وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلـــية الحقوق والعلوم السياسية

العنوان:

تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة ومؤسسات

من تقديم الطالبين :

- بن دريسي محمد
- مهيري فاتح

تحت إشراف الأستاذة:

د. بن عائشة نبيلة

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتورة أوراك حورية ..... رئيسا
الدكتورة بن عائشة نبيلة ..... مشرفا ومقررا
الدكتورة شريد وسيلة..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2021/2020

شكر و عرفان

إن الحمد و الشكر أولا و أخيرا لله عز وجل الذي وفقنا و أعاننا بقدرته و حكمته و وهب لنا العقل و القوة و العزيمة على إتمام هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بالشكر الجزيل و العرفان و الامتنان و أسمى عبارات التقدير و الإحترام للأستاذة الفاضلة " بن عائشة نبيلة " على كل النصائح و التوجيهات التي قدمتها لنا طوال فترة انجازنا لهذا العمل

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى اللجنة الموقرة لقبولها مناقشة مذكرة تخرجنا

و إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على اتمام هذا العمل .

إهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه سبحانك لا نحصي ثناءا عليك انت كما اثنيت على نفسك خلقت فأبدعت ، و أعطيت فأفضت فلا حصر لنعمتك و لا حدود لفضلك ، و صلى الله و سلم على اشرف عبادك نبينا و رسولنا محمد بن عبد الله الصادق الأمين

العمر يذهب و الآمال قائمة

فأنظر لعزمك فيما انت شاغله

أهدي هذا العمل الى:

إلى قرة عيني ، إلى ينبوع العطاء الذي زرعته في نفسي الطموح و المثابرة إلى من حرمت نفسها و أعطتنيّ، أمي الغالية رعاها الله

إلى جدتي العزيزة أطال الله في عمرها

إلى جميع اخوتي حفظهم الله ، الى كل عائلة "بن دريسي"

إلى كل احبائي و أصدقائي و كل من عرفني بهم القدر

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي

إلى كل اساتذة كلية الحقوق الذي لم يبخلوا علينا من جهدهم و عطائهم طيلة خمس (05) سنوات كاملة

إلى كل طلبة كلية الحقوق عامة و دفعة 2021/2020 خاصة نسأل الله عز وجل ان يوفقهم في مشوارهم الدراسي و العملي ان شاء الله

محمد

إهداء

بعد بسم الله الرحمان الرحيم و الصلاة السلام على اشرف المرسلين و على آله وأصحابه أجمعين ، و من تبعهم بإحسان إلى يوم الدين

إلى روح أمي الغالية رحمها الله و أسكنها فسيح جناته

إلى جدتي العزيزة أطال الله في عمرها و حفظها

إلى أبي العزيز حفظه الله و أطال في عمره

إلى جميع العائلة الكريمة عائلة "مهيري "

إلى جميع الأصدقاء و الزملاء و الزميلات في داخل الكلية و خارجها

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من علمني حرفا راجيا المولى عز وجل أن يجد القبول و النجاح .

فـاتـــح

مقدمة

مقدمة:

إن الدولة بإعتبارها شخصية إعتبارية لا تمارس أعمالها بذاتها،بل تعمل بها من خلال أشخاص تعينهم بهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، فهم القلب النابض في الجهاز الحكومي وذلك من خلال ضمان إستمرارية المرفق العام وتحسين جودة خدماته بشكل مستمر لكي يتلاءم مع التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع عامة وفي المجال الوظيفي خاصة ،بإعتبار أن الموظف هو الحلقة الرئيسية ،أو هو همزة وصل بين الشعب والدولة ،أو بين المواطن وباقي المؤسسات العمومية والهيئات الرسمية للدولة من أجل تحقيق المصلحة العامة .

لقد وجدت الإدارة الجزائرية غداة الإستقلال، وفي ظل المرحلة الإنتقالية للوظيفة العمومية نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة من الاستعمار الفرنسي ،سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها ،أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتان القانونية والبشرية ،وهذا ما أدى إلى تغيير النصوص التشريعية والتنظيمية إضافة الى المعاناة من ندرة التقطير وإنعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلقه المستعمر، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى إنحلال الكثير من المرافق العامة ،وأمام هذا الوضع المعقد لم يبقى للسلطات العمومية إلا أن تتخذ إحتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل بدون أن تهمل ضرورة إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية، وقد إتضح هذا الأمر بعد ظهور نية الدولة في تدخلها في كل الميادين و النشاطات وتبنيها النظام الاشتراكي مما استوجب ضرورة البحث عن نظام جديد، وهو نظام الوظيف العمومي ،والذي كان بمثابة جسر عبوربين النظام السياسي والنظام الاداري، ولقد انبثق عن هذا التغيير والإصلاح في الهياكل الإدارية إستحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري، وبهذا يكون المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات قد أخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير وإنشاء هيئات استشارية تعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،فهذه الأخيرة تتطلع أساسا بصلاحية المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين،وفي ترسيخ مبدأ التشاور مع الإدارة من خلال هذه اللجان وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبه أعمال الموظفين، وتنظيم تصرفاتهم داخل وخارج الإدارة ،وتحاول ان تمنع تعسف الإدارة بحق الموظفين وهي توقع عليهم العقوبات اللازمة في حالة إخلالهم بالتزاماتهم الوظيفية وكذلك تشارك مع الإدارة بكل ما يهم الموظفين العموميين داخل حياتهم المهنية .

ويعود إختيارنا لهذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نذكرها فيما يلي:

الأسباب الذاتية تكمن في إهتمامنا وميولنا الشخصي إلى المجال الوظيفية العامة ،وإلى تحديد هيئاتها والتي من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، خاصة بعد التعديلات الكثيرة التي عرفها قانون الوظيفة العامة، وقلة الأبحاث القانونية والدراسات الأكاديمية التي تتناول هذه الدراسة ،وبالتالي الرغبة في المساهمة ولو بجزء بسيط في إثراء المكتبة القانونية، إضافة كون الوظيفة هي مستقبل عملنا الذي سنبحث عنه بعد التخرج .

أما من الناحية الموضوعية فأغلب الأسباب تتلخص في القيمة العلمية للموضوع محل البحث ،إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة وذلك من خلال تطور الجانب القانوني المنظم لها ،و أيضا إلى توضيح مدى نجاح عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث إختصاصاتها وصلاحيتها في التأثير على الحياه المهنية للموظف العام ،و الكفيلة بتحقيق الحماية له من تعسف الإدارة .

أهمية البحث: يستمد هذا البحث أهميه كبيره في كونه يعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتطور صلاحياتها وإختصاصاتها من خلال التعديلات العديدة التي طرأت عليها وإبراز دورها كونها من بين الهيئات الوظيفة العامة وما لها من دور أساسي في تسيير شؤون الموظفين وتحسين أدائهم وبذلك تضمن مشاركه الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية مما يحقق ديمقراطية الإدارة .

الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات موضوع اللجان الإدارية المتناوبة الأعضاء، ولكن تم تناولها كجزئية فقط من موضوع بحثهم ومن بين هذه الدراسات نجد:

- دراسة أحمد بوضياف بعنوان الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية ،الجزائر سنه 1989 ،حيث تطرق إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإعتبارها هيئة إستشارية طبقا للأمر66/133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

- دراسة سعيد مقدم بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من موضوع تسيير الموارد وأخلاقيات المهنة الجزائر سنه 2010 حيث تطرق على اللجان المتساوية الأعضاء على أنها هيئة تجسد مبدأ المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كمشكل من أشكال ضمانات المقررة للموظفين ومنها ممارسة التأديب أين تكون إستشاراتها ضرورية.

- سمية بن رموقة النظام القانوني للجان الادارية المتساوية الأعضاء مذكرة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي، ،أم البواقي- كليه الحقوق والعلوم السياسية 2008 2009 .

- إضافة إلى بعض المراجع الأخرى والتي سنتطرق إليها لاحقا.

-مليكة اولاج ،نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية ،رسالة ماجيستير ،كلية الحقوق ،جامعة الجزاءر ،2010/ 2011 .

إضافة الى بعض المراجع الأخرى، والتي سنتطرق إليها لاحقا.

الصعوبات:

حيث يكاد لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من صعوبات وعوائق تواجهنا ،والتي نذ كر منها:

- قلة وندرة الدراسات في المجال الوظيفة العامة، التي لها علاقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لذلك معظم المراجع المعتمد عليها من النصوص القانونية والأوامر و المراسيم،وهذا ما أدى إلى إستغراق الوقت والجهد الطويل من أجل البحث عن مصادر ومراجع أخرى .

وبناء على ما سبق يطرح الإشكال التالي :

هل ساهم تغيير القوانين والمراسيم التنفيذية في تحسين المنظومة الوظيفية ،خاصة في المجال التطور اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ،وذلك بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم20-199المنظم لها ام أنها بقيت تراوح نفسها ؟ .

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بإستخدام المنهج التحليلي والتاريخ، وذلك للوقوف على مفاهيم النظام القانوني للجان الإدارية إضافة إلى المنهج المقارن لتباين أوجه التشابه والاختلاف بين المصطلحات القانونية ومن أجل الشرح أكثر قمنا بإعتماد الخطة التالية والمقسمة إلى فصلين أساسيين حيث تناولنا في الفصل الاول بعنوان ما هية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذي تم معالجته في مبحثين، المبحث الأول خصصناه لمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذي تطرقنا فيه إلى تعريف وتطور اللجان إضافه إلى خصائصها وقواعد إنشائها مع الأساس القانوني المتعلق بها، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى تنظيم وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

أما الفصل الثاني الذي هو بعنوان نظام عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذي هو بدوره أيضا قسمناه الى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه الى اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما المبحث الثاني خصصناه لدراسة كيفية سير أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن في الآراء الصادرة عنها.

الفصل الاول

ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء

تمهيد:

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة إستشارية إستحدثها نظام الوظيفة العامة الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات معينة، فالموظف يكون إتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية والإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو مهمتها إلا عن طريق الموظف لذلك كان من الضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة على مستوى الإدارة والمؤسسات العمومية. [1]

ومن خلال ما سبق سنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

المبحث الأول قمنا بالتطرق فيه إلى مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (تعريف- نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء- الأساس القانوني)،أما المبحث الثاني تناولنا فيه تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

[1] - أحمد بوضياف- الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية- دار الخلدونية للنشر والتوزيع- الجزائر سنة 2012 - ص302.

المبحث الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإعتبارها من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على المستوى الوظيفة العامة، حيث قام المشرع بإنشائها من أجل المشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين.[1]

من أجل الشرح أكثر قمنا بتخصيص المطلب الأول للتعريف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتطورها إضافة إلى خصائصها وقواعد إنشائها .

فيما قمنا بتخصيص المطلب الثاني لدراسة الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: تعريف وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها

سنحاول في هذا المطلب إعطاء تعريف دقيق وشامل من لجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع نبذه تاريخيه عن تطور اللجان منذ تاريخ إنشائها إلى يومنا هذا مع ذكر بعض الخصائص التي تميزها .

الفرع الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أولا: التعريف الفقهي:

نظرا لنقص التعريفات الفقهية وندرتها لم نجد إلا هذا التعريف للأستاذfliANE A youB حيث عرفها بأنها هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف، ويؤخذ على هذا التعريف على أنه تعريف مطلق غير دقيق لم يبين بدقه طبيعة هذه الهيئات والإختصاصات الموكلة لها، كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية.[2]

ثانيا: التعريف التشريعي:

إن المشرع الجزائري وعلى غرار العديد من التشريعات لم يعرف او لم يعطي مفهوم محددا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فقد ذكرها في الأمر66-133 المؤرخ في 02جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنها تعتبر من الهيئات الإستشارية التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة ومصالح الفردية للموظف، إذ أن هذا

[1]- أحمد بوضياف -المرجع السابق –ص302

2- شادي مريم، ستيني نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري- مذكرات ماستر- كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة- الجزائر- السنة الجامعية 2017/ 2018 الصفحة 08 .

الموظف ليست له أية إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة، ولا سيما أنه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي من القرارات التي تنصبه في مهامه. [1]

إن المشرع الجزائري أخذ بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان التي يمثل الموظفين فيها بالتساوي مع الإدارة، كما نص المرسوم 85/ 59 في مادته 11 على أنه تحدث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية تنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين وتتكون من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة وممثلين ينتخبهم الموظفون. [2]

وكذلك نص المادة 02 من المرسوم 84- 10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 على أنه توضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزيا كما نصت المادة03 من نفس المرسوم على أنه تشمل اللجان المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون .[3]

أما الأمر06-03 المؤرخ في 15 جويلية من سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد جاء في الفصل الثالث من باب الثالث تحت عنوان هيئات المشاركة والطعن ولجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نصت المادة 62 منه على أنه لا تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء[4] وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-199المؤرخ في 25 جويلية سنه 2020 في مادته02 حيث نصت على أنه * تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إداريه متساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها. [5]

وبالتالي فالمشرع الجزائري إكتفى بالإعلان على اللجان المتساوية دون إعطاء تعريف محدد لها

[1] - الأمر 133/66 المؤرخ في 12صفر عام 1376 الموافق 02جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46 الصادرة في 08جوان 1966.

[2] - المادة 11 المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

[3] - المواد 02و03 من المرسوم رقم 84- 10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1440 الموافق ل 14 يناير سنه 1984 يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكلها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية، العدد 03 الصادرة في 17 جانفي سنه 1984م.

[4] - المادة 62 من الأمر 06- 03 على المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنه 2006 يتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو سنه 2006.

[5] - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المؤرخ في 4 ذي الحجه عام 1441 الموافق ل 15 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء واللجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادر بتاريخ 30 يوليو سنه 2020.

الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزءا هاما من نظام الوظيفة العمومية وحسن تسيير المرفق العام، فالجزائر وبعد إستقلالها ظلت تعمل بالقانون الوظيفة العمومية الفرنسية إلى غاية سنة 1966 والذي أسفر عنه صدور الأمر66-133 المؤرخ في12 صفر عام1376 الموافق لي 02جوان سنه 1966 المحدد لإختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، فقد حيث نصت الماده13 من هذا الأمر على أنه تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن إستشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ، ولا سياما بالتدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل، وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلين موظفين وممثلي الإدارة. [1]

كما نصت المادة 02 من الأمر66-143 على أن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لإختصاص لجنة واحده متساوية الأعضاء تشترك فيها عده أسلاك من الموظفين ، وتنشأ بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني ، ولقد أسند هذا الأمر للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهام إستشارية ، ولم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب...الخ. [2]

ومن أجل مسايرة التغيرات والمستجدات وتطوراته الحافلة في المجال الوظيفة العمومية أدى ذلك إلى صدور المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 الرابع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 جانفي سنة 1984، و الذي يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها حيث أضاف صيغة جديدة في التصنيف حسب كل سلك ، أو مجموعة من الأسلاك وذلك تطبيقا للمادة 02 من هذا المرسوم ، حيث نصت على أنه يمكن أن تكون اللجان متساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، ويؤخذ بعين الإعتبار في جميع الأسلاك الضوابط الآتية : قطاع النشاط - طبيعة الوظائف - عدد الموظفين - المستوى السلمي للسلك - ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.[3]

[1] - الماده13 من الأمر 66/ 133 المرجع السابق الذكر.
[2] - المادة 02 من الأمر 66- 143 المؤرخ في 2 يونيو 1966 يتضمن إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 8- 6 -1966.
[3] - المادة 02 من المرسوم رقم 84- 10 المرجع السابق.

تم صدور المرسوم 84 - 11 الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء. [1]

بعد ذلك تلاه المرسوم 85- 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، والذي اعتبر كقفزة نوعية في ميدان سن وتشريع القوانين كونه كان بمثابة القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية من جهة ، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري من جهة أخرى.[2]

حيث إستحدثها هذا المرسوم في مادته 11 لجنة متساوية الطرفين (الإدارة والموظفين) وأطلق عليه إسم لجنة الموظفين ،حيث أوكلت لها مهام كانت نفسها مستنده للجنة المتساوية الأعضاء السابقة ، غير أنه وضع مسائل الطعن والآجال المختلفة غير نفسها. [3]

ثم تلاه صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنه 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الذي حدد مجال تطبيقه حسب المادة02 من هو على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، و يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وهذا ما نصت عليه المادة01 من هذا الأمر.

كما نصت المادة 62 من الأمر نفسه على إنشاء ثلاثة لجان في إطار المشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، وتتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية، غيرأن المشرع في هذا الأمر أضاف كلمة إدارية للجان المتساوية الأعضاء من أجل تمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى مع الإبقاء على نفس المهام التي كانت تتمتع بها في السابق .[4]

ثم جاء التعديل الأخير الذي أسفر عنه صدور المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 الأمر المؤرخ في ربعة ذو الحجة عام 1441 الموافق ل 25 جويلية من سنة 2020 الذي يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ، ولجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية وتحديد قواعدها

[1] - المرسوم رقم 84- 11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 يناير سنه 1984، يحدد كيفيه تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء- الجريدة الرسمية، العدد93 ، الصادر في 14 ربيع الثاني عام 1404.

[2] - الدكتورة بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه الطاهر مولاي، سعيدة - الجزائر، المرسوم الجامعي 2014/ 2015، الصفحه07.

[3] - المادة11 من المرسوم رقم 85- 59 المرجع السابق.

[4] - المواد1-2- 62 من الامر06-03 المرجع السابق.

،حيث نصت الماده02 من هذا المرسوم على أنه تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية ولجان إداريه متساوية الأعضاء حسب الحالة لكل ، أو مجموعة من الرتب ،لكل سلك ،أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها مع الأخذ بعين الإعتبار طبيعة المهام .

كما نصت الماده04 من المرسوم السابق الذكر على أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي والمسار المهني لموظفيها ، والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي، أو المحلي تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء وفقا للكيفيات المنصوص عليها بموجب قرار ، أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بعد أخذ راي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

توضع على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحيه تعيين المؤسسة ، أو الإدارة العمومية المعنية أولدى السلطة الوصية عند الإقتضاء وهذا ما نصت عليه الماده06 من المرسوم التنفيذي 20- 199 .

وبالتالي يكون هذا آخر تعديل أصدره المشرع الجزائري في مجال تنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، في سن قوانين ومراسيم أخرى من أجل تجسيد و تكريس مبدأ العدالة التي تحمي وتكفل الحريات ، وحقوق الموظفين بعيدا عن هيمنة سلطة الإدارة.[1]

فرع الثالث: خصائص وقواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أولا: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

من خلال النصوص القانونية والتنظيمية التي تسير و تنظم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يمكن إستخلاص الخصائص التالية:

أ/ هيئة إستشارية: كونها تستشار في إطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف أو الدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا ويعتبر الرجوع إليها امر وجوبي بقوه القانون. [2]

واكتسبت هذه الصفة أو الخاصية في اول القانون منظم لها قبل التشريع الفرنسي الذي كان معمولا به ، حيث نص الأمر رقم 66- 133 الصادر في 02جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يمثل الموظفون بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المتكلفة

[1] - المواد 02 -04-06 من المرسوم التنفيذي رقم20-199 المرجع السابق.
[2] - أحمد بوضياف- الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية- الجزائر- 1989-ص06.

بالتدخل بصفة إستشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين و بتنقيطهم و بترقيتهم و بتخصيص و نظامهم التأديبي. [1]

وكذلك نصت المادة 64 من الأمر 06-03 على أنه تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ،[2] إضافة إلى المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20/ 199 التي نصت على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإ بداء رأي إستشاري . [3]

ب/ هيئة مهنية: بإعتبارها أنها تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في إطار تنظيمي بإعتبار أن الموظف هو كل عون في الوظيفة العمومية الدائمة ، ورسم في رتبة في السلم الإداري ،وهذا كله من أجل خلق جو من الثقة ، وإشراك جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات الهرمية .

ج/ هيئة داخلية: فهي موجودة على مستوى المؤسسة ، أو الإدارة العمومية ،تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة ،أو مجموعة رتب ، أو سلك ،أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها .

د/ هيئة جماعية متساوية الأعضاء: كونها تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير ،وإتخاذ القرارات بصفة جماعية من أجل خلق التوازن ما بين الإمتيازات السلطة العامة ، وبين الأمانات المقررة على الموظفين لحماية حقوقهم في نطاق الوظيفة العامة .[4]

و/ هيئة تقوم على مبدأ الإنتخاب : ويكون ذلك في إختيار ممثلي الموظفين حسب المجال القانوني ، والإداري المركزي ولا مركزي الذي تنشأ فيه ، وهذا من أجل تحقيق مبدأ المساواة وتكريس مبدأ ديمقراطية الإدارة ،إضافة إلى ذلك حياة الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين . [5]

---

[1] - الأمر 66- 133 المرجع السابق.
[2] - المادة 64 من الأمر 06-03 المرجع السابق.
[3] - المادة 13 المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المرجع السابق.
[4] - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص 358-359.
[5] - لعقابي سميحة- محاضرات في قانون الوظيفة العامة، تخصص قانون عام، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف- الجزائر-ص 16.

ثانيا: قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء :

توجد أربعة طرق لإنشاء أو تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،وهي إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة و بصفة مشتركة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالموظفين التسيير المركزي للمسار المهني، واخيرا الإلحاق بإعتباره صيغة جديدة .

أ/ إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة: حيث يمكن بصفة أولية أن تقوم المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العامة حسب الحالة بإنشاء لجنة، أو عدة لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة، حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم20 - 199 على أنه:

1/ لجنة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب: بحيث يتم إنشاء لجنة خاصة بالرتبة وحيدة في حالة ما إذا كان تعداد الموظفين المنتمين إليها يسمح بذلك، وفي حالة عدم توفر النصاب لإنشاء لجنة خاصة برتبة وحيدة يتم الجمع بينهما وبين رتبة ، أو مجموعة من الرتب الأخرى تتساوى مستويات تأهيلها .

2/ لجنة لكل سلك او مجموعة من الأسلاك: بحيث يتم إنشاء لجنة خاصة بسلك وحيد في حالة ما إذا كان تعداد الموظفين المنتسبين إليها يسمح بذلك.

- هذا ويؤخذ بعين الإعتبار عند الجمع بين الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيليها المسائل الثلاثة الآتية:

- طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلاك .

- تعدادها .

- ضرورة المصلحة وتنظيمها مع الأخذ بعين الإعتبار الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها.[1]

ب/ إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مشتركة:

نصت المادتان 62 و 63 من الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إنشاء ثلاثة لجان بمشاركة الموظفين حيث نصت المادة62 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية : لجان إدارية متساوية الأعضاء- لجان الطعن- لجان تقنية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، و هذا كما نصت عليه المادة 63 من الأمر

[1] - المواد: 02-03-05-07 من المرسوم التنفيذي رقم20-199 المرجع السابق

السالف الذكر [1] وقد تم إستحداث إجراء بموجب المرسوم التنفيذي رقم20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتمثل في إمكانية إنشاء أو تكوين لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مشتركة ما بين عدة مؤسسات ، أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري وذلك وفقنا الشروط الأتية:

- أن لا يسمح عدد الموظفين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية بتكوين لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة .

- أن تكون هذه المؤسسات والإدارات العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري .

- أن يتم إنشاء هذه اللجنة أو اللجان وفقا للشروط المذكورة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي

رقم 20- 199 ، حسب الحالة .

ج/ إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي المسار المهني لموظفيها: وهو إجراء آخر تم إستحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199، يتمثل في إمكانية إنشاء أو تكوين اللجنة أو لجان الإدارية متساوية الأعضاء خاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، وهذا ما نصت عليه المادة04 من هذا المرسوم، وذلك وفق الشروط التالية:

- أن يتم إنشاء أو تكوين اللجان على مستوى المصالح الخارجية ذات الطابع الجهوي ، أو المحلي وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحيه التعيين .

- أن يتم إنشاء هذه اللجان وفقا للشروط المنصوص عليها في الماده02 من المرسوم التنفيذي

رقم 20-199 .

- أنه ينبغي أخذ الرأي المسبق للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[2]

د/ عدم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الإلحاق)

هذا الإجراء إستحدثه المرسوم التنفيذي رقم20-199، يتمثل في إلحاق الموظفين التابعين لمؤسسة أو إدارة عمومية الذين يقل تعدادهم عن 10 موظفين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك إنتمائهم وذلك حسب ما نصت عليه المادة07 من المرسوم السالف الذكر وفقا للشروط الآتية:

[1] - المواد 62 - 63 الأمر رقم 06 -03 المرجع السابق.
[2] - راجع المواد 03-04 من المرسوم التنفيذي رقم20-199 المرجع السابق.

- أن يقل تعداد الموظفين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالالتحاق على النصاب القانوني الأدنى لإنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء المقرر بعشرة (10) موظفين .

- أن يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك إنتمائهم .

- أن يتم الإلحاق باللجنة الإدارية المنشأة لدى الإدارة الوصية أولدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعه لنفس القطاع الوزاري. [1]

المطلب الثاني: الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد مرت الوظيفة العامة في الجزائر بعدة تغيرات وعدة مراحل شهدت الكثير من الإصلاحات أدت إلى ظهور عدة قوانين أساسيه وتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العامة[2] ومن أجل توضيح أكثر فقد تناولنا في هذا المطلب المقسم إلى فرعين أساسيين، الأول تم دراسة صدور الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أما الفرع الثاني فقد خصصناه لدراسة صدور المرسوم التنفيذي رقم20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: صدور الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

إن المشرع الجزائري بعد تغيرات كثيرة في مجال القوانين المنظمة للوظيفة العمومية أصدر قانون خاصا المتمثل في الامر06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنه 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الذي وضع حد للخلط بين المصطلحين الموظف والعامل ،حيث عرف الموظف حسب المادة04 في الفصل الثاني المتعلق بالعلاقة القانونية الأساسية على أنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ،حيث اشترط الترسيم الذي هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف فيرتبته ، وتختلف الرتبة عن منصب الشغل وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها ، وهذا تطبيقا لنص المادة 05 من هذا الأمر .

كما نص المشرع في الباب الثالث من هذا الأمر تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية ،والذي تكلم في الفصل الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة والطعن، حيث نصت

[1] - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم20- 199 المرجع السابق.

[2] -بوطبة مراد- دروس في الوظيفة العمومية- مطبوعة لطلبه السنه الثالثة ليسانس تخصص قانون عام- كليه الحقوق- جامعة أحمد بوقره- بومرداس، الجزائر السنه الجامعية 2017/2018 ص 03.

المادة 62 من الأمر06-03 على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء- لجان الطعن- لجان تقنية. [1]

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في هذا الأمر إستعمل أو أضاف كلمة إدارية على غرار القوانين والمراسيم السابقة التي كانت تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن وهذا من أجل تمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى ، كما أسند لها المشرع نفس المهام التي كانت تتمتع بها في السابق، كما أعطى الأمر06-03 إستثناء واسع في مجال التطبيق بعد ما كان محصورا في نقاط معينة في الأوامر والمراسيم السابقة[2]، حيث نصت المادة03 من الأمر06-03 على أنه نظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الديبلوماسيين والقنصليين ، وأساتذة التعليم العالي والباحثين المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أعضاء الضبط الجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدراة الشؤون الدينية والتي كانت في الأمر66- 133 ، تعرف بإسم القائمون بشعائرالدين ، كما يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام إستثنائية في مجال الحقوق والواجبات ، وسير الحياة المهنية والإنضباط العام.

كما سمح المشرع للمؤسسات والإدارات العمومية باللجوء إلى أسلوب التعاقد لتلبية حاجاتها ، حيث يتم اللجوء للأعوان المتعاقدين وفق حاجيات المؤسسات والإدارات العمومية بواسطة عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بتوقيت الكامل أوالجزئي، حيث تحدد حقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم وقواعد تسييرها ، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم عن طريق التنظيم وفقا لما نصت عليه المادة 24 من الأمر06-03.

كما يمكن بصفة إستثنائية توظيف أعوان متعاقدين للتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا ،المادة 21 من الأمر06-03 .

إضافة إلى ذلك تستطيع الإدارات والمؤسسات العمومية اللجوء إلى التعاقد مع مستشارين يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب لإنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحسابها. [3]

[1] - المواد:04-05 62- من الأمر06-03- المرجع السابع.
[2]- حناشي أسامه، مذكرات ماستر، قراءة في الأمر06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جامعة زيان عاشور- كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر السنة 2014-2015، ص 34.
[3] - المواد:2-3-21-24 الامر06-03 المرجع السابق.

الفرع الثاني: صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199

بعد مرور العديد من السنوات على آخر تعديل للقوانين والمراسيم المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء، صدر بالعدد رقم 44 بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بتاريخ 30 جويلية سنة 2020 المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية .

تضمن هذا المرسوم التنفيذي الجديد 105 مادة، وبصدوره فهو يلغي جميع القوانين والأحكام المخالفة له

كما جاء هذا المرسوم تكميلا وتطبيقا لبعض أحكام الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المادة 73 التي نصت على أنه تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 من الأمر السالف الذكر لجان إدارية متساوية الأعضاء لجان الطعن- لجان التقنية إضافة إلى تشكلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي ، وكذا كيفية سير الإنتخابات عن طريق التنظيم.[1]

والملاحظ عند قراءة المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 أنه قد كرص سلطة الإدارة على حساب الموظفين خاصة في المادة 21 منه، المتعلقة بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،حيث نص البند الرابع من الحالات المذكورة على حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عند في حالة حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما تحل أيضا عندما لا يتمكن الأعضاء من حضور الإجتماعات أو رفضوا الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها ،وذلك كما نص عليه البند الخامس والسادس ضمن الحالات المذكورة في المادة 21، مما يجعل حرية الأعضاء مقيدة بالحضور و الإمضاء على المحاضر دون الأخذ بآراءهم و إقتناعاتهم.

و يهدف المرسوم التنفيذ الجديد رقم 20- 199 إلى تحديد القواعد التي تخضع لها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، ولجان الطعن ، ولجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.[2]

[1] - المواد 73- 62 الأمر06-03 المرجع السابق.
[2] - المواد01- 21 المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 .

المبحث الثاني: تنظيم وتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين وهذا في إطار الحوار والديمقراطية الإدارية من أجل خلق فضاء تشاركي للمساهمة في تحسين الحياة المهنية للموظفين من جهة ، وتحقيق مبدأ حسن وإستمرار سير المرافق العامة من جهة أخرى[1] ، ولمزيد من الشرح تناولنا هذا المبحث في مطلبين أولهما تم معالجة فيه تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني تطرقنا فيه إلى تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

المطلب الأول: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد قمنا في هذا المطلب بدراسة كيفية تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال عدة جوانب وذلك حسب التنظيم المعمول به، و المتمثلة في اللجان الإدارية على المستوى المحلي، المركزي، على المستوى الإدارات و المؤسسات العمومية .

الفرع الاول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، ويخضع الأعوان الذين يمارسون معهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولاءية إلى إختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة ، حيث نصت المادة02 من المرسوم رقم84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشيكلها وتنظيمها وعملها أنه يمكن ان تكون اللجان المتساوية الأعضاء والمنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم السالف الذكر التي تكلمت على أنه تتكون لجان متساوية الأعضاء حسب القواعد المنصوص عليها، في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية و تكون حسب كل سلك او مجموعه من الأسلاك مع الاخذ بعين الإعتبار الظوابط الآتية: قطاع النشاط - طبيعة الوظائف - عدد الموظفين - المستوى السلمي للسلك - ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص ، و كذلك نصت المادة 30 من المرسوم رقم 84- 10 على أنه يمكن أن تكون بقرار من الوالي بعد إستشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري لدى الوالي لجنة متساوية الأعضاء، أو لدى مدير المجلس التنفيذي المعني،حيث تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين و إذا كان العدد لا يسمح بتكوين لجنة لكل سلك تعين جمع هذه الأسلاك تطبيقا للأحكام المادة02 من المرسوم رقم 84- 10.[2]

---

[1] - قوادري جميلة- مذكرات ماستر، النظام القانوني للجنه الادارية المتساوية الاعضاء في الوظيفة العامة، كليه الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولاي ، سعيدة، الجزائر، الموسم الجامعي 2017 -2018ص23.

[2] - راجع المواد 1- 2-30 -31- من المرسوم رقم 84-10.

كما نص المرسوم التنفيذي الجديد رقم 20- 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجاب التقنية في المؤسسات والادارات العمومية وذلك في المادة02 منه على أنه تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان ادارية متساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك او مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ،إضافة الى نص الماده06 من المرسوم السالف الذكر على أنه توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ، أولدى السلطة الوصية عند الإقتضاء.[1]

الفرع الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي

تنشا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث نظمها المرسوم رقم84-10 في مواده 26 و 27 من الباب الثاني تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء في الإدارة المركزية، حيث نصت المادة 26 على أنه يكون في الإدارات المركزية ،الأعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد من إختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء، أما المادة27 فقد نصت على أنه تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء المنصوص عليها في المادة السابقة بالقرار من الوزير المعني بعد إستشارة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري. [2]

وبعد صدور المرسوم التنفيذي 20- 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، فهو بدوره قد ألغى بعض المراسيم المنظمة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،حيث تكلم على اللجنة المركزية في الباب الأول تحت عنوان التنظيم والتشكيلة ،حيث نصت المادة 04 على أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها ،والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي ،تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ،بعد أخذ رأي السلطة المعلقة بالوظيفة العمومية ،وكذلك نصت المادة05 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 على أنه تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية حيث ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الإنتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.

[1] -المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.
[2] - المواد 26- 27 من المرسوم رقم 84- 10 المرجع السابق.

الفرع الثالث:اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية الوطنية

على غرار المصالح الخارجية بالولاية تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة، كما تحدث على المستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حيث نصت المادة02 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 على أنه تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة ،لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ،لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، وفي حالة عدم توفر العدد الكافي من الموظفين لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة فإن الإختصاص في نظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية، هذا ما نصت عليه المادة03 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 على أنه عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء، لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعينة يمكن وفق الأشكال المنصوص عليها في المادة02 السالفة الذكر تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري ،كما أنه عندما يكون تعداد الموظفين لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أقل من (10) ، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة ،أو لسلك إنتمائهم المنشأة لدى الإدارة الوصية ،أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري ،وهذا طبقا لما نصت عليه المادة07 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199. [1]

المطلب الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الإستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على المستوى الوظيفة العامة، فهي تعتبر فضاء تشاركيا لما لها من دور في المساهمة في تسيير و تنظيم الحياة المهنية التي تربط الموظف بالإدارة .[2]

وتقوم تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين فيها ،بحيث تتضمن هذه الأخيرة عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وذلك تطبيقا للمادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 ،كما تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، والتي سنقوم بدراستها لاحقا ضمن محتوى هذا المطلب .

[1] - المواد:2-3-4-5- 7 المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.
[2] - أحمد بوضياف- المرضع السابق صفحه 107.

الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة

نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 ودون الإخلال بالأحكام القوانين الأساسية الخاصة، يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء، حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وذلك خلال ال (15) يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين، ويعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة أ، حيث إذا كان عدد الموظفين المنتمين الى الرتبة من مجموعة أ في نفس الإدارة غير كافي، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة ب ، كما نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 على أنه يعين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة ،غير أنه إذا كان التعداد لا يسمح بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان.[1]

الفرع الثاني: تنظيم إنتخابات ممثلين الموظفين:

في إطار الحوار والديمقراطية الإدارية وإرساء فضاء تشاركي من أجل المساهمة في تسيير وتنظيم الحياة المهنية على مستوى الوظيفة العامة إستطاع الموظف مع مرور الوقت وتغيير وتطور القوانين والمراسيم التنفيذية أن يفرض مشاركته عن طريق ممثليه في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا عن طريق إنتخابهم بعد توفر مجموعة من الشروط[2] ، حيث نصت المادة 68 من الامر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على أنه يتقدم المرشحون إلى عهدة إنتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين ،يجرى دور ثاني للإنتخابات وفي هذه الحالة يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح ،حينئذ يصح الإنتخاب مهما يكون عدد المصوتين، كما نصت المادة 69 من الأمر06-03 أنه عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيها من شروط الترشح أن يقدمو ترشيحهم لإنتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. [3]

قام المشرع الجزائري بتنظيم هذه الإنتخابات ، وذلك بعد إصداره مرسوم تنفيذي رقم 20- 199 المؤرخ في 25 جويلية سنة 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة22 منه على أنه تجري إنتخابات ممثلي

[1] - المواد: 07-10-11 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.
[2] - شادي مريم- ستيتي نور الهدى- المرجع السابق، ص14.
[3] - المواد: 68، 69 الأمر06-03 المرجع السابق

الموظفين قبل أربعه (04) أشهر على الأكثر شهرين (02) على الأقل من تاريخ إنتهاء عهدة الأعضاء الحاليين، ويحدد تاريخ الإقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، وتنشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل ،وفي بأي وسيلة مناسبة أخرى.[1]

يعد ناخبين بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء الموظفون في وضعية القيام بالخدمة أو الإنتداب،والمنتمون إلى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة، كما يعد ناخبين في إدارتهم الأصلية الموظفون المتواجدون في وضعية إنتداب، بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاءهم.

تضبط قائمة الناخبين المدعوين إلى التصويت بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، كما أنه يمكن توزيع الناخبين على فروع اقتراع لتأدية العمليات الإنتخابية، و يجب أن يتم قفل قائمة الناخبين ونشرها قبل (20) يوم على الأقل من تاريخ المحدد للإقتراع .

يرفق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء بقائمة الناخبين، وتتضمن هذه القائمة بالنسبة لكل موظف:

- الإسم واللقب .

- تاريخ التوظيف .

- رتبة الإنتماء .

- الوظيفة والمصلحة التابعة لها .

ويمكن لأي موظف لم يدون إسمه في قائمة الناخبين أن يقدم كتابيا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب تسجيل في أجل ثلاثة(03) أيام عمل إبتداء من تاريخ نشر هذه القائمة و تبت السلطة المعنية في الطلبات فورا، كما أنه لا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين بعد تاريخ الإقفال المحدد ب 20 يوم على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع، إلا إذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ يكون ساريا في أقصى حد عشية الإقتراع، و يؤدي ذلك إلى إكتساب أو فقدان صفة الناخب، وفي هذه الحالة يقرر التسجيل أو الشطب في أجل أقصاه عشية الإقتراع، من طرف السلطة التي لها صلاحية

[1] - المادة 22 من المرسوم رقم 20- 199 المرجع السابق

التعيين إما بمبادرة منها ،أو بطلب من المعني، ويبلغ في الحين إلى علم الموظفين عن طريق الإلساق أو بكل وسيلة أخرى مناسبة، إلا أن هذه التعديلات لا تؤثر على عدد المقاعد المطلوب شغلها.[1]

يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة غير أنه لا يمكن إنتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة أو الذين كانوا محل إجراء توقيف تخفظي أو الذين تم تنزيلهم في الرتبة .

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 أنه لا يمكن المتربص الترشح للجنة الإدارية المتساوية، كما أنه يمكن له المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر الترسيم فيها.

- يقدم المرشحون لعهدة إنتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والذين تتوفر فيهم شروط التأهيل من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، وذلك وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ،حيث أنه لا يمكن لكل منظمة نقابية الأكثر تمثيلا أن تقدم إلا قائمة مترشحين واحدة بعنوان اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، كذلك لا يمكن أن يقدم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

كما يجب أن تحتوي قوائم المرشحين للانتخابات عددا من الأسماء يساوي عدد المقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين المطلوب شغلها ، بحيث يكون إيداع القوائم المترشحين للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى الإدارة من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وذلك قبل (20) يوم على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع، ويجب أن يرد في كل قائمة إسم الموظف المترشح- مندوب القائمة المؤهل لتمثيلها في جميع العمليات الانتخابية ، كما يجب أن يرفق إيداع كل قائمة للمترشحين بتصريح ترشح ممضي من طرف كل مترشح، وأن يكون محل وصل إستلام يسلم إلى الموظف مندوب القائمة.[2]

إذا تبين للإدارة بعد مراجعة قوائم المترشحين أن القائمة لا تستوفي الشروط المحددة في أحكام هذا المرسوم، تسلم لمندوب القائمة المعنية مقررا معللا يقضي بعدم قبولها .

لا يمكن إيداع أي قائمة أو تعديلها بعد التاريخ المحدد لإ يداع القوائم إلا في حالة التعديل المطلوب من طرف الإدارة وذلك بعد إجراء المراجعة، وفي حالة عدم إجراء التعديلات وإذا تبين أن مترشحا أو عدة مترشحين مسجلين في إحدى القوائم غير قابلين للترشح تعتبر القائمة المعنية غير مقبولة نهائيا، كما

[1] - المواد: 23- 24- 25- 26- 27 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.
[2] - المواد: 28 - 29- 30- 31- 32 المرسوم التنفيذي رقم20- 199، المرجع السابق.

أنه يجب أن تتم المراجعة في أجل الثلاثة (03) أيام عمل الموالية لتاريخ إيداع القوائم ، ويجب أن يتم التعديل أو التعديلات في أجل خمسة (05) أيام عمل إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول .

كما أنه و في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أو في حالة عدم إيداعها لقائمة المترشحين في التاريخ المحدد للإيداع ، حيث يمكن للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدمو تصريحا بالترشح ممضى من طرفهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، وينشر في أماكن العمل وبأي وسيلة ملائمة .

تعد السلطة المعنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة قائمة وحيدة للمترشحين وذلك على الأقل خلال الخمسة عشر(15) يوما قبل التاريخ المحدد للاقتراع ، ويجب أن تتضمن القائمة المذكورة أعلاه إسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العمليات الإنتخابية، وتنشر هذه القوائم المعدة حسب الشروط المحددة، فورا في كل أماكن العمل و بأي وسيلة أخرى ملائمة .

ومن أجل تأدية العمليات الانتخابية يحدث بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء يراد تكوينها، كما أنه يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الإقتراع.[1]

يضم مكتب التصويت المركزي وعند الاقتضاء مكاتب التصويت الملحقة رئيسا وكاتبا غير مرشحين تعينهما السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك من بين موظفي المؤسسة أوالإدارة العمومية المعنية ، وكذا الموظفين مندوبي القوائم.

تجرى العمليات الإنتخابية علانية ، وذلك في محلات الإدارة المعنية ، وخلال أوقات العمل، ويكون التصويت بالإقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة أو عن طريق البريد الالكتروني، حسب كيفيات تحدد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، كما توضع تحت تصرف الناخب يوم الإقتراع أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة، وتسلم أوراق التصويت والأظرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي أو عند الإقتضاء مكتب تصويت ملحق ، يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة أو قوائم المرشحين ، ويقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الإقتراع ، وفي حالة إحداث مكتب تصويت ملحق، ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا المكتب، في ظرف مغلف من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي، ة يقوم هذا الأخير بتحديد:

[1] - المواد: 33- 34 - 35- 36 - 37 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199، المرجع السابق.

- العدد الإجمالي للمصوتين .

- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها .

- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح .

- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة، حيث لا تعتبر الأوراق الملغاة أصواتا معبرا عنها عند الفرز

كما أنه تعتبر كذلك ملغاة الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة ، أوالتي تتضمن أية علامة ، وكذا الأظرف التي لا تتضمن أي ورقة أو تضم عدة أوراق.[1]

تعد قائمة المترشحين الدائمين والإضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم ، وذلك في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الاعضاء ، كما أنه عندما يتحصل مترشحان او عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات يتم إعتماد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة للفصل بينهم.

يعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الإنتخابية و يرسل في الحال الى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، والتي تؤكد نتائج الإنتخاب وتعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، قائمة المترشحين المصرح بإنتخابهم دائمين وإضافيين، وذلك في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها، وتنشر القائمة السالفة الذكر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة .

- كما نص القانون المنظم للإنتخابات ممثلي الموظفين أنه عندما يكون عدد المصوتين خلال الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين، يعد محضر قصور لهذا الغرض ، ويتم عندئذ إجراء دور ثاني للإنتخابات تنظم في أجل لا يتعدى (35) يوما إبتداء من تاريخ أول إقتراع، وتصح حينئذ الإنتخابات مهما يكن عدد المصوتين .

الفرع الثالث: عهدة وعدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أولا: عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

نصت المادة08 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03)سنوات، كما يمكن بصفة إستثنائية تقليص مدة العهدة أو

[1] - المواد: 38- 39- 40- 41- 42- 43 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.

تمديدها لضرورة المصلحة وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الإقتضاء وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة سنة(06) أشهر[1] ، و الملاحظ أن المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 أبقى على نفس مدة العضوية ، ومدة التقليص أوالتمديد حسب الحالة المحددة في المادة 05 من المرسوم رقم 84- 10[2] ، وذلك بعد موافقة مصالح الوظيفة العمومية.

و نصت الفقرة الثانية من المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما ، دون إشتراط المدة وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية .

كما نصت الفقرة الثالثة من المادة السالفة الذكر أنه عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم .

إذا إنقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل إنتهاء عهدته بسبب الإستقالة أو عطلة طويلة الأمد أو الإحالة على الإستيداع أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها أو أصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة حتى يكون عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يعين خلفه الإضافي عضوا دائما بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة.

أما عندما يغير أحد ممثلي الموظفين الدائمين السلك أوالرتبة يتم إستخلافه بعضو إضافي، وفي حال' عدم وجود عضو إضافي يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من أجلها إلى غاية تجديد اللجنة وذلك تطبيقا للمادة09 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199.

ثانيا: عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة07 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 على أنه تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين ، وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، حيث يحدد عدد ممثلين في اللجان كما يلي:

[1] - المواد: 08،44، 45، 46، من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المرجع السابق.

[2] - نصت المادة5 من المرسوم رقم84-10 يعين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لمدة 03 سنوات يمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعنى بعد موافقه كاتب الدولة للوظيفة العمومية.

عضوان (2) دائمان وعضوان (2) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلين الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ويقل عن واحد وعشرين (21).[1]

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة(03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي واحد وعشرون (21)ويقل عن مائة و خمسين (150) .
- أربعة(04) أعضاء دائمين وأربعة(04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين ، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب ، أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (150) .

- خمسة(05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو و بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعه من الأسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

ولتوضيح الأمر أكثر قمنا بإختصار الشرح في الجدول التالي:

عدد الموظفين رتبة او مجموعة من الرتب او سلك او مجموعة من الاسلاك	ممثلي على الموظفين المنتخبين		ممثلي الادارة	
	الدائمون	الاضافيون	الدائمون	الاضافيون
يساوي او يفوق 10 ويقل عن 21	02	02	02	02
يساوي 21 ويقل عن 150	03	03	03	03
يساوي 150 ويقل عن 500	04	04	04	04
يساوي او يفوق 500	05	05	05	05
يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين على التاريخ المحدد لقفل القائمة الناخبين				

[1] - المواد:07-08-09 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.

إن المشرع الجزائري بإصداره المرسوم التنفيذي الجديد رقم 20-199 يكون قد ضمن حق التساوي بين ممثلين الإدارة وممثلين موظفين المنتخبين في جميع الرتب و جميع الأسلاك وذلك تجسيدا لنص المادة 63 من الأمر رقم06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.[1]

وخلفا للقرار المؤرخ في 07 رجب 1401هـ الموافق لـ 07 أفريل 1984 المحدد لعدد أعضاء لجان المتساوية الأعضاء فإن المشرع الجزائري وبعد إصداره للمرسوم التنفيذي الجديد 20-199 يكون قد وضع صيغة جديدة تسمى بالإلحاق وذلك عندما يكون تعداد الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك إنتمائهم المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.[2]

[1] - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.

- نصت المادة 63 من الأمر06-03 على أنه تنشا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بتساوي ممثلين عن الادارة وممثلين عن المنتخبين عن الموظفين ، وتراسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الاعضاء المعنيين بعنوان الادارة.

[2] -- المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المرجع السابق.

خلاصة الفصل الأول :

وفي الأخير و كخلاصة لهذا الفصل يمكن القول بأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة إستشارية تم إستحدادثها على مستوى الوظيفة العمومية ، وذلك بعد إصدار المشرع الجزائري أول قانون منظم لها بعد إلغاء العمل بالقوانين الفرنسية ، يتعلق بالأمر66- 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، حيث قام المشرع بإنشائها من أجل المشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين ، حيث تغيرت وتطورت بتغيير القوانين والمراسيم المنظمة لها وصولا إلى آخر تعديل، ويتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي رقم20-199 وذلك من أجل مسايرة المستجدات الحاصلة في مجال الوظيفة العامة ، حيث تتميز هذه اللجان بعدة خصائص تتمثل في كونها هيئة مهنية - هيئة إستشارية - هيئة داخلية- وهيئة جماعية متساوية الأعضاء وذلك لكونها تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة المعنيين بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، ومن ممثلي الموظفين المنتخبين وذلك من أجل إرساء الديمقراطية التشاركية داخل الفضاء المهني .

- تنشأ هذه اللجان على مستوى الإدارات المركزية و الجماعات المحلية كما قد تنشأ على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية الوطنية .

- تمارس هذه اللجان مهامها لمدة (03)سنوات ، كما يمكن بصفة إستثنائية ولضرورة المصلحة تقليص أو تمديد العهدة ، وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الإقتضاء ، وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الثاني

نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد:

إن المشرع الجزائري و في عملية تنظيمه لمجال عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه قد منح مجموعة من الإختصاصات لهذه الأخيرة إضافة لكيفية تسيير أعمالها ، و لعل الهدف من ذلك هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بإنتظام مع حماية حقوق الموظف المضمونة قانونا ، فالمشرع وضع نصوص تنظم المسار المهني للموظف تماشيا مع مبدأ المشروعية و توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع بالإضافة إلى حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة .

و لتفصيل أكثر فقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسين ، حيث تناولنا في المبحث الأول إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى كيفية سير أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن في القرارات الصادرة عنها

المبحث الأول : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و بإعتبارها هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية و تكون المشاركة عن طريق إستشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظف بالإضافة إلى صلاحياتها كلجنة ترسيم مثلا او كمجلس تأديبي [1] ، فقد نظم المشرع الجزائري في إختصاصاتها بموجب النصوص القانونية و يتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي نظم في الفصل الثاني منه إختصاصات و سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و ذلك مع مراعاة الأحكام و القوانين الأساسية الخاصة لاسيما الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ذلك في مجال الإستشارة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف ، إضافة إلى توقيع العقوبات التأديبية التي تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر و ذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء [2] .

و لتوضيح الشرح أكثر فقد قمنا بدراسة هذا المبحث بعد تقسيمه إلى مطلبين ، تناولنا في الأول الإختصاص الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما الثاني فقد قمنا فيه بدراسة إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع التأديبي .

المطلب الأول : الإختصاص الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

عرف أحمد بوضياف الإستشارة على أنها هي بمثابة صمام أمان يكفل إتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و إستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي [3].

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي إستشاري ، و خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية : تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف انماط التوظيف - مناهج تقييم الموظفين - النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه - إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية - ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك [4] . كما تتم إستشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظف المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون

[1] مليكة اولاج ، نظام اللجان الادارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الاعضاء في الوظيفة العمومية - رسالة ماجيستر - كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2010/ 2011 ،ص 46
[2] المادة 64 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[3] أحمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص 89
[4] المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199

لها، كما نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المتربص

- الترقية في الدرجة

- الترقية في الرتبة عن طريق الإختبار ، بعد التسجيل في قائمة التأهيل

- الإدماج في رتبة الإنتداب

- النقل الإجباري لضرورة المصلحة

- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة

-إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب و ذلك وفقا للتنظيم المعمول به [1] .

الفرع الأول : الإستشارة في المسائل الفردية

بالرجوع الى النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة نجد أنها تنص على مجموعة من المسائل الفردية التي تخص المسار الوظيفي للموظف العمومي و تندرج ضمن إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و هي كالتالي :

أولا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية

1. **تعريف الترقية :**

يوجد الكثير من التعريفات لمصطلح الترقية نذكرها كما يلي :

عرف الدكتور سليمان الطماوي الترقية بأن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية. [2]

[1] المواد 12 - 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المرجع السابق .
[2] سليمان محمد الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص328.

كما يقصد بالترقية شغل مناصب أخرى ذات مستوى أعلى ، و قد يصحب الترقية زيادة في الأجر و الميزات الأخرى ، و هو الوضع السائد في أغلب الأحيان ، و هي تعتبر من الأمور الحيوية الوظيفية لتنمية الأفراد ، فالشخص لن يتولد عنه الحافز للتنمية الذاتية إذا لم تتوفر لديه فرص ترقية [1] .

كما يقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة هو إختيار اكفأ الموظفين و أصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري للوحدة ، على ان يتمتع الشخص في هذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة .[2]

و كذلك عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها عملية إدارية فنية قانونية تنقل و ترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق و الإجراءات القانونية و اللائحة المقررة ، من وظيفة أو منصب عمل أدنى الى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري لدولة.[3]

عموما تعتبر الترقية في الوظيفة العمومية من أهم الأدوات المستعملة في تسيير الموارد البشرية مع وضع سياسة تقديرية لها ، كما أنها تسمح للموظف بالإرتقاء في السلم الوظيفي للإدارة و تحسين مركزه الوظيفي و ذلك من خلال المزايا الممنوحة له.[4]

2. أنواع الترقية :

إستنادا إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنه قد أخذ بنوعين من الترقية هما الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة و هو ما نتطرق إليه كما يلي

أ. الترقية في الدرجة :

نصت المادة 106 من الأمر 06-03 على أنه تتمثل الترقية في درجات الإنتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة و ذلك حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم[5]، و هي تحسب وفق (03) مراحل أو ثلاثة وتائر متمثلة في المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى ، حيث تطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة من فترة ممارسة المهام في التصنيف الذي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل و يترجم تعويض الخبرة بزيادة إستدلالية تتبع وتائر الترقية ، و توزع النسبة

---

[1] زكي محمود هشام ، الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، ذات السلاسل لطباعة و النشر ، مصر ، ص 200

[2] محمد انس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام اسس و اصول القانون الاداري ، مطبعة الإخوان مورافتلي 1984 / 1985 ، ص 354

[3] عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1984 ، ص 314

[4] السعيد قارة ، نظام الترقية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دراسة مقارنة . بحث للحصول على درجة ماجيستر في الحقوق و العلوم الإدارية ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1993 ، ص 108

[5] المادة 106 من الامر 06-03 ، المرجع السابق

القصوى لتعويض الخبرة المهنية في كل صنف على اثني عشر (12) درجة عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و 42 سنة ،حيث يمكن أن تكرس القوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك[1].

وللتدقيق و التفصيل ، الجدول التالي يشرح و يبسط العملية أكثر :

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى مباشرة	02 سنتان و 06 أشهر	03 سنوات	03 سنوات و نصف
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

جدول يوضح الترقية في الدرجات

حيث تقوم الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين و المشرفين عليهم و ذلك من أجل منحهم نقطة مرقمة مع إرفاقها بالتقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف و طريقة أدائه لمهام و واجبات وظيفته .

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرقمة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة ، و على إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر إجتماع الذي يتم إمضاءه من طرف جميع أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، ثم يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني الى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه ، و في الأخير يتم إستخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف مع ضرورة إبلاغ المعنيين بالأمر[2] .

كما نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أنه لا يمكن لأي عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداولات اللجنة .

ب. الترقية في الرتبة :

نصت المادة 38 من الأمر 06-03 أن للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.[3]

---

[1] المادة 11 ، المرسوم الرئاسي رقم 07 -304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمتربات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ،الصادرة بتاريخ 30سبتمبر سنة 2007

[2] قوادري جميلة - مذكرة ماستر - المرجع السابق ، ص 43- 44

[3] المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 ، المرجع السابق

كما نصت المادة 107 من الأمر السابق الذكر أنه تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك الأعلى مباشرة [1] .

وتكون الترقية في الرتبة حسب الكيفيات التالية :

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

- بعد تكوين متخصص
- عن طريق الإمتحان أو الفحص المهني

-على سبيل الإختبار و ذلك عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء [2] كونها تدخل في صياغ إبداء الرأي المطابق المسبق حول عدة مسائل من بينها الترقية في الرتبة عن طريق الإختبار و ذلك تطبيقا لنص للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، و تكون هذه الترقية للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة كما أنه لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين [3] .

ولشرح أكثر يمكن القول أنه تختلف الترقية في الدرجة عن الترقية في الرتبة في عدة نقاط يمكن تلخيصها في الجدول التالي : [4]

الترقية في الدرجة	الترقية في الرتبة
الترقية في الدرجة هي ترقية أفقية اي يتقدم الموظف في الرتبة	الترقية في الرتبة هي ترقية عمودية أي يتقدم الموظف في السلم الإداري
عدد الدرجات التي يرقى اليها الموظف محددة باثني عشر (12) درجة في كل الأسلاك	عدد الرتب التي يرقى إليها الموظف تختلف من سلك الى آخر و هي في المتوسط من ثلاث(03) الى أربع(04) رتب
الطريق الوحيد للترقية في الدرجة هي الأقدمية مع الاخذ بعين الاعتبار تقييم اداء الموظف	الترقية في الرتبة لها عدة طرق منها ما يعتمد على معيار الاقدمية ، و منها ما يعتمد على معيار الكفاءة و منها ما يجمع بينهما
الترقية في الدرجة حق مكتسب للموظف ، مرتبطة بتوفر شرط الأقدمية	الترقية في الرتبة مرهونة بتوفر شروط الترقية كمؤهل و كذا توفر المنصب المالي
الترقية في الدرجة لا تغير مهام الموظف	الترقية في الرتبة يتم من خلالها تغير مهام الموظف
يترتب على الترقية في الدرجة زيادة قليلة في راتب الموظف (تعويض الخبرة)	يترتب على الترقية في الرتبة زيادة معتبرة في راتب الموظف

[1] المادة 38 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[2] المادة 107 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[3] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق
[4] بوطبة مراد ، ص 100 المرجع السابق

ثانيا : الإنتداب التلقائي و النقل الإجباري لضرورة المصلحة

إن الموظف العام أثناء تأدية مهامه يمر بعدة وضعيات أساسية منها الإنتداب و النقل الإجباري و ذلك لضرورة المصلحة ، و تتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل وضعية من الوضعيات السابقة

1. الإنتداب :

عرفه المشرع الجزائري في المادة 133 من الأمر 06 -03 على انه هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي او إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي اليها [1]

كما عبر عنه المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمصطلح الإلحاق و ذلك في الفقرة الأخيرة من المادة 07 منه ، حيث نصت على أنه عندما يكون تعداد الموظفين الممثلين في اللجان لدى مؤسسة او إدارة عمومية أقل من (10) يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة او إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري [2] .

- و كذلك نصت المادة 134 من الأمر 06-03 على أنه يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

-وظيفة عضو في الحكومة .

- عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية

- وظيفة عليا للدولة أو منصب مالي في مؤسسة او إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية

- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك، من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها [3] .

كما أنه يمكن إنتداب الموظف بطلب منه و ذلك حسب ما نصت عليه المادة 135 من الأمر 06-03 وذلك من أجل تمكينه من ممارسة :

- نشاطات لدى مؤسسة او إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية

[1] المادة 133 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[2] المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المرجع السابق
[3] المادة 134 من الامر 06-03 المرجع السابق

- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها او جزء منه .
- مهمة في إطار التعاون او لدى مؤسسات او هيئات دولية .

يكرس الإنتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر و مدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات ، غير أن فترة الإنتداب للحالات المذكورة سابقا تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة او التكوين او الدراسات التي تم الإنتداب من أجلها ، و يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند إنقضاء مدة إنتدابه . بقوة القانون حتى ولو كان زائدا عن العدد [1] و هذا تطبيقا لنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي يدخل في صياغ إبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بعدة حالات و التي ذكر منها الإدماج في رتبة الإنتداب و ذلك مراعاة للأحكام و القوانين الأساسية الخاصة بذلك . [2]

2. النقل الإجباري لضرورة المصلحة

يقصد به نقل الموظف لصالح المرفق العام ، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة و ذلك من أجل المحافظة على حسن سير المرافق العامة بإنتظام و إطراد .[3]

كما عرفه البعض الآخر على أنه إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري بهدف نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة التي يتبعها ، يوازي أو يختلف عن منصبه ، إما بطلب من المعني او إنفراديا .[4]

يمكن أن تكون حركات نقل الموظف ذات طابع عام و دوري أو ذات طابع محدود و ظرفي و تتم في حدود ضرورات المصلحة ، كما نص المشرع الجزائري في المادة 157 من الأمر 06-03 على أنه يمكن نقل الموظف بطلب منه و ذلك مراعاة لضرورة المصلحة [5] .

كما يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك و يؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لو بعد إتخاذ قرار النقل و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل [6] و كذلك إنسجاما مع المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول مسألة النقل الإجباري لضرورة المصلحة .[7]

---

[1] المواد 135 -136 - 137 - 138 ، الامر 06-03 ، المرجع السابق
[2] راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق
[3] كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر 2004 ، ص 118
[4] عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور النشر و التوزيع ، الجزائر ، الطبعة الاولى 2015 ، ص 149
[5] المادة 157 ، من الأمر 06-03 ، المرجع السابق
[6] المادة 158 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق
[7] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق

يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من إسترداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب و ذلك طبقا لنص المادة 159 من الأمر 06-03. [1]

ثلثا : دور اللجنة في رفض قبول الإستقالة

تعرف الإستقالة بأنها تعبير الموظف عن إرادته الصريحة و رغبته في ترك العمل بالإدارة و لا ينتج عن هذا التعبير أثر إلا بموافقة الإدارة أو رفضها لطلب الإستقالة .[2]

كما عرفها الدكتور خالد خليل الطاهر على أنها حق الموظف إذا ما رغب في ترك الوظيفة بإرادته و باختياره ، و هذا ما يتفق مع مبدأ حرية العمل ، غير أن إستقالة الموظف قد تؤثر على سير المرفق العام و لهذا فقد حرص المشرع على تنظيم هذا الحق لكي يوفق بين حق الموظف في الإستقالة و بين المصلحة العامة المتعلقة بالحفاظ على سير المرفق العام [3] .

نظمها المشرع الجزائري في الأمر 06-03 و ذلك بمواده 217 و 218 و 219 و 220 حيث عرفها على أنها حق معترف به للموظف ، و لا يمكن أن تتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

يرسل الموظف طلب الإستقالة إلى السلطة المخولة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري ، و يتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة [4] .

إن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها ، كما أنه لا ترتب الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين علبها إتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) و ذلك إبتداء من تاريخ إيداع الطلب ، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين (02) إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة ، و بإنقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية. [5]

و نظرا لخطورة الإستقالة على سير المرفق العام و تأثيرها على بعض القطاعات الحساسة فلقد أقر المشرع الجزائري نصا يقضي بعقاب الموظفين الذين يقرون بعد التشاور فيما بينهم تقديم إستقالتهم بغرض منع أو وقف مهمتهم و ذلك قصد الإضرار بسير مصلحة عمومية ، وذلك حماية لحقوق المواطنين في الإنتفاع من خدمات المرافق العامة [6] .

---

[1] راجع المادة 159 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[2] حمدي قبيلات حمدي ، القانون الاداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ،ص 362
[3] خالد خليل الطاهر ، القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، دار المسيرة ، الاردن 1998 ص 256
[4] راجع المواد 217 - 218 -219 -220 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق
[5] المواد 219 -220 من الامر 06-03 ، المرجع السابق
[6] الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ج ر ج ج د ش ، العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 / 06/ 1966 ، ص 714

و الملاحظ أن الأمر رقم 06-03 يؤكد على ممارسة الموظف لحق يتمثل في قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه بواسطة طلب خطي بدون ان تملك الإدارة السلطة في منعه أو أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عكس المرسوم 10/84 الذي يقضي ذلك في بعض الحالات التي تكتسي طابع إلزامي. [1]

رابعا : الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية

الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة و في مقابل ذلك الإستفادة من راتبه قانونا و إستفادته من حقه في الترقية ، إلا أنه قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون بعنوان الإحالة على الإستيداع. [2]

نظم المشرع الجزائري الاستيداع في الأمر 06-03 و ذلك في الفصل الرابع منه بعنوان وضعية الإحالة على الإستيداع ، تتمثل الإحالة على الإستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل و تؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع ، كما تكرس هذه الأخيرة بقرار فردي من السلطة المؤهلة [3] .

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي إستشاري في العديد من المسائل خصوصا في مسألة إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية و ذلك مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة [4] .

تكون الإحالة على الإستيداع عن طريق نوعان ، بقوة القانون و ذلك طبقا لأحكام المادة 164 من الأمر 06-03 و تكون في الحالات الاتية :

في حالة تعرض أحد اصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .

السماح لزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات .

السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا إضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .

تمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .

---

[1] محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون اداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2012 -2013 ،ص 12 .

[2] عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 145 .

[3] المادة 145 من الامر 06-03 المرجع السابق .

[4] المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، المرجع السابق .

كما قد يكون الإستيداع لأغراض شخصية من أجل القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية و تكون لمدة ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف .

و يمنع على الموظف الذي أحيل على الإستيداع عن ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته ، كما يمكن للإدارة التحقق من مدى تطابق الإحالة على الإستيداع مع الأسباب التي احيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية .

يعاد إدماج الموظف بعد إنقضاء فترة إحالته على الإستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد [1] .

الفرع الثاني : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم

لقد نصت المادة 91 من الأمر رقم 06-03 حيث جاء في مضمونها أنه تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، أي أن كل المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية المختلفة للمتربص تدخل في إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل الإقدام على أية عملية تدخل في إطار وضعية المتربص المنصوص عليها في المادة85 من الأمر 06-03 و المتمثلة في :

أولا : ترسيم المتربص في رتبته :

عرف المشرع الجزائري : الترسيم في المادة 4 من الأمر 06-03 على أنه هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته ، و يكتسب صفة هذا الأخير كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري ، غير أنه يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة .

يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ، و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

ثانيا : تمديد فترة التربص

يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص ، كما يجب عليه حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة و يمكن بالنسبة لبعض الأسلاك ان تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته. [2]

[1] المواد 146 - 147 - 148 -149 - 150 -151 -152 ، الامر 06-03 المرجع السابق .
[2] المواد 04-83 ، 84 . 85 ، 86، 91 ، من الامر 06-03 ، المرجع السابق .

كما نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17 -322 الصادر في 2 نوفمبر 2017 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، على إمكانية تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها ، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ،إذا لم يسمح تقييم المتربص بترصيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص و في هذه الحالة و مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة فإن فترة التربص لا يمكن ان تتجاوز سنتين (02) [1] .

كما اعتبر المشرع الجزائري فترة التربص هي فترة خدمة فعلية و تؤخذ في الحسبان عند إحتساب الأقدمية للترقية في الرتبة و في الدرجات و التقاعد ،

نصت المادة 88 من الأمر 06-03 على عدم نقل المتربص او وضعه في حالة إنتداب او إستيداع ، كما لا يمكن له أن ينتخب في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن او اللجنة التقنية ، غير أنه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممتلى على الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه [2] .

ثالثا : تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويضه

يتم تسريح المتربص إذا ما ثبت عدم كفاءته المهنية كون أن الإدارة تحوز على السلطة التقديرية أو في حالة إرتكابه خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة و ذلك طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، حيث أنه تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتربص من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعين طبقا لتشريع و التنظيم المطبقين على الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها [3] .

المطلب الثاني : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات طابع التأديبي

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعين و ذلك في حالة إرتكاب الموظف العام مخالفات أو أخطاء جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، بالإضافة إلى دورها في دراسة إمكانية إلغاء عقوبة عزل الموظف العام بسبب إهماله للمنصب مع إعادة إدماجه وفقا للتنظيم المعمول به .

[1] المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

[2] المواد 88 ، 89 ، 90 من الأمر 06-03 المرجع السابق.

[3] المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 ، المرجع السابق.

الفرع الأول : دور السلطة التأديبية في توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة.

أولا : تعريف السلطة التأديبية (المجلس التأديبي)

و هي الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب أي صاحبة الإختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة او نهائية و ذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا و تكون في حالة ثبوت إرتكاب إخلال بالواجبات الوظيفية [1] .

و يعتبر التأديب هو الضمانة القانونية الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية لذلك وضع المشرع بين يدي الإدارة كسلطة رئاسية صلاحيات قانونية بإسناد الواجبات و المسؤوليات للموظف العمومي مع توقيع العقاب التأديبي إذا أهمل أو قصر او امتنع عن القيام بما أسند اليه. [2]

نص المشرع الجزائري في المادة 160 من الأمر 06-03 في الباب السابع بعنوان النظام التأديبي أنه كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية ، كما أنه يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف بحسب درجة جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام .[3]

ثانيا : العلاقة بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية .

تتشابه العقوبة التأديبية مع العقوبة الجنائية او الجزائية في الكثير من الأمور و هذا الاتفاق يعكس بطبيعة الحال أوجه الإختلاف بينهما .

1. أوجه التشابه بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية :

نجد أنهما يتفقان مع قاعدة لا عقوبة إلا بنص أي أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص ، فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة أو جزاء تأديبي لم يرد به نص ، فلا يجوز لسلطة التأديب إيقاع عقوبة غير محددة بنص القانون و إنما يجوز لها إختيار إحدى العقوبات الواردة حصرا وتطبيقها على الواقعة ، كما أنه ممكن أن نجد حالات يعاقب فيها الموظف العمومي من الناحية التأديبية والجنائية معا ، كما يتشبهان أيضا كونهما عقوبتان شخصيتان ، أي لا يتم توقيعهما إلا على من إرتكب

[1] محمد ماجد الياقوت ، شرح الاجراءات التأدبية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، مصر 2004 ، ص 52

[2] برجم فاطمة ، عفرون كريمة ، صفة الموظف بين القانون رقم 06-03 و القانون رقم 06-01 ، مذكرة ماستر ، تخصص ادارة و مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة يحي فارس بالمدية الجزائر 2015-2016 ،ص51.

[3] المواد 160-161 الأمر 06-03 ، المرجع السابق

المخالفة أو الجريمة او شارك فيها ، بالإضافة الى هذا تتطابق العقوبتان من حيث الغاية أو الهدف إلى إصلاح المرفق العام الذي يعمل به الموظف و هو ما ينعكس إيجابا على المجتمع بأسره ، كما تتشابه العقوبتين أيضا من حيث الخاصية الرادعة أي كل عقوبة منهما فيها ردع للمذنب .[1]

2.أوجه الإختلاف بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية

حيث أنهما يختلفان في عدة جوانب و التي تتلخص في الإختلاف من حيث الهدف إذ نجد أن العقوبة التأديبية تهدف إلى كفاية أو ضمان حسن سير المرافق العامة بإنتظام و إطراد ، في حين نجد أن العقوبة الجنائية تهدف إلى مكافحة الجريمة و الدفاع عن النظام الإجتماعي ، غير أن الإختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية إذا كان الموظف العمومي محل متابعة جنائية ، كذلك الإختلاف من حيث الحق نجد أن العقوبة التأديبية تمس الموظف في حقوقه و مزاياه الوظيفية في حين ان العقوبة الجنائية تصيب الإنسان في حياته و حريته ، بالإضافة الى الإختلاف من حيث الجزاء فالعقوبة التأديبية لم تحصر الأخطاء التأديبية كما هو عليه الحال في القانون الجنائي ، حيث تخضع الجرائم لمبدأ لا جريمة دون نص ، و يترتب على ذلك تخصيص عقوبة لكل جريمة جزائية.[2]

ثالثا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة انه يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق في المسألة المتعلقة بالعقوبات التأديبية منة الدرجتين الثالثة و الرابعة [3] .

و تطبيقا لنص المادة 165 من الأمر 06-03 أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ، و ذلك بعد اخد الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ' المجتمعة كمجلس تأديبي و التي يجب ان تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين (45) يوما إبتداء من تاريخ إخطارها ، و تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
- إخفاء المعلومات ذات طابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه .
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
- إفشاء أو محاولة افشاء الأسرار المهنية .

[1] برجم فاطمة ، عفرون كريمة ، المرجع السابق ، ص 70.
[2] المرجع نفسه ، ص 70-71 .
[3] المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، المرجع السابق .

- إستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة ، وتكون العقوبة المقررة قانونا لهذه الأعمال المرتكبة هي التوقيف عن العمل من اربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام أو التنزيل كم درجة الى درجتين أو النقل الإجباري [1] .
- كما تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي :
- الإستفادة من إمتيازات من أي طبيعة كانت مقابل تأدية خدمة في إطارممارسة وظيفته .
-إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات لأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية .
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة .
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية .

الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر و تكون العقوبة المقررة في الحالات أو الأخطاء المذكورة سابقا هي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح ، و يحق الموظف الذي تعرض لأي إجراء تأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية ، كما يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعين قبل البث في القضية المطروحة .

الفرع الثاني : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب:

يعد العزل من أشد العقوبات التأديبية الغير مصنفة أو المذكورة ضمن العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة 163 من الأمر 06-03 ، فهو إجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين و ذلك بموجب قرار معلل و في هذه الحالة لا يتقاضى الموظف المعزول أي راتب إبتداء من تاريخ توقيفه عن العمل بعد إنتهاء الأجل المحدد لذلك ، حيث نصت المادة 184 من الأمر 06-03 أنه إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد الإعذار ، و يكون بذلك وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم ،[2] و المطابق لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب .

و يقصد بعبارة مبرر مقبول المذكورة سابقا أنه كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا و يرتبطان على وجه الخصوص بما يلي :

[1] المواد 163 - 165 - 180 من الأمر 06-03 المرجع السابق.
[2] المواد 163 ، 171 ، 181 ، 184 من الأمر 03-06 ،المرجع السابق.

كوارث طبيعية - العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير - المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالإلتحاق بمنصب عمله [1] .

كما أنه ينبغي ان يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن ان يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته و ذلك في أجل شهرين (02) إبتداء من تاريخ تبليغه و لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني و ذلك خلال الأجل المحدد المذكور سابقا .

إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد ، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ، وذلك بعد دراسة المبرر و التأكد من صحة المعلومات و صلاحية الوثائق المقدمة ، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة الذين ينتمي اليهما ، و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي ، و يعد باطلا و عديم الأثر كل قرار عزل لإهمال المنصب يتم بصفة مخالفة للأحكام المنظمة لتوقيع هذه العقوبة. [2]

[1] المواد 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

[2] المواد 13 -14- 15 من المرسوم التنفيذي 17-321 المرجع السابق .

المبحث الثاني : كيفية سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن في القرارات الصادرة عنها .

-من أجل السير الحسن و الأمثل لأعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجب عليها ترتيب و تنظيم أمورها و ذلك من خلال صياغة قانون داخلي خاص بها يتلائم و النشاطات و الأعمال التي تقوم بها من اجل المحافظة على القيمة القانونية للقرارات الصادرة عن هذه اللجان مع ضمان حق الطعن للموظف الصادر في حقه أي قرار تعسفي الذي يسعى هذا الأخير من أجل إبطاله أو إعادة مراجعته وفق ما يقتضيه القانون ، [1] و على هذا الضوء قمنا بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين أساسين ، حيث تناولنا في الأول دورات و مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما المطلب الثاني خصصناه لدراسة طبيعة آراء اللجان المتساوية الأعضاء و الطعن في القرارات الصادرة عنها ، إضافة إلى كيفية حل هذه الأخيرة .

المطلب الأول : دورات ومداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تحل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و ذلك عن طريق الدورات التي تعقدها إضافة الى المحاضر الناتجة عن مداولاتها بعد إنعقاد إجتماعاتها المبرمجة حسب الرزنامة المحددة وفق النظام الداخلي لكل مؤسسة أو إدارة عمومية ، بحيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ، طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و تتم الموافقة عليه حسب الحالة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية . [2]

الفرع الأول : الدورات

من أجل مناقشة و دراسة الأوضاع المرتبطة بالقضايا و المسائل التي تخص الموظفين ، تعقد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دوراتها المنتظمة للفصل في المواضيع المطروحة أمامها ، حيث نصت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أنه تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مرتين (02) في السنة على الأقل ، كما أنها تجتمع بناءا على إستدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) أعضائها الدائمين على الأقل كما أنه لا يمكن للأعضاء الإضافيين حضور الإجتماعات إلا في حالة غياب مبرر، و الملاحظ أن المشرع في هذا المرسوم التنفيذي الجديد أنه أبقى

[1] وهابي بن رمضان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ، رسالة ماجيستر ، قسم علوم التسيير ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر 2011 ، ص 94 .
[2] المواد 15 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المرجع السابق.

على نفس شرط الحد الأدنى لعدد الدورات و الإجتماعات المنعقد خلال السنة إضافة الى نفس عدد الأعضاء المبادرين لانعقاد الاجتماع و المذكورة في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المحدد لإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها [1] .

كما أنه نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على أنه يتم اخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم و ذلك حول جميع المسائل المدرجة ضمن إختصاصاتها و تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين [2] .

الفرع الثاني : المداولات

نظمها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 20-199 ، حيث نصت المادة 19 منه على أنه لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل، و عند إكتمال هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال أجل ثمانية (8) أيام و يصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها ، كما أنه لا يمكن لأي عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى او المشاركة في مداولات اللجنة ، كما أنه و زيادة على ذلك لا يمكن لأحد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حضور إجتماعها اذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية .

عند نهاية كل إجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، يحرر محضر مداولات مفصل و يمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ، و يسجل في دفتر مرقم و مؤشر من طرف السلطة المعنية ، كما يجب على أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداولات و تسجيل التحفظات المحتملة لكل عضو

تسري قرارات اللجان الإداري المتساوية الأعضاء إبتداء من تاريخ إمضاء محضر الإجتماع و تبلغ كتابيا في أجل ثمانية (08) أيام و ذلك إبتداء من تاريخ إنعقاد الإجتماع. [3]

[1] نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10 على انه تجتمع اللجان المتساوية الأعضاء بإستدعاء من رؤسائها او بطلب كتابي من ثلث اعضاءها الدائمين على الاقل ، و مرتين في السنة على الاقل مهما يكن الامر .
[2] المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق .
[3] المواد 19-20-21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق .

المطلب الثاني : طبيعة آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن فيها ـ حل اللجان

قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع أساسية ، و المتمثلة في طبيعة آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كفرع أول ، في حين تم دراسة كيفية الطعن في الآراء في الفرع الثاني من هذا المطلب ،أما الفرع الثالث فخصصناه لطريقة حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الأول : طبيعة آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتمثل طبيعة اختصاصات و آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنها أعمال إستشارية تنحصر في دور و مهمة تقديم الدراسة أو الرأي و الإقتراحات و المشورة بخصوص الأوضاع و المسائل القانونية الفردية التي تخص الموظفين [1] . وهذا ما نصت عليه المادة 64 من الأمر 06-03 حيث تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي [2] .

و بإستقراء نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 و ذلك مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة من أجل إبداء الرأي المطابق المسبق و التي حصرها المشرع بحسب طبيعتها في الحالات التالية:

- ترسيم المتربص
- الترقية في الدرجة
- الترقية في الرتبة عن طريق الإختبار بعد التسجيل في قائمة التأهيل
- التقل الإجباري لضرورة المصلحة
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة
- إعادة ادماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

كما أنه يمكن الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي إستشاري وفقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 و تكون في المسائل المتعلقة بالحالات الاتية :

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

[1] أحمد بوضياف ، المرجع السابق ،ص 281.
[2] المادة 64 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .

- ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية و ذلك عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك

كما تتم إستشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين ، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها [1] .

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها و ذلك من خلال القوة الإلزامية لإستشارتها الواجب إتباعها من قبل الإدارة من أجل اتخاذ القرار المناسب ، و من هنا نعرف المهمة الإستشارية بأنها تعبر عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة إختصاصاتها للمشاركة في إتخاذ القرار الإداري و لكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار و بالتالي فالآراء الإستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري بحيث تلتزم الإدارة بإحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار و المتمثل في الإستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الإستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار [2] .

الفرع الثاني : الطعن في آراء و قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يتم الطعن في آراء و قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل لجان الطعن التي تنشأ لدى كل وزير أو كل والي أو كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية فهي تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين ، و ترأسها السلطة الموضوعية و ينتخب ممثلو الموظفين في الجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن [3] و هذا تطبيقا لنص المادة 65 من الأمر 06-03 كما يجب ان تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (02) بعد إنتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. [4]

تختص لجان الطعن حسب المادة 56 من المرسوم التنفيذي 20-199 في النظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات و الإدارات العمومية و كذلك المؤسسات العمومية التابعة لها ، كما تختص أيضا في النظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح الغير ممركزة لدولة و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات .

---

[1] المواد 12-13 من المرسوم 20-199 المرجع السابق.

[2] عصام نعمة إسماعيل ، الطبعة القانونية للقرار الإداري ، الطبعة الأولى . منشورات الحلي الحقوقية . لبنان 2009 ، ص 406 .

[3] المواد 47-48-49 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق .

[4] نصت المادة 65 من الأمر 06-03 على انه تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية ، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين .

تكلف لجان الطعن بالبث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و المرفوعة في أجل أقصاه شهر (01) واحد و ذلك إبتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي ، و يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد أثر تعليق العقوبة الصادرة ، كما يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل اقصاه خمسة و أربعون (45) يوما إبتداء من تاريخ إخطارها و ذلك قصد إلغاء او تثبيت او تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و يسري قرار لجنة الطعن إبتداء من تاريخ إجتماعها [1].

و إذا لم تجتمع لجنة الطعن او لم تبدي رأيها في الأجل المحدد لسبب ما يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته .

الفرع الثالث : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بإصداره للمرسوم التنفيذي رقم 20-199 نظم المشرع الجزائري طريقة حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث نصت المادة 21 منه على أنه يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، خصوصا في الحالات الاتية :

- إلغاء او إعادة تنظيم المؤسسة او الإدارة العمومية المعنية
- عندما يطرأ تعديل على هيكلة السلك او الرتبة
-زوال السلك او الرتبة المعينة
- عند حل النقابة أو النقابات الممثلة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الإجتماعات لأي سبب كان
- عند رفض الأعضاء حضور إجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها
- و يتم عندئذ تكوين لجنة إدارية متساوية الأعضاء جديدة و ذلك في أجل شهرين (02) حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم .[2]

[1] راجع المواد 54-55-56-57 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق .
[2] المواد 21-55 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق .

ملخص الفصل الثاني

بعد معالجتنا و دراستنا لمحتوى هذا الفصل إستخلصنا ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بإعتبارها هيئة إستشارية فهي تهتم بكل ما يتعلق بالأوضاع و المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين من ترقية ، إنتداب ، إحالة على الإستيداع ، إستقالة أو حتى في تجسيد إختصاصات في مجال ترسيم المتربص، و كذلك فيما يخص تأديب الموظف العام ، حيث تتكيف طبيعة إختصاصاتها في هذه الحالة بأنها أعمال إستشارية بحتى و من أجل مناقشة و دراسة الأوضاع المرتبطة بالقضايا التي تخص الموظفين تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الكيفيات و الشروط المنصوص عليها في القانون ، كما أنه يحرر محضر مداولات مفصل و ذلك بعد نهاية كل إجتماع مع ضرورة التوقيع عليه من قبل أعضاء اللجنة من أجل دخوله حيز التطبيق بعد تبليغ الموظف المعني بالأمر .

- أما بخصوص طبيعة الآراء الصادرة عن هذه اللجان فيمكن القول بأنها تنقسم إلى نوعين : آراء إستشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري و بالتالي لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي أما النوع أو القسم الثاني فهي أراء الزامية للإدارة تجبر على الأخذ بها ، و هنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، و يكون الطعن فيها إداريا و ذلك أمام لجنة الطعن المختصة .

- بإستقراء مواد المرسوم التنفيذي رقم 20-199 تبين لنا انه يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و ذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعين المعنية بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و تكون محصورة في بعض الحالات مع ضرورة تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين (02) حسب الشروط و الكيفيات المحددة .

خاتمة

خاتمة

خاتمة:

في ختام بحثنا هذا و من خلال معالجة و دراسة تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي أصدره المشرع الجزائري بغية مواكبة و مسايرة المستجدات و التغيرات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية و الذي ينعكس حتما على سير المرفق العام و ذلك في إطار مشاركة الموظفين في تسير حياتهم المهنية بإعتبار هذه الأخيرة من الهيئات الإستشارية التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة و المصالح الفردية للموظف و هذا من أجل تعزيز و تكريس مبدأ الديمقراطية و التسير الأمثل للمؤسسات و الإدارات العمومية

و من خلال هذا خلصنا الى النتائج التالية :

- بصدور هذا المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 فهو يلغي جميع القوانين و الأحكام المخالفة له ، فهو يهدف الى تحديد القواعد التي تخضع لها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية
- تحديد و تنظيم و ضبط إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الرفع من صلاحياتها
- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة ، يتعين على الإدارة إحترامها و التقيد بآرائها الملزمة منها
- تعتبر اللجنة من الهيئات الإستشارية في المسائل الفردية التي تخص الموظفين
- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء احدى الضمانات المكفولة للموظفين في مجال المحاكمة التأديبية
- إستحداث و تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات او إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري
- وضع صيغة و آلية جديدة للموظفين الذين يقل تعدادهم عن عشرة (10) حيث يتم إلحاقهم باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم المنشأة لدى اللإدارة الوصية او لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري .
- تحديد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات و حذف مصطلح التجديد على خلاف المرسوم رقم 84-10 مع الإبقاء على إمكانية تقليصه أو تمديد العهدة و ذلك لضرورة المصلحة .
- شرح أوسع لطريقة تنظيم الإنتخابات ممثل الموظفين مع وضع أجال و شروط جديدة مع إمكانية تكوين مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الإقتراع
- و من خلال النتائج التي سبق الوصول إليها نحاول تقديم بعض التوصيات :

خاتمة

- لابد من تكثيف الجهود حول التعريف بهذه اللجان و أهميتها ، من أجل تكريس حقوق الموظفين بصفة أكبر
- يجب تكريس دور اللجان الإدارية المتناوبة الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية خاصة و انها على درجة من الخطورة .
- تحديد مدة العهدة لأعضاء اللجنة بثلاث سنوات قليلة في الحياة المهنية للموظف بإعتبار ان إجراءات الإنتخاب صعبة و معقدة خاصة في الحالات التي تكون فيها الإدارة لها ملحقات و فروع و إمتدادات جغرافية
- برمجة دورة تكوينية لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية و التي تساعدهم على فهم الحالات و مناقشة الوضعيات و إتخاذ القرارات المناسبة

يجب على المشرع إستدراك النقص المتعلق بتكريس سلطة الإدارة من خلال المادة 21 المتعلقة بحل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة في البند الخامس و السادس الذين ينصان على :

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الإجتماعات لأي سبب كان و عند رفض الأعضاء حضور إجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها ، و كان المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم هو الحضور و الإمضاء على المحاضر و فقط مهما كانت طبيعة الجلسة و دون الأخذ برأيهم و إقتناعهم
- إعادة النظر أو صياغة جملة أو مصطلح النقابات الأكثر تمثيل كونه يوحي إلى تثبيت نقابة السلطة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار العربي ، القاهرة ، 1979 .
2. لعقابي سميحة- محاضرات في قانون الوظيفة العامة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم
3. السياسي عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ' المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1984 .
4. محمد انس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام أسس و اصول القانون الإداري ، مطبعة الأخوان مورافتلي 1984 / 1985 .
5. احمد بوضياف- الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية- الجزائر- 1989.
6. خالد خليل الطاهر ، القانون الإداري ' دراسة مقارنة ، دار المسيرة ، الأردن 1998.
7. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار صومة ، الجزائر 2004 .
8. محمد ماجد الياقوت ، شرح الإجراءات التأدبية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر 2004.
9. عصام نعمة إسماعيل ، الطبعة القانونية للقرار الإداري ، طبعة أولى . منشورات الحلي الحقوقية . لبنان 2009 .
10. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010.
11. مليكة أولاج ، نظام اللجان الإدارية و تطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية - رسالة ماجيستر - كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2010/ 2011 .
12. أحمد بوضياف- الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية- دار الخلدونية للنشر والتوزيع- الجزائر سنة 2012.

13. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، جسور النشر و التوزيع ، الجزائر ، الطبعة الأولى 2015 .

14.ة، جامعة محمد لمين دباغين- سطيف- الجزائر.

15. زكي محمود هشام ، الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، ذات السلاسل لطباعة و النشر ، مصر.

16. حمدي قبيلات حمدي ، القانون الإداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان.

الرسائل الجامعية:

1. السعيد قارة ، نظام الترقية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، دراسة مقارنة . بحث للحصول على درجة ماجيستر في الحقوق و العلوم الإدارية ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1993 .

2. وهابي عبد الرحمان ، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري ، رسالة ماجيستر ، قسم علوم التسيير ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، الجزائر 2011 .

3. محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة من متطلبات شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2012 -2013 .

4. حناشي أسامه، مذكرات ماستر، قراءة في الامر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جامعة زيان عاشور- كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجلفة، الجزائر السنة 2014-2015.

5. برجم فاطمة ، عفرون كريمة ، صفة الموظف بين القانون رقم 06-03 و القانون رقم 06-01 ، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة و مالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة يحي فارس بالمدية الجزائر 2015-2016.

6. قوادري جميلة- النظام القانوني للجنه الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرات ماستر، كليه الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولاي،سعيدة، الجزائر، المرسوم الجامعي 2017 - 2018.

7. شاوي مريم- ستيتي نور الهدى- اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري- مذكره ماستر، تخصص منازعات إدارية، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017- 2018 .

8. شادي مريم، ستيني نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري- مذكرات ماستر- كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة- الجزائر- السنة الجامعية 2017/ 2018 .

9. بوطبة مراد- دروس في الوظيفة العمومية- مطبوعة لطلبه السنه الثالثة ليسانس تخصص قانون عام- كليه الحقوق- جامعة احمد بوقره- بومرداس، الجزائر السنه الجامعية 2017/2018 .

10. الدكتور بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه الطاهر مولاي، سعيدة - الجزائر، المرسوم الجامعي 2014/ 2015.

النصوص التشريعية:

الأوامر:

1. الأمر 133/66 المؤرخ في 12صفر عام 1376 الموافق 02جوان 1966 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46 الصادر في 08جوان 1966.

2. الامر 06- 03 على المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنه 2006 يتضمن القانون الاساسي العام الوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 يوليو سنه 2006.

3. الامر 66- 143 المؤرخ في 2 يونيو 1966 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتكوينها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادر في 8- 6 -1966.

4. الامر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم ج ر ج ج د ش ، العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 / 06/ 1966 .

المراسيم:

1. المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر بتاريخ 24 مارس 1985.

2. المرسوم رقم 84- 10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1440 الموافق ل 14 يناير سنه 1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكلها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية، العدد 03 الصادرة في 17 جانفي سنه 1984م.

3. المرسوم التنفيذي رقم 20- 199 المؤرخ في 4 ذو الحجه عام 1441 الموافق ل 15 يونيو سنه 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء واللجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 الصادر بتاريخ 30 يوليو سنه 2020.

4. المرسوم رقم 84- 11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1440 14 يناير سنه 1984، يحدد كيفيه تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الاعضاء.

5. المرسوم الرئاسي رقم 07 -304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمتربات الموظفين و نظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ، العدد 61

6. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

7. المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 يحدد الاحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الادارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

الفهرس

الفهرس

المحتويات:	الصفحة
الشكر	-
الإهداء	-
المقدمة.....	02
الفصل الأول : ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	
تمهيد:.....	07
المبحث الأول : مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	08
المطلب الأول : تعريف و تطور اللجان الإدارية المتساوية - خصائصها و قواعد إنشائها ..	08
الفرع الأول : تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	08
أولا : التعريف الفقهي	08
ثانيا : التعريف التشريعي	08
الفرع الثاني : نشأة و تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	10
الفرع الثالث : خصائص و قواعد انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	12
أولا : خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	12
ثانيا :قواعد انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	14
المطلب الثاني : الأساس القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	16
الفرع الأول : صدور الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية	16
الفرع الثاني : صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199	18
المبحث الثاني : تنظيم و تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	19
المطلب الأول : تنظيم اللجان الادارية المتساوية الأعضاء.....	19
الفرع الأول : اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي	19
الفرع الثاني : اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء على المستوى المركزي.....	20
الفرع الثالث : اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء على مستوى الادارات و المؤسسات العمومية الوطنية	21
المطلب الثاني : تشكيلة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء	21
الفرع الأول : تعيين ممثلي الإدارة	22
الفرع الثاني : تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين	22

الفرع الثالث : عهدة و عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	26
أولا : عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	26
ثانيا : عدد اعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	27
خلاصة الفصل الأول	30
الفصل الثاني : نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	
تمهيد.....	32
المبحث الاول : إختصاصات اللجان الادارية المتساوية الأعضاء.....	33
المطلب الاول : الإختصاص الإستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....	33
الفرع الاول : الإستشارة في المسائل الفردية	34
اولا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية	34
ثانيا : الإنتداب التلقائي و التنقل الإجباري لضرورة المصلحة	38
ثالثا : دور اللجنة في رفض قبول الإستقالة	38
رابعا : الاحالة على الإستيداع لأغراض شخصية	41
الفرع الثاني : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم	42
أولا : ترسيم المتربص في رتبته	42
ثانيا : تمديد فترة التربص	42
ثالثا : تسريح المتربص دون اشعار مسبق او تعويض	43
المطلب الثاني : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ذات طابع تأديبي	43
الفرع الأول : دور السلطة التأديبية في توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة	44
أولا : تعريف السلطة التأديبية (المجلس التأديبي)	44
ثانيا : العلاقة بين العقوبة التأديبية و العقوبة الجزائية	44
ثالثا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة	45
الفرع الثاني : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اعادة ادماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب	46
المبحث الثاني : كيفية سير أعمال اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن في القرارات	48
المطلب الأول : دورات و مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	48
الفرع الأول : الدورات	48

الفهرس

الفرع الثاني : المداولات	49
المطلب الثاني : طبيعة آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الطعن فيها - حل اللجان ..	50
الفرع الأول : طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	50
الفرع الثاني : الطعن في آراء و قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	51
الفرع الثالث : حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....	52
ملخص الفصل الثاني	53
خاتمة	54
قائمة المراجع.....	57
الفهرس.....	62
قائمة الجداول.....	66

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم 01	يوضح تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	26
الجدول رقم02	يوضح الترقية في الدرجات	34
الجدول رقم03	شرح الفرق بين الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة	35