأي الإستشاري، غير أنه لصحة مداوراتها، يتعين إحترام عدة ضوابط وقواعد حددت في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والرسوم التنفيذية رقم 199-20 وتتمثل في:

لا تصح مداورات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مراعاة قواعد تكوينها، وقواعد تسييرها، وكذا أحكام النظام الداخلي لها²، إذ يتعين لصحة مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حضور ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة على الأقل، وإذا لم يكتمل النصاب المتمثل في (3) ثلاثة أرباع أعضاء اللجنة يستدعي رئيس اللجنة الأعضاء من جديد للاجتماع خلال (8) ثمانية أيام، وحينها يتعين حضور نصف الأعضاء بمن فيهم الرئيس³.

فالجدير بالملاحظة، نرى أن المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20 لم توضع مصير إجتماع اللجنة، هل يؤجل؟ وما هي مده التأجيل؟ وهذه نقطة يمكن إدراجها ضمن النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ما دامت المسألة غير منظمة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

تبدي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، أما إذا كان الموضوع متعلقاً بالانتخاب، فيجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة ويكون بالاقتراع السري. أما في حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة⁴.

يحرر محضر مداورات مفصل عند نهاية كل إجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في سجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية⁵. يجب على أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداورات مع ضرورة تسجيل كل التحفظات المحتملة لكل عضو من الأعضاء كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمداورات وكذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع و الوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم⁶.

1 المادة 18، الفقرة 3، من المرسوم 199-20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن واللجنة التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق.

2 أحمد غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مرجع سابق، ص 522.

3 المادة 19، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ولجان التقنية، مرجع سابق.

4 رجوع لنص المادة 17، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق.

5 المادة 20، الفقرة 1، من المرسوم التنفيذي 199-20، مرجع نفسه.

6 المادة 100، الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي 199-20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، مرجع سابق.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

وتجدر الإشارة إلى أن قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تسري ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع كما تبلغ للموظف المعني في أجل ثمانية أيام من تاريخ هذا الاجتماع كما ذكرنا سابقا.

كما تعد كل لجنة إدارية متساوية أعضاء، نظامها الداخلي طبقا لنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة لا يكون عضوا فيها¹.

وعرفه مرجع آخر بقوله " : أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"

المطلب الثاني: طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعرضنا سابقا إلى أن آراء اللجنة بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي تكون فيها إلزامية فإنه يمكن الطعن فيها وكذلك تزول الإشارة إلى أن اللجان الطعن توفر الضمانات أكثر لموظفين في من خلال مسابقه يكون الطعن في القرارات الصادرة من طرف السلطة المصدرة لها إما طعنا إداريا أو طعنا قضائيا وهذا ما سيبينه خلال الفرعين التاليين (الفرع الأول) تظلم الإداري ، و (الفرع الثاني) طعن قضائي

الفرع الأول : التظلم الإداري

لقد نص عليه المشرع الجزائري وجعله ضمانا إدارية للموظف ولم يتطرق لتعريفه بل أعطى المجال للفقهاء لإعطاء تعريف له حيث عرفه احمد محيو بقوله:" إن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل دون التدخل القاضي ولم يتم تحريك الإجراءات القاضي إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية "، كذلك نجد في مرجع آخر تم تعريفه بأنه التجاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، والتي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه².

كما عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه: " هو الإلتماس أو الشكوى التي يقدمه أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات أعمال إدارية بعدم الشرعية. ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية³.

فمن خلال هذه التعاريف نستخلص بأن التظلم الإداري هو إجراء ووسيلة قانونية أعطاه المشرع الموظف كحماية لحقه و مصالحه و ذلك قبل اللجوء إلى القضاء، حيث يعطي المجال للإدارة لإعادة النظر في القرار الذي أصدرته في حق هذا الموظف و للتظلم الإداري أنواع (أولا) التظلم الولائي اما (ثانيا) التظلم الرئاسي.

أولا : التظلم الولائي

يعرف على أنه تظلم السلطة الإدارية وهو الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مواد 829-830¹.

1 المادة 15، من المرسوم التنفيذي 199-20، مرجع نفسه .

2 وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى، دار للنشر و التوزيع، 2012، ص307.

3 عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، د ط، د م ج، الجزائر، 1995، ص366

وهو ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف المتظلم إلى الجهة مصدرة القرار مباشرة مطالباً إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما بسحبه أو إلغاءه أو تعديله، و بمعنى آخر هو إلتماس يقدم من الموظف المتظلم الذي صدر في حقه قرار معيب، ويطلب فيه من الإدارة بدراسة قرارها و مراجعته². و يعتبر هذا التظلم إختيارياً من طرف الموظف من حيث المبدأ العام.

ثانياً: التظلم الرئاسي:

ويعتبر ثاني نوع من التظلم الإداري ويقصد به التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري التي قامت بالعمل المادي محل التظلم، كما انه يقدم إلى رئيس مصدر القرار مشكواً منه.

فالجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري قد نص على النظام الرئاسي في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 275، حيث تنص على: " لا تكون الطعون الإدارية بالبطلان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريجي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة للجهة التي أصدرت القرار فان لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه³.

فطبقاً للأحكام الأمر 03/06 في مادته 64 أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنعقد كمجلس تأديبي يمكنه أيضاً أن تنعقد كجان استشارية وذلك في مسائل المهنية للموظف، وأيضاً أن قراراتها تتميز بعدم قابليتها للطعن أمام لجنة الطعن الولائية لأنها تعتبر استشارية فقط ومن هنا نجد بأن الموظف المتضرر بقرار العزل أن يتقدم بتظلم إلى السلطة المختصة أو يقوم باللجوء إلى القضاء الإداري مباشرة⁴.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

إن الطعن القضائي يعد ضماناً أخرى للموظف بعد لجوءه إلى القضاء الإداري حيث منحه إياه المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في القرار الإداري، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرافق القضاء للاضطلاع في القرار التأديبي (أولاً) بإلغاءه أو (ثانياً) بالتعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية إلى هيئة قضائية⁵. وهذا ما سنتطرق إليه كالتالي:

أولاً: دعوى الإلغاء

عرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي على أنها: الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرفة الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظراً لما يشوب أركانه من عيوب⁶.

أما في مرجع آخر فقد أعطى لها تعريفاً بقوله: " إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فالقرار التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوافر فيه الشروط و الأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام.

1 الرجوع إلى نص المواد 829-830 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2 نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199، مرجع سابق، ص 62.

3 المادة 275 من القانون 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفري 2008، ج، ر، ج، ج، عدد 21، الصادر في 23 ابريل 2008.

4 المادة 64 من الأمر 03-06، متضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

5 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 483.

6 محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2005، ص 31.

و من خلال هذين التعريفين نستخلص أن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية ترفع من قبل الموظف العام المتضرر من إحدى قرارات الإدارة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة و ذلك بدافع إلغاء القرار الذي له صفة عدم المشروعية في أحد أركانه. بالنسبة للهيئات الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية فإنها تنظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة اللامركزية، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية¹.

فمن خلال هذه المادة يتضح أن المحكمة الإدارية تختص نوعياً بنظر في كل منازعة إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، والجدير بالملاحظة أن قانون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جاء ليؤكد مبدأ الاختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية طرفاً فيه وهذا بموجب حكم قابل للاستئناف².

أما بالنسبة للهيئات الإدارية المتمثلة في مجلس الدولة فهي تنظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة المركزية المتمثلة في رئاسة الحكومة و مختلف الوزارات و المديریات المركزية و أيضا الهيئات العمومية الوطنية.

إن هذه الهيئة أي مجلس الدولة لها صلاحية لا تخرج عن أحد الأمرين و هي إما قبول إلغاء القرار الإداري المتمثل في القرار التأديبي المطعون فيه أو رفض الإلغاء و يكون ذلك بالتسبيب.

ثانياً: دعوى التعويض

إن للموظف العمومي المتضرر من قرار الصادر عن الإدارة في حقه بعد الحق في الطعن بالإلغاء حق آخر يتمثل في دعوى التعويض، و هي حق الموظف الذي لحقه ضرر أن يطالب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي.

فدعوى التعويض تعرف بإنهاء تلك الدعوى التي تقوم برفعها أحد الأشخاص إلى جهة القضاء طالبا تعويضه بما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة. و التعويض هو الجزاء على قيام و تحقق المسؤولية الإدارية ، و ذلك حينما تتوفر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ ، و الضرر و العلاقة السببية بينهما و عادة تتجسد التعويضات بمبالغ مالية يلتزم بدفعها المسؤول عن الضرر للمضرور ، و ذلك تعويضاً له بهدف جبر الضرر الواقع على المضرور³.

التعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور وهو نتيجة النهائية لمسؤولية الإدارة سواء كانت قائمه على أساس الخطأ أو على غير الخطأ على أساس مخاطر أو تحمل التبعية⁴.

وفي تعريف آخر وفي مرجع آخر يستطيع الموظف الذي لحق به ضرر نتيجة التوقيع الجزاء التأديبي بحقه أن يرفع دعوة تعويض للمطالبة بجبر الضرر الذي أصابه، ويجب توافر أركان المسؤولية التقصيرية لكي تحكم المحكمة بالتعويض عن الضرر.

يشترط في دعوى التعويض توفر مجموعة من شروط حيث تتمثل فيما يلي:

1 المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، مرجع سابق.

2 المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.

3 وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام ، مرجع سابق، ص355.

4 قلال عبد المالك، إختصاصات ومهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي ، مرجع سابق، ص63.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

من الشروط الشكلية لقبول دعوى التعويض الإدارية وجود قرار إداري سابق الذي يتضمن إما الرفض للمتضرر للجوء إلى القضاء بموجب رفع دعوة التعويض أو موافقة على الإصلاح وجبر الضرر الحاصل من خلال قبول التعويض عنه بما يرضي المتضرر.

بما يخص شرط الأجل فإنه لا يكون قد انقضى بمرور مدة التقادم إضافة إلى ما يخص الطاعن، فإنه لا يجوز لأي شخص تقاضى ما لم تكون له صفة وله مصلحة قائمة او محتملة يقرها القانون¹.

نستنتج مما سبق أن الحكم في هذه الدعوى يكون من طرف القاضي الإداري وسلطاته، أي للقاضي وحده السلطة التقديرية في تحديد قيمة التعويض المالي المتضرر و يكون هذا مقابل حجم الضرر الذي تعرض له صاحب الشأن وهذا إلا في حالة وجود الضرر فعلا من قبل الإدارة والتي يجب التعويض عليه².

خلاصة الفصل الثاني

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا للمرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية بأنها أعمال

¹ المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الادارية، مرجع سابق.

² نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم 199-20 , مرجع سابق، ص67.

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20

استشارية في هذه الحالات التالية التي تتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين من ترقية ، إستقالة ، الإحالة على الإستيداع و أيضا في مسألة تأديب الموظف العام.

أما بخصوص طبيعة الآراء التي تصدر عن هذه اللجنة فإننا نجد بأنها تنقسم إلى نوعين : يتمثل النوع الأول في الآراء الاستشارية التي لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري حيث لا يمكن الطعن فيها، أما النوع الثاني فيتمثل في الآراء الإلزامية للإدارة حيث تجبر على الأخذ بها، و أيضا يمكن الطعن فيها عند إنعقادها كمجلس تأديبي إضافة إلى هذا يكون الطعن إداريا و أمام لجنة الطعن المختصة، و أيضا يمكن الطعن قضائيا حيث يكون أمام المحكمة الإدارية كدرجة أولى و يكون أمام مجلس الدولة كدرجة ثانية.

إضافة إلى سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون عن طريق نظام سير الجلسات أي تستند إلى السلطة التي توضع لديها اللجان، وتكون عن طريق نظام سير الجلسات.



في نهاية هذه الدراسة التي تناولت موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال المرسوم التنفيذي الأخير رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص على الدور الرئيسي الذي تقوم به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي, كما أنها تضمن مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني من خلال الدور الذي يؤديه الممثلون المنتخبون عن الموظفين داخل اللجان, وعلى هذا النحو يتحقق مبدأ ديمقراطية الإدارة, ويتم إحترام حقوق الموظفين وتسيير مصالحهم, وتسيير المرفق العام بانتظام, فمن خلال هذا توصلنا إلى عدة نتائج حيث تتمثل أهمها فيما يلي :

- أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات إستشارية تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة داخلية موجودة على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية, حيث تنشأ حسب الحالة, لكل رتبة أو مجموعة رتب, أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها.

- تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين.

- لا يمكن للإدارة تطبيق عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة من تلقاء نفسها دون الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء, المنعقدة لمجلس تأديبي, مع توفير كافة الضمانات الواجب كفالتها للموظف بخصوص مثوله أمام المجلس التأديبي.

- لا يجوز لسلطة التعيين في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة تطبيق عقوبة اشد من العقوبة المقترحة من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي , إذ تنقيد سلطة التعيين بالرأي الملزم الذي يصدره المجلس التأديبي.

- يعتبر رأي السلطة ملزما للسلطة التي اقرت النقل الإجباري .

- المحكمة الإدارية تختص نوعيا بالنظر في كل منازعة إدارية ايا كان أطرافها و موضوعها .

- ان قانون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جاء ليؤيد مبدأ الإختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية طرفاً فيه .
- يتم تعيين لجان الطعن و لجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين .

ومن خلال النتائج التي سبق الوصول إليها نحاول تقديم أهم التوصيات التالية:

- ضمان التداول على رئاسة لجان الطعن, بين ممثلين الإدارة وممثلي الموظفين, وعدم حصر الرئاسة على السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها ضماناً للشفافية والحياد.
- تشجيع الموظفين ذوي الكفاءات للترشح لضمان حسن التمثيل.



قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر و المراجع :

أولا : النصوص القانونية :

- 1- القانون رقم 08-09 ، المؤرخ في 25/02/2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 21 ، الصادرة بتاريخ 23/04/2008 .
- 2- القانون رقم 16-01 ، المؤرخ في 06/03/2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 14 ، الصادرة في 07/03/2016 .
- 3- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 46 ، الصادرة في 08 جوان 1966 .
- 4- الأمر 06-03 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 46 ، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006 .
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 84-10 ، المؤرخ في 14/01/1984 ، يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 3 ، الصادرة في 17/01/1984.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 85-59 ، المؤرخ في 23/03/1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة في 24/03/1985.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 ، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، المؤرخ في 27/03/1990 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 13 ، الصادرة في 28/03/1990 .
- 8- المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباته، ج، ر، ج، ح، عدد 61.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 09-393 ، المؤرخ في 24/11/2009 ، متضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الطبيين العاميين في الصحة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 70 ، الصادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 ، المؤرخ في 22/12/2010 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 78 ، الصادرة بتاريخ 26/12/2010 .
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 11-106 ، المؤرخ في 06/03/2011 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك بالحماية المدنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 09/03/2011.

- 12- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 ، المؤرخ في 02/11/2017 ، يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 66 ، الصادرة في 12/11/2017 .
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤرخ في 20/11/2017 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12/11/2017 .
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 ، المؤرخ في 27/05/2019 ، المحدد لكيفية تقييم الموظف ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 37 ، الصادر بتاريخ 09/06/2019 .
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المؤرخ في 25 يوليو 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2020 .
- 16- التعليم رقم 20 ، المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم و سير لجنة الموظفين و لجان الطعن .
- 17- القرار رقم 011820 بتاريخ 18-05-2004 ، الغرفة الثانية بمجلس الدولة ، قضية (ب ي ج) ضد المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة ، قرار غير منشور .
- 18- قرار مؤرخ في 19 يوليو 2008 ، يحدد تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للاعوان المتعاقدين وكيفية تعيين اعضائها وسيرها ، ج، ر، ج، ج، عدد 52، 2008 .
- 19- المنشور رقم 03 ك/خ/م ع و ع 2003 ، مؤرخ في 17-05-2003 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات و الإدارات العمومية المحلية .

ثانيا : الكتب :

- 1- أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 .
- 2- إيدير كلكال ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، دراسة نظرية و تطبيقية ، دون طبعة ، الجزائر ، 2015 .
- 3- حاج غوتي قوسم ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الجزائر ، 2014 .
- 4- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول في منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- 5- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011 .
- 6- سليمان سليم بطارسة ، الوظيفة العامة للنظرية و التطبيق ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2017 .

- 7- عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، دون طبعة ، الجزائر ، 1995 .
- 8- عمار عوابدي ، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية ، دون طبعة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 .
- 9- محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 .
- 10- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 .
- 11- وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار النشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2012 .

ثالثا : المقالات :

- 1- أحسن غربي ، ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال منصب ، مجلة الدراسات و الأبحاث ، مجلد 10 ، العدد 3 ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ، 2018 .
- 2- عماد مكي ، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال منصب بموجب القانون الجزائري ، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ، مجلد 5 ، العدد 1 ، جامعة جلالى اليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2019 .
- 3- نبيلة ماضي ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، مجلد 7 ، العدد 02 ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2021 .
- 4- نبيلة ماضي ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، مخبر الدراسات القانونية البيئية ، مجلد 7 ، العدد 3 ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2020 .

رابعا : رسائل الدكتوراه و الماجستير :

- 1- عادل زياد ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، الجزائر ، 2016 .
- 2- عبد المالك قلال ، إختصاصات و مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، بدون تخصص ، جامعة بن باديس ، مستغانم ، الجزائر ، 2020 .
- 3- كمال رزقي ، هيئات المشاركة و الطعن في نطاق الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون إداري ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2019 .
- 4- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر ، 2016 .

5- نيفين بن مدور ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي 20-199 ، مذكرة
مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،
جامعة العربي بن مهيدي ، أم بواقي ، 2020 .



1	مقدمة
5	الفصل الأول
6	تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المبحث الأول : مفهوم و نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المطلب الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و أهم خصائصها
7	الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	أولا : التعريف الفقهي
8	ثانيا : التعريف التشريعي
9	الفرع الثاني : خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
10	الفرع الثالث :مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات مشاركة أخرى
10	أولا : مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن
12	ثانيا : مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع اللجنة التقنية
13	ثالثا : مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجنة التأديبية الإستشارية
15	المطلب الثاني : النشأة و الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
15	الفرع الأول : مرحلة صدور الأمر 66-133 و المرسوم 85-59
16	الفرع الثاني : مرحلة صدور الأمر 03-06
17	الفرع الثالث : مرحلة صدور المرسوم التنفيذي 20-199
17	المبحث الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و قواعد تنظيمها
17	المطلب الأول : تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء
18	الفرع الأول : بالنسبة لممثلي الإدارة
19	الفرع الثاني : تعيين ممثلي الموظفين
19	أولا : قائمة الناخبين

20.....	ثانيا : قائمة المترشحين
20.....	الفرع الثالث : بخصوص السير و الإعلان عن نتائج الانتخابات
21.....	المطلب الثاني : قواعد تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
21.....	الفرع الأول : كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
22.....	أولا : إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية
22.....	ثانيا : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية
23.....	ثالثا : إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية
	الفرع الثاني : خضوع عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى لجان الطعن و اللجنة
23.....	التقنية.....
24.....	أولا : تعريف و إختصاصات لجان الطعن
25.....	ثانيا : تعريف و إختصاصات اللجنة التقنية
26.....	الفرع الثالث : نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و كيفية حلها
29.....	خلاصة الفصل الاول.....
31.....	الفصل الثاني
32.....	الجانب الوظيفي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
32.....	المبحث الأول : إختصاصات اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.....
32.....	المطلب الأول : إختصاصات ذات طابع إلزامي
32.....	الفرع الأول : إجراءات ترسيم الموظف المتربص و ترقيته
32.....	أولا : ترسيم الموظف المتربص
33.....	ثانيا : ترقية الموظف في الدرجة وفي الرتبة
34.....	الفرع الثاني : إدماج الموظف في رتبة الانتداب و نقله لضرورة المصلحة
34.....	أولا : إدماج الموظف في رتبة الانتداب
34.....	ثانيا : النقل الإجباري لضرورة المصلحة

- 35..... ثالثا : إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب
- 35..... الفرع الثالث : العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة
- 36..... أولا : عقوبات الدرجة الثالثة
- 37..... ثانيا : عقوبات الدرجة الرابعة
- 38..... المطلب الثاني : إختصاصات ذات طابع إستشاري
- 38..... الفرع الأول : تعديل النسب القانونية و مناهج تقييم الموظفين
- 38..... أولا : تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف
- 39..... ثانيا : مناهج تقييم الموظفين
- 39..... الفرع الثاني : النقطة المعترض عليها و إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية
- 39..... أولا : النقطة المرقمة المعترض عليها
- 40..... ثانيا : إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية
- 40..... الفرع الثالث : الترقية بنص من القانون و الحركات الدورية لنقل الموظفين
- 40..... اولاً : ترقية الموظف في الرتبة
- 41..... ثانيا : الحركات الدورية لنقل الموظفين
- المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للجنة الادارية المتساوية الاعضاء وطرق الطعن في اعمالها ...
- 43.....
- 43..... المطلب الاول : الطبيعة القانونية للجنة الادارية المتساوية الاعضاء وقواعد سير عملها
- الفرع الاول : الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء...
- 43.....
- 45..... الفرع الثاني : قواعد عمل سير اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء
- 46..... اولاً: نظام سير الجلسات
- 46..... ثانيا : نظام سير المداولات
- 47..... المطلب الثاني : طرق الطعن في اعمال اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء
- 47..... الفرع الاول : التظلم الاداري

47.....	اولا : التظلم الولائي
48.....	ثانيا : التظلم الرئاسي
48.....	الفرع الثاني : الطعن القضائي
48.....	اولا : دعوى الالغاء
49.....	ثانيا: دعوى التعويض
51.....	خلاصة الفصل الثاني
52.....	الخاتمة
55.....	قائمة المصادر والمراجع

ملخص :

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة إستشارية إستحدثها نظام الوظيفة العمومية , حيث تم تغيير تسميتها بموجب الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية , بعدما كانت تكتفي باسم اللجنة المتساوية الأعضاء , حيث أنها تهتم بتسيير الحياة المهنية للموظف بتطبيق النصوص القانونية وأهمها المرسوم التنفيذي رقم 20-199 والذي حدد تنظيمها من خلال تشكيلتها واختصاصاتها وسير عملها , ومن هنا تظهر أهمية هذا الموضوع لتبيين صلاحيات اللجنة و إمكانية الطعن والذي يكون إداري أو قضائي , كما أنها تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة و الموظفين , تحدد عهدتها في مدة 3 سنوات , ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين و تنظم عملها خلال اجتماعها مرتين في السنة , لها صلاحية إبداء الرأي المطابق في أوضاع الموظفين من الترسيم والترقية والنقل , وكذلك ما يخص تأديب الموظف العام , أما آراءها فهي تنقسم إلى نوعين : آراء استشارية لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي , وهناك آراء إلزامية يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين من خلال العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ومن خلال تبين تنظيمها واختصاصاتها .

كلمات مفتاحية :

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، المرسوم التنفيذي 20-199 ، لجان استشارية ، الموظف العام، لجنة الطعن ، اللجنة التقنية .

Résumé :

Les commissions administratives paritaires sont considérées comme un organe consultatif institué par le système de la fonction publique tel qu'il a été renommé en application de l'ordonnance 06-03 portant loi organique générale de la fonction publique , après s'être contenté du nom de la commission membres égaux, car il s'occupe de la conduite de la vie professionnelle du salarié en appliquant des textes légaux dont le plus important est le décret

exécutif № 20-199 , qui a déterminé son organisation par sa formation , ses termes de référence et son flux de travail.

L'importance de ce sujet semble préciser les attributions de la commission et les possibilités de recours , qui peuvent être administratifs ou judiciaires.

Elle est également composée paritairement de représentants de l'administration et des salariés. Son échéance est fixée dans un délai de 3 ans , à il a le pouvoir de nommer et d'organiser ses travaux lors de sa réunion semestrielle il a le pouvoir d'émettre l'avis correspondant sur les conditions des salariés en matière d'éloignement de promotion et de mutation ainsi qu'en matière de quant à ses avis ils sont divisés en deux types : les avis consultatifs qui ne peuvent faire l'objet d'un recours car ils n'acquiescent pas un caractère exécutif et il existe des avis obligatoires qui peuvent faire l'objet d'un recours après le prononcé de la décision disciplinaire par l'autorité qui a le pouvoir de nommer par voie de sanctions disciplinaire des troisième et quatrième degrés et en cas de clarification de son organisation et de son mandat.

Mots Clés :

Commission administrative à membres égaux décret exécutif 20-199 , comités consultatifs , fonctionnaire , comité d'appel comité technique.