وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلـــية الحقوق

طبيعة علاقة سلطة التعيين بهيئات لجان المشاركة

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: دولة ومؤسسات

من إعداد الطالب :

- طيلب إسماعيل

تحت إشراف الأستاذة:

- د. أوراك حورية

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور بلعربي بلقاسم .....رئيسا

الدكتور أوراك حورية..... مشرفا

الدكتورة قربة رضا ..... مناقشا

السنة الجامعية : 2022/2021

تشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

إن الاعتراف بالجميل لأهل الفضل واجب و أكيد

بصدد إنجاز هذا العمل ، نشكر الله سبحانه و تعالى

الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة الأساتذة الذين أشرفوا على تعليمنا

خاصة الدكتورة أوراك حورية التي كانت مشرفتي

و إلى كل من ساعدنا و لو بابتسامة صغيرة صادقة،

إلى كل هؤلاء شكرا جزيلا و جزأكم الله خيرا إنشاء الله.

إهداء

إلى من قال فيهما الله عز و جل: "و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"(شريف طيلب و بهياني فطيمة) أطال الله في عمريهما

إلى الذين جعلهم الله سندا لي في هذه الحياة إخوتي حنان وولديها ريان وتسنيم وأختي عائشة و خديجة

كما أهدي عملي خاصة إلى أخي كمال رحمة الله عليه

إلى أساتذتي الذين ساهموا بشكل كبير في تحصيلي العلمي

إلى أستاذي المشرف الذي أراد أن يبث الأمل فينا والذي أراد أن يصنع منا الكثير

الدكتورة أوراك حورية

قائمة المختصرات:

ص: صفحة

ط: طبعة

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائري

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين و الأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشطاتها ، حيث يعتبر الموظفون الأداة التي تمارس بها الدولة نشطاتها وسلطاتها فهم الأداة لتنفيذ القوانين والتنظيمات .

ويقصد بالوظيفة العمومية بالمعنى الموضوعي هي مجموعة من الإختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام ، أما بالمفهوم الشخصي هي الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي ، ويتخذونه مهنة لهم ، يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مسارهم المهني.

يعتبر موظف عمومي وفق المادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة من السلم الإداري.

القول أن العلاقة بين الإدارة و الموظف هي علاقة قانونية تنظيمية مما يؤدي إلى تمتع الموظف بمجموعة من الحقوق طوال مساره المهني في الإدارة ويقالها مجموعة من الواجبات و الإلتزامات الملقاة على عاتقه بموجب التشريع أو التنظيم ، ومن بين هذه الحقوق حق المشاركة في تسييره للمسار المهني الخاص به عن طريق المشاركة في هيئات ،وبالرجوع إلى القانون الأساسي في مادته 62 حيث نصت على أن تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية (**لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية**).

يقصد باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنها هيئات إستشارية في نطاق الوظيفة العامة تتكون من عدد متساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين تصدر أراء تخص المسائل المتعلقة الموظفين طيلة مسارهم المهني، أما لجنة الطعن فهي هيئات تتكون كذلك من عدد متساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة لها مهمة الفصل في الطعون المقدمة من قبل الموظفين في ما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، أما اللجنة التقنية فهي أيضا هيئات متساوية الأعضاء تستشار في المسائل أو المتعلقة بالأمن والعمل والنظافة داخل المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية.

تطبيقا للمادة 73 من الأمر 06-03 صدر حديثا المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي ألغى كل من المرسوم 84-10و المرسوم 84-11 اللذان يتعلقان بنفس الأمر

أهمية الموضوع:

تكمن في تحديد الإرتباط بين الإدارة واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن والعلاقة بينهما وكذا مدى إستقلالية كل منهما عن الإدارة في أداء أعمالهما من خلال المرسوم التنفيذي 20-199 السابق الذكر حيث هاذا المرسوم جديد

أسباب إختيار الموضوع:

من بين أسباب التي أدت إلى إختيارنا للموضوع هوا قلة الموضوعات المتحدثة في مجال الوظيفة خاصة ما يخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن في جامعتنا

الرغبة الشخصية في البحث في أحد موضوعات الوظيفة العامة

. الأهداف المتوخاة من دراستنا هي

تبيان تشكيلة كل من اللجنتين وكيفية تعيينها وهل تتدخل الإدارة في ذلك

التعرف على إختصاصات وكيفية سير اللجنتين

تبيان أنواع الرقابة على أعمال وقرارات اللجان

العلاقة بين الإدارة وهذه اللجان هل هي علاقة هيمنة ممن أحد الأطراف أو علاقة تكاملية بينهما .

تقديم عمل أتركه كمرجع

. الإشكالية

ماهي طبيعة العلاقة بين سلطة التعيين وكل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن؟

وعلى هذه الإشكالية طرحت أسئلة فرعية تمثل في

فيما تتمثل طريقة تعيين تشكيلة كل من اللجنتين ؟

فيما تتمثل أنواع الرقابة على أعمال وقرارات اللجان ؟

فيما تتمثل صلاحيات اللجان وكيفية سيرها ؟

تقسيم البحث:

تم تقسيم البحث إلى فصلين ، الفصل الأول خصصناه إلى الإيطار الهيكلي للجان المشاركة ، تناولنا فيه تشكيلة كل من لجنة الطعن و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و كذلك تنظيمهما ، أما الفصل الثاني خصصناه للإطار الوظيفي ، فتطرقنا إلى صلاحيات وسير اللجان وكذلك الرقابة المفروضة عليهما.

الدراسات السابقة:

النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر دراسة مقارنة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020 للمؤلف د أحسن غربي

النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة للمؤلف د أحسن غربي

هيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر من إعداد الطلبة رشيدي مولاي حمزة وأغا محمد رياض

هيئات المشاركة و الطعن في ضل المرسوم التنفيذي 20-199 مذكرة لنيل شهادة الماستر من إعداد الطلبة حسين عمار و أوبادي هدى.

الصعوبات

نقص المراجع المتخصصة في الموضوع.

المرسوم التنفيذي موضوع الدراسة هو مرسوم جديد.

. المنهج المتبع:

إستعملنا كل من المنهج الوصفي والتحليلي من خلال التعرف على لجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن من حيث تشكيلتها و سنتطرق إلى صلاحياتها وكيفية سيرها بالإضافة إلى الرقابة المفروضة عليها.

الفصل الأول:

الإطار الهيكلي للجان المشاركة

تمهيد:

نص المشرع الجزائري في الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هيئات المشاركة بالإضافة لهيئات الطعن .تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات الإستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة أنشئت بغرض إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية أما لجنة الطعن فأنشئها المشرع بغرض حماية الموظف وتوفير ضمانة من تعسف الإدارة بإمكانية اللجوء إلى الطعن لديها في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة.

من خلال هاذا الفصل سنتكلم عن الإطار الهيكلي للجان الإدارية المشاركة من خلال مبحثين، سنتناول في المبحث الأول تشكيلة لجان المشاركة ، في مطلب أول سنتناول تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفي المطلب الثاني تشكيلة لجنة الطعن ،أما في المبحث الثاني سنتناول تنظيم لجان المشاركة، في مطلبين الأول لطرق إنشاء لجان المشاركة أما المطلب الثاني فنخصصه إلى الجهة التي تكون على مستواها هذه اللجان.

المبحث الأول: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

حدد المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 15جويلية 2020 ،تشكيلة كل من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلة لجان الطعن، حيث تتكون مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، ويتم اختيارهم إما عن طريق التعيين أو عن طريق الإنتخاب.

المطلب الأول : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تضم هذه اللجنة عدد متساوي ،بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين يتم اخيارهم اما وفق التعين أو الإنتخاب.

الفرع الأول : اختيار ممثلي الإدارة.

يتم اختيار ممثلي الإدارة بأسلوب التعيين

أولا: قرار التعيين.

يتم تعيين ممثلي الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف الهيئة التي لها صلاحية التعيين [1]

وفي هاذ الإطار نصت المادة 10من المرسوم التنفيذي 20-199 على ما يلي "دون الإخلال بأحكام القوانين الاساسية الخاصة، يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خلال الخمسة عشر 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين[2]

ثانيا: شروط الترشح.

يتم التعيين من بين الموظفين المنتمين إلى أحد الرتب المصنفة في المجموعة أ .

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

---

[1] ذمان ذبيح عاشور،شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر،2010،ص28

[2] المرسوم التنفيذي رقم20-199 المؤرخ في 4ذي الحجة عام 1441الموافق 25يوليو سنة2020،يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر ، العدد44، سنة 2020.

من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة ب .

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: إختيار ممثلي الموظفين.

يتم اختيار ممثلي الموظفين وفق أسلوب الإنتخاب من طرف زملائهم وفق الكيفيات المحددة في المرسوم 20-199 و تتم وفق ثلاث مراحل.

أولا: المرحلة التحضيرية .

سنتناول موعد الإجراء وإعداد قائمة الناخبين وكيفية الترشح.

1:موعد إجراء الإنتخابات .

تجرى انتخابات ممثلي الموظفين في الظروف العادية قبل أربعة أشهر على الأكثر و شهرين على الأقل من تاريخ إنتهاء عهدة الأعضاء السارية عهدتهم ،وفي حالة الحل تجرى في أجل شهرين من تاريخ الحل، أما تاريخ الإقتراع يحدد من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وتنشر قبل هاذا التاريخ في أماكن العمل وبأي وسيلة أخرى مناسبة[2]

2:قائمة الناخبين

يعد ناخبين بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء حسب المادة 23 من المرسوم التنفيذي 20-199 الموظفين في وضعية القيام بالخدمة أو الإنتداب ،المنتمون إلى رتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة، ويعد ناخبا في إدارته الأصلية ، الموظفون الموجودون في وضعية إنتداب[3].

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام أو الوظائف المتصلة برتبة إنتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10و 15 من الأمر 06-03.

[1] المادتان 10و11 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق .

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية ،مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إليزي ،ديسمبر2020،ص24.

[3] المادة23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

ويعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129 و 130و 131 من الأمر 06-03[1] . يمكن للمتربص المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين المنتمين إلى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها ،حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية [2]

تضبط قائمة الناخبين المدعوين إلى التصويت بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لديها صلاحية التعيين و ذلك بعد توزيعهم على فروع الإقتراع ويجب قفل هذه القائمة و نشرها قبل 20 يوم من التاريخ المحدد للإقتراع مع إرفاق عدد المقاعد المطلوبة شغلها لدى كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء.[3]

كما تتضمن القائمة الإنتخابية بالنسبة لكل موظف الإسم و اللقب، تاريخ التوظيف، رتبة الإنتماء، لوظيفة و المصلحة التي يتبع إليها.

ويمكن لأي موظف لم يدون إسمه في قائمة الناخبين أن يقدم كتابيا إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب التسجيل في أجل 3 أيام عمل إبتداء من تاريخ نشر هذه القائمة و تبث السلطة المهنية في الطلبات فورا ،كما أنه لا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين بعد تاريخ الإقفال المحدد ب 20 يوما على الأقل من التاريخ المحدد للإقتراع ، إلا إذا طراء تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ يكون ساريا في أقصى حد عشية الإقتراع ،ويؤدي 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 التعيين

[1] المادة3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12-12-2020 متعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ،ج ر،العدد77،سنة2020.

[2] المادة 13من المرسوم التنفيذي17-322 المؤرخ في 2-11-2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، ج ر ،العدد66،سنة2017.

[3] نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي20-199 ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام ،قسم الحوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2020-2021،ص23.

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

3: الترشح بعنوان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

حسب المادة28 من المرسوم التنفيذي 20-199 يمكن أن يترشح بعنوان لجنة إدارية متساوية الأعضاء،الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة، كما أضافت هذه المادة أيظا بأنه لا يمكن إنتخاب الموظفين الذين هم في عطلة طويلة المدة و لا الذين كانو محمل إجراء توقيف تخص أولائك اللذين تم تنزيلهم في الرتبة ،مما يعاب على هذه الفقرة إستعمال كلمة إنتخاب بدل إستعمال مصطلح ترشح، كما لا يحق للمتربص الترشح لعضوية اللجنة غير أنه يمكنه المشاركة في إنتخاب ممثلي الموظفين [2] ويتم الترشح بطريقتين إما عن طريق المنظمات النقابية وإما عن طريق الترشح الحر.

أ:الترشح عن طريق المنظمات النقابية .

تقدم الترشيحات من قبل المنظمات الأكثر تمثيلا ،إلا أنه يشترط عدم تقديم النقابة لي أكثرمن قائمة، كما لا يمكن للمترشح ترشيح نفسه في أكثر من قائمة ، ويتعين أن تضم القائمة عدد من المترشحين يساوي عدد المقاعد المطلوبة شغلها ضمن اللجنة بعنوان ممثلي الموظفين الدائمون و كذا الإحتياطيون ،إذ يتعين تقديم قوائم الترشيحات خلال 20يوم التي تسبق تاريخ إجراء الإنتخابات .

بعد إنتهاء فترة الترشيحات ،تقوم الإدارة المعنية بتدقيق الترشيحات خلال أجل 3أيام الموالية لتاريخ إيداع القوائم ،ولها أن تقبل أو ترفض الترشيحات ،غير أنه يمكن تعديل القوائم بعد إيداعها خلال أجل 5أيام ،تحتسب من تاريخ إنقضاء أجل3أيام ،الممنوحة لدراسة ملفات الترشح، إ ذ لا يقبل أي تعديل بعد إنقضاء أجل خمسة أيام وتصبح بعدها القوائم نهائية .

[1] المواد24إلى27 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ،المرجع السابق.

[2] نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي20-199،مجلة الدراسات القانونية المقارنة،الشلف،المجلد7،العدد،2021،ص110.

تنشر في أماكن العمل وبأي وسيلة عمل ممكنة[1]

ب: عن طريق الترشح الحر.

في حالة عدم وجود المنضمات النقابية الأكثر تمثيلا أو في حالة عدم إيداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد، يمكن للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح ، تقديم تصريح بالترشح ممضى إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ،ثم تقوم بعد ذلك بموجب قرار أو مقرر بإعداد قائمة وحيدة للترشح تحتوي قوائم المترشحين للإنتخاب عدد من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين و الإضافين المطلوب شغلها ،وذلك على الأقل خلال 15 يوم قبل التاريخ المحدد للإقتراع تتضمن القائمة إسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العمليات الإنتخابية ،تنشر القوائم في كل أماكن العمل و بأي وسيلة ممكنة.

ثانيا:مرحلة سير العملية الإنتخابية.

من أجل تأدية العملية الإنتخابية 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 إحداث مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الإقتراع .

يضم مكتب التصويت المركزي و عند الإقتضاء مكاتب التصويت الملحقة ،رئيسا و كاتبا غير مرشحين تعينهما السلطة التي لها صلاحية التعيين ،وكذلك الموظفين مندوبي القوائم .

تجرى العملية الإنتخابية علانية على مستوى مقرات الإدارة ،خلال أوقات العمل ،ويكون التصويت بالإقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة حسب الكيفيات التي تحددها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

توضع تحت تصرف الموظف الناخب ،يوم الإقتراع أوراق تصويت يتم إعدادها حسب نموذج تحدده الإدارة ،تسلم أوراق التصويت و الأضرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي، أوعند الإقتضاء مكتب تصويت ملحق .

[1] أحسن غربي ، النظام القانوني للجان المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو2020 ،مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ،إصدار دوري إضافي ،العدد3،شوال-ذو القعدة1442هـ يونيو2021،ص510/511.

يختار الموظفون الناخبون مترشحيهم من بين الأسماء المدرجة في القائمة الإنتخابية أو قوائم المترشحين حسب عدد المقاعد المطلوب شغلها[1]

ثالثا: مرحلة إعلان النتائج.

يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز أصوات الإقتراع ،وفي حالة إحداث مكتب تصويت ملحق ،ترسل جميع الأصوات المحصل عليها في هذا الكتب ،في ظرف مغلق من طرف رئيسه إلى مكتب التصويت المركزي ،يقوم هاذا الأخير بتحديد

-العدد الإجمالي للمصوتين .

-العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.

-عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح.

-العدد الإجمالي للأوراق الملغاة ،حيث

تعد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين المنتخبين ،حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد منهم،في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات المعبر عنها يتم إعتماد الأقدمية في الرتبة والأقدمية العامة للفصل بينهم.

يعد مكتب التصويت المركزي محضرا عن العمليات الإنتخابية ويرسل في الحال إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ،التي تؤكد النتائج وتعلن بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ،قائمة المترشحين المصرح بإنتخابهم دائمين و إضافيين ،في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها .

تنشر نتائج العملية الإنتخابية والقائمة المذكورة أعلاه في أماكن العمل و بكل وسيلة أخرى ملائمة.

عندما يكون عدد المصوتين خلال الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين ،يعد محضر قصور ويتم عندئذ إجراء دور ثاني حسب الكيفيات و الإجراءات المحددة في المادة 35 من المرسوم التنفيذي

[1] المواد37إلى40،من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

20-199 وذلك في أجل لا يتعدى35 يوما من تاريخ أول إقتراع و تصح عندئذ الإنتخابات مهما كان عدد المصوتين [1]

الفرع الثالث: عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما بما يخص تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإن عدد الأعضاء لكل لجنة سواء كانوا الدائمين أو الإضافيون يكون وفق نسب معينة مرتبطة ب بعدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو سلك أو مجموعة من الرتب أو الأسلاك التي أنشئت من أجلها هاذه اللجان[2].

تتضمن اللجنة عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين كالآتي:

-عندما يكون عدد الموظفين يساوي أو يفوق عشرة(10) ويقل عن واحدا وعشرين(21)، بالنسبة لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك فتتكون اللجنة من أربعة (4) دائمين، عضوان(2) من ممثلي الإدارة و عضوان (2) بعنوان ممثلي الموظفين ،يضاف لها أربعة (4) إضافيين، عضوان(2)من ممثلي الإدارة وهو نفس العدد لممثلي الموظفين.

-عندما يكون عدد الموظفين المنتمين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك، يساوي واحدا وعشرين(21)و يقل عن مائة و خمسين(150)و ،يكون تعداد اللجنة يساوي ستة (6) أعضاء دائمين ،ثلاثة (3) بعنوان ممثلي الإدارة و ثلاثة (3) بعنوان ممثلي الموظفين ،و هو نفس العدد بالنسبة للإضافيين حيث ثلاثة (3) بالنسبة للإدارة و وثلاثة (3) لممثلي الموظفين. .

-هندما يكون عدد الموظفين المنتمين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي مائة وخمسين (150) و يقل عن خمسمئة (500) ،فيكون عدد أعضاء اللجنة الدائمون ثمانية (8) ،أربعة (4) لحساب الإدارة و أربعة (4) لحساب ممثلي الموظفين، ونفس عدد بالنسبة للإضافين ،أربعة لممثلي الإدارة و نفس العدد لممثلي الموظفين.

-عندما يكون عدد الموظفين المنتمين لرتبة أو مجموعة من الرتب ،أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق خمس مائة (500) ،فيكون عدد أعضاء اللجنة الدائمين عشرة (10) تقسم

[1] المواد 41إلى46،من المرسوم التنفيذي 20-199،المرجع السابق،

[2] نيفين بن مدور ،المرجع السابق ،ص26.

بالتساوي ،خمسة (5)لممثلي الإدارة و خمسة (5) لممثلي الموظفين و كذلك بالنسبة للإضافيين ، خمسة لممثلي الإدارة و خمسة لممثلي الموظفين.

الفرع الرابع : عهدة و حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

خلال هاذا الفرع إلى كيفية حل اللجنة وماهي الاسباب التي تؤدي إلى ذلك وكذلك إلى مدة العضوية وهل يمكن تمديدها أو تقليصها.

أولا: عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 3سنوات ، لكن يمكن بصفة إستثنائية ، تقليص مدة العهدة أو تمديدها لضرورة المصلحة العامة ، بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الإقتضاء ، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، ولا يمكن أن يتجاوز التمديد أو التقليص مدة 6 أشهر .[1]

إذا إنقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين ،قبل إنتهاء عهدته التمثيلية ، سواء بسبب الإستقالة أو عطلة مرضية طويلة الأمد أو الإحالة على الإستيداع أو لأي سبب أخر ، يعين خلفه العضو الإضافي إلى غاية تجديد اللجنة .

تنتهي عهدة اللجنة في حالة ما إدا طرأ تعديل على هيكلة رتبة أو سلك ، دون إشتراط المدة المحددة وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية .

ثانيا : حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

يجدر التنويه إلى أن إجراء حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ونظرا لخطورته فهو فهوا قرار يتم إتخاذه لا بصفة مبررة بأحد الأسباب التي سوف نذكرها ، وفقا للسلطة التقديرية للإدارة المعنية بعد أخذ الرأي المسبق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وتتمثل حالات الحل في ما يلي:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

[1] مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-199 ،مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية ، المركز الجامعي ببريكة ،باتنة، المجلد 4 ، العدد3 ، السنة 2021،ص505.

- عندما يطرأ تعديل على هيكلة السلك أو الرتبة
- زوال السلك أو الرتبة المعنية
- 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[1]

المطلب الثاني : تشكيلة لجنة الطعن.

من خلال هاذا المطلب سنتطرق إلى كيفية إختيار كل من ممثلي الإدارة لدى لجنة الطعن وكذلك كيفية إختيار ممثلي الموظفين ، سواء كان عن طريق التعيين بالنسبة لممثلي الإدارة أو عن طريق الإنتخاب لممثلي الموظفين

الفرع الأول :إختيار ممثلي الإدارة.

يتم إختيار ممثلي الإدارة عن طريق التعين وفق ماسنراه حسب الأتي.

أولا:قرار التعيين.

يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الإضافيين في لجنة الطعن ، حسي الحالة بموجب قرار من الوزير أو الوالي ،أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ،في أجل الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين[2]

ثانيا:شروط التعيين.

يتم تعيين ممثلي الإدارة في لجنة الطعن الدائمون و الإضافيين من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) دون باقي الأفواج الأخرى (ب ج د)، وأن يكونوا مؤهلين لمعالجة المسائل المرتبطة بإختصاصات لجان الطعن.

الفرع الثاني: إختيار ممثلي الموظفين .

يتم إختيار ممثلي الموظفين وفق مراحب معينة تبدأ من المرحلة التحضيرية وصولا إلى إعلان النتائج.

[1] المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع السابق.

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق،ص88.

أولا : المرحلة التحضيرية .

سنتناول موعد إجراء الإنتخابات و التطرق إلى قائمة الناخبين وكذلك كيفية الترشح

1:موعد إجراء الإنتخابات.

تجرى إنتخابات ممثلي الموظفين في لجنة الطعن في الظروف العادية في أجل شهرين (2) على الأقل قبل تاريخ إنتهاء عضوية الأعضاء الحاليين ،أما في حالة حل الجنة فإن الإنتخابات تجرى في أجل شهرين (2) من تاريخ حلها.

أما تاريخ الإقتراع فيحدد بموجب قرار أو مقرر ،حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية ،وينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.[1]

2:قائمة الناخبين.

يكون ناخبا بعنوان لجنة الطعن ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية ،ويكون الدائمون المعنين بالإنتخابات دون الأعضاء الإضافيون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممثلي الموظفين و كذا ممثلي الإدارة سواء كانوا دائمين أو إضافيين .

تضبط قائمة الناخبين بموجب قرار أو مقرر ، من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل كما تنشر قبل عشرون يوما من تاريخ الإنتخاب ، ويتم النشر في أماكن العمل وبكل الطرق القانونية الملائمة ،وفي حال أغفل تسجيل عضو من أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين في قائمة الناخبين ،يمكن تقديم طلب كتابي خلال ثلاث أيام عمل تحتسب من تاريخ نشر القائمة ،وتفصل الإدارة في الطلب فورا إما بالرفض أو القبول[2]

[1] المواد 64-65 من المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق.

[2] أحسن غربي، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة ،مجلة القانون ،جامعة غليزان ،الجزائر ،المجلد10،العدد،1، 2021 ،ص108.

3 :الترشح بعنوان لجنة الطعن.

لا يحق لأي موظف الترشح لعضوية لجان الطعن وإنما يقتصر الترشح على الأعضاء المنتخبين ضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ،ويقصد هنا الأعضاء الدائمين المنتخبين كممثلين للموظفين فقط.

يقدم الأعضاء الذين إستوفوا الشروط القانونية للترشح تصريح ممضى من طرفهم ويودع لدى السلطة التي توضع لديها لجنة الطعن ، وبعد الإنتهاء من عمليات الترشح تصدر الإدارة المعنية قرار أو مقرر فيه قائمة الترشيحات وينشر بكافة الوسائل الممكنة ويعلق في أماكن العمل خلال 15 يوما على الأقل قبل إجراء الإنتخابات .

يشترط في قائمة المترشحين أن تظم عدد من الأسماء يساوي عدد المقاعد الممنوحة لممثلي الموظفين الدائمين و الإضافيين وهي مقررة بسبعة مقاعد مع ضرورة الإشارة إلى السلك و الإدارة التي ينتمي إليها المترشح لعضوية اللجنة[1]

ثانيا: مرحلة سير العملية الإنتخابية.

من أجل القيام بالعملية الإنتخابية ،يحدث بموجب قرار أو مقرر ،حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ،مكتب تصويت مركزي لكل لجنة طعن يراد تكوينها .كما يمكن إنشاء مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الإقتراع .

يضم مكتب التصويت المركزي و عند الإقتضاء المكاتب الملحقة ،رئيسا وكاتب غير مرشحين ،تعينهما السلطة المعنية ،

تجرى العملية الإنتخابية علانية وفي مقرات الإدارة المعنية ،وفي أوقات العمل العادية ، ويكون التصويت بالإقتراع السري في ظرف أو بالمراسلة ،حسب كيفيات تحدد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

[1] أحسن غربي ،المرجع السابق،ص109.

توضع تحت تصرف الناخب ،يوم الإقتراع أوراق تصويت يتم إعدادها من طرف الإدارة وفق نموذج معين ،تسلم أوراق التصويت و الأضرفة بالعدد الكافي إلى رئيس كل مكتب تصويت مركزي وعند الإقتضاء مكتب تصويت ملحق.

يختار الموظفون الناخبون مترشحيهم من بين الأسماء المدرجة في القوائم الإنتخابية حسب عدد المقاعد المطلوب شغلها.[1]

ثالثا :مرحلة إعلان النتائج .

بعد الإنتهاء من عملية الإقتراع ،يقوم أعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز الأصوات ،وفي حالة وجود مكاتب تصويت ملحقة ترسل الأصوات من طرف رئيسها إلى مكتب التصويت المركزي

يحدد مكتب التصويت المركزي ،بصفة إجمالية :

-العدد الإجمالي للمصوتين .

- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.

- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح.

- العدد الإجمالي للأصوات الملغاة.

تعد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي تحصل عليها كل واحد منهم في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها ،وعندما يحصل عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات المعبر عنها يتم اللجوء إلى الأقدمية في الرتبة أو الأقدمية العامة للفصل بينهم .

يقوم مكتب التصويت المركزي بإعداد محضرا عن العملية الإنتخابية ويرسل فورا إلى الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية ، التي تؤكد النتائج و تعلن بموجب قرار أو مقرر قائمة المترشحين المصرح بإنتخابهم دائمين و إضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها .

[1] المواد من 37 إلى 41 من المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق.

تنشر النتائج و القائمة في أماكن العمل و بكل وسيلة أخرى ملائمة ،وعندما يكون عدد المصوتين خلال الإقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين ،يعد محضر قصور و يتم عندئذ إجراء دور ثان للإنتخابات و تصح حينئذ الإنتخابات مهما كان عدد المصوتين.[1]

الفرع الثالث:عدد أعضاء لجنة الطعن.

تتشكل اللجنة أو اللجان الطعن من أعضاء دائمين أعضاء إضافيين ،حيث يكون ممثلي الإدارة و الموظفين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين .

يحدد عدد الممثلين في هاته اللجان ،كما يأتي:

بغض النظر عن عدد الموظفين لسلك أو مجموعة من الأسلاك لمجموعة معينة يكون عدد ممثلي الموظفين المنتخبين سواء كانوا الدائمين أو الإضافيين سبعة (7)،ويكون عدد ممثلي الإدارة سواء أيضا كانوا الدائمين أو الإضافيين بسبعة (7) أعضاء.

الفرع الرابع عهدة وحل لجنة الطعن.

خلال هاذا الفرع سنتطرق إلى مدة العهدة التمتيلية وكيفية تمديدها وماهي الاسباب لذلك و حل اللجنة وكذلك الاسباب التي تؤدي إلى الحل.

أولا :عهدة لجنة الطعن .

تحدد العهدة التمثيلية بثلاث (3) سنوات ، حيث يباشر الأعضاء الجدد لعهدتهم عند التاريخ الذي ينتهي فيه العهدة السابقة ، وبمجرد تعيينهم من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المختصة.

يتم تمديد أو تقليص المدة بصفة إستثنائية ولضرورة المصلحة ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز التمديد أو التقلص مدة 6 أشهر .

[1] المواد72إلى75 المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق.

إذا إنقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين ، إما بسبب الإستقالة ، أو المرض طويل الأمد أو لأي سبب من الأسباب الأخرى التي تنتهي بها المهام يعين العضو الإضافي خلفا له إلى غاية تجديد اللجنة.

ثانيا: حل لجنة الطعن.

بالرجوع إلى الماد 64 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 نجد أنه يمكن حل لجنة الطعن بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بموجب قرار أو مقرر من السلطات التي توضع عندها هذه اللجنة في حالة توفر الحالات التالية .

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .
- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعظاء .
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الإجتماعات لأي سبب كان ، أو عند رفض الأعضاء حضور الإجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها .

ويتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط السابقة[1]

[1] المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المرجع السابق.

المبحث الثاني: تنظيم لجان المشاركة.

من خلال هاذا المبحث سنتطرق إلى طرق أنشاء لجان المشاركة سواء بالنسبة إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن في مطلب أول كما سنتطرق إلى الجهة التي توضع لديها لجان المشاركة كذلك بالنسبة للجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في مطلب ثاني

المطلب الأول: طرق إنشاء لجان المشاركة.

الفرع الأول :طرق إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

توجد أربعة طرق لإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينها ماهوا مستحدث بموجب المرسوم التنفيذي 20-199

أولا: إنشاء اللحنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة .

يمكن و بصفة أولية أن تقوم المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية حسب الحالة بإنشاء لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة وفقا للمادة 2 من المرسوم التنفيذي 20-199 و حسب الشروط الأتية:

- لجنة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ،بحيث يتم إنشاء لجنة خاصة برتبة وحيد إذا كان تعداد الموظفين يسمح بذلك ،أما إذا التعداد الموظفين لا يسمح بذلك يتم الجمع بين رتبتين أو مجموعة الرتب التي تتساوى مستويات تأهيلها .
- لجنة لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك حيث يتم إنشاء لجنة خاصة بسلك في حال إذا ما توفر تعداد الموظفين الذي يسمح بإنشاء اللجنة ،أما إذا كان تعداد الموظفين لا يسمح بإنشاء لجنة خاصة بسلك واحد، يتم الجمع بين سلك و سلك أخر أو بين مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.[1]

تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب الرتب أو الأسلاك على أن يؤخذ بعين الإعتبار

- قطاع النشاط
- طبيعة الوظائف
- عدد الموظفين

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،المرجع السابق ،ص15.

- المستوى السلمي للسلك.[1]

بينما في تكوبن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ضل المرسوم التنفيذي 20-199 من خلال المادة 2 يراعى في الجمع بين الرتب وأو الأسلاك الإعتبارات الأتية .

- طبعة المهام لهذه الرتب.
- تعدادها
- ضرورة المصلحة و تنظيمها.[2]

ثانيا: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مشتركة.

هو إجراء تم إستحداثه بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 ويتمثل في إمكانية إنشاء أو تكوين لجنة أو لجان بصفة مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري وذلك وفق الشروط الأتية .

- عدد الموظفين المنتمين للمؤسسات و الإدارات العمومية لا يسمح بتكوين لجان بصفة مستقلة.
- أن تكون المؤسسات و الإدارات العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.
- أن يتم إنشاء هذه اللجان وفق الشروط المذكورة في المادة 2من المرسوم التنفيذي 20-199،حسب الحالة[3]

ثالثا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها.

هو أيضا إجراء تم إستحداثه بموجب المرسوم التنفيذي 20-199،يتمثل في إمكانية إنشاء أو تكوين لجان خاصة بالمؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، وفق الشروط الأتية:

---

[1] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التشريعات الأجنبية ،ط 2012،دارهومه للطباعة و النشر و التوزيع، بوزريعة الجزائر، 2012،ص83.

[2] أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 20-199،المرجع السابق.

[3] بن دريسي محمد و مهيري فاتح، تطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ضل المرسوم التنفيذي20-199،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، دولة ومؤسسات ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة يحي فارس بالمدية،2020-2021،ص14-15.

-أن يتم الإنشاء أو التكوين بالنسبة للجان على مستوى المصالح الخارجية ذات الطابع الجهوي و/أو المحلي وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ،من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.

- أن يتم الإنشاء وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 2 من ذات المرسوم.

-ينبغي أخذ الرأي المسبق للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية[1]

رابعا :عدم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الإلحاق).

هاذا الإجراء ايضا تم إستحداثه بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 ويتمثل في إلحاق الموظفين التابعين لمؤسسة أو إدارة عمومية الذين يقل عددهم عن 10 موظفين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو سلك إنتمائهم و ذلك حسب مانصت عليه المادة 07 من ذات المرسوم و فق الشروط الأتية .

-ان يقل تعداد الموظفين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالإلحاق على النصاب القانوني الأدنى لإنشاء لجنة و المقرر ب عشرة (10) موظفين.

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

- أن يتم الإلحاق باللجنة الإدارية المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى الإدارة العمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.[2]

الفرع الثاني: طرق إنشاء لجنة الطعن.

خلافا للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يتم إنشاء على مستوى الرتبة أو السلك الواحد، وإنما لمجموعة من الأسلاك تتساوي مستويات تأهيلها إذا كان التعداد يسمح بذلك .

حيث تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الأتية:

-المجموعة الأولى: هي المجموعة (أ) وتظم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

[1] أنظر المواد 3 و4 المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق.

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

- المجموعة الثانية: هي المجموعة (ب) وتظم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة الثالثة :هي المجموعة (ج) وتظم هذه المجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

- المجموعة الرابعة :هي المجموعة (د) وتظم هذه المجموعة مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

مع إمكانية تقسيم هذه المجموعات إلى مجموعات فرعية.[1]

يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين في حال لم يسمح عدد الموظفين بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة[2].

تنشأ لجان الطعن على مستوى الوزارة ،الوالي، و المسؤول المؤهل لدى بعض الإدارات و المؤسسات العمومية غير أن في إنشاء لجنة الطعن الولائية يراعى حسب المادة 50 من المرسوم التنفيذي 199/20 تكوين لجنة طعن بتمثيلها من موظفين من عدة أسلاك و لا يكون ممثليها من سلك واحد عكس لجان الطعن على مستوى الوزارة أو الموجودة لدى المسؤول المؤهل لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية التي يمكن أن يكون ممثليها من سلك واحد.

المطلب الثاني :الجهة التي توضع لديها لجان المشاركة.

تختلف كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن في الجهة التي توضع على مستواها

الفرع الأول: الجهة التي توضع لديها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

توضع اللجنة الإدارية عند سلطة التعين أو السلطة الوصية حسب الحالة وفق الاتي

[1] المادة 8 من الأمر 03/06 مؤرخ في 19جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

[2] حسين عمار وأوبادي هدى، هيئات المشاركة و الطعن في ظل المرسوم التنفيذي20-199،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون عام ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي ،2021/2020:ص46.

توضع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،المنشأة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، حسب الحالة ،لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية عند الإقتضاء .

كما أنه توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها ، لدى مسؤول المصلحة الخارجية الجهوية و/أو المحلية المعنية .

فاللجان الإدارية المتساوية على مستوى الولاية توضع لدى الوالي ،أما بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء للمصالح غير الممركزة لدى مسؤول مصلحة غير ممركزة .

بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء على مستوى البلديات توضع لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي ،أما بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات ذات الطابع الإداري توضع لدى مسؤول المؤسسة [1]

يتعين على الجهة التي توضع لديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إرسال قرار أو مقرر تكوين اللجان و محاضر إنتخاب ممثلي الموظفين خلال العشر أيام الموالية لتاريخ إمضائها إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظفية العمومية [2]

الفرع الثاني :الجهة التي توضع لديها لجنة الطعن.

توضع لجنة الطعن المنشأة لدى الوزارة لدى الوزير المعني ،أما لجنة الطعن الولائية فتوضع لدى الوالي المعني ،أما لجنة الطعن المنشأة على مستوى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية فتوضع لدى المسؤول المؤهل.

[1] المنشور رقم 03/ك خ /م ع و ع /17،2003 ماي 2003 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات و الإدارات العمومية المحلية .

[2] أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، المرجع السابق ،ص516.

خلاصة الفصل الأول.

يتضح من خلال دراستنا لهاذا الفصل أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن هي هيئات إستشارية إستحدثها نظام الوظيفة العمومية ،تتكون اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من الأعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين حيث عدد الأعضاء اللجنة يتحدد حسب عدد الموظفين .

لجنة الطعن كذلك تتشكل من عدد متساوي من الأعضاء و هو 14 مناصفة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين ، يتم إختيار أعضاء اللجان إما عن طريق الإدارة بالنسبة لممثليها في اللجان أو عن طريق الإنتخاب بالنسبة لممثلي الموظفين وفق مراحل معينة في المرسوم التنفيذي 20-199

مدة العهدة التمثيلية في اللجان هي ثلاث سنوات ويمكن تمديدها أو تقليصها لضرورة المصلحة العامة وبصفة إستثنائية لمدة ستة أشهر.

يتم إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أما عن بصفة مستقلة لكل رتبة أو سلك أو بصفة مشتركة أو بالنسبة للهيئات ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها أو عدم الإنشاء (الإلحاق) بينما لجنة تنشأ على مستوى الأسلاك على خلاف اللجنة الإدارة المتساوية الأعضاء وتنشأ على مستوى الوزارة و الولاية و بعض المؤسسات و الإدارات العمومية .

توضع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة عند الوزير أو الوالي و هو الأمر الذي تشترك فيه لجنة الطعن و توضع كذلك لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي و لدى مسؤول المؤسسة و الإدارة العمومية المعنية و كذلك لذى مسؤول المصلحة الخارجية الجهوية و/أو المحلية و كذلك مسؤول المصلحة غير الممركزة ومسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري بينما لجنة الطعن توضع كذلك لدى المسؤول المؤهل على مستوى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية.

الفصل الثاني

الإطار الوظيفي للجان المشاركة

تمهيد:

تلعب كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن دورا بارزا في تسيير للموظفين لمسارهم المهني وصون والدفاع عن حقوقهم ، وذلك من خلال مجموعة من الصلاحيات ، كما أن هذه الصلاحيات من أجل تطبيقها تحتاج إلى نظام سير وهاذا ما سنتناوله في المبحث الأول الذي هو بعنوان صلاحيات و سير لجان المشاركة .

خصصنا المطلب الأول لنظام سير كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن حيث سنتطرق إلى نظام سير الجلسات فيها و كذا نظام المداولات فيها و كيفية إعداد نظامهما الداخلي .

أما المطلب الثاني فخصصناه لدراسة كل من صلاحيات الجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سواء كانت إلزامية أو إستشارية وكذلك لإختصاصات لجنة الطعن في المجال التأديبي.

وبما أن قلنا سابقا أن دور هذه اللجان هو تسيير حياة المهنية للموظف و الدفاع عن حقوقه فتوجد أليات رقابية الهدف منها هو التأكد من سير العمل وفق القوانين و الأنظمة و كذا صحة القرارات التي تصدرها هذه اللجان ومدى مطابقتها للأنظمة و القوانين وعدم تعسف الإدارة فيها ، حيث خصصنا في المطلب الأول وسائل الرقابة الإدارية على اللجنتين وفي حالة عدم فعالية هذه الوسائل يمكن للموظف اللجوء إلى القضاء المختص في إطار الرقابة القضائية كمطلب ثاني.

المبحث الأول : صلاحيات وسير لجان المشاركة.

من خلال هاذا المبحث سنتطرق إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن بإعتبارهم فضائات حقيقية للتشاور وحفض حقوق الموظف حيث سنتناول نظام سير كل منهما بالتطرق إلى كيفية إعداد نظامهما الداخلي و وكذلك مداولتيهما وسير جلساتهما في مطلب أول ، وكذا اختصاصات كل منهما في مطلب ثاني.

المطلب الأول: سير لجان المشاركة.

سنتناول سير الإجتماعات والقواعد التي تحكم المداولات و كيفية إعداد النظام الداخلي

الفرع الأول: سير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

سنتطرق إلى نظام سير الجلسان وكذلك المداولات وكيفية وضع النظام الداخلي

أولا: نظام سير الجلسات.

سنقوم بمعرفة من يرأس الجلسات وكيفية إخطار وإجتماعات اللجنة وفي حالة تعارض مصالح

1 رئاسة الجلسات.

يترأس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة الإدارية التي توضع على مستواها أو ممثل عنها ، أما في حالة وقوع مانع للرئيس تقوم السلطة المعنية بتعيين موظف من موظفي الإدارة الدائمين ليشغل رئيسا لها .

أما بخصوص كاتب اللجنة فيتم تعيين ممثل عن الإدارة غير عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وأسند الأمر إليه وفق المادة 14 من المرسوم التنفيذي199/20[1]

2 إخطارات و إجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلا سنة على الاقل مرتين ،ويتم إجتماعاتها إما بناء على إستدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطب من(3/1) من الأعضاء الدائمين على الأقل عن طريق طلب كتابي.

[1] المادة 14، من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

ويكون حضور الإجتماعات محصور على الاعضاء الدائمين وفي حالة غياب أحد الأعضاء بغياب مبرر يتم إسخلافه بأحد الأعضاء الإضافيين.

اما بخصوص إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيتم إخطارها من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل ،أو من طرف الموظفين المعنيين بأنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن إختصاصاتها .

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

3: تعارض المصالح.

من أجل شفافية أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نصت المادة 18 من ذات المرسوم على أن الموظف المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات أو في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، لايمكنه المشاركة في مداولات اللجنة .وكذلك لا يمكن حضور الأعضاء الإجتماعات إذا كانت هذه الأخيرة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية ، وهنا المشرع لم يبين مصير الإجتماعات التي يحضر فيها العضو.

ثانيا: نظام المداولات .

لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى إذا إلتزمت بقواعد تشكيلها و عملها وفق المرسوم التنفيذي199/20 ،

يتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل وإذا لم يبلغ هاذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء هذه اللجنة خلال 8 أيام الموالية وعندئذ تصح اجتماعاتها إذا حضر نصف عدد أعضائها[2] ، إذن يتعين لصحة مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتكون من أربعة أعضاء حضور ثلاثة أعضاء بيما فيهم الرئيس أما بالنسبة للجنة التي تتكون من ستة أعضاء فيجب

[1] المادتين 16و17، من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

[2] سبتاوي مريم و ستيتي نور الهدى،اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ،تخصص منازعات إدارية ،قسم العلوم القانونية و الإدارية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة 8ماي 1945 قالمة ،2018/2017،ص28.

حضور خمسة أعضاء بيما فيهم الرئيس ،أما بالنسبة للجنة التي تتكون من ثمانية أعضاء فيجب حضور سبعة أعضاء بيما فيهم الرئيس،أما بالنسبة للجنة التي تتكون من عشرة أعضاء فيجب حضور تسعة أعضاء من بينهم الرئيس لصحة مداولاتها .

في حالة عدم إكتمال النصاب نصف الأعضاء على الأقل لم نوضح المادة 19 من المرسوم مصير إجتماع اللجنة ، هل يؤجل؟ وماهوالنصاب الذي يتعين بلوغه بعد التأجيل ؟ وماهي مدة التأجيل؟[1]

تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة ، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسائل المعروضة يلجأ إلى الإنتخابات السرية حيث يقوم بالمشاركة فيها كل أعضاء اللجنة، وفي حالة حدوث تعادل فإن صوت الرئيس يكون مرجحا ، أما بخصوص الحالات الإنظباطية فإن العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

عند نهاية كل إجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يحرر محضر مداولات مفصل ،يمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية ، ويتعين على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداولات و التحفظات المحتملة لكل عضو

فتسري قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ، إبتداء من تاريخ إمضاء محضر الإجتماع ، وتبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام ، إبتداء من تاريخ هاذا الإجتماع .[2]

ثالثا: وضع النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

من أجل ممارسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لعملها ، وجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها لضمان السير الحسن لها ، حيث تقوم بوضع نظام داخلي عن طريق التصويت بالأغلبية ، وهو قابل للتعديل بمداولة أخرى ،ولا يتم إلغاء النظام الداخلي للجان في حالة التجديد إلا إذا حدد هاذا النظام في مضمونه مدة سيرانه.[3]

---

[1] أحسن غربي،النظام القانوني (للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر .دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25يوليو 2020)، المرجع السابق ،ص522.

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

[3] المادة 15 ،من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

بعدها تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بإعداد قرار أو مقرر حسب الحالة إذا ما تمت الموافقة على هاذا النظام الداخلي من طرفها.[1]

وبهذا تكون اللجنان الإدارية المتساوية الأعضاء مقيدة بخصوص هذه الصلاحية ، فمن جهة تتقيد أثناء إعداد النظام الداخلي الخاص بها بالنظام الداخلي النموذجي المحدد سلفا بموجب قرار إداري صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، ومن جهة ثانية تحتاج اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إلى موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين من أجل إدخال النظام الداخلي حيز التطبيق ،وبالتالي تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى رقابة سابقة ولاحقة عند إعداد النظام الداخلي ،وكذلك لم يتضمن المرسوم التنفيذي 20-199 يتضمن النظام الداخلي هل هيا محصورة أم واسعة[2]

الفرع الثاني : سير لجنة الطعن.

سنتناول سير الجلسات وإجراءات المداولات وكيفية إعداد النظام الداخلي

أولا: نظام سير الجلسات .

سنشرح من يرأس اللجنة وكيفية إخطار واجتماعات اللجنة

1: رئاسة الجلسات.

تسند رئاسة الجلسات الطعن للسلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها .

وبالرجوع إلى ما تضمنت المراسلة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الموجهة إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية الصادرة بتاريخ 28 ماي 2006،بخصوص مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء و تجديد تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ،التنبيه إلى ضرورة إحترام الشروط التي يجب توفرها في ممثل الإدارة المؤهل لإنابة رئيس لجنة الطعن في حالة غياب هاذا الأخير و التي حصرتها في توفر عنصري الأقدمية في الوظيفة و الترتيب السلمي[3].

---

[1] حسن عمار و أوبادي هدى ،المرجع السابق ،ص37.

[2] أحسن غربي (النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم20-199الصادر بتاريخ 25يوليو2020،)المرجع السابق،ص524-525.

[3] المراسلة رقم 18 ك خ /م ع و ع/2006 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء و تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ،2006.

وبالتالي فإن لجنة الطعن الوزارية يرئسها الوزير أو ممثل عنه و لجنة الطعن الولائية يرئسها الوالي أو ممثل عنه أما لجنة الطعن المنشئة لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية يرئسها المسؤول المؤهل أو ممثل عنه.

أما بخصوص كتابة الجنة تسند المهام إلى عضو ممثل الإدارة لايكون عضو في لجنة الطعن.

2: إخطار وإجتماعات لجنة الطعن .

يتم إخطار لجنة الطعن حسب المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 من قبل الموظف في أجل 1 شهر من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي وعند تقديم الإخطار في الأجل المحدد يتم تعلق أثر العقوبة الصادرة ،[1] في حلة تعرضه لعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتتمثل هذه في

- العقوبات من الدرجة الثالثة و هي
- التوقيف من العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين .
- النقل الإجباري .
- العقوبات من الدرجة الرابعة و هي
- التنزيل إلى الرتبة السفلة مباشرة.
- التسريح.

تجتمع اللجنة بناء على إستدعاء من رئيسها ،وتبدي رئيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين ،وفي حالة اللجوء غلى التصويت ،يكون التصويت بالإقتراع السري وضرورة مشاركة جميع أعضاء االجنة وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ، أما بخصوص الأعضاء الإضافيين لا يمكنهم حضور الإجتماعات إلا عند إستخلاف الأعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر وأيضا لا يمكن حضور عضو لجنة الطعن لإجتماعاتها إذا كانت اللجنة ستصدر رأي في مسألة تخصه.[2]

[1] المادة 54، من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

[2] المواد 60 و61 ،من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

ثانيا : نظام المداولات .

لا تصح مداولات لجنة الطعن إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل ، لكن في حالة عدم إكتمال النصاب يتم إستدعاء اللجنة من جديد في أجل ثمانية أيام و يصح بعدئذ إجتماعها إذا حضر نصف أعضائها .

ويختم إجتماع لجنة لطعن محضر مداولات ، ويمضى عليه جميع الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم و مؤشر عليه[1] .

تبدي لجنة الطعن رأيها في المسائل المعروضة عليها ضمن اختصاصاتها المحددة سلفا ، بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين .

ثالثا: إعداد النظام الداخلي.

قام المرسوم التنفيذي بإعطاء لجنة الطعن صلاحيات من أجل وضع نظامها الداخلي غير أنه قيدها بقيدين مهمين ، فأول قيد هو إعداد النظام الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

أما القيد الثاني فيتمثل في ضرورة الحصول على موافقة من طرف الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية للنظام الداخلي.

وبالرجوع إلى المرسوم نجد أنه لم ينص على تفويض هذه الموافقة و كذلك لم يبين الأثار المترتبة على عدم الحصول على الموافقة على النظام الداخلي .

المطلب الثاني : صلاحيات لجان المشاركة .

في إطار ممارسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة لمهامهما منهما المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن والجان التقنية لعدة صلاحيات .

[1] المواد 62و 63 ،من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

في الفرع الأول سنتناول اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سواء كانت ذات الطابع الإلزامي أو الإستشاري وخصصنا الفرع الثاني للإختصاصات لجنة الطعن.

الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

طبقا لأحكام المادتين 12 و 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تملك اختصاصين من أجل تسيير المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف و هاذا ما سنتناوله كالأتي .

أولا : الإختصاصات ذات الطابع الإلزامي.

حيث نصت عليها المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث تضمنت مجموعة من الحالات التي لا يمكن للإدارة القيام بها إلا بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

1: إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالمسائل المتعلقة بالمتربص .

نص الأمر 06-03 على هاذا الإجراء في المادة 91 حيث جاء مضمون هذه المادة كما يلي " تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة "

وبالرجوع أيضا إلى المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص نجدها تطرقت إلى اختصاصات اللجنة في هاذا المجال.

أ: ترسيم المتربص في رتبته.

حسب الأمر 06-03 في المادة الرابعة منه فهو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترت تجريبه مجدية في رتبته [1] أو وظيفته.

يتم الترسيم الموظف إذا عبرت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين[2]

وقبل أن تكون موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن تمر بمراحل ، حيث أنه لا يعتبر الموظف بعلاقة قانونية مع الإدارة إلا بعد أن يصبح مرسما حيث يقوم الموظف بإقتراح ترسم من

[1] المادة 4الفقرة2 ، من الأمر 06-03 ،المرجع السابق.

[2] المادة ،26 من المرسوم التنفيذي 17-322 ،المرجع السابق.

قبل السلطة السلمية المؤهلة و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الاعضاء المختصة ، بعدها يتم إنتظار موافقتها أو رفضها .[1]

ب: تمديد فترة التربص .

من المعلوم أن الموظف العام يخضع لفترة تربص قبل ترسيمه ، وذلك للتأكد و التحقق من كفائته و صلاحياته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه و إضفاء صفة الموظف العام عليه [2]

وجاء في الأمر 06-03 سالف الذكر ، على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص ، لكن يمن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة [3].

يمكن إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى ولنفس المدة مرة واحدة فقطُ ، إذا لم يسمح تقيم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمتربص بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء [4].

3 : تسريح المتربص

حين تثبت عدم أداء أفضل و عدم كفاءة مهنية للموظف ، أو في حالة إرتكاب لخطأ مهني فهنا للإدارة السلطة التقديرية لتسريحه من وظيفته ، أما في حالة الخطأ المهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات المنصوص عليها في المرسوم المتعلق بالمتربص.[5]

2 : إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية .

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني ، وهو تقيم مستمر و دوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لنماذج ملائمة غالبا ما يؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو إلى منح الأوسمة الشرفية و المكافئات .[6]

---

[1] نيفين بن مدور ، المرجع السابق ،ص 46 .

[2] كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومة :الجزائر ،2004 ،ص116.

[3] المادة 83 ،من الامر 06-03 ،المرجع السابق.

[4] المادة 18 ،المرسوم التنفيذي 17-322، المرجع السابق .

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

[6] سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الأخلاقيات المهنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،ص210.

أ تعريف الترقية

يقصد بالترقية من الناحية الإدارية إختيار أكفأ الموظفين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري ، على أن يتمتع الشخص في هاذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة وتعتبر الترقية من أهم الأمور بعد الأجر بالنسبة للموظف [1].

كما 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 اللائحية المقررة ، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة ن وذلك بهدف ضمان حسن سير الوظيفة العامة بإنتظام وإطراد وبكفاءة ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة.[2]

إستناد إلى الأمر 06-03 نجده قد أخذ بنوعين من الترقية و هما الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة وبناء على نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة بعد التسجيل في قائمة التأهيل .

الترقية في الدرجة : تتمثل الترقية في الدرجات في الإنتقال من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة بصفة مستمرة حسب الطرق المحددة قانونا بعد أخذ رأي المطابق اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .[3]

في حدود 12 درجة حسب مده تتراوح بين 30 سنة و 42 سنة[4].

كما تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا، ومتوسطة ، وقصوي حسب الأتي

---

[1] محمد أنيس قاسم جعفر ،الوسيط في القانون العام ، أسس و أصول القانون الإداري مطبعة أخوان مورافتلي، 1984-1985،ص354.

[2] عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1984، ص314.

[3] نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 06-03،مجلة الإجتهاد القضائي ،جامعة بسكرة، المجلد13،العدد1،مارس 2021،ص415.

[4] المادة 10،من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق ل29سبتمبر سنة 2007 ،يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،ج ر العدد61،الصادرة ب30سبتمبر2007.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى	سنتان	3سنوات	3سنوات و
درجة أعلى منها	و 6أشهر	6أشهر	مباشرة
المجموع12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة ، وعلى إثر هاذه الدراسة يحوز كاتب اللجنة محضر الإجتماع التى تم إمضائه من طرف جميع أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.[1]

الترقية في الرتبة عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

تتضمن الترقية في الرتبة إنتقال الموظف من فئة وظيفية إلى فئة أعلى أي رتبة أعلى ، اختصاصات و واجبات ومسؤوليات مختلفة.

بالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر 06-03 فإن الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق مايلي :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة ، وفي حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.
- الترقية عن طريق الإمتحانات المهنية أو الفحص المهني ،ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي و التكوين الذاتي الموظفين نظرا للمكانة الممنوحة للجهد

[1] بالمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ،مذكره لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2013-2014 ،ص37.

الشخصي في منصب العمل ومنه في تشكل أداة فعالة في المحافظة على الموارد البشرية وتثمينها.[1]

- بعد تكوين مخصص في إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصصة.
- الترقية عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على الأقدمية المطلوبة و الخبرة المهنية الكافية بعد أخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، لكن من الصعب جدا قياس مدى توفر الموظف على الخبرة المهنية اللازمة وغالبا ما يلجأ الرؤساء الإداريون إلى الإعتبارات و الأحكام الذاتية وحجم الولاء و الطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد الخبرة ويكون هاذا النوع من الترقية من رتبة إلى أخرى داخل نفس السلك.[2]

وتجدر الإشارة إلى قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنويا من قبل الإدارة و يقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه و تبث فيه.

نلاحظ أن الهدف من عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين ، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقطة المرقمة أو الإستماع إلى المعنيين .[3]

وأخيرا فإن إعداد جدول الترقية دون إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل و الإجراءات وتكون معرضة للإلغاء .

وحددت في أغلب القوانين الأساسية الخاصة مدة الأقدمية للترقية في الرتبة على سبيل الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل كأصل عام ب (10) عشرة سنوات على الأقل ولايستفيد الموظف من الترقية بالتسجيل مرتين متتاليتين.

---

[1] فلاتي ليندة ومبرك جميلة ،هيئات المشاركة و الطعن في نظام الوظيفة العمومية الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الإجتماعية، قسم القانون نظام ل.م.د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2016/06/30،ص43.

[2] نور الدين حمادي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الندوة للدراسات القانونية ، العدد الاول، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر ،2013،ص82.

[3] مصطفى الشريف، أعوان الدولة ،الشركة الوطنية للنشر،الجزائر،1981،ص134.

3: إختصاص اللجنة في الإدماج لرتبة الإنتداب والنقل الإجباري لضرورة المصلحة.

يمر الموظف العام أثناء أداء مهامه بوضعيات أساسية منها الإنتداب و النقل الإجباري ، وتتدخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل و ضعية من الوضعيات السابقة.

أ : إختصاص اللجنة في الإدماج في رتية الإنتداب.

الإنتداب هوا إحدى الوضعيات القانونية وتقوم به الإدارة إتجاه الموظفين حتى تحافظ على السير الحسن للمرفق ، الإنتداب هوا أن يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكنه يواصل الإستفادة من حقوقه في الترقية و التقاعد.

عرف المشرع الجزائري الإنتداب من خلال الأمر 06-03 بأنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هاذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.[1]

يتم الإنتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف في كلتا الحالتين يكون وفق إجراءات إدارية معين حيث يكرس بقرار إداري إنفرادي من السلطة أو السلطات المؤهلة.

وعند إنتهاء الإنتداب إما بإنتهاء المدة القانونية أو قبل إنتهاء المدة المقررة سواء بطلب من المعني أي الموظف أو بمبادرة إحدى الإدارتين المعنيتين و بموافقة الأخرى يعاد إدماج الموظف في رتبة الإنتداب وفق الضوابط المحددة في سلكه الأصلي ولو كان زائدا عن العدد بقوة القانون .

وبالرجوع إلى المواد المنظمة و التي تحكم وضعية الإنتداب في الأمر 06-03 نجد أنها لم تنص على أية دور للجنة الإدارية بخصوص وضعية الإنتداب إلا أن المادتين 12 من المرسوم التنفيذي 20-199.

والمادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-373 ينصان على أنه تشترك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع سلطة التعين في ممارسة صلاحية الإدماج في رتبة الإنتداب .

[1] المادة 133 ،من الأمر 06-03 ،المرجع السابق،

ب: إختصاص اللجنة الإدارية في النقل الإجباري لضرورة المصلحة

يقصد بالنقل الإجباري نقل الموظف لصالح المرافق العامة ، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة و المحافظة على حسن سير المرافق العامة بإنتظام و إطراد.[1]

أجازت المادة 157 من الأمر 06-03 نقل الموظف بطلب منه مع مراعات إعتبارات المصلحة العامة كما أجازت نقله إجباريا لذات الإعتبارات مع الأخذ بالرأي الإلزامي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد إتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة طبقا للمادة 158 ملزما للسلطة الإدارية ، بما يعني أن قرار النقل تم إتخاذه جماعيا وهذه ضمانة مقررة لاشك لحماية الموظف [2] .

وهوا نفس الأمر منصوص عليه في المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يتم الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق عن مسألة النقل الإجباري لضرورة المصلحة .

وفي حالة تم اللجوء إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد إصدار قرار النقل و كان قرار اللجنة برفض نقل الموظف العام يتم إعادته إلى منصبه الأصلي بعد أن تسحب الإدارة لقرارها وإلا كان قرارها معيبا بعيب الشكل و الإجراءات و يكون عرضة للإلغاء القضائي .

إن النقل الذي تلجأ إليه الإدارة دون تسجيل في جدول النقل يتم بتوافر شرطين هما

- أن تتطلب ذلك ضرورة الخدمة أو المصلحة العامة
- وجوب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حتى بعد إصدار قرار النقل .

يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من إسترداد نفقات النقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب وذلك طبقا لنص المادة 159 من الأمر 06-03 [3].

[1] كمال رحماوي ،المرجع السابق،ص118

[2] عمار بوظياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع ،المحمدية الجزائر،2015،ص150

[3] المادة 159 ،من الامر 06-03 ،المرجع السابق،

4: إختصاص اللجنة بإعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب .

لم يعرف المشرع الجزائري العزل ، وإنما حدد الأسباب التي تؤدي إلى وجوده وقيامه ، إذ نصت المادة 184 من الأمر 06-03: إذ تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب ، بعد إعذار ، وفق كيفيات تحدد وفق التنظيم .[1]

وتم تعريف العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول على أنه إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الإعذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية .[2]

يعد العزل من أشد العقوبات التأديبية غير المصنفة ضمن العقوبات والذي يؤدي إلى حرمان الموظف من الإلتحاق بالوظيفة بصورة نهائية وأدرجها المشرع ضمن أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية في المادة 216 من الأمر 06-03.

أما المقصود بكل مبرر مقبول حسب المرسوم التنفيذي 321/17 هو كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانونا والمشرع أوجب سلطة التعيين ضرورة إحترام الإجراءات التي حددها المرسوم التنفيذي 321/17.

إذا قام الموظف الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب بتبرير غيابه بتوفر إما المانع أو حالة القوة القاهرة خلال شهرين من تاريخ إصدار قرار العزل ،تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ، بعد أخذ الرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي

5: العقوبات التأديبية من الدرجين الثالثة و الرابعة .

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة إرتكاب الموظف مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

لقد حرص المشرع على إلتزام السلطة التأديبية قبل توقيعها العقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ،في حالة إذا ما توصلت السلطة المختصة بالتعيين

[1] المادة 184 ، من الأمر 06-03 ،المرجع السابق.

[2] المادة 03 ،من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 13صفر عام1439 الموافق ل2 نوفمبرسنة2017 ،يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،ج ر نعدد66،سنة2017.

في تكييفها للأخطاء المهنية التي كون هذه الأخطاء تشكل عقوبة من العقوبات المندرجة في الدرجات الثالثة والرابعة

ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليها من قبل السلطة الرئاسية التي توضح الأخطاء المنسوبة للموظف و الظروف التي أدت إلى إرتكاب الخطأ، وكذلك سيرة الموظف قبل إرتكابه المخالفة .

حيث يتم إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لايتعدى 45 يوم من تاريخ معاينة الخطأ طبقا للمادة 166 من الأمر 06-03 و إلا سقط هاذا الخطأ بإنتهاء الأجل .

تبث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المعروضة أمامها في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ الإخطار طبقا للمادة 165 من ذات الأمر.

تسري قرارات الجنة المجتمعة كمجلس تأديبي إبتداء من تاريخ إمضاء محظر الإجتماع ، وتبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام إبتداء من تاريخ الإجتماع طبقا للمادة 20من المرسوم التنفيذي 20-199.

قد أحاط المشرع الجزائري الموظف المعني بالمجلس التأديبي بمجموعة من الضمانات أثناء و بعد المحاكمة التأديبية لتدعيم حمايته في مواجهة القرارات الأكثر خطورة على حياته الوظيفية لكي لاتتعسف الإدارة في إستعمال السلطة الممنوحة لها ، ومن بين هذه الضمانات هي إخطار الموظف بالتهم الممنوحة له ، الإطلاع على الملف التأديبي ، الإستعانة بمدافع تقديم ملاحظات كتابية و شفوية ، القيام بإجراء تحقيق إذا دعت الضرورة لذلك.[1]

صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة على سبيل الحصر حسب جسامة الخطأ المرتكب و هي كالأتي.

- العقوبات من الدرجة الثالثة
- -التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى ثمانية أيام.
- -التنزيل من درجة إلى درجتين .

[1] بغدادي ليندة ،محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص القانون العام ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة 2019-2020،ص120و121.

- النقل الإجباري .
- العقوبات من الدرجة الرابعة
- -التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح. [1]

كما يمكن أن تتضمن بعض النصوص القانونية المنظمة لبعض الأسلاك الخاصة على عقوبات أخرى ضمن العقوبات المصنفة في الدرجتين الثالثة و الرابعة.

ثانيا : الإختصاصات ذات الطابع الإستشاري.

1 :تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف .

إن تكريس مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يؤدي إلى موضوعية نظام الإلتحاق بالمؤسسات و الإدارات العمومية و في هاذا الإطار ، فإن إختيار أنماط الإلتحاق بالوظائف العامة يخضع إلى التمييز بين نمطي التوظيف الداخلي و الخارجي.[2]

تتمثل أنماط التوظيف الخارجي في التوظيف على أساس الشهادة و التوظيف على أساس الإختبارات و على أساس الفحص المهني و على أسا التوظيف المباشر بالنسبة للذين تابعو تكوينا متخصصا

أما نمط التوظيف الداخلي فهوا يشمل التوظيف عن طريق الإمتحان المهني والتوظيف عن طريق الترقية الإختيارية و كذلك عن طريق الشهادة وأيضا بعد متابعة تكوين متخصص وفي هاذا الإيطار نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 أنه في حالة تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي إستشاري وهو رأي غير ملزم للإدارة.

[1] المادة 163 ،من الامر 06-03 ،المرجع السابق،

[2] سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الحقوق و العلوم الأنسانية ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة،المجلد2،العدد2015،2،ص104.

2:مناهج تقييم الموظفين و النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف

طبقا لنص المادة 100 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تقوم المؤسسات و الإدارات العمومية بتحديد مناهج التقييم التي تتلائم و طبيعة نشطاتها و هاذا بعد إستشارة اللجنة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وبعد الحصول على موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية .

وبالرجوع أيضا إلى المادة 13 من المرسوم التنفيذي نجدها تنص أيضا على أنه يتم إستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تحديد مناهج التقييم .

أما بالنسبة للنقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه، تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 19-165: تبغ النقطة المرقمة للموظف المعني في أجل خمسة عشر (15) يوما

على الأقل قبل إجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها ،بناء على طلب المعني ،إقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين [1]

فدور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال التقييم وفي حالة الإعتراض هو دور هامشي وثانوي ولا يكتسي طابعا إلزاميا.

3 : إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية .

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة ، وفي مقابل ذلك استفادته من راتبه المقرر قانونا و إستفادته من حقه في الترقية وغير ذلك فإنه وخروجا عن الوضع المعتاد قد تتوقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب المحددة بعنوان الإحالة على الإستيداع

فطبقا للمادة145 من الأمر 06-03 تتمثل حالة الإستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وينجم عن هاذا الإيقاف توقيف راتب الموظف كما توقف حقوقه في الأقدمية و في الترقية و في التقاعد[2]

تكرس الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية بقرار إداري من السلطة المؤهلة (الإدارة) لكن بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وإن كان رأيها غير ملزم للسلطة الإدارية.

[1] المادة11،القانون165/19،المؤرخفي 27 ماي 2019،يحدد كيفيات تقييم الموظف ،جر،العدد6،37يونيوسنة 2019

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق،ص145.

ونشير إلى أن الحالة على الإستيداع لأغراض شخصية تمنح لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود السنتين خلال الحياة المهنية للموظف .[1]

يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة الإحالة على الإستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

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

لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى الترقية الإستثنائية التي كان معمول بها قبل صدوره، لكن يمكن للقوانين الخاصة لبعض الأسلاك كالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني و الحماية المدنية و الجمارك أن تنص على هاذا النوع من الترقية مع إحترام التعليمة الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تحديد شروط القبول للإستفادة من هاذا النوع من الترقية.[2]

لكن بالمقابل بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية نص على هاذا النوع من الترقية بإحالته إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها الإستشاري فيه.

5 : الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.

يتعين إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع حالات نقل الموظف و التي تبدئ رأيها، سواء في إقتراح الإدارة أو بطلب من الموظف مثال ذلك نص المادة 32 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون و كذلك المادتين 53و54 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأمن الوطني .

---

[1] سمية بن رموقة ،النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجيستير، تخصص قانون الإدارة العامة ،قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي2008-2009،ص67

[2] حمادي نور الدين ،تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ضل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،مجلة البحوث السياسية و الإدارية جامعة زيان عاشور الجلفة العدد الخامس،01/12/2014،ص179.

وعليه فإن الدور الإستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو دور شكلي لاغير ذلك لإعتبارات من أهمها

حرية الإدارة في إستبعاد الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عندما يتعلق الأمر بالمجالات في المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، حيث لا يوجد ما يلزم الإدارة بالأخذ بالرأي الذي أصدرته اللجنة.

هيمنة الإدارة على إجتماعات اللجان الإدارية و رئاسته اللجنة وترجيح صوت الرئيس الذي تعينه في حال تعاد الأصوات ، وبالتالي تغليب كفة الإدارة على كفة ممثلي الموظفين.

نجد في أغلب الأحيان أن ممثلي الموظفين في اللجنة يفتقدون للخبرة في المجال الذي تعمل ضمنه اللجان مثل تسيير الإجتماعات الخاصة بها خلاف للرئيس الذي يملك خبرة في التسيير

قلة إجتماعات اللجنة فإنها بالتالي تضطر إلى غض الطرف عن بعض المسائل الثانوية خاصة تلك التي تبدي فيها رأيا إستشاري و تكتفي بالتركيز على المسائل الجوهرية التي تخص الحياة المهنية للموظف.[1]

الفرع الثاني :إختصاصات لجنة الطعن.

بالرجوع إلى نصوص القانون الأساسي للوظيفة العمومية الأمر 06-03 نجد أنه لم ينص على إختصاصات لجان الطعن وإنما أناط الأمر إلى التنظيم من أجل تحديد الإختصاص ،

وبصدور المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية نص في مواده على إختصاص لجان الطعن ، حيث بدأ بكيفية تقديم الطعون أمام اللجنة وأجال الطعن فيها و الأثار المترتبة عليها و غير ذلك وهاذا ماسنقوم بشرحه

أولا : تقديم الطعون أما لجنة الطعن .

يقصد بالطعن الذي يقدمه الموظف أمام اللجنة في مفهومه أنه عبارة عن إجراء يتقدم به الموظف العام صاحب المصلحة إلى لجنة إدارية خاصة ينشئها القانون وينظمها ، فيتظلم إليها صاحب الشأن طالبا

[1] أحسن غربي،(النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء)،المرجع السابق،ص536-537.

منها مراجعة القرار الإداري التأديبي موضوع الطعن وفحصه بتعديله أو إلغائه حتى يصبح ملائما ومتفقا مع القواعد القانونية .[1]

وتعد الطعون الإدارية وسيلة لفرض رقابة إدارية تراقب من خلالها الإدارة ملائمة القرارات وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرسومة و المحددة ، نظرا لعدم فعالية التظلم الرئاسي و أيضا التظلم الولائي في أغلب الأحيان.[2]

1 : الجهة المختصة بتقديم الطعون .

طبقا لنص المادة 67 من الأمر 06-03 تخطر لجنة الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هاذا الامر ، سواء كان موظف مرسم أو متربص .

يرفع الموظف المعني طعنا للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب ، وعليه لا يمكن رفع الطعن أما اللجنة من قبل موظف أخر حتى ولو كان هاذا الموظف قام بدور الدفاع عن الموظف الذي مثل أمام المجلس، كما لا يمكن للإدارة رفع الطعن ضد قرارها أو

ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب لأن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199 كانت صريحة حيث منحت حق الطعن للموظف المعني بالعقوبة التأديبية خلافا لما كان ينص عليه المرسوم 84-10 المتعلق بإختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها حيث سمحت المادة 24 منه للإدارة و الموظف الطعن أمام لجنة الطعن.

وبالرجوع إلى المادة 175 من الأمر 06-03 نجد أن الطعن أمام لجنة الطعن المختصة هوا أمر جوازي وليس وجوبي ، إذ يمكن للموظف اللجوء إلى القضاء بعد تبليغه بالقرار ، لكن لا يمكنه الرجوع إلى لجنة الطعن بعد لجوئه إلى القضاء .

من أجل رفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة يجب توفر جملة من الشروط وهي

يرفع الطعن بعد تبليغ الإدارة للموظف قرار العقوبة التأديبية

[1] عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ملود معمري، تيزي وزو،11ماي 2016،ص237.

[2] حياة عمراوي، الظمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ضل التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجيستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخظر ،باتنة،2012/2011 ص108.

رفع الطعن خلال أجل 1 شهر من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العقوبة التأديبية .

يتعين أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة .

يرفع الطعن من قبل الموظف المعني بالعقوبة التأديبية.

2: محل الطعن .

يقدم الطعن المقدم أمام لجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات من الدرجتين الثالثة أو الرابعة المرفوعة خلال الأجال المحددة .

فهي لا تنظر إلى العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية

- لا تنظر في الأراء الإستشارية و الملزمة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تخص المسار المهني للموظف كالترسيم ،الإنتداب وكل مايتعلق بهما .

- لا تختص بالنظر في القرارات التي تتعلق بتسريح الموظف المتربص بإجراء إداري غير تأديبي غير أنها تختص بالنظر في في الطعون بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة التي يقدمها

-يخرج من نطاقها كذلك قرار العزل بسبب إهمال المنصب بإعتبار هاذا الأخير لايندرج ضمن إختصاصات مجالس التأديب

-لاتختص بالنظر في طلبات رد الإعتبار المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة

- العمومية.
- وتتمثل العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03 في
- بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة فهي
- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام .
- النقل الإجباري.
- أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الرابعة فهي.
- التنزيل إلى الرتبة السفلة مباشرة .
- التسريح.

كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة لخصوصية بعض الأسلاك على عقوبات تأديبية تندرج ضمن عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة .

وبالتالي فإن لجنة الطعن لديها موضوع واحد وهوا النظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

3 : الجهة التي يرفع أمامها الطعن.

إن العقوبة التي تصدرها السلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد أخذ الرأي الملزم لمجلس التأديب لا يمكن الطعن فيها أمام نفس الجهة وهي مجلس التأديب ، إذ لا يملك المجلس صلاحية مراجعتها ، وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن المجلس لا يمكن الطعن فيها إلا أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل واحد شهر من تبليغها أو اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة خلال أجل الطعن القضائي ، لذا لا يمكن مراجعة العقوبات التأديبية خارج الإطار القانوني الذي يحدد الجهات المختصة بالنظر في الطعون .[1]

حيث يكون الطعن أمام لجنة الطعن الوزارية أو الولائية أو التي توضع لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية هاذل فيما يخص الطعن الإداري أما بخصوص الطعن القضائي فيرفع إما أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الجهة الإدارية المصدرة للقرار المطعون فيه.

وبالرجوع إلى المواد 56 و 57 من المرسوم التنفيذي 20-199 نجد أنا نصت على إختصاصات لجان الطعن الموضوعة لدي الوزير أو الولي أو لدي المسؤول المؤهل لدي بعض المؤسسات و الإدارات العمومية .

-تختص لجان الطعن المكونة لدى الوزراء أو المسؤول المؤهل لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية ، بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية و المؤسسات و الإدارات العمومية السالفة الذكر ، وكذا المؤسسات العمومية التابعة لها .

كما يندرج ضمن إختصاصات لجنة الطعن الوزارية الموضوعة لدى مستوى وزارة التعليم العالي، صلاحية النظر في الطعون التي يرفعها الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين و الاساتذة الباحثين والباحثين الدائمين طبقا لنص المادة 57 من المرسوم التنفيذي 20-199 -تختص لجنة الطعن المكونة لدي لدى الولاة ، بالنظر في الطعون المقدمة من طرف

[1] أحسن غربي،(النظام القانوني للجنة الطعن)المرجع السابق ص122.

موظفي المصالح غير الممركزة للدولة مثل مديرية الصحة و التربية و كذلك الطعون المقدمة من طرف موظفي الجماعات الإقليمية أي البلديات التي تتكون منها الولاية و كذلك الطعون المقدمة من طرف موظفي المؤسسات العمومية التي تتمتع بالشخصية المعنوية وتكون خاضعة لوصاية قطاع وزاري متواجدة على مستوى الولايات.

كما إستثنينا من قبل إختصاص لجنة الطعن على مستوي الولاية من الطعون المقدمة من طرف الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعين و الأساتذة الباحثين و الباحثين الدائمين بالرغم من وجود الجامعة على مستوي الولاية ، إلا أن الموظفين الإداريين التابعين للجامعة فيخضعون للجنة الطعن الولائية .

4 : ميعاد رفع الطعن و الأثار المترتبة عليه.

لقد تراجع المشرع الجزائري عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان و التي كانت محددة ب 15 يوما من تاريخ تبليغ القرارات وذلك حسب ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم 10/84 نصت بحيث يمكن للإدارة والموظفين المعنين اللجوء إلى لجان الطعن في أجل 15 يوم، لكي ترفع بموجب الأمر 06-03 إلى شهر كامل إبتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي للموظف المعني[1]

المغزى من رفع الأجل من 15 يوم إلى 1 شهر راجع إلى بعض الحالات مثل كون القضية معقدة أو بعد المسافة خاصة في الولايات الصحراوية.

يترتب على رفع الموظف الطعن أما لجنة الطعن في الأجال القانونية تعليق العقوبة غلى غاية الفصل في الطعن من قبل لجنة الطعن المختصة ، تقوم لجنة الطعن بفحص الطعن المقدم إليها ثم بعد ذلك تصدر قرارات يمكن من خلالها إما رفع العقوبة المسلطة أو إتخاذ تعديلات أو تثبيتها أو إما رفض الطعن المقدم.

والإشارة أنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب ، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة يصبح دون أساس و على الإدارة إتخاذ قرار أخر أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة

[1] مزاري رحيم،الأجهزة المتداخلة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص قانون التنمية الإجتماعية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2017/06/28 ص35-36.

التأديب الموافق للنطق بالعقوبة فإنه يقوم بتثبيت ذلك الرأي ويصبح قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن لأنه بمثابة قرار إداري أخر لمصلحته[1]

كما يترتب على فوات ميعاد الطعن المحدد بشهر سقوط حق الموظف في الطعن أمام اللجنة وتكون العقوبة نافذة في حقه ، إذ ترفض لجنة الطعن طعن الموظف لخروجه خارج الأجال ، غير أن سقوط أجل الطعن أمام لجان الطعن لا يعني حرمان الموظف من الطعن القضائي إذ يبقى الطعن القضائي مفتوح في حدود أجل أربعة أشهر المنصوص عليها في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية[2]

ثانيا : أجال الفصل في الطعون .

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي 20-199 نجد أنه حدد الأجال القانونية للفصل في الطعون المرفوعة أما لجنة الطعن ، حيث حدد هذه الأجال ب خمسة وأربعين يوما إبتداء من تاريخ إخطارها وتصدر قرارها برأي معلل

أما في حالة عدم إجتماع اللجنة ولم تبدي رأيها في الأجال المحددة أي 45 يوما يمكن إنها حالة التوقيف المحتمل للموظف ، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة موقوفة حتى تصدر اللجنة قرارها في القضية ولا يمكن إسترجاع الجزء الذي خصم من الراتب إلى بعد صدور قرار اللجنة[3]

[1] رشيد مولاي حمزة وأغاثا محمد رياض ،الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أحمد دراية،أدرار ،2020-2021 ص32.

[2] أحسن غربي(النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة)،المرجع السابق ص124.

[3] المادة 55 ،من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

المبحث الثاني : الرقابة المفروضة على لجان المشاركة.

إن الهدف من الرقابة هو ضمان المزيد من الفعالية للجهاز الإداري و الأنشطة المنبثقة عنه والتأكد من الإستعمال الحسن لمختلف الوسائل القانونية والتقنية الموضوعة تحت تصرف الإدارة حماية وكذلك

حماية الموظف من تعسف الإدارة وإستغلالها لسلطتها ، سنتناول في المطلب الأول الرقابة الإدارية

على لجان المشاركة والمطلب الثاني الرقابة القضائية على لجان المشاركة.

المطلب الأول : الرقابة الإدارية على لجان المشاركة .

يقصد بالرقابة الإدارية بأنها وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفق القوانين و الأنظمة وضمن أطر الأهداف المحددة ، ومدى إنسجام العمل الذي يقوم به القطاع الذي خضع للرقابة والقوانين و الأنظمة ، كأنما الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ مشروعية الأعمال الإدارية .[1]

ترتبط هذه الرقابة بمفهوم السلطة الرئاسية وبمبدأ التدرج الهرمي الذي يميز التنظيم الإداري ، وللهيئات العليا دور مباشر في مراقبة الهيئات التي تدنوها ، ويعتمد هاذا النوع من الرقابة على التدخل المباشر للسلطة الرئاسية أو بواسطة أجهزة مختصة تتولى إما بصفة لاحقة أو بصفة سابقة بالنظر في مدى مطابقة القرارات المتخذة أو مشاريع القرارات المزمع إتخاذها حسب الحالة للأحكام القانونية السارية المفعول[2]

الفرع الأول :الرقابة الإدارية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

توجد نوعين من الرقابة سواء من طرف مصالح الوظيفة العمومية أو السلطة التي لها صلاحية التعيين.

[1] عمار بوضياف المرجع السابق ،ص 59.

[2] هاشمي خرفي،المرجع السابق ،ص375-376.

أولا : رقابة مصالح الوظيفة العمومية.

1: إنشاء وتشكيل وتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

فيما يخص قرارات الإنشاء و التجديد و التشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تخضع إلى مراقبة دقيقة من طرق مصالح الوظيفة العمومية ، إذ ينبغي قبل إمضائها إخضاعها للرأي المسبب للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة

- كما يمكن أن ينجر غياب الرقابة حدوث إحدى الوضعيات التالية
- عدم وجود تساوي بين الأعضاء داخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- عدم مطابقة تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للعدد المحدد في التنظيم المعمول به
- عدم إحترام شروط إستخلاف الأعضاء
- عدم إحترام الإدارة لأجال تعيين الأعضاء الممثلين لها في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- عدم إحترام الشروط المطلوبة في العضة المعين من قبل الإدارة المؤهل لإنابة رئيس اللجنة في حالة غيابه ، والمتمثلة في شروط الأقدمية في الوظيفة والترتيب السلمي.

ويترتب على عدم إحترام هذه الضوابط و القواعد عدم مشروعية القرارات المتعلقة بعمليات إنشاء و تجديد وتشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، إستثناء على ذلك لا تخضع اللجنة التأديبية الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين في إنشائها أو تجديدها أو تشكيلها للرأي المطابق من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .[1]

ثانيا: رقابة السلطة التي لها صلاحية التعيين.

1 : مدة العهدة .

مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء طبقا لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199 هي مدة محددة بثلاث سنوات مع عدم إشتراط قيود أو حدود لعدم زيادة عدد العهدات فهي مفتوحة ، بالرغم من ذلك يمكن تقليص المدة أو تمديدها لأكثر من ثلاث سنوات و هو نتيجة أمر إستثنائي ولضرورة المصلحة العامة .

[1] أحسن غربي (النظام القنوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر)، المرجع السابق ص 512.

يتم تمديد أو تقليص مدة العهدة التمثيلية بموجب قرار او مقرر حسب الحالة يصدر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الإقتضاء ، وذلك بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فإن عدم الحصول على الموافقة الصريحة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فإن جميع مداولات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان ، وكذلك لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز التمديد أو التقليص لمدة ستة أشهر فهو كذلك يخضع لرقابة مسبقة.

2: حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تخضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى إمكانية الحل من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بعد إصدار قرار أو مقرر حسب الحالة ، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، وهاذا الإجراء من شأنه أن يؤثر على مبدأ إستقلالية عمل هذه اللجان .

- ويتم حل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بتوفر حالات مثل
- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية
- عندما يطرأ تعديل على هيكلة السلك أو الرتبة
- زوال السلك أو الرتبة المعنية
- 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 .[1]

3 : في حالة إعداد النظام الداخلي .

من خلال قرائتنا للمادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-199 تحتاج اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذه الحالة من أجل إعداد نظامها الداخلي إلى النموذج المحدد من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فهي بالتالي رقابة إدارية سابقة تمارس من قبل هذه الهيئة ، كما كذلك تخضع لموافقة السلطة المكلفة بالتعيين من أجل إدخال النظام الداخلي حيز التنفيذ فهي رقابة إدارية لاحقة تمارس من قبل هذه الأخيرة

الفرع الثاني : الرقابة الإدارية على لجنة الطعن.

توجد رقابة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين و كذلك مصالح الوظيفة العمومية

[1] المادة 21 ،من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

أولا : الرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

1 : الإنشاء.

تخضع لجنة الطعن كذلك للرقابة الإدارية حيث بعد تكوينها ،يتم إرسال مقرر التكوين أو القرار إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال (10) عشرة أيام من تاريخ لإمضاء المحاضر

المتعلقة بالعمليات الإنتخابية بالإضافة إلى هذه المحاضر ترفق معها كذلك القرار أو المقرر المتعلق بالتكوين[1].

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عن طريق رسالة ويتم الرد عن طريقها في أجل ثمانية أيام من الطلب أما في حالة عدم الرد خلال الأجال يصبح موقفها بمثابة عن موافقة . وكذلك تخضع عملية تشكيل لجان الطعن إلى مراقبة دقيقة من قبل مصالح الوظيفة العامة وذلك قبل إمضائها حيث تصدر مصالح الوظيفة العامة رأي مسبب بشأنها و ذلك بهدف الحيلولة دون حدوث خروقات وتجاوزات بشان تشكيل اللجان ،مثل

عدم وجود تساوي الأعضاء بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين بما يتماشى مع النصوص القانونية المنظمة .

- عدم مطابقة التشكيلة للعدد المحدد .
- عدم إحترام شروط الإستخلاف .
- عدم إحترام أجال تعيين ممثلي الإدارة .
- عدم إحترام الشروط التي يتعين أن يستوفيها العضو ممثل الإدارة الذي تسند له مهمة رئاسة اللجنة في حالة غياب الرئيس.[2]
- عدم إحترام الشروط المتعلقة بالإنشاء والتشكيلة ينجم عنه عدم مشروعية قرارات الإنشاء و التشكيل.

ثانيا الرقابة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

1: مدة العهدة .مدة العضوية في لجنة الطعن هي مدة محددة ب ثلاث سنوات دون إشتراط أي قيد فيما يخص تكرار العهدة لعدة مرات ، لكن قد تطرأ عدة تغيرات تجعل العهدة أما قابلة للزيادة أو النقصان وذلك بصفة أستثنائية ولضرورة المصلحة العامة.

[1] المادة 48، من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[2] أحسن غربي (النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة)،المرجع السابق ص110-111.

ويتم التقليص أو التمديد بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية ويشترط في هذه الحالة أخذ السلطة المختصة لرأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة وكذلك عدم تجاوز التمديد أو التقليص لستة أشهر .[1]

2 : حل لجنة الطعن

تتخضع لجنة الطعن إلى إمكانية الحل قبل إنتهاء المدة المقررة ، حيث يمكن للوزير المعني أو الوالي أو المسؤول المؤهل لدى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية وضع حد لصفة العضوية لجميع الأعضاء غير أنه يتعين أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة كلما توفر سبب من أسباب الحل ، حيث تضمنت المادة 64 من المرسوم التنفيذي 20-199 على بعض الحالات وهي على سبيل المثال إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الإجتماعات لأي سبب كان ، أو عند رفض الأعضاء حضور الإجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها .[2] ويتم الحل بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة .

3: في حالة إجتماعات لجنة الطعن.

بعد نهاية كل إجتماع يحرر محضر محضر مداولات ممضى عليه من طرف الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه من قبل السلطة المختصة ، حيث لا يمكن تمزيقه أو إخفاء أوراقه أو ماكتب عليه ويكون المحضر خاضع للرقابة من قبل مفتشية الوظيف العمومي والهدف من ذلك هو التأكد من مطابقة التنظيم المعمول به في النصاب القانوني وطبيعة القرارات المتخذة و إحترام الأجال ومدى إحترام اللجان لإختصاصاتها إذ توجه مفتشية الوظيف العمومي دعوة للجنة الطعن من أجل مراجعة قرارها الذي يخالف إختصاصاتها.[3]

[1] المادة 51 ،من المرسوم التنفيذي ،20-199 .

[2] المادة 64، من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

[3] أحسن غربي(النظام القانوني للجنة الطعن في الوظيفة العامة)المرجع السابق ص115.

4 : في حالة إعداد النظام الداخلي للجان الطعن.

من خلال قرائتنا للمادة 59 من المرسوم التنفيذي تحتاج لجنة الطعن إلى ضرورة التقيد في إعداد نظامها الداخلي إلى شرطين و أولهما ضرورة التقيد بالنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما الشرط الثاني هو ضرورة موافقة الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل على النظام الداخلي .

حيث نلاحظ أن منح لجان الطعن الحق في إعداد النظام الداخلي لها خاضع لرقابة إدارية قبلية مطابقة نظامها الداخلي مع النظام الداخلي النموذجي الصادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العامة الذي يجب أن تتقيد به ورقابة لاحقة تتمثل في الحصول على موافقة السلطة التي تتبعها لجنة الطعن المختصة.[1]

المطلب الثاني : الرقابة القضائية.

تمثل منازعات الوظيفة العمومية مظهرا من مظاهر دولة القانون ، وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية فالموظف العام في مركز تنظيمي مما يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة ، وهو أيضا الطرف الأضعف ، ومن هنا بات لزاما أن يوفر له المشرع جملة من الضمانات لحمايته من أي تعسف من جانب الإدارة ، وعلى رأس هذه الضمانات حق اللجوء إلى القضاء ورفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة .[2]

يهدف الطعن القضائي لتحقيق رقابة قضائية مباشرة على أعمال الإدارة و على نشاط الهيئات الإستشارية ، ممثلة في في لجنة الطعن و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

ويملك الموظف في الرقابة القضائية طريقين إما رفع دعوى إلغاء القرار أو رفع دعوى تعويض عن الأضرار التي سببها القرار المتخذ ، وقبل أن نتطرق إلى كل من دعوى الإلغاء و دعوى التعويض سنتكلم عن الجهة التي يرفع أمامها الموظف الدعوتين.

[1] المادة 59 ،من المرسوم التنفيذي 20-199 ،المرجع السابق.

[2] عمار بوضياف ،المرجع السابق، ص172.

الفرع الأول : الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى القضائية .

ترفع كل من دعوى الإلغاء و دعوى التعويض أمام القضاء الإداري .

أولا : المحاكم الإدارية.

تتمتع المحكمة الإدارية طبقا للقوانين المنظمة لها بإختصاصين أولهما هو الإختصاص النوعي فطبقا للمواد 800 و 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، حيث تعد المحاكم صاحبة الولاية العامة في النظر في المنازعات الإدارية وتفصل في أول درجة بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها .

كما تختص كذلك بالفصل في

1 دعاوي إلغاء القرارات الإدارية ودعاوي التفسيرية ودعاوي فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية .

البلدية و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية والمؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

2 دعاوي القضاء الكامل .

3 القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة[1] .

وبالرجوع إلى نص المادة 803 نجد ورود استثناءات على الإختصاص النوعي حيث تكون من اختصاصات المحاكم العادية المنازعات الأتية

1 مخالفات الطرق.

2 المنازعات المتعلقة بكل دعوى خاصة بالمسؤولية الرامية إلى طلب تعويض الأضرار الناجمة عن مركبة تابعة للدولة أو لإحدى الولايات أو البلديات أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية .[2]

[1] المادتين800-801 ،قانون رقم 09/08 ،مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008،يتظمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر 21 ،مؤرخة في 2304-2008 .

[2] المادة 803 ،من القانون 08-09 ،المرجع السابق.

أما بخصوص الإختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية فنصت عليها المادة 803 والتي بدورها تحيلنا إلى المادتين 37 و 38 من نفس القانون ، حيث في مفهومهما يتحدد الإختصاص الإقليمي بالرجوع إلى موطن المدعي عليه وإن لم يكن به موطن معروف فيأخذ بأخر موطن له ، أما في حالة الإختيار فيؤخذ بالموطن المختار أما في حالة تعدد موطن المدعي عليه فيتم اختيار موطن أحدهم .

وكذلك هاذا الإختصاص ترد عليه استثناءات ورد ذكرها في المادة 804 وهي

1النزاعات المتعلقة بالضرائب والرسوم أما محكمة فرض الضريبة أو الرسم.

2 في مادة الأشغال أما محكمة تنفيذ الأشغال..

3 في مادة العقود الإدارية أمام محكمة إبرام العقد أو تنفيذه.

4منازعات الموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات والإدارات العمومية أمام محكمة التعيين.

5 في مادة الخدمات الطبية أما محكمة تقديم الخدمات الطبية.

6في مادة توريد أو أشغال أو تأجير خدمات فنية أو صناعية أمام محكمة تنفيذ أو إبرام الإتفاق .

7 في مادة تعويض الضرر الناجم عن جناية أو جنحة أو فعل تقصيري أمام محكمة وقوع الفعل الضار.

8في مادة إشكالات تنفيذ الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية أمام محكمة صدور الإشكال.[1]

حيث بالنسبة للقرارات الصادرة عن الإدارة والتي ألحقت بالموظف ضرر و التي تكون صادرة عن الولاية أو المصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية أو البلدية أو المصالح الاخرى لها أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية وتطبيقا للفقرة 4 من المادة 804 ، ترفع دعاوي الإلغاء و التعويض أمام المحكمة الإدارية التي يقع في دائرة اختصاصها مقر التعيين.

[1] المادة 804، القانون08-09، المرجع السابق.

ثانيا : مجلس الدولة.

بإستقراء المواد 901و 902 و903 نجد أن مجلس الدولة يختص كدرجة أوله وأخيره بالفصل في دعاوي الإلغاء و التفسير الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية كما يختص بالفصل في القضايا المخولة بموجب نص قانوني خاص .

كما يختص مجلس الدولة كذلك بالفصل في استئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية وكالك بالنسبة للقضايا المخولة بموجب نصوص خاصة ، وفي الاخير يختص بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات الصادرة عن أخر درجة من الجهات القضائية الإدارية و كذلك بالنسبة للقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة .

فهنا يختص مجلس الدولة في قرارات الموظف التي سببت له ضرر الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.

الفرع الثاني : الدعاوي التي يرفعا الموظف.

يملك الموظف ضد القرار الإداري حق رفع دعوتين هما دعوى الإلغاء و دعوى التعويض و لكل منهما شروط معينة .

أولا : دعوى الإلغاء.

لم يعرف المشرع الجزائري دعوى الإلغاء وإنما تولى الفقه تعريفها.

عرفها الأستاذ أحمد محيو بأنها الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع.[1]

وعرفها الأستاذ عمار بوضياف بأنها دعوى قضائية ترفع أمام الجهات القضائية المختصة بغرض إلغاء قرار إداري غير مشروع طبقا لإجراءات خاصة ومحددة قانونا.[2]

[1] أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1983،ص151.

[2] عمار بوضياف،دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية و قضائية وفقهية ،ط 2009 ، جسور للنشر و التوزيع،الجزائر،2009،ص48.

وعرفها الدكتور محمد الصغير بعلي بأنها الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوبه من عيوب تعتري ركنا أو أكثر من أركانه.[1]

1 : خصائص دعوى الإلغاء.

تتميز بمجموعة من الخصائص هي دعوة قضائية فهي ليست عبارة عن تظلم أو طعن إداري ودعوى عينية فيجوز لكل ذي مصلحة أن يرفعها و دعوى موضوعية فهدفها حماية المركز القانوني الذي مسه القرار الإداري وحماية مبدأ المشروعية.

2 : شروط رفع دعوى الإلغاء.

من أجل رفع دعوى الإلغاء يجب توفر مجموعة من الشروط وهي الصفة ويقصد بها المصلحة الشخصية المباشرة أو أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى،والمصلحة ويقصد بها المنفعة أو الفائدة من رفع الدعوى،أما الأهلية فهي قدرة الشخص على ممارسة التصرف أمام القضاء، والحصول على نسخة من القرار الإداري الذي يكون محل طعن بالإلغاء ،وفي بعض يشترط قبل رفع الدعوى رفع تظلم إداري ،وأن يتم رفع دعوى الإلغاء خلال الأجال المحددة ب أربعة أشهر من التبليغ القرار .بالإضافة إلى مجموعة من البيانات التي تتوفر في العريضة محل الدعوى.

ثانيا : دعوى التعويض.

عرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي بالمطالبة بالتعويض و جبر الضرر المترتبة عن أعمال الإدارة سواء كانت مادية أو قانونية [2]

وهناك من يعرفها على أنها الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة.[3]

---

[1] محمد الصغير بعلي:القضاء الإداري دعوى الإلغاء،دار العلوم للنشر و التوزيع،الجزائر 2012،ص99.

[2] محمد الصغير بعلي،الوسيط في المنازعات الإدارية ،طبعة 2009،دارالعلوم للنشر و التوزيع،الجزائر ،2009 ، ص،218.

[3] نزرفي مريم ،دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص دولة ومؤسسات،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة زيان عاشور الجلفة،2015-2016 ،ص6.

1: خصائص دعوى التعويض.

تتسم بمجموعة من الخصائص فهي دعوى قضائية فليست طعن أو تظلم إداري ، وهي دعوى ذاتية فهي تستهدف تحقيق مصلحة شخصية ذاتية وهي دعوى من دعاوي القضاء الكامل .

2 : شروط رفع دعوى التعويض.

من بين الشروط التي يجب توفرها هيا الصفة و الأهلية و المصلحة و الأجال المحددة لرفع الدعوى و القرار المسبق و توفر مجموعة من البيانات في العريضة و أن تكون موقعة من المحامي ، وهاذا سبق وأن تناولنا شرحه في دعوى الإلغاء.

خلاصة الفصل الثاني .

من خلال هاذا الفصل عرفنا أن رئاسة الجلسات في اللجان تعود إلى السلطة التي توضع على مستواها هذه اللجان ، حيث هي من تختار الرئيس من بين ممثليها وكذلك هي من تقوم بإختيار من ممثليها من ينوب عن الرئيس في حالة الغياب .

ويتم إخطار اللجان إما من طرف رئيسها أو أو بطلب من 3/1 الأعضاء أو من طرف الموظفين المعنيين هاذا بالنسبة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما لجنة الطهن فيتم إخطارها من طرف الموظف المعني بالعقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

تجتمع اللجان بناء على استدعاء من رئيسها وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة ، أما في حالة اللجوء إلى التصويت فإنه يكون بالإقتراع السري.

لا تصح مداولات اللجان إلى بحضور 4/3 أعضائها ، ومن أجل ممارسة أعمالهما يقومان بوضع النظام الداخلي لهما وفق النموذج المحدد من قبل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة وبموافقة السلطة الموضع عندها اللجنة المختصة.

أما بخصوص صلاحيات اللجان فبالنسبة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تملك صلاحيات استشارية مثل تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف ومناهج تقيم الموظفين حيث تبدي رأي غير ملزم للإدارة وكذلك تملك اختصاصات إلزامية كلجنة ترسيم بالنسبة للمتربص و كل الأمور المتعلقة بوضعية المتربص وغيرها من الأمور مما تضمنه المرسوم التنفيذي 20-199 حيث تبدي رأيا إلزاميا للإدارة وفي حالة عدم الأخذ به تصبح قرارات الإدارة تحت طائلة البطلان.

الأعمال والقرارات التي تصدر عن هذه اللجان تخضع لنوعين من الرقابة ، أولهما الرقابة الإدارية التي تقوم يها مختلف الأجهزة الوظيفية الإدارية وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى النوع الثاني من الرقابة و الرقابة القضائية التي يختص بها القاضي الإداري.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال موضوع مذكرتنا التي هي بعنوان طبيعة العلاقة بين سلطة التعين ولجان المشاركة توصلنا إلى. النتائج التالية:

أن تشكيلة اللجنتين تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ، بالنسبة إلى ممثلي الإدارة فيتم إختيارهم عن طريق التعيين من طرف الإدارة بعد توفر شروط معينة ، أما ممثلي الموظفين فيتم إخبارهم عن طريق الإنتخاب من طرف زملائهم وفق شروط وإجراءات تضمنها المرسوم التنفيذي 20-199.تقوم الإدارة خاصة في إنتخابات ممثلي الموظفين بكل الإجراءات حيث تقوم بإختيار تاريخ الإقتراع و ضبط قائمة الناخبين وإستلام الترشيحات وتقوم بإعداد وتوفير كل مايلزم لسير الإنتخابات وصولا غلى إعلان النتائج وتأكيدها .

أما بخصوص التنظيم فيتم إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بأربعة طرق إما بصفة مستقلة أو بصفة مشتركة أو بالنسبة لدى المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها أو عن طريق عدم الإنشاء(الإلحاق) أما لجنة فيتم إنشائها على مستوى مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.

توضع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدى السلطة التي تملك صلاحية التعيين او عند السلطة الوصية عند الإقتضاء ، توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها ، لدى مسؤول المصلحة الخارجية الجهوية و/أو المحلية المعنية .

فاللجان الإدارية المتساوية على مستوى الولاية توضع لدى الوالي ،أما بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء للمصالح غير الممركزة لدى مسؤول مصلحة غير ممركزة .

بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء على مستوى البلديات توضع لدى رئيس المجلس الشعبي البلدي ،أما بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات ذات الطابع الإداري توضع لدى مسؤول المؤسسة ، أما بما يخص لجنة الطعن توضع لجنة الطعن المنشأة لدى الوزارة لدى الوزير المعني ،أما لجنة الطعن الولائية فتوضع لدى الوالي المعني ،أما لجنة الطعن المنشأة على مستوى بعض المؤسسات و الإدارات العمومية فتوضع لدى المسؤول المؤهل.

تملك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء نوعين من الصلاحيات ماهوا ملزم للإدارة حيث أنها لاتستطيع القيام بعمل او إتخاذ قرار دون إتخاذ الرأي الملزم للجنة في حالات محددة حصرا في المرسوم التنفيذي المنظم مثل ترسيم المتربص و الترقية في الدرجة المذكورة في المادة 12

وماهوا غير ملزم للإدارة حيث تملك الإدارة الحرية في الأخذ بالرأي من عدمه مثل ماهوا منصوص عليه في المادة 13 من ذات المرسوم كإحالة الموظف للإستيداع لأغراض شخصية.

أما بالنسبة للجنة الطعن فهي تملك صلاحية وحيدة مقارنة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تتمثل في النظر في الطعون التي يقدمها أو يرفعها الموظف عندما يتعلق الأمر بالعقوبات من الدرجتين الثالثة و الرابعة ، وفي حالة الطعن يتم توقيف أثر العقوبة .

في رئاسة كل من اللجنتين تعود إلى السلطة الموضوعة لديها فهي تختار الرئيس ومن ينوب عنه في حالة غيابه ، في إجتماعات اللجنة يكون المعني بالحضور هم الممثلين الدائمين دون الإضافيين ،يجتمعان بناء على إستدعاء من رئيسها ، تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة ، أما في حالة الإخطار بالنسبة للجنة الإدارية من طرف رئيسها او 3/1 من الأعضاء أما لجنة الطعن من طرف الموظف المعني بالعقوبة التأديبية ،أما نظام المداولات فكلاهما لا تصحان إلى بحضور ثلاثة أرباع العدد، أما بخصوص النظام الداخلي فضرورة إعداده وفق النموذج المحدد من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذلك الحصول على الموافقة من السلطة الموضوعة عندها اللجنة حتى يدخل حيز التنفيذ

- هناك نوعين من الرقابة على اللجان أولهما رقابة إدارية تتمحور حول إنشاء وتجديد اللجان وفي حالة تعديد مدة العهدة أو حالة الحل أو إعداد النظام الداخلي، فالقرارات المتعلقة بها تحتاج إلى أخذ الرأي الصادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، أما ما يخص الرقابة القضائية فيلجأ الموظف من خلالها إلى القضاء الإداري إما إلى إلغاء قرار إداري ألحق به ضرر عن طريق دعوى إلغاء أو طلب تعويض عن لضرر برفعه دعوى تعويض.
- أما فيما يخص طبيعة العلاقة بين سلطة التعيين وهذه اللجان فنجد في أغلب مراحل هذه العلاقة هيمنة سلطة التعيين مثل أن الإدارة هي التي ترأس اللجان وهي تسير عملية إنتخابات ممثلي الموظفين وتتحكم في مدة عهدة هذه اللجان والمصادقة على نظامها الداخلي وغيرها من الأمور، أما في حالات قليلة تكون طبيعة العلاقة متكافة خاصة فيما يخص إصراها للرأي الملزم للإدارة فهنا تكون متساوية للإدارة ففي حالة عدم الأخذ برأيها تصبح قرارات الإدارة تحت طائلة البطلان.

- **هناك مجموعة من الحلول نقترحها**

- أسناد رئاسة اللجان إلى عضو ممثل للموظفين من أجل تعزيز إستقلالية هذه اللجان .
- ضرورة سحب تقليص مدة العهدة من الإدارة وجعلها مشتركة بينهما مع توفر شروط معينة للتقليص.
- منح لجنة الطعن النظر في العقوبات من الدرجة الثانية و الاولى مع تقديم رأي إستشاري.
- ضرورة فتح باب الترشح لممثلي الموظفين دون قيد التقدم عبر المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.
- ضرورة فصل أعضاء لجنة الطعن عن أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا :الكتب

1. مصطفى الشريف، أعوان الدولة ،الشركة الوطنية للنشر،الجزائر،1981.
2. أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1983.

3. محمد أنيس قاسم جعفر ،الوسيط في القانون العام ، أسس وأصول القانون الإداري مطبعة أخوان مورافتلي، 1984-1985.

4. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1984.
5. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومة :الجزائر ،2004 .

6. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية و قضائية وفقهية ،طبعة 2009 ، جسور للنشر و التوزيع،الجزائر،2009.

7. محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية ،طبعة 2009،دارالعلوم للنشر و التوزيع، الجزائر ،2009.

8. ذمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،دار الهدى ،عين مليلة ،الجزائر،2010.

9. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التشريعات الأجنبية ،الطبعة 2012،دارهومه للطباعة و النشرو التوزيع، بوزريعة الجزائر، 2012.
10. محمد الصغير بعلي: القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر 2012.

11. عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع ،المحمدية الجزائر،2015.

12. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية ،مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إليزي ،ديسمبر2020.

13. سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الأخلاقيات المهنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

ثانيا : الرسائل الجامعية .

- **رسائل الدكتوراه**

1. عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ملود معمري، تيزي وزو،11ماي 2016.

- **رسائل الماجيستير**

1. سمية بن رموقة ،النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الاعضاء في الجزائر، مذكرة لنيل درجة الماجيستير، تخصص قانون الإدارة العامة ،قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي2008-2009.

2. حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ضل التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجيستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة الحاج لخظر ،باتنة،2012/2011.

- **رسائل الماستر**

1. مزاري رحيم، الأجهزة المتداخلة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص قانون التنمية الإجتماعية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ملود معمري ،تيزي وزو،2017/06/28

2. رشيد مولاي حمزة وأغاثا محمد رياض ،الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أحمد دراية،أدرا،2020-2021

3. نزرفي مريم ،دعوى التعويض في القانون الإداري الجزائري ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص دولة ومؤسسات، قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة زيان عاشور الجلفة،2015-2016

4. فلاتي ليندة ومبرك جميلة ،هيئات المشاركة و الطعن في نظام الوظيفة العمومية الجزائري، مذكره لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الإجتماعية، قسم القانون نظام ل.م.د، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ملود معمري، تيزي وزو،2016/06/30،

5. بالمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ،مذكره لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2013-2014

6. سبتاوي مريم و ستيتي نور الهدى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية ،تخصص منازعات إدارية ،قسم العلوم القانونية و الإدارية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة 8ماي 1945 قالمة ،2018/2017

7. حسين عماروأوبادي هدى،هيئات المشاركة و الطعن في ظل المرسوم التنفيذي20-199،مذكرة لنيل شهادة الماستر،تخصص قانون عام ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي ،2021/2020

8. بن دريسي محمد ،مهيري فاتح، تطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ضل المرسوم التنفيذي20-199،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، دولة ومؤسسات ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة يحي فارس بالمدية،2020-2021

9. نيفين بن مدور، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق المرسوم التنفيذي20-199 ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام ،قسم الحوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2020-2021،

ثالثا : النصوص القانونية

- **القوانين**

1. قانون رقم 09/08 ،مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008،يتظمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج ر21 ،مؤرخة في 2304-2008

2. القانون19/165،المؤرخفي 27 ماي 2019،يحددكيفيات تقييم الموظف ،جر،العدد6،37يونيوسنة 2019

- **الأوامر**

1. الأمر 03/06 مؤرخ في 19جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

قائمة المراجع

- **المراسيم**

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428ه الموافق ل29سبتمبر سنة 2007 ،يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد61،الصادرة ب30سبتمبر2007.

2. المرسوم التنفيذي رقم20-199 المؤرخ في 4ذي الحجة عام 1441الموافق 25يوليو سنة2020،يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية جريدة رسمية ، العدد44، سنة 2020.

3. المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12-12-2020 متعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ،الجريدة الرسمية،العدد77،سنة2020.

4. المرسوم التنفيذي17-322 المؤرخ في 2-11-2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ،العدد66،سنة2017.

5. المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 13صفر عام1439 الموافق ل2 نوفمبرسنة2017 ،يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،ج ر نعدد66،سنة2001.

- **المناشير**

1. المنشور رقم 03/ك خ /م ع و ع /17،2003 ماي 2003 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات و الإدارات العمومية المحلية .

- **المراسلات**

1. المراسلة رقم 18 ك خ /م ع و ع/2006 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء و تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ،2006.

رابعا : المقالات العلمية

1. نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي20-199 ،مجلة الدراسات القانونية المقارنة،الشلف،المجل7،العدد2021،2.

2. أحسن غربي ، النظام القانوني للجان المتساوية الأعضاء في الجزائر دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم20- 199 الصادر بتاريخ 25 يوليو2020 ،مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ،إصدار دوري إضافي ،العدد3،شوال-ذو القعدة1442هيونيو2021.

3. أحسن غربي، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة ،مجلة القانون ،جامعة غليزان ،الجزائر ،المجلد10،العدد2021،1.

4. نبيلة أقوجيل، خصوصية نظام الترقية في الأمر 06-03،مجلة الإجتهاد القضائي ،جامعة بسكرة، المجلد13،العدد1،مارس 2021.

5. نور الدين حمادي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الندوة للدراسات القانونية ، العدد الاول نكلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر ،2013.

6. سعد لقليب، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ،جامعة زيان عاشور ،الجلفة،المجلد2،العدد2015،2.

7. حمادي نور الدين ،تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ضل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،مجلة البحوث السياسية و الإدارية جامعة زيان عاشور الجلفة العدد الخامس،**01/12/2014.**

8. مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-199 ،مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ، الجهة المصدرة، المجلد 4 ، العدد3 ، السنة 2021.

خامسا : المطبوعات

1. بغدادي ليندة ،محاضرات في الوظيفة العامة، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص القانون العام ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة 2019-**2020.**

الفهرس

الفهرس:

شكر

إهداء

قائمة المختصرات

مقدمة 1

الفصل الأول:

الإطار الهيكلي للجان المشاركة

تمهيد 5

المبحث الأول: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 6

الفرع الأول : إختيار ممثلي الإدارة 6

أولا: قرار التعيين 6

ثانيا: شروط الترشح 6

الفرع الثاني: إختيار ممثلي الموظفين 7

أولا: المرحلة التحضيرية 7

ثانيا:مرحلة سير العملية الإنتخابية 10

ثالثا: مرحلة إعلان النتائج 11

الفرع الثالث: عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 12

الفرع الرابع : عهدة و حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 13

أولا: عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 13

ثانيا : حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 13

المطلب الثاني : تشكيلة لجنة الطعن 14

الفرع الأول :إختيار ممثلي الإدارة 14

أولا:قرار التعيين 14
ثانيا:شروط التعيين 14
الفرع الثاني: إختيار ممثلي الموظفين 14
أولا : المرحلة التحضيرية 15
ثانيا: مرحلة سير العملية الإنتخابية 16
ثالثا :مرحلة إعلان النتائج 17
الفرع الثالث:عدد أعضاء لجنة الطعن 18
الفرع الرابع عهدة وحل لجنة الطعن 18
أولا :عهدة لجنة الطعن 18
ثانيا: حل لجنة الطعن 19
المبحث الثاني: تنظيم لجان المشاركة 20
المطلب الأول: طرق إنشاء لجان المشاركة 20
الفرع الأول :طرق إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 20
أولا: إنشاء اللحنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة 20
ثانيا: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مشتركة 21
ثالثا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات و الإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها 21
رابعا :عدم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الإلحاق) 22
الفرع الثاني: طرق إنشاء لجنة الطعن 22
المطلب الثاني :الجهة التي توضع لديها لجان المشاركة..... 23
الفرع الأول: الجهة التي توضع لديها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 23
الفرع الثاني :الجهة التي توظع لديها لجنة الطعن 24
خلاصة الفصل الأول 25

الفصل الثاني

الإطار الوظيفي للجان المشاركة

تمهيد 27
المبحث الأول : صلاحيات وسير لجان المشاركة 28
المطلب الأول: سير لجان المشاركة 28
الفرع الأول: سير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 28
أولا: نظام سير الجلسات 28
ثانيا: نظام المداولات 29
ثالثا: وضع النظام الداخلي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء 30
الفرع الثاني : سير لجنة الطعن 31
أولا: نظام سير الجلسات 31
ثانيا : نظام المداولات 33
ثالثا: إعداد النظام الداخلي 33
المطلب الثاني : صلاحيات لجان المشاركة 34
الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 34
أولا : الإختصاصات ذات الطابع الإلزامي 34
ثانيا : الإختصاصات ذات الطابع الإستشاري 43
الفرع الثاني :إختصاصات لجنة الطعن 46
أولا : تقديم الطعون أما لجنة الطعن 47
ثانيا : أجال الفصل في الطعون 51
المبحث الثاني : الرقابة المفروظة على لجان المشاركة 52
المطلب الأول : الرقابة الإدارية على لجان المشاركة 52
الفرع الأول :الرقابة الإدارية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 53

أولا : رقابة مصالح الوظيفة العمومية 53
ثانيا: رقابة السلطة التي لها صلاحية التعيين 54
الفرع الثاني : الرقابة الإدارية على لجنة الطعن..... 55
أولا : الرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية 55
ثانيا الرقابة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين 56
المطلب الثاني : الرقابة القضائية 58
الفرع الأول : الجهة القضائيةة التي ترفع أمامها الدعوى القضائية..... 58
أولا : المحاكم الإدارية..... 58
ثانيا : مجلس الدولة 60
الفرع الثاني : الدعاوي التي يرفعا الموظف 61
أولا : دعوى الإلغاء 61
ثانيا : دعوى التعويض 62
خلاصة الفصل الثاني..... 63
الخاتمة..... 65
قائمة المراجع 69
الفهرس 75