الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الشاذلي بن جديد -الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

مذكـرة بعنــوان:

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قانون الوظيف العمومي رقم 03/06

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي
تخصص: قانون عام معمق

إعداد الطالبتين:
إيمان فيساح
إيمان غوري

إشراف الأستاذ(ة):
كريمة أمزيان

لجنــة المناقشـــة:

اسم ولقب الأستاذ(ة)	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
عائشة عبد الحميد	أستاذ محاضر –أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
كريمة أمزيان	أستاذ مساعد –أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفا ومقررا
توفيق زيد الخيل	أستاذ محاضر –ب-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

جامعة الشاذلي بن جديد
NIVERSITE CHADLI BENDJEDI

مذكـرة بعنــوان:

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قانون الوظيف العمومي رقم 03/06

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي
تخصص: قانون عام معمق

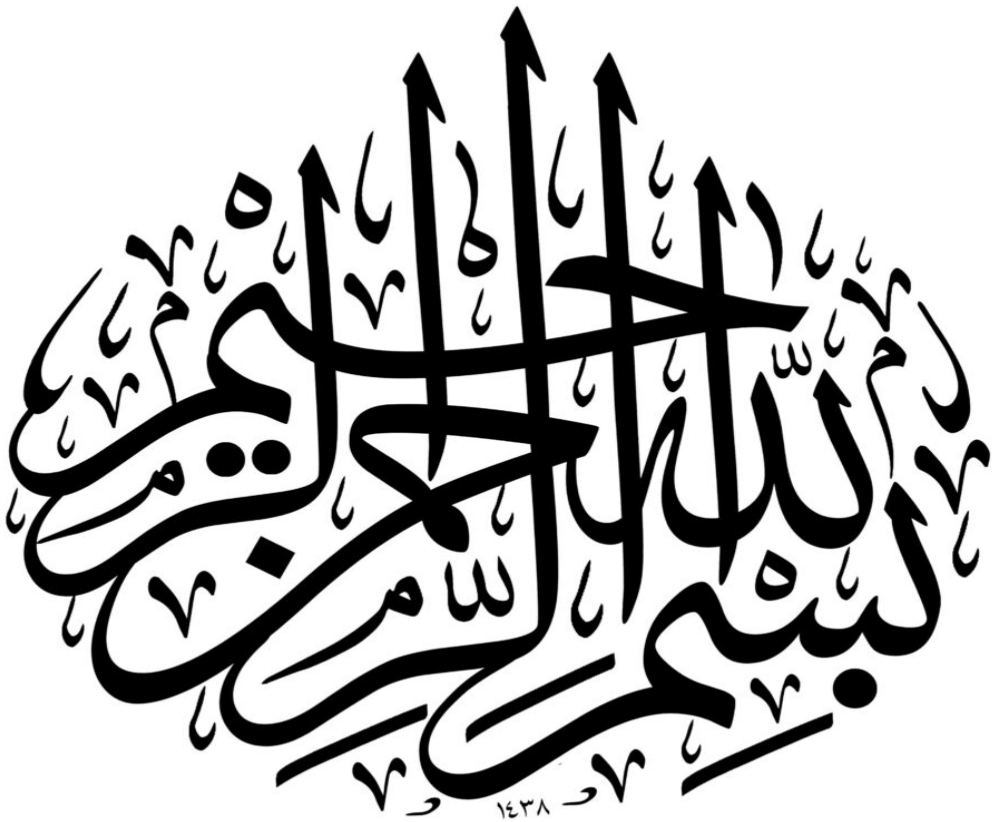
إعدادالطالبتين:
إيمان فيساح
إيمان غوري

إشراف الأستاذ(ة):
كريمة أمزيان

لجنــة المناقشـــة:

اسم ولقب الأستاذ(ة)	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
عائشة عبد الحميد	أستاذ محاضر –أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
كريمة أمزيان	أستاذ مساعد –أ-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفا ومقررا
توفيق زيد الخيل	أستاذ محاضر –ب-	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

Ministère de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université d'El

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit

جامعة الشاذلي بن جديد

CHADLI BEN DJEDID

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 الصادر في 27 ديسمبر 2020 المحدد لقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أسفله،

السيد (ة) : خيساج لطيمان .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 110001230004310008 .....

الصادرة بتاريخ: 2023/03/27 .....

عن مقر: الطارف .....

المسجل بقسم : الحقوق .....

والمكلف بإنجاز مذكرة لنيل شهادة: ماستر عنوانها:

الحماية الجزائية للمستهلك في التعاقد الإلكتروني الوطني الخصوصي 03/06 .....

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2023/06/11

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

Ministère de l'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université Echadli

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد لقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي
خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه:

الصفة (*): ..طالب دكتوراه.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 110001230037600005

الصادرة بتاريخ: 2023-01-17

عن دائرة: ..الطارف.....

المسجل بقسم: ..الحقوق.....

والمكلف بإنجاز مذكرة لنيل ماستر/ دكتوراه:

..الرهان الجزائري لحماية المستهلك في قانون الوطني.....
..المقارن 03/66.....

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023/06/19

إمضاء المعني

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وهب لنا نعمة العقل وعززنا بالفهم.

الحمد لله الذي يسر لنا أمورنا ووفقنا لإتمام هذا العمل.

لقوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

الشكر لله أولا وأنه من الوفاء أن يرد الفضل لأصحابه.

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الفاضلة" كريمة أمزيان " على قبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما قدمته لنا من توجيهات قيمة سواء من ناحية المنهجية أو من ناحية المضمون العلمي، والشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم تصحيح هذا العمل .

كما نتوجه بخالص الشكر إلى كافة أساتذتنا الكرام بقسم الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص قانون عام معمق بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف .

وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد، حتى لو بكلمة طيبة.

إيمان/ إيمان

إهـــــداء

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا البحث العلمي أما بعد أهدي هذا العمل

إلى سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم خاتم الأنبياء و المرسلين

إلى صاحب السيرة العطرة و الفكر المتستنير فقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي "والدي الحبيب كمال" أطال الله عمره و حفظه.

إلى نور قلبي وأغلى ماني الوجود التي لم تبخل عليا يوما بدعوتها " أمي الغالية لينرة".

إلى من سهرت معي طيلة هذا العمل رفيقة الروح " حلومة".

إلى سندي في الحياة و رفقاء دربي "أية، خلود ، أميمة".

إلى أخي وحيدي حفظه الله و أنار طريقه " سومة".

إلى من جمعتني بهم المسيرة الدراسية أخواتي و ليس أصدقائي " منى، كوثر، دلولة، منال ،شهيناز".

إلى من شاركني هذا العمل المتواضع رفيقة العمر " إيمان".

إلى كل من ساندنا من بعيد أو من قريب و لو بالكلمة الطيبة

فيساح إيمان

إهـــــداء

الحمد لله أولا وآخيرا وما توفيقي إلا بالله

والصلاة والسلام على نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي ثمرة نجاحي إلى سندي وقدوتي في الحياة، إلى الذي لم يبخل على بشيئإحتجته، إلى رمز الحب و العطاء، إلى من عمل و شقى ليلا و نهارا من أجل أن أعتلي سلالم النجاح، إلى من أحمل إسمه بكل فخر و إعتزاز، إلى من رباني و أحسن تربيتي و علمني أن الصبر طريق للنجاح، إلى ذلك الرجل الذي تقف أمامه الكلمات صامتة، أبي العزيز "رشيد" حفضك الله و أطال في عمرك.

إلى التي حضنتني أحشائها قبل يديها، إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى أمني و أماني و إطمئناني، إلى من أخص الله الجنة تحت قدميها و غمرتني بالحب و الحنان، على ريحانة قلبي أمي الغالية "حورية" حفظها الله.

إلى من أتشارك معهم الدم و الصدق و الحنان أختي الغالية "دعاء" و إخوتي "إسلام" و"خليل"

إلى من تنير أعينهم فخرا بنجاحي جدي و جدتي.

إلى من كانوا سندا لي خالاتي الغاليات: نورة، منية، حسينة، وهيبة.

إلى من جمعني بهم منير العلم و الصداقة صديقاتي: منى، منيرة، ولولة، كوثر، رحمة، سلوى، منال.

إلى من شاركني هذا العمل رفيقة الروح "إيمان"

إلى كل من حملتهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي.

غوري إيمان

قائمة الاختصارات

الاختصار	الدلالية
باللغة العربية	
ج.ر	الجريدة الرسمية
ج ر ج ج	الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية
د س ن	دون سنة نشر
د.ط	دون طبعة
ط	طبعة
ص.ص	الصفحة والصفحة
ص	الصفحة
ج	جزء
باللغة الفرنسية	
P	Page
p.p	De page jusqu'à la page
Op.Cit	Ouvrage précédemment cité

:

المقدمة

المقدمـــة

تعتبر الوظيفة العمومية كيان قانوني قائم في الإدارة، حيث تمارس هذه الأخيرة نشاطها المرفقي من خلال الموظف الذي يعد العنصر الفعال في الأداء الإداري، ولتحقيق أغراضه عمد المشرع إلى إستحداث هيئة إدارية تتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تعد هيئة متساوية التمثيل بين ممثلي الموظفين المنتخبين من طرف الموظفون المنتمون إلى نفس السلك، وبين ممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم بقرار من السلطة المختصة.

وتتواجد هذه اللجان على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية بغرض النظر في الشؤون المتعلقة بالمسار المهني للموظفين العموميين وإشراكهم في إتخاذالقرارت الإدارية التي تعنيهم، كما تشكل هذه اللجان ضمانةلحماية الموظف من تعسف الإدارة وذلك .بموجب الإختصاصات والصلاحيات المخولة لها قانونا، مما يجعلها ضمانة هامة في مجال المسائلة التأديبية.

❖ **أهمية الدراسة:**

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في الإحاطة .بمختلف المفاهيم النظرية المرتبطة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كونها من بين هيئات الوظيفة العامة التي جاء بها قانون الوظيف العمومي 03/06، والعمل على تحليل أطرها القانونية ودراستها ومعالجتها.

أما عن الأهمية العملية فتتجلى في تبيان الضمانات التي تقدمها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مواجهة تعسف الإدارة والسلطات السلمية أثناء انحرافها في استعمال سلطتها باعتبارها هيئة من هيئات المشاركة والطعن والتي تلعب دورا أساسيا في تسيير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم وحماية حقوقهم واستقرار حياتهم الوظيفية، من خلال

ممارسة هذه الهيئة لاختصاصاتها العملية خصوصا في المجال التأديبي ومختلف المجالات التي تكون بها قراراتها ملزمة للإدارة.

وإبراز ضمانات حمايتهم من تعسف الإدارة، و تتمثل الأهمية العملية في كون هذا الموضوع متعلق بالحياة الوظيفية للموظف العمومي، و يظهر هذا من خلال وضع لجان .

❖ أسباب إختيارالدراسة:

إن إختيارهذا الموضوع يعود لأسباب عديدة منها الذاتية ومنها الموضوعية؛ تتمثل الأسباب الذاتية في الإهتمام والميول الشخصي لمجال الوظيفة العمومية وبالتحديد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والرغبة في إجراء دراسة حول نظامها القانوني ومدى فعالية وأهمية القرارات الصادرة عنها.

أما الأسباب الموضوعية فترجع لكون الدراسة ذو قيمة علمية وعملية بالغة الأهمية إذ تعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة، فهي تمس شريحة واسعة من المجتمع وهم الموظفون العموميون، وتسعى إلى تنظيم مسارهم المهني واستقرار حياتهم الوظيفية.

❖ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة خصوصا إلى ما يلي:

- ✓ الإلمام بمختلف الجوانب التي تخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع.
- ✓ تبيان النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وكذا الطبيعة القانونية للأعمال الصادرة عنها.
- ✓ تبصير الموظفين بسلوك طريق الطعن الذي يعتبر ضمانة للحماية من تعسف الإدارة.

❖ **إشكالية الدراسة:**

من الأهمية والأهداف الموضحة أعلاه والتي بنيت عليها الدراسة، يمكن طرح الإشكالية التالية: **إلى أي حد وفق التشريع الجزائري في وضع إطار قانوني منظم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتحديد اختصاصاتها ضمن قانون الوظيف العمومي 03/06، قصد إشراك الموظف في اتخاذ القرارات وإرساء مبادئ دولة الحق والقانون؟**

❖ **المنهج المتبع:**

للإجابة على الإشكالية المطروحة إعتمدت الدراسة أساسا على المنهج التحليلي الأنسب لتحليل النصوص القانونية المختلفة التي تضمنت انشاء وتنصيب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات العمومية، وتبيان كيفية تشكيلها وتنظيمها واختصاصاتها، وكذا تحليل القرارات القضائية المتعلقة ببعض الاشكالات القانونية العملية التي تثيرها هذه اللجان أثناء أدائها لمهامها واختصاصاتها على أرض الواقع.

كما استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي في الفصل الأول لوصف التنظيم الهيكلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكذا تشكيلتها البشرية، بالإضافة للمنهج التاريخي أثناء دراسة التطور القانوني للجان في ظل قوانين الوظيفة العمومية والمراسيم التنظيمية لها.

❖ **تقسيم الدراسة:**

تم تقسيم الدراسة والاعتماد على الخطة الثنائية في فصلين على النحو التالي:

يبرز الفصل الأول الإطار المفاهيمي والعضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال مبحثين أساسيين، يتناول المبحث الأول ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويدرس الثاني نظام التشكيل والعهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما الفصل الثاني فسيوضح الإطار الوظيفي والإجرائي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال مبحثين أساسيين يتطرق الأول إلى إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويفصل الثاني في قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية لآرائها.

وفي الأخير تختم الدراسة بخاتمة تعرض إجابة عن الإشكالية التي تطرحها الدراسة وخلاصة الموضوع، بالإضافة إلى الخروج بأهم النتائج وكذا الإقتراحات التي ستصل إليها هذه الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والعضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والعضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أنشأت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف المشرع الجزائري بموجب أول قانون للوظيفة العمومية، لضبط المسار المهني للموظف العام، وحق المواطنين للمشاركة فيها ومتابعة شؤونهم، حيث تطورت هذه اللجان عبر عدة قوانين ومراسيم تنظيمية نظرا لأهميتها البالغة.

وبإعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وسيلة تهدف لخلق التوازن بين مصالح الإدارة والمصالح الفردية للموظفين، تم تنظيمها وتحديد تشكيلتها على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية وفقا ضوابط محددة قانونا، كما نص المشرع على عهدة أعضاه هذه اللجان وحددها بمدة معينة.

وهذا ما ستبينه الدراسة من خلال التطرق لماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في **المبحث الأول**، ونظام التشكيل والعهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في **المبحث الثاني**.

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تختص بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظفين، تضطلع أساسا بصلاحية المشاركة والمساهمة، وقد مرت هذه اللجان بمجموعة من المراحل والتطورات التاريخية التي شهدها النظام الإداري الجزائري حيث إستمدت من خلالها أساسها القانوني (**المطلب الأول**)، كما تخضع في تنظيمها لعدة قواعد على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: التأسيس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أخذ المشرع الجزائري بضرورة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وقد تطورت بتطور الوظيفة العمومية من خلال القوانين و المراسيم المنظمة للوظيف العمومي وذلك تحقيقا لمبدأ الديمقراطية و ضمانا لحماية الموظف من كل التعسفات الإدارية.

من خلال هذا المطلب ستبين الدراسة التأسيس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتطور نشأتها في ظل القوانين المنظمة للوظيف العمومي في **الفرع الأول**، أما **الفرع الثاني** سيعرج إلى تأسيسها القانوني وتطور نِشأتها في ظل المراسيم التنظيمية للوظيف العمومي.

الفرع الأول: تطور اللجان وتأسيسها في ظل القوانين المنظمة للوظيف العمومي

عرفت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من القوانين المنظمة للوظيف العمومي والمتمثلة في:

أولا- الأمر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية:

كانت الجزائر مستعمرة فرنسية تطبق عليها جميع القوانين التي طبقت على الجمهورية الفرنسية خلال تلك الفترة من بينها قانون الوظيفة العمومية الفرنسي، وبعد الاستقلال تم الاستمرار بالعمل به إلى غاية سنة 1966، أين بدأ التفكير لتنظيم جديد خاص بالجمهورية الجزائرية ومقوماتها بعيدا عن كل ما هو موروث عن النظام الفرنسي.

فشكلت لجنة وزارية تتكون من وزارتي المالية والداخلية لوضع أول قانون أساسي جزائري للوظيفة العامة، فأعدت مشروع قانون تم إصداره في 02 جوان 1966، ويتعلق

الأمر بالمرسوم رقم 133/66، أين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لأول مرة في المادة 13 منه.[1]

حيث نص هذا القانونعلى إحداث لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى من ذات المرسوم، يمكن إستشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما نص على إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء تشمل على عددمتساو من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة؛ تختص بمجموعة من المسائل المتعلقة بالتنظيم وبسير المصالح ولاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل.[2]

وأضاف ذات المرسوم بأنه يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب المراسيم.[3]

هذا وقد تميز هذا الأمر بإعطاء اللجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من نقل و ترقية...إلخ، لضمان استمراريةالوظيفة العامة.

ثانيا– الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة:

بصدور الأمر رقم 06ـــ03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تم إعادة تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المواد 62 و 63.[4]

---

[1] _ الأمر 133/66 المؤرخ في 2جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج العدد 46 الصادرة في 8 جوان 1966.

[2] ـــ المادة 13، مصدر نفسه، ص 548.

[3] ـــ المادة نفسها الفقرة 02، المصدرنفسه، الصفحة نفسها.

[4] ـــ الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـــ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج.ج، العدد46، الصادرة في 2006/07/16، ص08.

حيث نص على انشاء لجان وهيئات للوظيفة العمومية في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كالآتي:

ـــ لجان إدارية متساوية الأعضاء .

ـــ لجان طعن .

ـــ لجان تقنية.[1]

ومنه فقد نص الأمر أعلاه على إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها،كماتتشكل هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين من الإدارة.[2]

إن جملة الاختصاصات الممنوحة لهذه اللجان كاستشارتها في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين واجتماعها كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي، يجعل منها عنصرا فاعلا في إقامة التوازن بين مصالح الموظفين ومصالح وضرورات الإدارة العمومية، إذا ما وظفت هذه الاختصاصات في حدود ما تسمح به القواعد المتعلقة بحقوق الموظف وواجباته.[3]

---

[1] ـــ المادة 62 من الأمر 06/ 03، ، المصدر السابق، ص08.

[2] ـــ المادة 63، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

[3] ـــ المادة 64، المصدر نفسه،الصفحة نفسها، وأنظر كذلك لتفصيل أكثر ياسين ربوح،نظام الوظيفة العمومية في الجزائر (التطور والخصائص)، مقال منشور بمجلة البحوث السياسية والإدارية الصادرةعن جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر المجلد 04، العدد01 ، سنة 2015 ، ص170.

الفرع الثاني: تطور اللجان وتأسيسها في ظل المراسيم التنظيمية لقوانين الوظيف العمومي

بعد أن تطرقت الدراسة لتطور اللجان الإدارية المتساوية العضاء وتأسيسها القانوني في ظل قانوني الوظيف العمومي، يعرج هذا الفرع لتطور هذه اللجان وتأسيسها القانوني في ظل المراسيم التنظيمية لكل من المرسوم 133/66 (أولا) وكذا الأمر 03/06 (ثانيا) على النحو الآتي:

أولا– المراسيم التنظيمية لقانون الوظيف العمومي 133/66:

صدرت مجموعة من المراسيم التنظيمية لقانون الوظيف العمومي 133/66 متمثلة فيما يأتي:

1– المرسوم 143/66 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها و سيرها:

تطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 133/66 السالف الذكر المتضمنة إحداث لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية، التيتعنىبالموظفين في كل الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات، صدر المرسوم 143/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها.

وقد أسند هذا الأمر للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهام إستشارية لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب.

أما عن كيفية الإنشاء فتكونعن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني، ويخضع لاختصاصها مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد أو عدة أسلاك من الموظفين.[1]

2-المرسوم رقم 55/69 المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

صدر المرسوم رقم 55/69 المؤرخ في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ويشترط المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفقا للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب.[2]

ففي هذا المرسوم تم تحديد الشروط الواجب توفرها في المترشحين الراغبين في الانضمام إلى أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويمنع من الترشح لهذه الانتخابات كل موظف وجد في حالة إجازة أو عطلة طويلة الأجل، إحالة على الإستيداع، حالة التربص، حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف.[3]

ثانيا- المراسيم التنظيمية المشتركة بين قانوني الوظيفة العمومية 66/133و03/06:

صدرت عدة مراسيم تنظيمية مشتركة بين الأمر 66/133 و الأمر 03/06 من بينها نذكر مايلي:

---

[1]ـــ المادة 2 من المرسوم 66/ 143، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج .ر.ج.ج، العدد46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966، ص569.

[2]ـــ المرسوم رقم 55/69، المؤرخ في 26 صفر1389 الموافق لـــ 13 ماي سنة 1969، المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر.ج.ج، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.

[3]ـــ سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر 2010/2009، ص119.

1-المرسوم 10/84 والمحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها والمرسوم 11/84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

إن النص التنظيمي لقانون 143/66 لم يكن كافيا ولا شاملا، و لم يتم سد هذا الجانب واستكماله إلا بعد 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984 ممثلة في المرسومين الهامين10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم 11/84 الصادر في نفس التاريخ، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .[1]

حيث أنه بموجب المرسوم 10/84 تتكون اللجان المتساوية الأعضاء في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفيها لأحكام الأمر رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العامة.[2]

ويمكن أن تكون هذه اللجان حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك وتوضع كل لجنة لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا ومسكهامع الأخذ بعين الإعتبار في جميع الأسلاك الضوابط.[3]

أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم رقم 11/84 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.[1]

---

[1] ـ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة –دراسة مقارنة–، رسالة دكتوراه في القانون العام كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص132،133.

[2] ـ المادة 01 من المرسوم 10/84، المؤرخ في 14يناير 1984، المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيليتها وتنظيمها وعملها ، ج ر ، العدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984، ص89.

[3] ـ المصدر نفسه، المادة 02، الصفحة نفسها.

2- المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

تطبيقا لنصوص القانون العام للعامل الصادر عام 1978 صدر نص جديد حل محل الأمر 133/66، هذا النص هو المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والذي أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة،والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.

من جهة أخرى إستحدث هذا المرسوم لجنة متساوية الطرفين (الإدارة ـــ الموظفين) في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى وسماها لجنة الموظفين، تنظر حيث تنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين.[2]

كما أنه وضح مسائل الطعن أمام اللجنة والأجال وغير ذلك، ويعتبر هذا النص قفزة نوعية في جهود تطوير الهياكل الإستشارية في الإدارات العمومية الجزائرية لو وضحت أحكامه بنصوص تنظيمية تطبيقية، فقد أحالت بعض أحكامه (مواده) كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة.

كما أن هذا المرسوم ألغى أحكام بعض المراسيم المهمة في تسيير الموظف دون أن يأتي ببديل (مثل المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي لم يستثنى منه إلا بعض المواد.[3]

---

[1]ـــ المرسوم رقم 11/84، المؤرخ في 14يناير 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ج.ر.ج.ج، العدد 03، الصادرة في 17يناير 1984.

[2]ـــ المادة 11 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 13 ، الصادرة في 1985/03/24، ص335.

[3]ـــ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص133.

ثالثا– المراسيم التنظيمية لقانون الوظيفة العمومية 03/06:

استمر العمل بالمرسومين 10/84 و11/84 المذكورين سابقا؛ بالرغم من صدور الأمر 03/06 الذي مس بالتعديل البعض من صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء وألغى العمل بالمرسوم 133/66؛ لوقت طويل قارب 14 سنة إلى غاية سنة 2020، و لم يلغيا لغاية صدور النص التطبيقي الجديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.[1]

المطلب الثاني: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، حيث تم تنظيمها على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية عن طريق عدة قواعد، وذلك لخلق علاقة مع الجهات التي تملك صلاحيات التسيير ومتابعة المسار المهني للموظف، لذا كان من الضروري وضع قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لتنظيم العلاقة بين الموظف والإدارة .

وهذا ما سيبينه **الفرع الأول من هذا المبحث** بالتطرق لمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بينما يعرج **الفرع الثاني** إلى تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

[1]ـــ المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق لـــ 25 يوليو سنة 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 44، الصادرة في 09 ذي الحجة 1441 الموفق لـــ 30 يوليو سنة 2020.

الفرع الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لإبراز مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لابد (أولا) من تعريفها ثم تحديد خصائصها (ثانيا) كما يلي:

أولا– تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي لتعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بل أكتفى بالنص على انشائها وتحديد اختصاصاتها وقواعد تنظيمها وهذا ما يستشف بالرجوع للنصوص القانونية لا سيما الأمر 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي ينص على إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.[1]

كما نص بآخر مرسوم تنظيمي رقم 199/20 على أنه تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة او مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ويأخذ بعين الإعتبار، في جميع الرتب والأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب والأسلاك، وتعداداتها وكذلك ضرورة المصلحة وتنظيمها.[2]

وعليه يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما ذهب إلى ذلك الأستاذ الدكتور عمار بوضياف على أنها هيئة إدارية إستشارية دائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة.[3]

---

[1]ـــ المادة 63 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص08.

[2]ـــ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مصدر سابق، ص07.

[3]ـــعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص131.

تهدف إلى إشراك الموظف في حياته المهنية مثل: التعيين، تمديد التربص، الترسيم الترقيةالنقل...، كماتنعقد كمجلس تأديب وتتشكل بصفة متساوية من عدد من ممثلي الموظفين وعدد من الأعضاء ممثلي الإدارة، وترأسها سلطة التعيين.[1]

ثانيا– خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يمكن استخلاص خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها والتعريف السابق ذكره، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي:

1– هيئة استشارية:

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما تعمل على حماية الحقوق المقررة للموظفين ويعتبر الرجوع إليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون.[2]

2– هيئة داخلية:

تكون موجودة على مستوى المؤسسات أو الإدارات العمومية، حيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.[3]

---

[1] ــ جمال قروف، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 199/20، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الصادرة عن جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 01، 2022 ص857.

[2] ــ المادة 64 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص8.

[3] ــ نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الدراسات الحقوقية، الصادرة عن 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، سنة 2020، ص 469.

3- هيئة جماعية متساوية الأعضاء:

تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتتخذ قرارات هذه الهيئة بصفة جماعية في إطار دراسة المواضيع المتعلقة بالموظفين وهذا.[1]

4- هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين:

يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.[2]

الفرع الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، حيث توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للولاية لدى الوالي، أما بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء غير المركزة توضع لدى مسؤول كل مصلحة غير ممركزة، أما اللجان المتساوية الأعضاء للبلديات توضع لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتوضع اللجان الخاصة بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لدى مسؤول المؤسسة.[3]

أولا- تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية:

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات المركزية بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.[4]

---

[1] ــ المادة 63 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص8.

[2] ــ المصدر نفسه، المادة 68 ، الصفحة نفسها.

[3] ــ المنشور رقم 03/ك خ/م ع و ع/2003، بتاريخ 17 ماي 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائر المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

[4] ــ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84، مصدر سابق، ص92.

كما أنه وفقا لنص المادة من 26 من المرسوم رقم 84 /10السابق الذكر يكون في الإدارات المركزية الاعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد من اختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء، ويمكن عند الحاجة تكوين لجنة متساوية الأعضاء مشتركة بين عدة أسلاك للموظفين حسب الشروط المحددة في المادة 2 من نفس المرسوم، حيث يؤخذ بعين الإعتبار في جميع الأسلاك الضوابط الآتية:

-قطاع النشاط؛

- طبيعة الوظائف؛

- عدد الموظفين؛

- المستوى السلمي للسلك؛

- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.

حيث توضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا و مسكها.[1]

ثانيا– تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية:

يخضع الأعوان الذي يمارسون مهامهم في الولايات و المؤسسات العمومية إلى إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء الولائية، كيفما كان سلك التعيين و الهيئة المسيرة.[2]حيث تنشأ هذه اللجان لدى الوالي المعني .[3]

مع العلم أنه لايمكن تكوين اللجان المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلك 13 فما فوق إلا لدى الوالي.[4]

---

[1]ـــ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 10/84، مصدر سابق، ص92.

[2]ـــ المادة 29، المصدر نفسه، ص93.

[3]ـــ المنشور رقم 99/67، المؤرخ في 9 فيفري 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ص2.

[4]ـــ المادة 30 ف2 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84، مصدر سابق، ص 93.

ومنه تنشأ على مستوى كل ولاية ثلاثة أنواع من اللجان المتساوية الأعضاء:

1-مجموعة الأسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق:

تنشأ على مستوى كل ولاية لجان متساوية الأعضاء، وتحدث هذه اللجان على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى كل ولاية، بإختلافالجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديريات التنفيذية،أوالمؤسسات العامة المحلية.[1]

2-الأعوان التابعين لأسلاك الإدارة العامة:

يستفيد الأعوان التابعين لأسلاك الإدارة العامة (كتاب الإدارة العامة، أعوان الإدارة العامة ، أعوان المكاتب، سائقو السيارات، العمال المهنيون، أعوان المصالح)، من اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الوالي وذلك مهما كانت الجهة التي يتبعها العون المعني.[2]

[1] _ علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، 2013/2012 ص419.

[2] _ التعليمة رقم 20، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر، ص3.

3- الموظفون المنتمون للأسلاك النوعية المصنفة في سلم أقل من 13 والمعينون في المصالح التنفيذية الولائية:

يستفيد الموظفون التابعون للأسلاك النوعية المدرجة في سلم ما تحت 13، والمعينين في المصالح التنفيذية الولائية (كالمفتشين والمراقبين للضرائب، الأملاك، الأسعار....) من اللجان المتساوية الأعضاءالمنشأة على مستوى المدير التنفيذي المعني.[1]

ثالثا- تنظيم 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، أما إذا كان عدد الأعوان في سلك ما غير كاف لإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسة أي عشرة (10) أعوان على الأقل، فإن الأعوان المعنيين سيتبعون اللجنة التي ستنعقد على مستوى الإدارة المركزية.

في هذه الحالة يمكن تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري شرط أن تكون وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.[2]

والجدير بالملاحظة أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى

[1] ـــ التعليمة رقم 20، المصدر السابق، ص3.

[2] ـــ خديجة حرمل، الهيئات الإستشارية في النظام القانوني الجزائري، رسالة دكتوراه، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر01، يوسف بن خدة، 2021/2020، ص229.

المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[1]

ووفقا لنص المادة 14 من المرسوم 199/20 تتم مهمة رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف السلطة التي توضع على مستواها أو بواسطة ممثل عنها، وفي حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة، تعين السلطة المعنية موظف من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة الإدارية المتساوية، ويتولى ممثل عن الإدارة كتابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع اشتراط عدم عضويته في اللجنة.[2]

المبحث الثاني: نظام التشكيل والعهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاءا تشاركيا، إذ تتكون من عدد متساو بين ممثلي الإدارة للدفاع عن مصالحها وبين ممثلي الموظفين المنتخبين للمساهمة في تسيير حياتهم المهنية، حيث يتم اختيارهم وفق التنظيم والكيفيات المحددة وتقدر مدة عضويتهم بثلاثة (3) سنوات، تكون العهدة فيها قابلة للتقليص أو التمديد، كما يمكن حل هذه اللجان بناء على حالات.

وعليه سينظر **المطلب الأول من هذا المبحث في** تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما **المطلب الثاني** فسيتطرقإلى نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وحلها.

---

[1] ــ نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق ص475.

[2] ــ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدرالسابق، ص8.

المطلب الأول: التشكيلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يختلف عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من لجنة إلى أخرى فبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 199/20 نجده قد حدد عدد أعضاء اللجانالإداريةالمتساويةالأعضاء،هذه الأخيرة تتألف من عدد من الأعضاء من بين ممثلي الإدارة، وعدد مماثل من الموظفين المرسمين المنتخبين من قبل زملائهم (الفرع الأول)، كما تضمن المرسوم أيضا كيفية تولي العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (**الفرع الثاني**)

الفرع الأول: التمثيل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

حيث تضم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أربعة (04) أعضاء مناصفة عضوان دائمان وعضوان إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين وهذا في حالة ما اذا كان عدد الموظفينلرتبة أو مجموعة من الرتب أوسلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) و يقل عن واحد و عشرين (21).

وتتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من ستة (06) أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين، ثلاثة (03) أعضاء دائمين، وثلاثة (03) أعضاء منافسين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، هذا في حالة ما اذا كان عدد الموظفين للرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحد وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

كما تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من ثمانية أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين، أربعة أعضاء دائمين، وأربعة أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، وهذا في حالة ما اذا كان عدد الموظفين للرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة و خمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

وأخيرا تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عشرة أعضاء مناصفة بين الإدارة والموظفين، خمسة أعضاء دائمين، وخمسة أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، وهذا في حالة ما اذا كان عدد الموظفين للرتبة أو مجموعة من الرتب أو السلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).[1]

الفرع الثاني: كيفية تولي العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لطريقتين تتمثل الطريقة الأولى في الانتخاب وتخص فئة ممثلي الموظفين، أما الطريقة الثانية تتمثل في التعيين وتخص ممثلي الإدارة.

أولا–انتخاب ممثلي الموظفين:

خصص المرسوم التنفيذي 199/20 فصلا كاملا لتنظيم عملية انتخاب ممثلي الموظفين وهو الفصل الثالث المعنون بتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين، حيث تجرى انتخابات ممثلي الموظفين، قبل أربعة (4) أشهر على الأكثر وشهرين (2) على الأقل، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين كما يحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها

[1] ــ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص07.

صلاحية التعيين المعنية، وتنشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل وبأي وسيلة مناسبة أخرى.[1]

ويتم ضبط قائمة الناخبين المدعوين إلى التصويت بموجب قرار أو مقرر، صادرعن السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، ويجب أن يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل عشرين (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع[2]، مع توفر الشروط المنصوص عليها في المادة 25 من المرسوم ذاته.

ويمكن لأي موظف تقديم طلب تسجيل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل (3) أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة وهذا في حالة ما لم يدون اسمه في قائمة الناخبين.[3]

وبعد التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين لا يتم قبول أي مراجعة فيها، باستثناء التعديلات التي تطرأ على الموظفين بعد هذا التاريخ، حيث تؤدي إلى فقدان أو اكتساب صفة الناخب وفي هذه الحالة تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين بمبادرة منها أو بطلب من المعني التسجيل أو الشطب من القائمة في أجل أقصاه عشية الاقتراع و يبلغ هذا القرار إلى الموظفين عن طريق أي وسيلة مناسبة مع الإشارة إلى أن هذا التعديلات لا تؤثر على عدد المقاعد المطلوب شغلها.[4]

تحدث السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء، كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع.

---

[1] ــ المادة 22، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص09.

[2] ــ المادة 24، المصدر نفسه، ص09.

[3] ــ المصدر نفسه، المادة 26، الصفحة نفسها.

[4] ــ المصدر نفسه، المادة 27، الصفحة نفسها.

ويضم مكتب التصويت المركزي و مكاتب التصويت الملحقة عند الاقتضاء، رئيسا وكاتبا غير مرشحين، تعينهما السلطة التي صلاحية التعيين من بين موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية وكذا الموظفين مندوبي القوائم ويكون التصويت سريا خلال أوقات وأماكن العمل، حيث توضع تحت تصرف الناخب أوراق تصويت يتم إعدادها من طرف الإدارة، وتكون عدد أوراق التصويت متساوية مع عدد الأظرفة، وعند الإنتهاء من عملية التصويت يقوم أعضاء المكتب بفرز أصوات الإقتراع.[1]

تنتهي العملية بإعداد محضر عن العمليات الانتخابية وإرساله في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعينة، وتعلن هذه الأخيرة بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين المصرح بإنتخابهم دائمين و إضافين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها.[2]

يجرى دور ثاني للانتخابات عندما يكون عدد المصوتين خلال الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، وذلك في أجل لا يتعدى خمسة وثلاثين (35) يوما من تاريخ أول اقتراع، وتصح حينئذ الانتخابات مهما كان المصوتين.[3]

ثانيا–تعيين ممثلي الإدارة:

يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين،[4] حيث يتم تعيين ممثلي الإدارة خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية للإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين إما بموجب قرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان

[1] ــ المواد 37، 38، 39، من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص10.

[2] ــ المادتين 45،41، المصدر نفسه، ص11.

[3] ــ المصدر نفسه، المادة 46، الصفحة نفسها.

[4] ــ المادة 72 من الأمر 06-03، المصدرالسابق، ص08.

المختصة بالإدارة المركزية أو المؤسسات العمومية الوطنية وإما بمقتضى قرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو لدى المؤسسات العمومية المحلية.[1]

وحددت المادة 07 من المرسوم10/84 شروط اختيار ممثلي الإدارة، وهي أن يتماختيارهم من بين موظفي الإدارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة

ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 الآتية:

ـــ إذاكان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقراركاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حسب الشروط ذاتها الواردة في المقطع السابق.

ـــ لا تشترط صفة الترسيم في ممثلي الإدارة الذين يشغلون إحدى الوظائف السامية.

ـــ إذاكان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.[2]

كما يراعى في ممثل الإدارة الاتصال المباشر بالإدارة أو المرفق أو المصلحة المؤسسة بها اللجنة المتساوية الأعضاء، وكذا توفر شرط المقدرة والكفاءة لاسيما من يترأس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[3]

ثالثا– شروط وموانع الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

للترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لابد من توفر عدة شروط يمكن إجمالها فيمايلي:

---

[1] ـــ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3 2013، دار هومه الجزائر، 2010، ص84.

[2] ـــ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 10/84، المصدر السابق، ص90.

[3] ـــ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، د ط، الجزائر، 1989، ص271.

- أن يكون الموظف في وضعية القيام بالخدمة؛
- أن يكون الموظف منتميا إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله.[1]

ويقابل هذه الشروط مجموعة من موانع الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حددها المشرع في الحالات الآتية:

- الإجازة المرضية طويلة المدى؛
- الإحالة على الاستيداع؛
- حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف؛[2]
- المتربص في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء الرتبة المقرر ترسيمه فيها إلا أنه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين في هذه اللجنة.[3]

المطلب الثاني: نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يباشر أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنتخبون منهم وأيضا المعينون مهامهم لمدة ثلاثة (3) سنوات، مع إمكانية تمديد هذه المدة أو تقليصها، ويتم حل هذه اللجان نظرا لعدة أسباب وحالات تم النص عليها قانونا.

سيتناول هذا المطلب في **الفرع الأول** العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتناول حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في**الفرع الثاني**.

---

[1] ــ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص09.

[2] ــ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه، الجزائر، 2003، ص140.

[3] ــ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 ص14.

الفرع الأول: العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتضمن هذا الفرع مدة العضوية باللجان وتجديدها (أولا)، وطرق نهاية العضوية بها (ثانيا).

أولا– مدة العضوية باللجان وتجديدها:

وفقا لما جاء في نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم199/20 فإن عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حددت بثلاث (3) سنوات قابلة التحديد كأصل عام يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة أو تمديدها، لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، عند الإقصاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر.

كما يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دون اشتراط انتهاء المدة وذلك إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، وعند تحديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم.[1]

وما يمكن إثارته في هذا الصدد، أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها أو بتمديدها أو حتى إنهائها، من شأنه أن يعدم الحكمة من إنشائها، لأن الإدارةقد تتعسف في استعمال هذه السلطة بما يخدم مصالحها.[2]

---

[1]ـــ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم20 /199، المصدر السابق، ص7.

[2]ـــ عبد النور حطاب، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مقال منشور بمجلة دراسات في الوظيفة العامة، الصادرة عن المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص125.

ثانيا– طرق نهاية العضوية باللجان:

تنتهي مهام العضو الدائم في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي عين أو أنتخب من أجلها، إذا انقطعت عضويته قبل إنتهاء عهدته بسبب الاستقالة، أو العطلة طويلة الأمد، أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب أخر، أو لم تعد تتوفر فيه الشروط المطلوبة للعضوية في المرسوم التنفيذي، حيث يعين خلفه الإضافي كعضو دائم بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة، وعندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين يتم إستخلافه بعضو إضافي ويواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة. [1]

تجدر الإشارة إلى أن صفة العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 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،[2] كما يلتزم أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالسر المهني بخصوص جميع الوثائق والوقائع التي أطلعوا عليها بحكم صفتهم، ويمتد هذا الالتزام إلى ما بعد انتهاء مدة العضوية.[3]

الفرع الثاني: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تابعة للسلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين، إذ يمكن لهذه الأخيرة حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية دون استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ذلك خصوصا في الحالات الأتية:

---

[1] ــ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص08.

[2] ــ المادة 101 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص16.

[3] ــ المادة 100، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وذلك إما بفقدانها للشخصية المعنوية أو تتفرع تلك المؤسسة إلى عدة إدارات؛
- عندما يطرأ تعديل على هيكلة السلك أو الرتبة، و هذا في حالة صدور مرسوم يتضمن تعديلات جديدة في ما يخص الرتب و الأسلاك؛
- زوال السلك أو الرتبة المعنية، عند صدور تعديل أو تصنيف جديد في الوظيفة العمومية قد تزول الرتبة أو السلك؛
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، في هذه الحالة يسمح للنقابات الأخرى بالتمثيل كما يسمح للموظفين بتمثيل زملائهم؛
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان؛
- عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها، هنا المرسوم التنفيذي لم يذكر عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء حضورها وهذا الإجراء يخص الأعضاء المنتخبين و المعنيين.

في حالة توفر حالة من الحالات المذكورة أعلاه وصدر قرار موقع من السلطة المعنية بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه عند أذن تعين السلطة المختصة بالتعيين لجنة جديدة في أجل شهرين(2)، حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم.[1]

[1] ــ المادة 21 من المرسوم التنفيذي 199/20، المصدرالسابق، ص9.

الفصل الثاني

الإطار الوظيفي والإجرائي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفصل الثاني:الإطار الإجرائي والوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

منح المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الإختصاصات سواء كانت إستشارية أو ملزمة أو تأديبية، والهدف منها هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بإنتظام ومن أجل حماية الموظف العام من تعسف السلطة، كما أنه وضع نصوص قانونية لتنظيم الجانب العملي والوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويظهر ذلك من خلال الدورات التي تعقدها والنظام الداخلي التي تسير وفقه.

أيضا فإن المشرع أقر ضمانة دستورية للموظف العام وهي إمكانية الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة في إصدار ذلك القرار، ومن خلال ما سبق ستبين الدراسة في المبحث الأول إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما المبحث الثاني سيعرج إلى قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية للآرائها.

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

خول القانون للجان الإدارية المتساوية العضاء مجموعة من الصلاحيات والاختصاصات، تتمثل في اختصاصات ذات طابع ملزم؛ حيث تلتزم الإدارة بأخذ رأيها المطابق بخصوص العديد من المسائل؛ وأخرى ذات طابع استشاري يتعين على الإدارة استشارتها في المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين قبل اتخاذ أي قرار بشأن تلك المسائل؛ على التفصيل الذي سيأتي في المطلب الأول .

إضافة إلى ذلك تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص أصيل عندما تجتمع كمجلس تأديبي للنظر في الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العمومي خلال

مساره المهني والتي تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة وعقوبات من الدرجة الرابعة حسب ما سيبينه المطلب الثاني.

المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري والرأي المطابق للجان المتساوية الأعضاء

تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص تأديبي إلى جانب السلطة الرئاسية قبل إصدار القرار التأديبي، حيث في بعض الحالات يكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزم أي يتوجب على السلطة الإدارية الأخذ به، وفي حالة عدم الأخذ به يكون القرار الصادر عنها مشوبا بعيب في الإجراءات (**الفرع الأول**)، وفي حالات أخرى يكون الرأي الذي تبديه هذه اللجان استشاري، أي أن السلطة الرئاسية غير ملزمة بالأخذ به (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: حالات إبداء الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تختص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشؤون الموظفين، حيث يتم الرجوع إليها لإبداء الرأي المطابق المسبق حول الحالات الآتية[1]:

- ترسيم المتربصين؛
- الترقية في الدرجة؛
- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل؛
- الإدماج في رتبة الانتداب؛

[1] — voir : « Le rôle de la commission administrative paritaire », sur le site :https://www.cdgplus.fr/construire-sa-carriere/progresser-carriere-de-fonctionnaire/role-de-commission-administrative-paritaire/, date de visite : 23/05/2023, l'heur : 23 :19.

- النقل الاختياري لضرورة المصلحة.

أولا–ترسيم المتربصين:

من المعلوم أن الموظف العام يخضع لفترة تربص قبل ترسيمه، وهذه الفترة هي وسيلة منحت للإدارة من أجل التحقق من الكفاءة المهنية والعلمية للموظف العام.[1] يدوم التربص لمدة سنة كاملة بعد توحيدها في قانون الوظيف العمومي رقم 03/06 ويمكن خلالها لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا للموظف المتربص لشغل وظيفته.[2]

تنتهي فترة التربص إما بترسيم المتربص في الرتبة المقرر ترسيمه بها في حال أنهى تربصه بنجاح وأتم المدة؛ ويكون الترسيم بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد أخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

وإما بتمديد فترة التربص وتجديدها لمرة واحدة فقط إذا لم ينجح الموظف المتربص وثبت نقص أو ضعف كفاءته المهنية أو عدم إتمامه مدة التربص، ليتم بعد ذلك تسريحه مباشره دون إنذار مسبق أو تعويض؛ لعدم الكفاءة المهنية والوظيفية.[3]

ثانيا– الترقيـــة:

الترقية هي عملية إدارية وفنية وقانونية تقوم بها سلطة مختصة تهدف إلى إرتقاء الموظف في سلم الرتب والدرجات، و الترقية أنواع من بينها الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، وهو ما تهتم له دراسة الحال، على التفصيل الآتي:

---

[1]ـــ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص116.

[2]ـــ المادة 84 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص09.

[3]ـــ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المصدر السابق، ص15.

1-الترقية في الدرجات:

تتمثل في الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد في القانون المنظم لها.[1] ويتم الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى وفق عامل الأقدمية حسب مدة تتراوح بين ثلاثون (30) واثنان وأربعون (42) سنة، و تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر وهيمايلي:

***المدة الدنيا**:وهي سنتان وستة أشهر (02 سنة و06 أشهر)؛

***المدة المتوسطة**: وهي ثلاث سنوات (03)؛

***المدة القصوى**: وهي ثلاث سنوات و ستة أشهر؛

مع العلم أن مجموع الدرجات هوإثنا عشرة (12) درجة.[2]

من جهة أخرى يشترط وجود تقييم للموظف الذي يمنح له ترتيبفي جدول الترقية ويكون حسب النقطة والتقدير العام الممنوحين من قبل رئيسه السلمي، يحضر جدول الترقية حسب العرف في الثلاثي الأخير من السنة وذلك بعد إستلامإستمارات التقييم فيه.

يسجل الموظف ويرتب في جدول الترقية حسب السلك والرتبة والدرجة التي يحوزها والنقاط المتحصل عليها، وبعدها يحرر كاتب اللجنة المتساوية الأعضاء محضر

[1] ــ المادة 106 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص10.

[2] ــ المواد 10 و11 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، ج .ر.ج.ج ، العدد61، الصادرة في 2007/09/30، ص12.

الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضائه، ثم تصادق عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين ليكون أخر إجراء لقرار الترقية في الدرجة.[1]

2- الترقية في الرتبة عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل:

يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني إنطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تتضمنه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غيرتأطيرية.[2]

وتتمثل الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة؛
- بعد تكوين متخصص؛
- عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني؛
- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، معالعلم لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.[3]

ثالثا- الإدماج في رتبة الإنتداب:

الإنتداب هو وضع الموظف خارج سلكه الأصلي مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

---

[1] ـــ نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 03/06، مقال منشور بمجلة الإجتهاد القضائي، الصادرة عن جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 01، مارس 2021، ص416.

[2] ـــهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص183.

[3] ـــ المادة 107 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص 10.

ويمكن أن يكون الإنتدابناءا على طلب من الموظف لتمكينه من ممارسة نشاطات حددتها المادة 135 من ذات الأمر، حيث يكرس الإنتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر مدة قصوى قدرها خمسة (5) سنوات.[1]

وبما أن وضعية الإنتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، فإن إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا، غيرأن هذه الإستشارة تكون مقصورة على الإنتداب الإداري دون الإنتداب بقوة القانون.[2]

رابعا– النقل الإجباري لضرورة المصلحة:

النقل الإجباري هو إجراء أو تدبير داخلي تلجأ اليه الإدارة لضرورة مصلحة المرفق العام دون أن تسند في ذلك إلى أي خطأ تأديبي من الموظف محل النقل، حيث تقرره السلطة المختصة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل و إلا أعتبر قرار النقل مشوبا بعيب الإجراءات.[3]

فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل موظف معين دون أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، وفي هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قراراها وتعيد الموظف إلى منصبه.[4]

---

[1] ــ المواد من 133 إلى 139، من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص.ص 12، 13.

[2] ــ فاطمة الزهراء عوماري، عبد الهادي بن زيطة، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مقال منشور بمجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية الصادرة عن جامعة خميس مليانة، أدرار، المجلد 4، العدد 1، 2021، ص39.

[3] ــ المادة 158 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص14.

[4] ــ نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مقال منشور بمجلة القانون والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة تلمسان، العدد 02، جوان 2015، ص360.

هذا ما أكدته محكمة العدل العليا الأردنية في حكم لها على وجوب التزام الموظف المنقول بتنفيذ قرار النقل بقولها: ".. يجب على الموظف المنقول بتنفيذ قرار النقل، وذلك بالتحاقه بعمله الجديد، ثم يلجأ لمخاصمة قرار النقل إذا اعتقد أنه نقل تعسفي، أما احتجاج المستدعي بأنه قد غاب عن عمله بسبب نقله نقلا تعسفيا فإنه عذر لا يبرر الغياب، وإنما على الموظف أن يستمر في الدوام مادام أنه موظف، ولا يجوز له التغيب عن الوظيفة بسبب النقل إلى وظيفة أخرى.[1]

كما جاء في قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2013/04/11 أنه: "يمكن نقل الموظف إجباريا، لضرورة المصلحة، مع أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل. يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت النقل، يعد قرارا منعدم التسبيب ومخالفا للقانون، قرار النقل غير المسبب المتخذ بدون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء"[2]

الفرع الثاني: حالات إبداء الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

هناك مجموعة من الحالات يكون فيها رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشاريا كما يلي:

أولا– تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف:

إن تكريس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يؤدي إلى موضوعية نظام الإلتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية، وفي هذا الإطار فإن إختيار النسب القانونية المطبقة على مختلف نسب أنماط الإلتحاق بالوظائف العامة يخضع للرأي

[1] ـــ نواف كنعان، القانون الإداري، ط1، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجامعة الأردنية، 2007، ص91.

[2] ـــقرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 130708، بتاريخ 2013/04/11، (ق.ا) ضد وزير المالية، متاح على الموقع الرسمي لمجلس الدولة، الاجتهاد القضائي، التالي: https://www.conseildetat.dz/ar/، تاريخ الإطلاع 2023/04/23، على الساعة 21:00.

الإستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء سواء تعلق الأمر بأنماط التوظيف الداخلي أو الخارجي.[1]

ثانيا– مناهج تقييم الموظفين:

يعرف تقييم أداء الموظفين على أنه العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية وإمكانية قيامهم مستقبلا بوظائف ذات مستوى وأعباء ومسؤوليات أكبر من ناحية أخرى.[2]

يخضع الموظف أثناء مساره المهني، إلى تقييم متواصل ودوري من طرف مسؤوليه السلميين، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج تقييم بالنظر لخصوصيات رتبة إنتمائه و طبيعة نشاطات الهيكل الذي ينتمي إليه.[3]

وبالتالي جعل المشرع الجزائري السلطة السلمية للموظف هي الجهة المنوط بها تقييمه بإعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته وكفاءته في أداء عمله ومسلكه بحكم قربها منه وإتصالها الدائم به،[4] إلا أنها تلتزم بإستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مسألة مناهج تقييم الموظفين.[5]

---

[1] ـــ فاتح مزيتي، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، على ضوء الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 199/20، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، خنشلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 03، السنة 2021، ص512.

[2] ـــ عادل ذبيح، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر 03/06، مقال منشور بمجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، الصادرة عن جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد02، سنة 2019، ص455.

[3] ـــ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 165/19، المؤرخ في 27 ماي سنة 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف ج.ر.ج.ج، العدد 37، الصادرة في 09 جوان سنة 2019، ص 08.

[4] ـــسميحة لعقابي، نظام تقييم أداء الموظف في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور، مقال منشور بالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الصادرة عن جامعة سطيف 02، المجلد 12، العدد 02، سنة 2015، ص 340.

[5] ـــالمادة 100 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص10.

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

خول المشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء الاطلاع على النقطة المرقمة والتقدير العام للموظف، هذا الأخير لا يمكنه الإطلاع على التقدير العام، فإذا كان تنقيطه غير مرضي يمكنه تقديم تظلم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،[1] والتي يتمثل دورها في دراسة التظلمات التي يمكن أن تقدم لها من طرف أي موظف يرى أنه قد تعرض لتعسف في تقييم إنجازاته قدراته، وبذلك تطلب من الإدارة فحص النقطة من جديد.[2]

وتبلغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل 15 يوما، على الأقل، قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها بناء على طلب المعني، اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين.[3]

رابعا– إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية:

تتمثل وضعية الإحالة على الإستيداع في إيقاف مؤقت للعلاقة الوظيفية، وهو ما يعد خروجا عن الأصل العام في المجال الوظيفي المتسم بإستمرارية النشاط.[4]يستفيد الموظف من الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية بناءا على طلب منه، وذلك للقيام بدراسات أو أعمال بحث لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين(2).[5]

---

[1]ـــ عادل ذبيح، المرجع السابق، ص467.

[2]ـــ نور الدين حامدي، تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين قصور الممارسات و ضرورة التحديث، مقال منشور بمجلة القانون والمجتمع، الصادرة عن جامعة الجزائر 03، المجلد 01، العدد 02، سنة 2013، ص80.

[3]ـــ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم165/19، المصدر السابق، ص09.

[4]ـــ جمال قرناش، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف– قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 373/20، مقال منشور بمجلة الدراسات القانونية المقارنة، الصادرة عن جامعة حسيبة بن بو علي ،شلف ،الجزائر، المجلد 07، العدد02، سنة 2021،ص920.

[5]ـــ المادة 148 و149 من الأمر 03/06،المصدرالسابق، ص14.

وعلى إعتبار أن وضعية الإحالة على الإستيداع تعد شأنا من الشؤون المتعلقة بالموظفين فإنها حتما تخضع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، هذه الأخيرة تكمن مهمتها في تقدير مدى توافق أسباب الإحالة على الإستيداع مع ما تقتضيه المصلحة.[1]

ويؤخذ بعين الإعتبارعند النظر في طلب الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية، المبررة قانونا التي يقدمها الموظف، ولا تكرس الإحالة على الإستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة. [2]

خامسا– ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك:

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات لمكافئة الأعمال البطولية أو للمخاطر التي قد يتعرضون لها بمناسبة القيام بمهامهم، وغالبا ما تصدر هذه الترقيات بمناسبة إحتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية إعترافا بالجميل لبعض موظفيها.[3]

حيث لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى الترقية الإستثنائية التي كان معمول بها قبل صدوره، لكن يمكن للقوانين الخاصة لبعض الأسلاك كالأمن الوطني والحماية المدنية أو الجمارك أن ينص على هذا النوع من الترقية، مع إحترام التعليمة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تحديد شروط القبول لإستفادة من هذا النوع من الترقية.[4]

---

[1]ـــ عتيقة معاوي؛ رؤوف بو سعدية، وضعية الإحالة على الإستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مقال منشور بمجلة العلوم القانونية و السياسية، الصادرة عن جامعة سطيف 2، المجلد 11، العدد 01، سنة 2020، ص557.

[2]ـــ المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج .ر.ج.ج، العدد 77، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020، ص09.

[3]ـــ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص195.

[4]ـــ نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة الندوة للدراسات القانونية، جامعة الجزائر 3، العدد 01، السنة 2013، ص82.

سادسا- الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها:

يتعين على الإدارة إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ما يخص الحركات الدورية لنقل الموظفين، حيث يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام و دوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورة المصلحة، كما تؤخذ في الإعتبار رغبات الموظف بطلب منه، مع مراعاة المصلحة.[1]

المطلب الثاني: الإختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

منح المشرع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء إختصاص تأديبي، بحيث تستشار من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في تقرير العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة على الموظف المرتكب لمخالفات جسيمة أثناء قيامه بأداء وظيفته(**الفرع الأول**)بالإضافة إلى إبداء رأيها في قرار إعادة الموظف إلى منصبه بعد تعرضه لعقوبة العزل (**الفرع الثاني**).

[1]ـــ المادة 156 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص14.

الفرع الأول: العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

يمكن تعريف العقوبات التأديبية على أنها عقوبة تمس الموظف العام في وظيفته وذلك بإنقاص مزاياها المادية، أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة، أو دائمة ونهائية،[1] حيث نص المشرع الجزائري على مجموعة من العقوبات من بينها العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة[2]، وتتمثل في:

أولا- عقوبات من الدرجة الثالثة:

1- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام: وتعتبر هذه العقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.[3]

2- **التنزيل من درجة إلى درجتين:** إن خضوع الموظف لهذه العقوبة يؤدي إلى تراجعه إلى درجة أدنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه.[4]

3- **النقل الإجباري:** يقصد بالنقل أن تستبدل الوظيفة المسندة إلى الموظف بوظيفة خالية من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى، ويهدف النقل في الغالب إلى تحقيق مصلحة العمل بحسن توزيع الموظفين على الإدارات المختلفة.[1]

---

[1]ـــ إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002/2001، ص58.

[2]ـــ تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي اعتمد التقسيم الرباعي للعقوبات غير أنها تتنوع وتختلف باختلاف القطاع الوظيفي فيما إذا كان في الدولة أو الإقليم أو المستشفيات، ويختلف مع المشرع الجزائري في طبيعة وجسامة العقوبة الموقعة أنظر في هذا الخصوص:

JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, La Fonction Publique, Dalloz, Paris, 1992, p83.

[3]ـــ تعد عقوبات من الدرجة الثالثة في القانون الفرنسي ما يلي:

- التنزيل في الدرجة أو الرتبة؛ - الفصل المؤقت من الوظيفة (يختلف حسب القطاع الوظيفي السابق ذكره أعلاه أدناها ستة عشرة يوما للوظيفة في القطاع الإقليمي وأقصاها سنتين لقطاع الدولة أو المستشفيات)؛ أنظر:

JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, op .cit, p84.

[4]ـــ هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الحقوق والحريات، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد05، العدد 01، سنة 2019، ص42.

ثانيا–عقوبات من الدرجة الرابعة:

تتمثل فيما يلي[2]:

1–**التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:** وهي عقوبة مؤداها تنزيل الموظف من الرتبة التي هو فيها إلى الرتبة الأدنى منها، وهو يختلف عن نوع أخر من التنزيل والمتمثل في التنزيل في الدرجة أو التنزيل في السلم الوظيفي مما يعني زوال مدة معينة من الأقدمية.[3]

2– **التسريح:** وهو جزاء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو إختلاس أموال متعلقة بالخدمة.[4]ومنعقيام الموظف بأي أفعال تمس بسمعة المؤسسات العمومية التابعة للدولة والتهاون في أداء واجباته المهنية، ومنح الإدارة حق توقيع عقوبات تأديبية على المخالفين.[5]

مع ضرورة إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك تطبيقا لنص المادة 165، فالسلطة الرئاسية قبل توقيعها لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة على الموظف المتهم يتعين عليها عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي

---

[1]– نبيلة صديقي، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، المرجع السابق، ص.ص355، 356.

[2]ـــبالنسبة للقانون الفرنسي اقتصر على العقوبات الأكثر أهمية وخطورة باعتبارها تنهي العلاقة الوظيفية للموظف في المجموعة الرابعة التي تمثل عقوبات الدرجة الرابعة، وهي التقاعد الإجباري والعزل، بنصه كما يلي:

« …le quatrième groupe comprend les deux sanctions les plus importantes puisqu'elles mettent un terme à la carrière du fonctionnaire : mise à la retraite d'office, révocation. » JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, op .cit, p84.

[3]ـــ عبد الرحمان بن جراد، عبد القادر غيتاوي، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مقال منشور بمجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 21، العدد 01، سنة 2022، ص35.

[4]ـــ عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، سنة2016، ص26.

[5]ـــ نعيم خيضاوي، فتيحة باية، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مقال منشور بالمجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 04 ، العدد 01، السنة 2020، ص50.

ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى إرتكاب المخالفة الإدارية، مع ذكر سيرة الموظف قبل إرتكابه للمخالفة.[1]

ويؤسس الزامية سلطة التعيين بالأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبيإلى كون عقوبات الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة من الخطورة بما كان على الحياة الوظيفية للموظف وترتب آثار هامة على حسن سيرها، والتي يمكن أن تصل لحد انهاء العلاقة الوظيفية للموظف مع الإدارة من خلال عقوبة التسريح (عقوبة من الدرجة الرابعة).[2]

كما يجب مراعاة التناسب بين الخطأ المرتكب من قبل الموظف والعقوبة التي توقع عليه، تأسيسا على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2011/11/17 الذي ذهب فيه إلى أنه: "متى كان من المقرر قانونا أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بيد درجة الخطأ المرتكب ودرجة العقوبة المتخذة بشأنه، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار لجنة اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة، يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به".[3]

---

[1] ـــ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014/2013، ص209. وأنظر أيضا :
JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, op .cit, p82.

[2] ـــ أم الخير بوقرة، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة الفكر، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد8، العدد01، السنة 2013، ص79.

[3] ـــ قرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 068965، بتاريخ 2011/11/17، متاح على الموقع الرسمي لمجلس الدولة الاجتهاد القضائي، التالي: https://www.conseildetat.dz/ar/، تاريخ الإطلاع 2023/04/28، على الساعة 22:00.

ثالثا– إجراءات توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة:

بالرجوع إلى نص المادة 166 من الأمر 03/06 نجدها نصت على الإجراءات[1] المتبعة من طرف الإدارة لتوقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والمتمثلة في:

1– معاينة الخطأ: وذلك عن طريق إعداد تقرير يتضمن أسباب متابعة الموظف والوقائع المسندة إليه مع تبيان عقوبته.

2– إخطار المجلس التأديبي: يجب إخطار المجلس التأديبي بموجب تقرير مبرر في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوما إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبيةوعليه عدم متابعة الموظف تأديبيا بعد انقضاء المدة دون اتخاذ الإجراءات المذكورة.

ومن هنا يتم تحريك الدعوى التأديبية التي تباشرها السلطة الرئاسية ضد الموظف المرتكب للخطأ المهني، وذلك أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.[2]

يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي أن تطلب فتح تحقيق إداري، قبل البث في القضية المطروحة، وهذا في حال تبين لها أن الوقائع المنسوبة للموظف العام غير كافية، وبالتالي فإن المشرع الجزائري جعل السلطة التقديرية لفتح التحقيق للمجلس التأديبي.[3]

---

[1]ـــ لمزيد من التفاصيل قارن بإجراءات توقيع العقوبة التأديبية بالقانون الفرنسي في نص المادة:
L'article 65 de la loi du 22 avril 1905 et confirmé par l'article 19 du titre 1er, regarder le code général de la fonction publique sur le site législatif officiel :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551?etatTexte=VIGUEUR, date de visite:15/04/2023, l'heure: 23.00.

[2]ـــ المادة 166 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص15.

[3]ـــ المادة 171، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

رابعا–ضمانات تأديب الموظف:

لقد كفلت قوانين الوظيفة العامة جملة من الضمانات للموظف العام وذلك من أجل حمايته أثناء مساءلته التأديبية، وتتمثل في:

1–إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي: يجب إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه ، وذلك مهما كانت درجة الخطأ الذي إرتكبه،كما يمكنه أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة(15) يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية.[1]

2– حق الموظف في الدفاع: يمكن للموظف أن يدافع عن نفسه وذلك بتقديم ملاحظات كتابية أوشفوية أو أن يستحضر شهودا، كما يحق له الإستعانة بمدافع مخول قانوناأوموظف يختاره بنفسه، حيث على الموظف المثول شخصيا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، وفي حالة تغيبه نتيجة قوة قاهرة أو تقديمه لمبرر مقبول يمكن له أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه.[2]

3– تبليغ الموظف بقرار العقوبة: يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام إبتداءا من تاريخ إتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.[3]

وفي حالة عدم احترام الضمانات السابقة وإجراءات توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، يعد ذلك خرقا للضمانات التأديبية؛ وهذا ما أقره مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 2012/01/12 بأنه: "يؤدي عدم قانونية تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء وخرق الضمانات التأديبية إلى إبطال قرار تسريح الموظف وإعادته إلى منصب عمله

[1]ـــ المادة 167، من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص15.

[2]ـــ المادة 168 و169 من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص15.

[3]ـــ المصدر نفسه، المادة 172، الصفحة نفسها.

الأصلي. يعد من قبيل خرق الضمانات التأديبية: عدم تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وعدم تمكينه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية، وعدم تبليغه بقرار العقوبة التأديبية في أجل 08 أيام..."[1]

الفرع الثاني: قرار العزل من المنصب بسبب الإهمال

لتوضيح مفهوم إهمال المنصب يجب تحديد المقصود بإهمال المنصب[2]، ومتى يكون الموظف في هذه الوضعية وأيضا لابد من تحديد السلطة المسؤولة عن هذا التسريح التأديبي.

أولا- وضعية إهمال المنصب:

حدد المشرع الجزائري المقصود بإهمال المنصب بأنه كل تغيب لموظف في الخدمة لمدةخمسة عشرة (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر، ويقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص، بالكوارث الطبيعية،العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، وكذا المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله.[3]

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم حيث ينبثق عن هذا العزل عدم توظيف الموظف من جديد في الوظيفة العمومية.[4]

---

[1]ـــ قرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 070207، بتاريخ 2012/01/12، (م.ب) ضد وزير التكوين والتعليم المهنيين، الموقع السابق، التاريخ السابق، على الساعة 22:30.

[2]ـPour plus lire: J.Simbille, la théorie de l'abandon de poste: uneanomaliedans le droitdisciplinaire de la fonctionpublique, AJDA, 1984, p420.

[3]ـــ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،ج.ر.ج.ج، العدد 66، الصادرة في نوفمبر سنة 2017، ص11.

[4]ـــ المادة 184، 185 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص17.

ومن خلال ما سبق ذكره يشترط لوجود مخالفة إهمال المنصب شرطين أساسين هما:

1-انقطاع أو غياب الموظف من عمله لمدة محددة قانونا وهي خمسة عشر (15) يوما على الأقل بصفة مستمرة ومتواصلة وبذلك لم يترك المشرع سلطة تقديرية في هذا المجال.

2- عدم تقديم الموظف المتغيب عن العمل مبررا مقبولا لغيابه المتكرر طيلة المدة، وذلك إما بعدم تقديم أي مبرر أو تقديم مبرر غير مقبول،ولقد بين المشرع الجزائري المقصود بعبارة مبرر مقبول في المادة 02من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سابقا.[1]

وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 2004/01/20 بأنه: "الموظف المتغيب بدون عذر مبرر وشرعي يفقد الضمانات المنصوص عليها قانونا ولا يمكنه التمسك بحقه في الإجراءات التأديبية ويعتبر في حالة إهمال منصب".[2]

ثانيا- إجراء معاينة الغياب وإجراء الإعذار:

لقد بين المرسوم التنفيذي رقم 321/17 سالف الذكر الإجراءات الواجب مراعاتها من طرف السلطة الإدارية المختصة عند توقيع عقوبة العزل، حيث تناولها بالتفصيل في الفصل الثاني من المعنون بـــ" معاينة الغياب و كيفيات الإعذار"، وبذلك تتمثل هذه الإجراءات في إجراءين أساسيين هما: إجراء معاينة الغياب وإجراء الإعذار.[3]

---

[1] ـــ بدوي مباركة، عزل الموظف بسبب الإهمال المنصب في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 05، العدد 01، السنة 2020، ص139.

[2] ـــقرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 010005، بتاريخ 2004/01/20، (ق.م) ضد مركز التكوين المهني والتمهين الشهيد رويشي سليمان، الموقع السابق، التاريخ السابق، على الساعة 22:35.

[3] ـــCe sent les mèmes procedures dans la législationfrançaise; pour plus regarderaussi: JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, Op .Cit, p82

1-إجراء معاينة الغياب:

إذا لاحظت الإدارة تغيب الموظف عن العمل في غير حالات التغيب المبررة قانونا تقوم بمعاينة هذا الغياب بموجب وثيقة مكتوبة والتي تودعها في ملفه الإداري.[1]

2- إجراء الإعذار:

يعتبر الإعذار من أهم الضمانات التي منحها المشرع للموظف المهمل بمنصب عمله في مواجهة قرار العزل من الوظيفة، إذا اشترط المشرع في المرسوم التنفيذي إعذار الإدارة للموظف المتغيب ليومين متتاليين وإذا لم يستجب لهذا الإعذار في أجل خمسة أيام يقدم له إعذار ثاني حيث لا تقل مدة الغياب أثناء توجيه الإعذار الثاني عن سبعة أيام متتالية، كما أن القضاء الإداري الجزائري يعتبر الإعذار إجراء ضروري قبل اللجوء إلى عزل الموظف بسبب التخلي عن المنصب.[2]

بحيث يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين دون أي ضمانة تأديبية إذ لم يلحق بمنصب عمله.[3]

ويعد الإعذار قانونيا في الحالات الآتية:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار بإستلام الإعذار.

- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار.

---

[1]ـــ المادة 04 من المرسوم 321/17، المصدرالسابق، ص11.

[2]ـــ أحسن غربي، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مقال منشور بمجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة 10، عدد 03، سبتمبر 2018، ص421.

[3]ـــ المادة 6 من المرسوم التنفيذي 321/17، المصدر السابق، ص.ص11، 12.

– عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

كما تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام الذين أعيد إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه، بمثابة التبليغ.[1]

وبالمقابل فإنه في حالات عدم استلام المعني للإعذار وإعادة الظرف إلى الإدارة حاملا ملاحظة، مثل لا يقيم في العنوان المذكور أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك، فتعتبر تلك الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ .[2]

كما أنه ينجم عن الإعذار أثار مجسدة في إحدى الوضعيات التالية:

***إلتحاق الموظف بمنصبه بعد الإعذارين مع تقديمه لمبرر مقبول:**

إذا إلتحق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين وإستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، في هذه الحالةتجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

***إلتحاق الموظف بمنصب عمله بعد الإعذارين دون تقديم مبرر مقبول:**

في هذه الحالة، تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة والذي يساوي عدد الأيام التي تغيب فيها، إضافة إلى ذلك توقع عليه الإدارة عقوبة تأديبية، طبقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال.[3]

ويعد خطأ مهنيا من الدرجة الثانية طبقا للمادة 179 فقرة 02 من الأمر 03/06 ويتمثل في:

[1] ــ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المصدر السابق، ص12.

[2] ــ المادة 08، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

[3] ــ المادة 09، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

✓ **الإخلال بواجب أداء الخدمة:** ويكون محلا للعقوبة من الدرجة الثانية والمتمثلة في:

ـــ التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام؛

ـ الشطب من قائمة التأهيل.[1]

✓ **عدم إلتحاق الموظف بمنصبه بعد الإعذارين وقبل إنقضاء 15 يوما:** في هذه الحالة توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل التدابير التي من شأنها صون مصلحة المرفق وضمان حسن سيره.[2]

ثالثا– إجراء العزل من المنصب:

إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فورا، بقرار معلل يسري إبتداء من تاريخ أول يوم من غيابه.[3]

ويبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، إبتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه ويحفظ في ملفه الإداريويتعين لصحة التبرير أن يتضمن وجوبا إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة التي أصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز شهرين (2) من تاريخ تبليغ القرار.

وإذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبول، خلال الأجل المحدد أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحية الوثائق المقدمة،

[1] ـــ المادة 163 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص15.

[2] ـــ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المصدر السابق، ص12.

[3] ـــ المادة11، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد بإدماج الموظف، بدون أثر مالي رجعي.[1]

وهذاماجاء في قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2013/04/11، "أنه يعد خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة ويتنافى مع صفة الموظف، حصول مفتش رئيسي للأسعار على سجل تجاري وممارسة نشاط تجاري مربح، غير مرخص به، حيث جاء ضمن حيثياته أن الخطأ المهني المذكور أعلاه تم التأكد منه أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي أصدرت قرارها بتاريخ 2008/03/25، والتي إقترحت تسليط عقوبة التنزيل على المدعى الحالي..."[2]

المبحث الثاني: قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية لآرائها

لضمان السير الحسن لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تنظم هذه الأخيرة أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها، من خلال الاجتماعات التي تعقدها، وكذا نظام سير المداولات، كما ألزم المشرع الجزائريالإدارة بضرورة الأخذ برأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين، وذلك لحمايتهم من تعسف الإدارة، وإلا كان قرارها مخالفا للقانون مستوجبا للطعن.

لهذا يتناول **المطلب الأول** من هذا **المبحث** قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتطرق **المطلب الثاني** منه إلى الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها.

---

[1] ــ المواد 12، 13، 14، من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المصدر السابق، ص12.

[2] ــ قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 080451، بتاريخ 2013/4/11، مجلة مجلس الدولة العدد 05، السنة 2004.

المطلب الأول: قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتقيد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإعداد نظامها الداخلي، وذلك للعمل على حل المسائل الفردية التي تخص الموظفين عن طريق الدورات (الفرع الأول)، بالإضافة إلى تداولها لإبداء رأيها الإستشاري و الملزم للإدارة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ودوراتها

يتناول هذا الفرع النظام الداخلي (أولا) ثم نظام الدورات (ثانيا)

أولا–النظام الداخلي:

نص الأمر 03/06 على أن النظام الداخلي النموذجي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتحدد عن طريق التنظيم[1]، وجاء بالمرسوم التنفيذي رقم 199/20 بأن كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتم الموافقة على عليهحسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.[2]

فوضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لنظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلاليتها، غير أن إشتراط المشرع ضرورة عرض النظام الداخلي على الوزير أو الوالي المعني للموافقة يؤكد و يجسد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعة على مستواها، مما يجعل هذا النظام عرضة للإلغاء أو التعديل بما يتفق ومصالح هذه الإدارات.[3]

---

[1] ــالمادة 73 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص08.

[2] ــ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص08.

[3] ــ حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012، ص92.

إذن تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص النظام الداخلي الخاص بها لرقابة إدارية سابقة تضعها السلطة الإدارية المكلفة بالوظيفة العامة، من خلال النظام الداخلي المعد سلفا، والذي تتقيد به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أثناء إعداد نظامها الداخلي، كما تخضع لرقابة إدارية لاحقة تتمثل في موافقة السلطة الإدارية التي توضعلديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يجعل النظام الداخلي المعد من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمثابة أداة قانونية تعبر من خلالها الإدارة عن موقفها.[1]

ثانيا– نظام الدورات:

تترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة التي تنصب لديها، أما في حالة وقوع مانع للرئيس يتم إسناد مهمة رئاسة اللجنة إلى ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.[2]

وتعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدة دورات لدراسة المسائل المتعلقة بالموظفين، حيث تجتمع مرتين (2) في السنة على الأقل بناءا على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) أعضاءها الدائمين على الأقل، أما بالنسبة للأعضاء الإضافين فلا يمكنهم حضور الإجتماعات، إلا إذا تغيب عضو من الأعضاء الدائمين بمبرر.

ويتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بواسطة طلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين بأنفسهم، حول جميع المسائل المدرجة ضمن إختصاصاتها.

---

[1] ـــأحسن غربي، النظام القانوني في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، مقال منشور بمجل كلية القانون الكويتية العالمية، الصادرة عن جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، العدد3، سنة2021، ص524.

[2] ـــ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المصدر السابق، ص90.

تبدي اللجنة رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين وإذا وقع الإنتخاب فإنه يكون بالإقتراع السري ويشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ماعدا في حالة الإنضباط تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.[1]

وإذا إجتمعت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص عضو معين لا يمكن لذلك العضو حضور الاجتماع،[2] لأن بحضوره تتأذى العدالةخصوصا أثناء ممارسة الإختصاص التأديبي حيث أنه إذا كان أحد أقارب العضو طرفا في الجلسة أو التحقيق أو كان للعضو خصومة مع الموظف المجتمعون من أجله، هنا اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قد تبدي رأيا مخالفا للقانون والنظام العام.[3]

الفرع الثاني: نظام المداولات باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تسري مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفق إجراءات وشروط محددة قانونا، فيترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما أشرنا له سابقا، الوزير المختص على مستوى الوزارات والوالي أو مدير الهيئة على المستوى المحلي.

تجتمع اللجان بطلب من الرئيس أو من الإدارة المعنية، أو بطلب من نصف الموظفين الذين يمثلون الموظفين على الأقل أو بطلب من الممثلين الذين يهمهم الأمر.[4]

---

[1] ــ المادة 16 و17 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص08.

[2] ــالمادة 18، المصدر نفسه، ص 09.

[3] ــأحسن غربي، النظام القانوني في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، المرجع السابق، ص521.

[4] ــ محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير في قانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2008/2007، ص60.

ووفقا لما جاء في نص المادة 19 من المرسوم رقم 10/84 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيليتها وتنظيمها وعملها فإنه لا تصح مداولة اللجان المتساوية الأعضاء، إلا إذا إلتزمت بقواعد تشكيلها أو عملها المنصوص عليها في المادة 13 من الأمر رقم 133/66.

حيث يتعين أن يحضر إجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية (8) أيام الموالية، وعندئذ يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.[1]ولا يمكن لأي عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداولات اللجنة.[2]

يحرر محضر مداولات مفصل عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية حيث يجب على أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداولات وينبغي تسجيل التحفظات المحتملة لكل عضو، وفي نهاية المداولات يبلغ قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في أجل ثمانية(8) أيام إبتداءا من تاريخ هذا الاجتماع.[3]

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لأراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن

إن طبيعة أراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكمن في القيمة القانونية لأعمالها من حيث القوة الإلزامية لإستشارتها والواجب إتباعها في إتخاذ القرار المناسب. وهذا ماسيعالجه **الفرع الأول** تحت عنوان الطبيعة القانونية لأراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

---

[1] ــ المادة 19 من المرسوم 10/84، المصدرالسابق، ص91.

[2] ــ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المصدر السابق، ص09.

[3] ــا المادة 19، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

كما أن هذه الآراء الصادرة عن اللجان ذات القوة الإلزامية تكون قابلة للطعن أو التظلم، الذي يعتبر ضمانة مقررة للموظف لمواجهة إدارته ويكون هذا الطعن إما إداري أو قضائي، وهذا ما سيتناوله **الفرع الثاني** بعنوان طرق الطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تكيف طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنها أعمال إستشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي أو الإقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين و هذا ما سنستقرؤه من خلال فحوى المواد التالية:

تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.[1]

هذه الإستشارةالتيتقدمها الهيئات الإستشارية المختصة كما هو الحال بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد تكون إجبارية أو إختيارية، والإجراءات الإستشارية الإجبارية هي التي تفرض وجودها قبل إتخاذ القرار الإداري.[2]

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، يتبين من خلال هذا النص أن إرادة المشرع الجزائري قد إتجهت صراحة إلى الإعتراف للسلطة الرئاسية بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة على

[1] ــ المادة 100 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص 08.

[2] ــ عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرارات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ط 1، 2009، ص 407.

الموظفين يجب أن يتم بإجراء آخر وهو إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.[1]

كما أنه لا يكفي عرض الملف على لجنة التأديب بل لابد من إبداء رأيها في الموضوع، وإلا عد ذلك تعسفا في إستعمال السلطة وهذا ما جاء في فحوى قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/05/22 كما يلي: "لا يكفي أن يعرض الملف على لجنة التأديب بل يجب أن تصدر هذه الأخيرة رأيا موافقا لتوقيع عقوبة العزل وفي قضية الحال فإن إصدار الوكالة الوطنية للأثار قرار العزل دون صدور رأي سابق بالموافقة على عقوبة العزل المقترحة تعد مخالفة للشكليات الجوهرية والإجراءات التي يجب أن تسبق صدور مقرر العزل وهذا الإجراء أي الرأي الموافق للجنة التأديب يعد إجراء جوهريا وهو إجراء من النظام العام".[2]

ومن هنا تعرف المهمة الإستشارية بأنها تعبير عن رأي بهدف إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة إختصاصهافهي مشاركة في إتخاذ القرار الإداري، ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي الآراءالإستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري لا تلحق أي مظلمة، ولا تكون قابلة للطعن.[3]

فمجلس الدولة لا يقبل الطعن بالإلغاء ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الإستشارية وكمثال عن التدبير الذي يؤثر في المركز القانوني هو الرأي البسيط، وحسب التسمية فإن الرأي ليس بقرار تنفيذي ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة.[4]

---

[1] ـــ قوسم حاج غوثي، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الصادرة عن جامعة تيارت، المجلد 5، العدد 1، السنة 2012، ص378.

[2] ـــ لحسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر2008، ص 225.

[3] ـــ عصام نعمة إسماعيل، المرجع السابق، ص 406.

[4] ـــ محمد بوكماش؛ خلود كالاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم السياسية الصادرة عن جامعة خنشلة، المجلد 03، العدد 02، السنة 2016، ص47.

الفرع الثاني: طرق الطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاءالتأديبية

يعد الطعن بمثابة ضمانة مقررة للموظف العام، يتم تقديمهبهدف بإلغاء القرار أوسحبه او تعديله، وذلك بعد صدور القرار التأديبي وتبليغه به، ويكون الطعن إما طعن إداري أو طعن قضائي.

أولا– الطعن الإداري:

الطعن الإداري[1] أو ما يسمى في القانون الجزائري بالتظلم الإداري هو وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات، يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها، الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل اللجوء إلى الطعن عليه قضائيا.[2]

وهو تظلم ذو طابع إداري محض، يوجه إلى الإدارة التي تتولى دراسته، وغالبا ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة و بدون مناقشة حضورية.[3]

* وللتظلم الإداري أنواع هي كالآتي:

1– التظلم الولائي:

وهو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه إما بالإلغاء أو التعديل أو إستبداله بأخر، وذلك حسب ما تملكه السلطة الإدارية من

---

[1]ـــ"le fonctionnaire dispose toujours de la possibilité d'un recoursgratieuxdevantl'autorité qui a pris la sanction ou d'un recourhiéarchique.."; lire plus: JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, op .cit, p.p84, 85.

[2]ـــعبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د ط، 2008،ص246.

[3]ـــمسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط04، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن ص313.

صلاحيات في هذا الشأن،[1] مراعية في ذلك ما يتفق مع القانون وحسن سير المرافق العامة كما لها الحق في الإمتناع عن إجابة الموظف صاحب الشأن عن تظلمه ويعد في هذه الحالة رفضا ضمنيا.

2- التظلم الرئاسي:

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار والتي لها حق تعديل أو سحب اوإلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون وذلك إعمالا لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها .[2]

وكما سبقت الدراسة بالإشارة فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنعقد كمجالس تأديبية، وأيضا كلجان إستشارية في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين،كما أن قراراتها تكونغير قابلة للطعن أمام لجنة الطعن الولائية،[3] و منه يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل تقديم تظلم إلى السلطة الإدارية التي أصدرته .[4]

3- الطعن أمام لجنة الطعن:

أوجب القانون إنشاء لجنة الطعن على مستوى كل وزارة أو ولاية وكذا لدى كل مسوؤل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هي الأخرى مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء وتعهد رئاستها للسلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها.

---

[1] ـــشريفة بوزيفي، التظلم الإداري كآلية لفض النزاع الإداري-دراسة مقارنة- بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 154/66 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 وقانون الصفقات العمومية، مقال منشور بمجلة صوت القانون الصادرة عن جامعة الجزائر 01، المجلد 07، العدد01، سنة 2020، ص889.

[2] ـــ عبد المنعم عبد الخليفة، المرجع السابق، ص248.

[3] ـــالمادة 64 من الأمر 03/06، المصدرالسابق، ص08.

[4] ـــالمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المصدر السابق، ص 12.

وقد فرض القانون تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما عن مهمتها فهي جهة إخطار يلجأ إليها الموظف الذي تعرض لعقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة.[1]

وفي هذا الصدد نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 10/84 على إمكانية رفع التظلم أمام لجنة الطعن.[2]

وعلى ذلك فإن دور لجنة الطعن ليس في تقديم الآراءالإستشارية للإدارة بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف، بل إن دورها هو النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة المتضمنة العقوبات وإصدار قرار بشأنها، وهذا بإلغاء العقوبات أو بإستبدالها،[3] أي أنها تصدر آراء تعد بمثابة قرارات إدارية، والتي تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة، وآرائها إلزامية وليست مجرد استشارات.[4]

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قرارها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وذلك قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها.[5]

ويقدم الموظف التظلم أمام لجنة الطعن في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار.[6]كما أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية، إذا أنها تبقى مرتبطة بقرار لجنة الطعن إلى غاية الفصل في الوضعية المطروحة.[1]

---

[1]ـــ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 132.

[2]ـــ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المصدر السابق، ص92.

[3]ـــ لحسين بن شيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة؛ المرجع السابق، ص309.

[4]ـــ لحسين بن شيخ أث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مقال مجلة دراسات قانونية، المجلد1، العدد01، السنة 2008، ص16.

[5]ـــالمادة25 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المصدر السابق، ص92.

[6]ـــ المادة 175 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص16.

وهذا ماجاء في قرار مجلس الدولة ألجزائري بتاريخ 2003/03/18، حيث جاء ضمن حيثياته: "....لكن حيث أن الطعن المرفوع امام لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه طبقا للمادة 25من المرسوم 10/84.

حيث أنه بالرجوع إلى دفوع المستأنف نفسه وإلى أوراق الملف يتضح أن النزاع الحالي ينصب على قرار التسريح وحده الذي تلته إجراءات أخرى تسبب فيها المستأنف برفعه للطعن في قرار إداري إلا إذا كان نافذا وذلك وفقا للمبادئ العامة للقانون الإداري من جهة أخرى..."[2].

ثانيا– الطعن القضائي:

يمكن للموظف إذا لم يحقق له الطعن الإداري ما يريده، اللجوء إلى القضاء، وذلك بالطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة[3]، والتي لم تتقيد بالرأي الإلزامي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، لإشتمالها على عيب من العيوب التي تمس القرار الإداري، لذا يملك الموظف حق الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، أمام القضاء الإداري **عن طريق** دعوى الإلغاء،[4]

---

[1]ـــ مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص327.

[2]ـــ قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 008041، بتاريخ: 2003/03/18، مجلة مجلس الدولة العدد5، سنة 2004، ص183.

[3]ـــ"Si le juge décèle une illégalité, il annule la sanction et celle-ci st réputée n'avoir jamais été prise ; le fonctionnaire doit alors etre remis dans la situation qui était la sienne auparavant , sans compter qu'il est en droit de mettre en cause devant le juge laresponsabilité de l'administrationsicelle-ci refuse spontanément de l'indemniser des prejudice de toute nature engenders par la sanction illegal qui l' a frappe" regarderJEAN-FRANÇOIS LACHAUME, Op .Cit, p86. Et l'art 19, titre 1er sur le site: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551?etatTexte=VIGUEUR, date de visite:15/04/2023, l' heure: 22.00.

[4]ـــ سامية العايب، نبيلة ماضي، المرجع السابق، ص492.

وتختص المحاكم الإدارية نوعيا في هذه القضايا .[1]

وعادة ما يكون سبب الإلغاء في المجال التأديبي هو عدم إحترام الشكل أوالإجراءات، فمجلس التأديب قبل إصداره للقرار التأديبي ملزم بمراعاة حقوق الدفاع المنصوص عليها في مختلف قوانين الوظيفة العامة، كحق الإطلاع على الملف التأديبي وإعلامه بالتهم المنسوبة إليه وكذا الحق في تقديم دفاعه والإستعانة بمدافع أو بشهود لتبرئة نفسه مما نسب إليه من مخالفات.

وفي حالة عدم إحترام المجلس التأديبي لهذه الإجراءات قبل إصدار قراره يكون هذا الأخير محل الطعن بالإلغاء، مع إمكانية رفع دعوى تعويض لجبر الضرر الذي لحق بالموظف من جراء تطبيق القرار التأديبي.[2]

وعليه فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب، ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه فإن التعويض ينصب على أثاره فيزيلها.[3]

[1] ـــ المادتين 800 و801 من القانون رقم 13/22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.رج.ج، العدد 48، الصادرة في17 يوليو 2022 الجزائر، ص05.

[2] ـــ محمد زايد المسؤولية التأديبية للموظف العام، مقال منشور بمجلة دراسات في الوظيفة العامة، الصادرة عن جامعة البيض الجزائر، المجلد1، العدد1، السنة2013، ص102.

[3] ـــمصطفى بوادي، المرجع السابق، ص، ص379، 380.

الخاتمة

الخاتمـــــة

لقد حاولت هذه الدراسة معالجة إشكالية في غاية من الأهمية تتعلق بمدى توفق المشرع الجزائري في وضع إطار قانوني منظم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتحديد اختصاصاتها ضمن قانون الوظيف العمومي 03/06، قصد إشراك الموظف في اتخاذ القرارات وإرساء مبادئ دولة الحق والقانون.

وقد توصلت إلى أن الإجابة على الإشكالية السابقة ليست سهلة ولا بسيطة كما يتراءى ذلك للبعض، بل تحتاج أولا إلى تحليل وتشخيص دقيقين لجهاز وهيكل من هياكل الوظيفة العمومية الذي يعتبر اللبنة الأساسية في أي عملية متابعة وتسيير للحياة الوظيفية للموظف من خلال التركيز على دعائم استقلاليته ودور مختلف أجهزته بدرجاتها ومستوياتها وأنواعها سواء كان إدارة أو ممثلي الموظفين.

وينظم هذا الهيكل المتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية، والإدارة المحلية، والإدارات والمؤسسات العمومية، وفق نظام داخلي يحدد آلية عملها ويتجلى ذلك من خلال الدورات والمداولات التي تعقدها، كما لها إختصاص إستشاري فيما يخص الشؤون المتعلقة بالموظفين وفيما يخص الملف التأديبي فهي تختص بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

_ النتائـــج:

هذا وقد توصلت الدراسة في الفصل الأول إلى عدة نتائج تخص الإستراتيجية القانونية التي تبناها المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي 03/06 لتنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهيكلتها والتي من خلالها حاولت تتبع ورصد مجموعة من النقاط المستخلصة في هذا المجال ويذكر منها ما يلي:

1_ إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات متساوية الأعضاء أي تشمل عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من طرف الموظفين، وقد تضم في تشكيلتها أربعة أعضاء، أو ستة أعضاء، أو ثمانية أعضاء، أو عشرة أعضاء.

2_ عدم إستقلال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الناحية العضوية، ويظهر ذلك من خلال تدخل الإدارة في تنظيم شؤونها من خلال تقليص عهدتها أو تمديدها أو حلها.

3_ يتم تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأسلوبين، يتمثل الأسلوب الأول في التعيين ويخص ممثلي الإدارة، أما الأسلوب الثاني يتمثل في الإنتخاب ويخص ممثلي الموظفين.

وبعد أن شخصت الدراسة الأحكام المفاهيمية والعضوية انتقلت إلى تحليل الأحكام الإجرائية في الفصل الثاني، التي رصدها المشرع الجزائري في هذا الجانب ومن خلالها تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1 _ تمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإختصاصات ذات طابع ملزم، وإختصاصات إستشارية، وأخرى تأديبية فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.

2_ يتعين على الإدارة عند تطبيق عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

3_ يمكن الطعن في الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك إما بالإبطال أو الإثبات أو التعديل.

_ الإقتراحـــات:

وبعد العرض السابق والمفصل لمجموعة النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ننتقل إلى **إبراز أهم التوصيات والاقتراحات،** التي ستكون بمثابة أرضية لتعديل قانون الوظيف العمومي 03/06 لخلق آليات جديدة قصد ترسيخ أبعاد الديمقراطية التشاركية في صناعة القرار الإداري، بداية بالنصوص القانونية والجهات الفاعلة بالمجال، وبذلك توصي الدراسة في هذا الشأن بما يلي:

1_ سن قانون ينص على إبعاد كل تأثير سياسي أو حزبي في اختيار أعضاء هاته اللجان.

2_ رفع الكفاءات في الجهاز الإداري من خلال إختيار موظفين ذو كفاءة قانونية، مع إسناد رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لعضو من الأعضاء الممثلين للموظفين عند إنعقادها كمجلس تأديبي.

3_ تكوين قناعة لدى جميع الموظفين على انهم مسؤولون في اختيار من يمثلهم بعيدا عن أي دوافع تخدم جهة دون جهة أخرى.

4_ الإحساس بروح المسؤولية والتحلي بالأخلاق المهنية بالنسبة لأعضاء هاته اللجان.

5_ إعتماد إجراءات تنص على منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية إبداء الرأي الإستشاري بخصوص عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية.

6_ إسناد العقوبات من االدرجة الثالثة والرابعة إلى المحاكم القضائية لتوفير الحياد والاستقلالية وحماية الموظف من تعسف الإدارة.

7_ ضرورة التدخل السريع للمشرع الجزائري لإزالة الغموض الذي يشوب الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع الإلزامي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

*** باللغة العربية:**

قائمة المصادر:

أولا_ القوانين:

أ- القوانين العادية:

- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13/22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 ج.رج.ج، العدد 48 ، الصادرة في 17 يوليو 2022.

ب- الأوامر:

1- الأمر 133/66 المؤرخ في 2جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج، لعدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

2_ الأمر 06/ 03 المؤرخ في 19جمادى الثانية عام 1427الموافق لـــ 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج.ج، العدد 46 الصادرة في 2006/07/16.

ثانيا– التنظيمات

أ– المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، العدد 61 الصادرة في 2007/09/30.

ب– المراسيم التنفيذية:

1- المرسوم التنفيذي رقم66/ 143، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها وتنظيمها و سيرها، ج .ر.ج.ج، العدد46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

2- المرسوم التنفيذي رقم 55/69، المؤرخ في 26 صفر1389 الموافق لـــ13 ماي سنة 1969، المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر.ج.ج، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.

3- المرسوم التنفيذي رقم 10/84، المؤرخ في 14يناير 1984، المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيليتها وتنظيمها وعملها، ج.ر.ج.ج، العدد 03، الصادرة في 17 يناير 1984.

4- المرسوم التنفيذي رقم 11/84، المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج.ر.ج.ج، العدد03 ، الصادرة في 17 يناير 1984.

5- المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985.

6- المرسوم التنفيذي رقم 321/17، المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،ج. ر.ج.ج، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

7- المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر.ج.ج، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

8- المرسوم التنفيذي رقم 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، ج.ر.ج.ج، العدد 37، الصادرة في 09 جوان 2019.

9- المرسوم التنفيذي رقم199/20، المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 44، الصادرة في 30 يوليو سنة 2020.

10- المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج .ر.ج.ج، العدد 77، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

ج- المناشير

1-المنشور رقم 99/67، المؤرخ في 9 فيفري1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية االأعضاء ولجان الطعن.

2- المنشوررقم 03/ك خ/م ع و ع/2003، بتاريخ17 ماي 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

د- التعليمات

1- التعليمة رقم 20، المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

ثالثا- القرارات القضائية:

1_ قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 008041، بتاريخ: 2003/03/18، مجلة مجلس الدولة العدد 5، لسنة 2004.

2_ قرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 010005، بتاريخ 2004/01/20 منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة الاجتهاد القضائي، التالي: https://www.conseildetat.dz/ar/.

3_ قرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 068965، بتاريخ 2011/11/17، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة الاجتهاد القضائي، التالي: https://www.conseildetat.dz/ar/.

4- قرار صادر عن مجلس الدولة، ملف رقم 070207، بتاريخ 2012/01/12، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة الاجتهاد القضائي، التالي: https://www.conseildetat.dz/ar/.

5- قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الإدارية، ملف رقم 080451، بتاريخ 2013/4/11، مجلة مجلس الدولة العدد 05، لسنة 2004.

قائمة المراجع :

أولا- الكتب:

1- إسماعيل عصام نعمة، الطبيعة القانونية للقرار الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، ط 1، 2009.

2- بوضياف أحمد، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، د ط، الجزائر 1989.

3- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور النشر والتوزيع الجزائر، 2015.

4- بن شيخ أث ملويا لحسين، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، ج2، ط3، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

5- خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط3، دار هومه، الجزائر، 2010.

6- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه، الجزائر 2003.

7- شيهوب مسعود، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، ج2، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن.

8- عبد المنعم خليفة عبد العزيز، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، د ط، 2008.

9- نواف كنعان، القانون الإداري، ط1، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجامعة الأردنية، 2007.

ثانيا- المقالات والأبحاث العلمية:

1- أقوجيل نبيلة، خصوصية نظام الترقية في الأمر 03/06، مجلة الإجتهاد القضائي جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 13، العدد 01 مارس 2021.

2- باهي هشام، الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري مجلة الحقوق والحريات، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، سنة 2019.

3- بدوي مباركة، عزل الموظف بسبب الإهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، سنة 2020.

4- بن جراد عبد الرحمان، عبد القادر غيتاوي، تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية للموظف العام بين المشروعية والملائمة، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 21، العدد 01، سنة 2022.

5- بن شيخ أث ملويا لحسين، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة دراسات قانونية، المجلد01، العدد01، سنة 2008.

6- بوزيفي شريفة، التظلم الإداري كآلية لفض النزاع الإداري -دراسة مقارنة- بين نصوص قانون الإجراءات المدنية 154/66 وقانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 وقانون الصفقات العمومية، مجلة صوت القانون، جامعة الجزائر 1، المجلد 07، العدد 01، سنة 2020.

7- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجلة الفكر، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد 8، العدد 01، السنة 2013.

8- بوكماش محمد، خلود كالاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الصادرة عن جامعة خنشلة، المجلد 03، العدد 02، سنة 2016.

9- حاج غوثي قوسم، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة تيارت، المجلد 05، العدد 01، سنة 2012.

10- حامدي نور الدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مقال منشور بمجلة الندوة للدراسات القانونية، جامعة الجزائر 3، العدد 01، سنة 2013.

11- حامدي نور الدين، تقييم الموظف العمومي في التشريع الجزائري بين قصور الممارسات وضرورة التحديث، مجلة القانون والمجتمع، جامعة الجزائر 03، المجلد 01 العدد 02، سنة 2013.

12- حطاب عبد النور، دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر العدد الأول، ديسمبر 2013.

13- خيضاوي نعيم؛ باية فتيحة، الجزاء التأديبي للموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أدرار، الجزائر، المجلد 04 العدد 01، السنة 2020.

14- ذبيح عادل، إصلاح نظام تقييم الموظف العمومي في الجزائر من منظور الأمر 03/06، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، سنة 2019.

15- ربوح ياسين، نظام الوظيفة العمومية في الجزائر (التطور والخصائص)، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، لمجلد 04، العدد01، سنة 2015.

16- زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسات في الوظيفة العامة جامعة البيض، الجزائر، المجلد 01، العدد 01، السنة 2013.

17- صديقي نبيلة، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، العدد 02، جوان 2015.

18- عوماري فاطمة الزهراء؛ بن زيطة عبد الهادي، الإنتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة خميس مليانة، أدرار، المجلد 4، العدد 1، 2021.

19- غربي أحسن، النظام القانوني في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 199/20 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر العدد 3، سنة2021.

20- ــــــــــــ، ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مقال منشور بمجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة 10، عدد 03، سبتمبر 2018.

21- قرناش جمال، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف- قراءة في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 373/20، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر، المجلد 07، العدد 02، سنة 2021.

22- قروف جمال، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 199/20، مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، الصادرة عن جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، المجلد 15، العدد 01.

23- لعقابي سميحة، نظام تقييم أداء الموظف في التشريع الجزائري بين الفعالية والقصور المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة سطيف 02، المجلد 12، العدد 02، سنة 2015.

24- ماضي نبيلة، العايب سامية، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، سنة 2020.

25- مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، على ضوء الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي 199/20، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية خنشلة، الجزائر، المجلد 04، العدد 03، السنة 2021.

26- معاوي عتيقة؛ رؤوف بو سعدية، وضعية الإحالة على الإستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة سطيف 2، المجلد 11، العدد 01، سنة 2020.

ثالثا- المذكرات والأطروحات الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1_ الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة –دراسة مقارنة-، رسالة دكتوراه في القانون العام كلية الحقوق والعلوم والسياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016/2015.

2ـ العرنان مولود علي، الأسس النظرية للوظيفة العامة و تطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، 2013/2012.

3ـ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، رسالة دكتوراه، قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013.

4ـ حرمل خديجة، الهيئات الإستشارية في النظام القانوني الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص دولة ومؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، يوسف بن خدة 2021/2020.

5ـ عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، سنة 2016.

ب- رسائل الماجستير

1ـ الأحسن محمد، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير في قانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2008/2007.

2ـ بن سليم إلياس، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر رسالة ماجستير في القانون كلية الحقوق بن عكنون، فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002/2001.

3ـ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر 2010/2009.

4_ عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012.

*** باللغة الفرنسية:**

- LES OUVRAGES :

1- JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, La Fonction Publique, Dalloz, Paris, 1992.

2- J.Simbille, la théorie de l'abandon de poste: uneanomaliedans le droitdisciplinaire de la fonctionpublique, AJDA, 1984.

- LES ARTICLES

1- « Le rôle de la commission administrative paritaire », sur le site :https://www.cdgplus.fr/construire-sa-carriere/progresser-carriere-de-fonctionnaire/role-de-commission-administrative-paritaire/

- LES CITES INTERNET

1- le site de la législation française officiel : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551?etatTexte=VIGUEUR

الفهرس

الفـــهـــرس

البسملة.....

شكر وعرفان.....

الإهداء.....

قائمة الاختصارات.....

مقدمة.....1

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والعضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء 6

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....7

المطلب الأول: التأسيس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....9

الفرع الأول: تطور اللجان وتأسيسها في ظل القوانين المنظمة للوظيف العمومي.....9

أولا- الأمر 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.....9

ثانيا- الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.....10

الفرع الثاني: في ظل المراسيم التنظيمية لقوانين الوظيف العمومي وتطور اللجان وتأسيسها.....11

أولا- المرسيم التنظيمية لقانون الوظيف العمومي 133/66.....12

ثانيا- المراسيم التنظيمية المشتركة بين قانوني الوظيفة العمومية 133/66 و03/06.....13

ثالثا- المراسيم التنظيمية لقانون الوظيفة العمومية 03/06 16

المطلب الثاني: قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....16

الفرع الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....16

أولا- تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....17

ثانيا- خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....18

الفرع الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....19
أولا- تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية.....19
ثانيا- تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية.....20
ثالثا- تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية 21
المبحث الثاني: نظام التشكيل والعهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 22
المطلب الأول: التشكيلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....23
الفرع الأول: التمثيل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....23
الفرع الثاني: كيفية تولي العضوية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....24
أولا- إنتخاب ممثلي الموظفين.....25
ثانيا- تعيين ممثلي الإدارة.....26
ثالثا- شروط وموانع الترشح لعضويةاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....28
المطلب الثاني: نظام العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....28
الفرع الأول: العهدة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....29
أولا- مدة العضوية للجان و تجديدها 29
ثانيا- طرق نهاية العضوية للجان.....30
الفرع الثاني: حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....30
الفصل الثاني: الإطار الإجرائي و الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....32
المبحث الأول: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....35
المطلب الأول: الإختصاص الإستشاري و الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....35
الفرع الأول: حالات إبداء الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....36
أولا- ترسيم المتربصين.....36
ثانيا- الترقية.....37

ثالثا- الإدماج في رتبة الإنتداب.....39
رابعا-النقل الإجباري لضرورة المصلحة العامة.....39
الفرع الثاني: حالات إبداء الرأي الإستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....40
أولا- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.....41
ثانيا- مناهج تقييم الموظفين.....41
34ثالثا- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الوظف في إطار تقييمه.....42
رابعا- إحالة الموظف على الإستداع لأغراض شخصية 43
خامسا- ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك.....44
سادسا- الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها 44
المطلب الثاني: الإختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....45
الفرع الأول: العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.....45
أولا- عقوبات من الدرجة الثالثة.....45
ثانيا- عقوبات من الدرجة الرابعة.....46
ثالثا- إجراءات توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.....48
رابعا- ضمانات تأديب الموظف.....49
الفرع الثاني: قرار العزل من المنصب بسبب الإهمال.....50
أولا- وضعية إهمال المنصب.....50
ثانيا- إجراء معاينة الغياب وإجراء الإعذار.....52
ثالثا- إجراء العزل من المنصب.....54
المبحث الثاني: قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والطبيعة القانونية لأرائها.....56

المطلب الأول: قواعد سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....56
الفرع الأول: النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء و دوراتها.....56
أولا- النظام الداخلي.....57
ثانيا- نظام الدورات.....58
الفرع الثاني: نظام المدوالات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....59
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لأراء للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها.....60
الفرع الأول: الطبيعة القانونية لأراء للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....61
الفرع الثاني: طرق الطعن في قرارات الجان الإدارية المتساوية الأعضاء التأديبية.....62
أولا- الطعن الإداري.....62
ثانيا- الطعن القضائي.....66
الخاتمـــــــة.....68
قائمة المصادر والمراجع.....72
الفهرس.....83
الملخص.....86

الملخص

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة في نظام الوظيفة العمومية تم انشاؤها وتنظيمها بموجب قوانين الوظيفة العمومية والمراسيم التنظيمية لها عبر عدة مراحل، في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية.

يتم تنظيم هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والإدارة المحلية وكذا المؤسسات العمومية الوطنية، وتشكيلها بعدد متساومن ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة لعضوية تدوم لمدة ثلاث سنوات، مع إمكانية حلها عند توفر أحد الأسباب.

أقر المشرع الجزائري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدة إختصاصات منها ذو طابع ملزم ومنها ذو طابع إستشاري وأخرى ذات طابع تأديبي تخص توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث يمكن للموظف المعني الطعن فيها إما إداريا أو أمام لجنة الطعن المختصة أو قضائيا.

الكلمات المفتاحية: هيئة مشاركة، النظام القانوني، آراء اللجنة، مجلس التأديب.

Abstract

Equal administrative committees are considered members as a participatory body in the system of public employment established and regulated by the laws and regulatory decrees of the public service across several stages, in the framework of employees' participation in the conduct of their careers.

These committees are organized at the level of central and local administration, as well as national public institutions, and are constituted by an equal number of staff representatives and management representatives for a three-year term, with the possibility of dissolving them when one of the reasons exists.

The Algerian legislature of the Equal Administrative Committees has approved several terms of reference, of a binding nature, including of a consultative nature and of a disciplinary nature, relating to the imposition of third and fourth-degree penalties, which may be appealed by the staff member concerned either administratively or before the competent appeals committee or by a court.

Keywords: participating body, legal system, Committee's Views, Disciplinary Board.