

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : الحقوق و العلوم السياسية

فرع : الحقوق

تخصص : قانون إداري



لكلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب: سعادة عبد النور

تحت عنوان

النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

مشرفا ومقررا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

الدكتور لجلط فواز

مناقشا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

السنة الجامعية: 2019/2018

تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة الأساسية لممارسة الدولة لسيادتها المتمثلة في ضمان استمرارية المرفق العام وتحسين جودة خدماته بشكل مستمر، وتمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، يساهمون في عمل دائم يدخل في التنظيم الإداري للمرافق العامة. ومن المعروف أنّ الوظيفة العمومية حق دستوري لكل مواطن ومواطنة¹، يمارسه وفق شروط يحددها القانون، وتسهر على حمايته من جهة هيكل مركزية للوظيفة العمومية تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في مجال الوظيفة العمومية، والتي تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري، والتي تتمثل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ومن جهة أخرى هيئات الوظيفة العامة التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، هذه الأخيرة هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات، لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا، ما يشكل ضمانًا هامة في مجال المسألة التأديبية، هذه اللجنة تتشكل من طرفين هما الموظفون والإدارة و بعدد متساو، حيث أنّ عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة وتأسسها السلطة التي لها صلاحية التعيين.

لهذا الموضوع أهمية تكمن من خلال الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع، بالإضافة إلى إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية للموظف العمومي من تعسف الإدارة وإشراكه في تسيير حياته المهنية.

من الناحية العملية فأهمية الموضوع تتجلى في توضيح مدى نجاح عمل تلك اللجنة وتأثيرها على

الحياة المهنية للموظف العام.

أمّا من الناحية النظرية فتتجسد هذه الأهمية من خلال المعالجة النقدية لمختلف الأطر القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. كما تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدراسة هي عبارة عن تكملة لمواضيع تناولت ذات اللجنة وإن كانت قليلة نذكر منها:

¹ المادة 63 من القانون 01-16، المؤرخ في 06-03-2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14، الصادرة في 07-03-2016.

- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2008-2009.
- أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2010- 2011.
- شوارفي نجية، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية لجامعة قلمة ، 2016-2017.
- بالإضافة إلى دراسات أخرى تناولت موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث الإطار القانوني للجنة وتشكيلتها و كذا ضوابط و حدود صلاحياتها ، كجزئية من جزئيات الدراسة وهذا ما سيتم التفصيل فيه من خلال هذا البحث.
- وعن الأهداف المرجوة من الدراسة يتم ذكر:
- ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- الأساس القانوني للجنة
- اختصاصها و تشكيلتها و تنظيمها و عملها
- طبيعة القانونية لأعمالها.
- على أن معالجة الدراسة تتم ضمن نطاق الحدود التالية:
- الحد المكاني: ستتم معالجة موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر.
- الحد الزمني: يتم دراستها من خلال الوقوف على المنظومة القانونية التي نظمت هذه اللجنة و مدى نجاح المشرع الجزائري في تدارك النقص في النصوص في مجال النص التشريعي و التنظيمي فيما يخص تنظيم الحياة المهنية للموظف.
- وقد تم اختيار هذا الموضوع لدوافع عدة نذكر منها:
- أهمية الموضوع كونه يمس شريحة واسعة من المجتمع وهم الموظفون العموميون.
- التعرف على مبدأ المشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين من خلال الإلمام بكل ما يتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- وبالتالي، فمن خلال الدراسة العلمية والقانونية للنظام القانوني الخاص باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، حاولنا معالجة هذا البحث بإثارة الإشكالية التالية والتي تتمحور حول سؤال رئيسي وهو: ما طبيعة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و ما مدى فعاليتها ؟ بالإضافة إلى مجموعة من التساؤلات تكمن في :ما هي الأسس القانونية و التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟ و ما هي طبيعة اختصاصاتها، و طبيعة القرارات الصادرة عنها؟

لانجاز هذا البحث، فقد استخدمنا المنهج الوصفي و التحليلي وحتى التاريخي للوقوف على مفاهيم النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

ولأنّ معظم البحوث المعدة يتلقى معدوها صعوبات وعوائق، فمن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا هي نقص المراجع المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى ضيق الوقت وصعوبة التوفيق بين الواجبات الوظيفية و الدراسة، وبالتالي اعتمدنا بشكل كبير على ما هو متوفر من مراجع قليلة جدا و توجيهات الأستاذ المشرف على هذا البحث.

لذا فقد قسمنا بحثنا هذا من خلال دراستنا لبعض المفاهيم الأساسية إلى فصلين، الفصل الأول تحت عنوان ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمت معالجته في مبحثين، المبحث الأول خصصناه لمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،تطرقنا فيه إلى تعريف اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،بالإضافة إلى الإطار المرجعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و المبحث الثاني خصصناه لتنظيم و تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تطرقنا فيه إلى تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أمّا الفصل الثاني قد جاء تحت عنوان نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فقد تعرضنا فيه إلى سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و قيمة أعمالها.

الفصل الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

قام المشرع الجزائري بوضع قواعد تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، من خلال إنشاء هيئات المشاركة والاطعن، إذ أصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر إيجابا على المرفق العام، حيث أصبح الموظف يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويته في هيئات الوظيفة العامة، "فالموظف يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"¹، والإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا عن طريق الموظف، لذا كان من الضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة. على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية، وفي التشريع الجزائري تم تنظيمها في عدة أوامر وقوانين ومراسيم.

بما أننا سنحاول دراسة الإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومدة العضوية

¹ المادة: 07 من الأمر 03-06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، القمضن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، أنشئها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين¹.

وللتفصيل أكثر، فقد تمت معالجة مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول يتم فيه تناول تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما المطلب الثاني فيتعلق بالأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية. ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقررة للموظفين أو ممثلين سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية²، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادلة بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، وإحداث التفاعل والانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية والرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية³.

كما لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة نقابية أو تنافس فريقين، فريق يناصر الإدارة وآخر يحمي العمال إذ أن هذه اللجان تعد هيئات إشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مساهم المهني، وهو إشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية، والابتعاد عن الانطباعية والارتجال⁴.

¹- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.302.

² عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر، د م ج، سنة 1984، ص.22.

³ أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2011، ص.48.

⁴ <http://www.mouwazaf-dz.com>.

الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

كما سبق ذكره أن الجزائر كانت تعمل بقانون الوظيفة العمومي الفرنسي، وفي 1966 تخلت عنه وكان ذلك جراء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، بموجب الأمر 66-133، أين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة 13 منه والتي تنص:

"تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح.... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة."

وأضافت المادة نفسها الفقرة 02: "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم"¹.

فهذا الأمر يعطي للجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من الترقية والنقل.... الخ فجاء المرسوم 66-143 ليحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها²، حيث نص في مادته 02 على:

"إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ..... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني".

أيضا لم يكن كافيا ولا شاملا، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالته إلا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف الواسيم التنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984، وذلك لمسايرة المستجدات والتطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية.

هذا ما أدى إلى صدور المرسوم رقم: 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها¹، وتليه مجموعة من الواسيم والقرارات وتنظيمات أخرى قصد تنظيم وتحديد اختصاص وسير عمل اللجان المتساوية الأعضاء ونذكر منها:

¹ الأمر 66-133: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966.

² مرسوم 66-143: المؤرخ في 02-06-1966، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، جريدة رسمية العدد 46، لسنة 1966.

- صدور الهموم 11-84 الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء².

- المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات بالإدارات العمومية و الذي

أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.

ولقد أستحدث هذا المرسوم بمادته 11 لجنة متساوية الطرفين (الإدارة/ الموظفين) وأسمها " لجنة الموظفين " أسند لها من المهام ما كانت مسندة للجنة المتساوية الأعضاء السابقة غير أنه وضح مسائل الطعن وأجال غير ذلك، يعتبر هذا النص مهما، ووفرة نوعية في جهود تطوي الهيكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، لكنه في ظل الفواغ الموجود فيه ظل يعتمد في إجراء الاختيار أول السير أو غير ذلك على المرسومين 10-84 و 11-84 و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية لا يمكن بأي حال أن يرقى إلى مستوى التشريع.

بعدها جاء الأمر 03-06 الذي نظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، حيث نص في المادتين 63-62 على إنشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء³.

يجدر أن نشير إلى أن المشرع الجزائري غير من تسميتها السابقة وأضاف لها " الإدارية " لتمييزها عن اللجان متساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تطلع بها في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة للاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، وكيفية سير الانتخابات. يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية خاصة المرسومين 10-84 و 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

¹ مرسوم 10-84: المؤرخ في 04-01-1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 03' الصادرة في 17-01-1984

² مرسوم 11-84: المؤرخ في 04-01-1984، يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية العدد 03' الصادرة في 17-01-1984

³ المادتين: 62-63 من الأمر: 03-06، مرجع سابق.

المطلب الثاني: الإطار المرجعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزء من النظام القانوني للوظيفة العمومية فالجزائر بداية عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلى غاية 02 جوان 1966، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، وقد تجسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966، وبالرجوع إلى بيان الأسباب "في الجزء المتعلق بالهيئات الاستشارية"، نجد أن المشرع قد بين الهدف من وراء إنشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين، من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، كما نص على أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الإدارة، وتتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي¹.

و تطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 133-66 سالف الذكر المتضمنة إحداث لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية، التي تعني الموظفين في كل الإدارات و المصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات، صدر المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها، أما عن كيفية الإنشاء فتتم عن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و الوزير المعني، كما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا المرسوم، أما عن الهيكله فيتساوى عدد الممثلين من الإدارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين وكذلك فيهم من له صفة الرسمية و صفة المعاون، و أوجب أن يكون لمثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في لجنة متساوية الأعضاء، و أما عن الاختصاص فقد نصّ عليه في المادة 09 والمتمثلة في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 133-66 أما عن مدة العهدة فهي سنتين و يجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 5 من نفس المرسوم.

أما في سنة 1969 صدر المرسوم رقم 69-55 المؤرخ في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد كيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، و يشترط المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفقا للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب.

¹ أمر رقم 133-66 مؤرخ في 02 يونيو 1966، مرجع سابق.

لقد أسند المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تأليفها و تنظيمها و سيرها سالف الذكر مهام استشارية، لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل و الترقية و التآديب، ما يعني أنّ النصّ التّنظيمي لم يكن كافيا ولا شاملا، و لم يتم سد هذا الجانب و استكمالها إلا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التّنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984 ، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 لمحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها و المرسوم رقم 84-11 الصادر في نفس التاريخ المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الأمر الذي جعل هذين التّصين يأتين في غير وقتها أي في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133 ، سنة قبل ظهور النص الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل، و المتمثل في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.

حيث استحدث هذا المرسوم لجنة متساوية الطرفين الإدارة والموظفين و أسماها لجنة الموظفين، اسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا¹، غير أنه وضّح مسائل الطعن و آجاله و غير ذلك بموجب المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر، بحيث يمكن للإدارة و الموظفين المحالين على لجنة الموظفين أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التآديبية.

يعتبر هذا النص مهما من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، و من أجل التّطبيق الصّحيح للنصوص التنظيمية فقد أحالت بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة، بينما و في ظل الفراغ القانوني ظل الاعتماد في إجراءات إنشاء و تجديد و سير أعمال اللجان على المرسومين 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها، و 84-11 المحدد لكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في هذه اللجان، بالإضافة إلى التّعليمات الصّادرة عن المديرية العامة الوظيفة العمومية، والتي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن ترقى إلى مستوى التّشريع كما أنّ هذا المرسوم ألغى أحكام بعض المراسيم المهمة دون أن يأتي لها بديل مثل المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

¹ المادة 11 من المرسوم رقم 85-59، مرجع سابق.

الفرع الثاني: صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

أحدث المشرع الجزائري في سنة 2006 قانونا خاصا بالوظيفة العامة يتمثل في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و الذي وضع حدا للخلط بين المصطلحين الموظف والعامل، حيث عرف الموظف على انه كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري¹، وفي الباب الثالث منه تحت عنوان "الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية"، في الفصل الثالث منه المعنون "بهيئات المشاركة و الطعن"، بعدما كان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وقد تم النص على إنشائها في المادة 62 التي تنص على أنه: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان طعن، لجان تقنية".

يجدر أن نشير إلى أن المشرع غيّر من تسميتها السابقة، فأضاف لها كلمة "الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجان و تشكيلها و تنظيمها وسيرها و نظامها الداخلي النموذجي، و كيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة 73، يبقى العمل سارياً بالنصوص التنظيمية السابقة، خاصة المرسومين رقم 10-84 وكذا رقم 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتعليمة رقم 20 المؤرخة في 26-06-1984 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص: "تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسومين 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر".

¹ المادة 04 من الأمر 03-06، مرجع سابق

المبحث الثاني: تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء تشاركيا يمكن للموظفين عن طريق ممثلهم المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وقد حدّد المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 إطار إنشاء هذه اللجان ، ولمزيد من الشرح تناولنا هذا المبحث في مطلبين : أولهما تمت فيه معالجة كيفية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فتعرضنا من خلاله لتشكيلة اللجنة حسب القوانين و التّنظيمات السارية المفعول.

المطلب الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقا لأحكام المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين من جهة أخرى.

الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية إلاّ تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية ، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافيا، كما يجوز في حالة عدم اكتمال التّصاب اللّازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم رقم 84 - 10 سالف الذكر.

الفرع الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويخضع الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة¹.

¹ سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009، ص 28.

الفرع الثالث: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العامة الوطنية

تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك، أما إذا كان عدد الأعوان في سلك غير كاف لإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسة (10 أعوان على الأقل) فإن الأعوان المعنيين سيتبعون اللجنة التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية.

المطلب الثاني: تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء طبقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك، الضوابط الآتية: قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص، وكما تتكون اللجنة بالتكافؤ أي بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين.

الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة

يتم تعيينهم في أجل 15 يوماً من تاريخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بلجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، وبقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية، مع الإشارة إلى أنّ ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على المستخدمين التابعين للجنة، وذلك وفقاً لنص المادة 07 من المرسوم رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، التي تنص على أنّ ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل.

وفي حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة، علماً أنّ صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة¹.

¹ المادة 07، مرسوم رقم 84-10، مرجع سابق.

الفرع الثاني: انتخاب و تعيين ممثلي الموظفين

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها إلى جملة من الشروط أهمها:

أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة.

كما يحق للأعوان المترشحين الذين لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة الانتداب، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية.

ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوماً على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوماً من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للإقتراع.

أولاً: الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً للمادة 03 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، يشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة فقد نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 06-03 على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتجرى انتخابات لتحديد ممثلي الموظفين وفي حالة ما إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، تجرى دورة انتخابية ثانية¹.

ولغيانص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل سارياً بالنصوص التنظيمية المشار إليها سابقاً، خاصة في المرسومين التنظيميين سالف الذكر فلا يمكن أن يترشح للانتخابات إلا المرسمون، فلا يمكن مثلاً انتخاب الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد ولا الموظفين الذين تم تنزيلهم أو إقصائهم مؤقتاً من وظائفهم، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم، كما لا يمكن أن ينتخب كعضو

¹ المادة 68، من الأمر 06-03 مرجع سابق.

في اللجنة المتساوية الأعضاء الأعوان المترشحين¹ سواء كانوا مرسمين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا، وكذا الموظفين المصابين بالعجز ورد ذكره في النصوص العامة و المتعلق بعدم القابلية للانتخاب.²

إلترشح للعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة (الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها)، تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسلة إليهما من قبل المترشحين و إفراغها في القائمة المعدة لهم، وذلك خلال خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات، ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها³ وبعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جازر انتخابه أو قدم استقالته، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات⁴، وعند غلق قائمة الترشيح نهائيا، فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية، وتعلق هذه القائمة في المكاتب وفروع التصويت المحدثة بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني.⁵

فيمتعلق بسير العمليات الانتخابية، فإن تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية التي ينبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة والعدد الخاص لكل سلك وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء⁶، يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلق بواسطة رئيس المصلحة التي يوجد فيها الفرع.⁷

فيحالة عدم توفر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من عشرة أعوان على الأقل)، فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.⁸

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 17-322 مؤرخ في 02-11-2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترشحين في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 66-2017 ص 13.

² المادة 03 من المرسوم 11-84، مرجع سابق.

³ المادة 04 من المرسوم 11-84، مرجع سابق.

⁴ التعليم رقم 20 مؤرخة في 26-06-1984 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

⁵ المادة 02 من المرسوم 11-84، مرجع سابق.

⁶ التعليم رقم 20 السابق ذكرها.

⁷ المادة 07 من المرسوم 11-84، مرجع سابق.

⁸ المادة 27 من المرسوم 10-84 مرجع سابق.

ثانياً: عهدة و عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً للمادة 5 من المرسوم رقم 10-84 المحدد لاختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها وعملها، فإنّ عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء (المنتخبون والمعيّنون) هي ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد.

ويمكّن تمديد مدة العضوية أو تقليصها، حسب ما تقتضيه المصلحة بقرار أو مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد موافقة المديرية العامة للتوظيف العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليص مدة ستة (06) أشهر، وتبقى موافقة مصالح التوظيف العمومية مرهونة بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرير يدعم طلبها، مع توضيح من خلاله الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان¹، وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع مداوات هذه اللجان تحت طائلة البطلان².

- تنتهي المهام التي عين من أجلها أحد أعضاء الدائمون في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب انقطاع العلاقة الوظيفية مؤقتاً، ونهائياً، ويتم تعيين خلفه العضو الإضافي في القائمة كعضو دائم مكانه ريثما تجدد اللجنة وفق ما تضمنته المادة 06 من المرسوم 10-84 السالف الذكر.
- يتم تجديد عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء وجوباً خلال أربعة (04) أشهر على أكثر أو خمسة عشر (15) يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين، هذه العملية لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح التوظيف العمومية، وإنما بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية³.

كمتلجدر الإشارة أنّ عدد الأعضاء الدائمين و الإضافيين في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون وفق نسب معينة مرتبطة بعدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك التي أنشأت من أجلها هذه اللجان، وقد حدد القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان المتساوية الأعضاء كالتالي حسب الجدول:

¹ المنشور رقم 67 المؤرخ في 09-02-1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والتوظيف العمومية، والمتعلق بإنشاء تجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

² المنشور رقم 11 المؤرخ في 07-09-2003 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والمتعلق بمراقبة محاضر اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

³ المنشور رقم 67 المؤرخ في 09-02-1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والتوظيف العمومية.

ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفون		عدد الموظفين المعيّنين
الأعضاء الاضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الاضافيون	الأعضاء الدائمون	
02	02	02	02	أقل من 20 موظف
03	03	03	03	من 20 إلى 150 موظف
04	04	04	04	من 151 إلى 500 موظف
05	05	05	05	أكثر 500 موظف

• جدول رقم 01: يبين عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب القرار المؤرخ في 09-04-1984

الفصل الثاني: نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد منح المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، ولعل الهدف من ذلك هو تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام واطراد فضلا عن حماية حقوق الموظف المصونة قانونا، لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع نصوص تنظم المسار الهني للموظف وتضمن له هذه الغاية تماشيا مع مبدأ المشروعية، من أجل توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع، بالإضافة إلى حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة.

وللتفصيل في ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، في المبحث الأول يتم التعرض إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المبحث الثاني سيتم تناول سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقيمة أعمالها.

المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية. وتكون المشاركة في التسيير عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحياتها ك لجنة ترسيم ومجلس تأديبي، وقد نظم المشرع الجزائري اختصاصاتها بموجب النصوص القانونية من ذلك المادة 13 من الأمر 66-133 التي تنص: "...لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين..."، و المادة 9 من المرسوم رقم: 84-11 التي تنص: "... يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي"، أما المرسوم رقم: 85-59 في المادة 2/11 نص على انه: "تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين"، وكذا المادة 64 من الأمر 06-03 فقد نصت على انه: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، وتجتمع زيادة على ذلك ك لجنة ترسيم و كمجلس تأديبي"، فضلا عن المادة 165 من نفس الأمر التي تنص: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة....." على أن تتخذ قراراتها بعد المداولة حسب كل حالة.

و للمزيد من الشرح، سيتم تناول في هذا المبحث لمسألة الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فيتم التعرض إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي .

المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: الاستشارة في المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظف

بالرجوع إلى النصوص التنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة، نجد أنها تنص على مجموعة من المسائل الفردية التي تخص المسار الوظيفي للموظف العمومي، وتندرج ضمن اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهي كالتالي:

أولاً: دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف

تعد المسابقة الطريقة المألوفة للحصول على الوظيفة العامة، وقد أخذ المشرع الجزائري بطريق المسابقة واعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين طبقاً لأحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها¹، حيث يخضع التوظيف إلى المبدأ الدستوري العام المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهو المبدأ المكرس في المادة 63 من القانون رقم: 01-16 المتضمن التعديل الدستوري²، ونظراً لأهمية هذا المبدأ الدستوري فقد تم التأكيد عليه مجدداً في المادة 74 من الأمر 06-03³، ولكي تتحقق المساواة كان لابد من مسابقات و امتحانات كتابية و أخرى شفوية للفصل بين المترشحين لتولي الوظائف وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، ولقد منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في هذه المسابقات من خلال:

- المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشح الواردة إلى الإدارة حيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-192 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها سالف الذكر على أنه:

"يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير المقبولين في المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو الرتبة المعنية".

¹ المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في 03/05/2012، ص 10.

² نصت المادة 63 من القانون 01-16، المرجع السابق على ما يلي: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط غير التي يحددها القانون"

³ نصت المادة 74 من الأمر 06-03 على ما يلي: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية".

- المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات والامتحانات المهنية، وهذا طبقاً لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المشار إليه سالفاً. وتعدُّ قائمة المترشحين المقبولين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة، من طرف لجنة تتكون من:

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

- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، باعتباره عضواً.

- موظف عضو في لجنة المقابلة¹

ثانياً: دور اللجنة في مجال الترقية

تعتبر الترقية من إحدى الوسائل الضرورية التي تضمن وتشجع حركة المستخدمين داخل المؤسسة هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن قرارات الترقية تعتبر قرارات تحفيزية تشجع المستخدمين على الاهتمام بعملهم ومحاولة تحقيقهم النتائج المرضية، وقد عرف الدكتور سليمان الطماوي الترقية بأن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية²، وهنا نميز بين دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الترقية في الدرجة ودورها في الترقية في الرتبة.

-الترقية في الدرجة:

تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة وتائر³: المدة الدنيا و المتوسطة و القصوى، تطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة عن فترة ممارسة المهام في التصنيف الذي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل، و يترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تتبع وتائر الترقية ، وتوزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة المهنية في كل صنف على اثني عشرة (12) درجة، عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و 42 سنة، ويمكن أن تكرر القوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك و تيرتين من بين التوائر الثلاثة للترقية في الدرجة⁴.

تعمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحرر كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء

¹ تعليمية رقم 01/ م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، المحيدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

² سليمان محمد الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري، الكتاب الثاني ، دار العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص 328

³ المادة 106 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

⁴ المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 الصفحة 12.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه، وعند الانتهاء من هذه العملية، يتم استخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.

- الترقية في الرتبة:

نصت المادة 38 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر على أنه: "للموظف الحق في..... والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وتمثل الترقية في الرتبة تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة
- بعد تكوين متخصص
- عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني
- على سبيل الاختيار عن طريق التّسجيل في قائمة التّأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد أخذ رأي اللّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع العلم أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التّسجيل في قائمة التّأهيل مرتين متتاليتين¹

ثالثا: دور اللجنة في الانتداب التلقائي و النقل التلقائي و جدول الحركة السنوية للموظفين

أ - الانتداب التلقائي:

لقد أعطى المشرع الجزائري تعريفا شاملا للانتداب على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطاره الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية. التي ينتمي إليها، و يجب التنبيه إلى أنّ الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة².

يمكن انتداب الموظف إما بطلب منه بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه، أو يتم الانتداب بقوة القانون وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر.

¹ المادة 107 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

² المادة 133 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

كما نصت المادة 102 من المرسوم رقم 59-85 على أنه: "يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصت عليها المادة السابقة، بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، وبطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، وبمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة".

كما أكدت المادة 64 من الأمر 03-06 سالف الذكر على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي يعد وضعياً إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية، و الترقية و في التقاعد.

ب- النقل الإجباري:

نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري، بهدف نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة التي يتبعها، يوازي أو يختلف عن منصبه، إما بطلب من المعني أو انفرادياً.

وهو ما نصت عليه المادة 158 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي أشارت إلى ما يلي: "يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل"، وهذه ضمانات مقررّة لحماية الموظف.

ج- جدول الحركة السنوية للموظفين:

قد تلجأ جهة الإدارة لاعتبارات توجهها المصلحة العامة إلى حركة نقل تمس موظفيها، وهذا بشكل عام أو محدود وظيفي، وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين وأوضاعهم العائلية و كفاءتهم المهنية¹، وهو ما نصت عليه المادة 156 من الأمر 03-06 سالف الذكر، إذ أنّ حركة تنقل الموظفين هذه لا تؤثر في تعداد المناصب المالية بالزيادة أو النقصان، بل يتم من خلالها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة و الإدارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعنيين.

¹ -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015 ص 149.

و في هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين وشروط تطبيقها، وأن يتم إعداد جدول حركات نقل الموظفين دوريا، هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء آرائها فيه.

رابعاً: دور اللجنة في رفض قبول الاستقالة والإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

أ - رفض قبول الاستقالة:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة وإنما اكتفى بجعلها حقا معترف به للموظف العام تاركا المجال للفقهاء ولأصحاب الاختصاص في هذا المجال¹، ولقد عرفت الاستقالة على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، بموجب طلب كتابي، والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف طبقاً لأحكام المادة 216 من الأمر 03-06 سالف الذكر التي تؤكد أن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية هي حالة من حالات إنهاء الخدمة.

فالاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجرداً من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتعطيل، وبالتالي، فحماية لسير المرافق العامة بانتظام و باضطراب، وكذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة، فإن التشريع الجزائري نظم حق الاستقالة وأحاطها بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، ابتداء من الأمر رقم 66-133 إلى غاية الأمر رقم 03-06، ويكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض الاستقالة من طرف الإدارة من خلال الأمر 66-133 و المرسوم رقم: 59-85 في أنه يحق للموظف المعني أن يرفع تظلماً إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأياً معللاً، وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين.

عكس الأمر 03-06 الذي يؤكد على ممارسة الموظف لحق قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه بواسطة طلب خطي بدون غموض دون أن تملك الإدارة سلطة في منعه²، أو أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما أقرها المرسوم 10/84 من خلال المادة العاشرة.

غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وتصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء هذا الأجل¹

¹ المادة 217 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

² المادة 218 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

بـ | الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك استفادة من راتبه قانونا واستفادته من حقه في الترقية، إلا أنه قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون بعنوان الإحالة على الاستيداع.²

فالإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع.³

و تجدر الإشارة إلى أن الاستيداع نوعان، استيداع بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 146 من الأمر 06-03 سالف الذكر الذي عدد حالاتها، واستيداع إرادي أي بطلب من الموظف المعني يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ليتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية⁴، ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبررا أي تقدم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على الرأي المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني⁵، وتحديد إمكانية الموافقة أو الرفض ويتم تحرير محضر من طرف كاتب اللجنة، يمضي عليه من طرف كافة أعضائها والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنجاز قرار الإحالة على الاستيداع ويتم تبليغه للمعني.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف، و يعاد إدماج الموظف المعني بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون و لو كان زائد على العدد و إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء المدة يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب، و تطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول⁶، كما يحق للموظف العام المحال على الاستيداع تقديم استقالته وقطع العلاقة الوظيفية نهائيا⁷.

¹ المادة 220 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 145.

³ المادة 145 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

⁴ المادة 148 من الأمر 03-06، المرجع نفسه.

⁵ التعليم رقم 20، مؤرخة في 26-06-1984، مرجع سابق.

⁶ المنشور رقم 164 المؤرخ في: 01-06-1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية.

⁷ مراسلة رقم 05-194 المؤرخة في 22-02-2005 المتضمنة استفسار حول مدى إمكانية تقديم المحال على الاستيداع استقالته، م ع و ع.

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في المسائل¹، تجتمع للبت اقتراحات ترسيم المترشحين، و الفردية صفات تتمثل أساسا في أنها تأخذ صفة لجنة ترسيم المقدمة من طرف السلطة السلمية طبقا لنص المادة 86 من الأمر 03-06، ولقد نصت المادة 91 كذلك على ما يلي: " تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمترشح إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة"، ومفاد هذا النص أن كل المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية المختلفة للمترشح هي من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل الإقدام على أية عملية تدخل ضمن المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمترشح طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المترشح في المؤسسات و الإدارات العمومية ومنها:

- ترسيم المترشح في رتبته :

هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المترشح الذي كانت فترة تجريبه مجددة في رتبته أو في عمله، ونصت جميع التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن اكتساب صفة الموظف و الدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، ويتم اقتراح الترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، و يتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- تمديد فترة الترشح لمرة واحدة :

يمكن إخضاع المترشح لفترة ترشح أخرى و لنفس المدة مرة واحدة فقط، إذا لم يسمح بتقييم المترشح بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمترشح، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء².

- تسريح المترشح دون إشعار مسبق أو تعويض:

الإدارة تحوز سلطة تقديرية لتسريح المترشح إذا ما ثبتت عدم كفاءته مهنية، أو في حالة ارتكابه خطأ مهني يستوجب عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي 17-322.

¹ المادة 2/64 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

² المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322، مرجع سابق.

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في حالة ارتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة ، بالإضافة إلى دورها في دراسة إمكانية إلغاء عقوبة عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب الناتج عن الغياب الكلي عن الوظيفة لمدة محدد قانوناً¹.

الفرع الأول: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة

لقد حرص المشرع على إلزام السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة حسب جسامته للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، في حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكيفها للأخطاء المهنية إلى كون أنّ هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، ينظر المجلس التأديبي في الأمر وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة، حيث يتم إخطاره بالدعوى في أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ طبقاً لنص المادة 166 من الأمر 03-06 وإلا سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل، على أن تبت اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي في القضية المعروضة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ إخطارها بناء على المادة 165 من نفس الأمر. وقد أحاط المشرع الجزائري الموظف المعني بمجموعة من الضمانات أثناء و بعد المحاكمة التأديبية لتدعيم حمايته في مواجهة القرارات الأكثر خطورة على حياته المهنية لكي لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة، ومن بين هذه الضمانات: إخطاره بالتهمة المنسوبة إليه، إطلاعه على ملفه التأديبي، استعانة بالمدافع مخول قانوناً، تقدم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً، كما نصت المادة 171 من الأمر رقم 03-06 على أنه: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقي إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين. قبل البت في القضية المطروحة".

لقد صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة علي سبيل الحصر حسب جسامته الخطأ المرتكب من خلال محتوى المادة 163 من الأمر 06-03 سالف الذكر وهي كالآتي:

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق.

عقوبات الدرجة الثالثة:

01-التوقيف عن العمل: وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة

02-التنزيل من درجة إلى درجتين: يترتب عنه النقص الفوري في مرتب الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية، أي تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي.

03-النقل الإجباري: هو الإجراء التأديبي، الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لضرورة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية، في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة.

عقوبات الدرجة الرابعة:

01-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: وهي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو في حالة ما لم تكن هناك رتبة يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها في الدرجة الموالية مباشرة كالتنزيل من رتبة متصرف محلل إلى رتبة متصرف.

02-التسريح: يعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة وأخطرها جسامه من حيث الآثار المادية و المعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أنّ هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، بسبب ارتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة بنص المادة 181 من الأمر 03-06 والواجب إحالتها على المجلس التأديبي، حيث يعتبر التسريح من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وذلك بموجب أحكام المادة 216 من الأمر رقم 03-06¹

¹ مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس دار البيضاء الجزائر، ص 163

الفرع الثاني: دراسة اللجنة إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر 15 متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، و يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مئبتين قانوناً¹، كما ورد في المادة 184 من الأمر رقم 03-06: " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذاره، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

فبالتالي، المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة احترام الإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب وإلا كان قرار العزل باطلاً.

يعد العزل من أشد العقوبات التأديبية غير المصنفة ضمن العقوبات التأديبية الواردة في نص المادة 163 من الأمر 03-06، و التي تؤدي إلى حرمان الموظف من الالتحاق بالوظيفة بصورة نهائية حسب المادة 185 من نفس الأمر.

وعليه، فالعزل هو إجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار معلل و خلال توقيف المعني لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف، و إذا لم يلتحق بعمله بعد اعذاره مرتين طبقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 سالف الذكر بالطرق القانونية الواردة في نص المادة 06 من نفس المرسوم يترتب عليه عقوبة العزل.

أما في حالة إذا قدم الموظف طلباً لإعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك، إلا إذا برر غيابة لقوة قاهرة وفي هذه الحالة على الإدارة و اللجنة المختصة ، التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها².

¹ المرسوم التنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017 ، ص 11.
² المواد 9-10-14 و 3:سوم التنفيذي 17-321، المرجع نفسه.

المبحث الثاني: سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقيمة أعمالها

المطلب الأول: دورات و مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها إضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها.

ومن أجل أن تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، وجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها من أجل السير الحسن، وذلك بوضع النظام الداخلي لها عن طريق التصويت بالأغلبية، ويمكن أن يخضع إلى تعديل بمداولة أخرى وفي حالة تحديد اللجان لا يلغى النظام الداخلي، إلا إذا حدد هذا النظام في مضمونه مدة سريانه وحسب المرسوم 84-10 تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها، ويمكن تعيين أحد ممثلي الموظفين في اللجنة لممارسة مهام كاتب مساعد¹.

كما نص الأمر 03-06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم²، ونص المرسوم 10-84 على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء³.

¹ المادة 12 فقرة 1 و 3 من المرسوم 10-84، مرجع سابق.

² المادة 73 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

³ المادة 18 من المرسوم 10-84، مرجع سابق.

الفرع الأول: دورات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لدراسة المسائل والأوضاع الفردية للموظفين تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات، حيث نصت المادة 13 من المرسوم 10-84 على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل مهما يكون الأمر حيث يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلية في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم¹.

وتجتمع باستدعاء من رؤسائها وتشير إلى أنه تتأسس اللجان السلطة التي تنصب لديها غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي².

ونشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، كما يمكن أن تجتمع اللجنة بطلب كتابي من 3/1 أعضائها الدائمين على الأقل³

¹ المادة 14 من المرسوم 59-85، مرجع سابق.

² المادة 11 من المرسوم 59-85، المرجع نفسه.

³ المادة 13 من المرسوم 59-85، المرجع نفسه.

الفرع الثاني: مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية، حيث نصت المادة 19 من المرسوم-84-10 على أنه لا تصح مداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وفق المرسوم 84-10 والنظام الداخلي للجنة، ويتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

وتجتمع اللجنة في جمعية عامة (أي جميع الأعضاء)، إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب فيتداول بشأنها الأعضاء الدائمون، وان اقتضى الأمر أخلافهم يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة¹ ويتم اتخاذ القرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالاقبتاع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً ما عدا في التأديب حيث تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، ويحرر محضر إثر الاجتماع².

يجب على الإدارات أن توفر للجان جميع الوثائق والوسائل المادية و الوثائق اللازمة لممارسة عملها قانونياً، ويجب على الأعضاء الالتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم وإطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقاً للتنظيم المعمول به³.

¹ المادة 16 من المرسوم 10-84، مرجع سابق.

² المادة 12 فقرة 1-2-3 من المرسوم 59-85، مرجع سابق.

³ المادة 18 من المرسوم 10-84، مرجع سابق.

المطلب الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها من حيث القوة الإلزامية لاستشارتها الواجب إتباعها من قبل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب ، ولمزيد من الشرح فقد تناول هذا المطلب في فرعين أساسيين أولهما تم فيه تناول مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أمّ الثاني فقد تمت معالجة التكييف القانوني لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

وفقاً لأحكام المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر فإن استشارة اللجان المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية:

- تمديد فترة التريص.
 - الانتداب التلقائي أو النقل التلقائي.
 - رفض قبول الاستقالة.
 - الترقية في الدرجة أو الرتبة.
 - الاستيداع لأسباب شخصية.
 - العقوبة من الدرجة الثانية.
 - الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.
 - الجدول السنوي للحركات.
- الوحيد بالتوضيح، أنه فيما يتعلق:
- برفض الاستقالة.
 - الترقية في الدرجة أو في الرتبة.
 - التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
 - الإحالة على التقاعد تلقائياً و التسريح.

فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزماً للإدارة، و يجب إتباعه¹.

بالرجوع إلى الأمر 06-03 نجد أن المشرع الجزائري قد نص على القوة الإلزامية لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل التالية:

1 - - قرار النقل: تستشار اللجنة في حالة نقل الموظفين إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك حيث نصت المادة 185 على ما يلي: "يعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل."

2- المسائل التأديبية: تستشار اللجنة قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، حيث نصت المادة 165 على ما يلي: "تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي...".

إضافة إلى الحالات التي تكون فيها أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ملزمة للإدارة وبالتالي فهي مجبرة على الرجوع إليها، كما أوجب المشرع حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة الأخذ برأي اللجنة على سبيل الاستشارة في المسائل التالية:

- تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (الترقية ، انتداب ،... الخ)²

-تنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص (ترسيم المتربص، تمديد فترة التربص....)³، باستثناء بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين.

-تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تأديبي قبل توقيع العقوبة على الموظف المخالف⁴.

-دراسة إمكانية طلب إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب بعد تقديمه مبررات مقبولة⁵.

¹ التعليم رقم 20 مؤرخة في 26-06-1984 ، مرجع سابق.

² المادة 94 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

³ المادة 91 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

⁴ المادة 171 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

⁵ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321، مرجع سابق.

الفرع الثاني: التكييف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تكيف طبيعة اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء أنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقدم الدراسة أو الرأى و الاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، وهذا ما نستقرؤه من خلال محتوى المواد التالية من الأمر رقم 03-06:

من ذلك المادة 64 بنصها: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسي وكمجلس تآديبي"، فضلا عن المادة 158 بنصها: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأى اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل"، أما المادة 100 فقد تضمنت: "تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية "....." أما بالرجوع إلى نص المادة 162 من الأمر 03-06 فإنها تنص على أنه: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين"

فقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية بالجوء إلى الهيئات الخاصة التي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تآديبي، حيث نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 في المادة 2/165 على نه: "...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأى الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لمختصة، المجتمعمة كالمجلس تآديبي".

ومن هنا تعرف المهمة الاستشارية بأنها: "تعبير عن رأى يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري"، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأى المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار¹.

¹ عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 406.

ولقد حسمت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية هذه المسألة مؤكدا على أنه: "من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر هيئة استشارية، وبالتالي فإنّ الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري. وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإنّ الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون، ومتى كان ، الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا"¹

¹ المحكمة العليا، ملف رقم 87127 مؤرخة في 03-01-1993، قضية (ق.أ) ضد (الم ع ج)، المجلة القضائية العدد 3، الجزائر سنة 1993، ص

خاتمة

لقد عالجتنا من خلال هذا البحث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، تعتبر هيئة استشارية وإجبارية في حالات أخرى، وجودها يعتبر أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، فالمشروع أراد من خلال استحداث هذه اللجنة حفاظا على سلامة التسيير الحسن للإدارة والمتابعة لكل وضعيات الموظفين، جعلها من أهم الضمانات الممنوحة للموظف، يترتب على أعضاءها المسؤولية القانونية والأخلاقية.

ومن خلال هذا البحث خلصنا إلى النتائج التالية:

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة، يتعين على الإدارة احترامها وتقيد بأرائها الملزم منها.
 - تعتبر اللجنة هيئة تستشار في المسائل الفردية للموظفين، تجتمع كلجنة ترسيم، وكمجلس تآديبي حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
 - تعتبر اللجنة إحدى الضمانات مكفولة للموظفين في مجال المحاكمة التأديبية.
 - اللجنة هيئة استشارية، الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على تلك الآراء يعتبر محل الطعن فيه أمام القضاء.
- ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود فراغ و خلط تشريعي ينبغي تداركه في المستقبل لذلك نوصي بالاقترحات التالية:

- 01 - ضرورة إصدار النصوص التنظيمية التي تخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- 02 - برمجة دورات تكوينية لأعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ميدان الموارد البشرية تساعدهم على فهم الحالات و اتخاذ القرارات المناسبة.
- 03 - تحديد مدة العهدة لأعضاء اللجنة بثلاث سنوات قليلة في الحياة المهنية للموظف على اعتبار أن إجراءات الانتخاب غير بسيطة.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات

أ: الكتب

- 01 -- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
- 02 -- سليمان محمد الطماوي، مبادئ و أحكام القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار العربي، القاهرة، 1979.
- 03 -- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
- 04 -- عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية و تطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر، د م ج، سنة 1984.
- 05 - عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- 06 -- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس دار البيضاء الجزائر.

ب: الرسائل الجامعية

- 01 - سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009،
- 02 - أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2011،

ثانيا:النصوص القانونية

الدستور

- الدستور الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في: 08-12-2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل بالقانون رقم 01-16 المؤرخ في 06-03-2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد14، الصادرة بتاريخ 07-03-2019.

الأوامر:

- الامر 66-133 المؤرخ في 06-02-1966، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46، الصادرة بتاريخ 08-02-1966.
- الأمر 06-03، مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46، الصادرة بتاريخ 16-07-2006.

المراسيم:

- مرسوم 66-143: المؤرخ في 02-06-1966، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46، الصادرة بتاريخ 08-02-1966.
- مرسوم 84-10: المؤرخ في 04-01-1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 14-01-1984.
- مرسوم 84-11: المؤرخ في 04-01-1984، يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 14-01-1984.
- المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 لسنة 2007.

- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، الصادرة في 03-05-2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12-11-2017 .
- المرسوم التنفيذي 17-322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12-11-2017 .

المناشير:

- المنشور رقم 67 المؤرخ في 09-02-1999، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومية، والمتعلق بإنشاء تجديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- المنشور رقم 164 المؤرخ في: 01-06-1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومية.
- المنشور رقم 11 المؤرخ في 07-09-2003 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بمراقبة محاضر اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

التعليمات:

- التعليمات رقم 20 مؤرخة في 26-06-1984 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- تعليمات رقم 01/ م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013 ، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

المراسلات:

- مراسلة رقم 05-194 المؤرخة في 22-02-2005 المتضمنة استفسار حول مدى إمكانية تقديم المحال على لاستيداع استقالته، م ع و ع.

الفهرس

01.....مقدمة

الفصل الأول

ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

- 07المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 07.....المطلب الأول: تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 07.....الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 08.....الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 10.....المطلب الثاني: الإطار المرجعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 10.....الفرع الأول: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 12.....الفرع الثاني: صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
- 13.....المبحث الثاني: تنظيم وتشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 13.....المطلب الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 13.....الفرع الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي
- 13.....الفرع الثاني: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي
- 14.....الفرع الثالث: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العامة الوطنية
- 14.....المطلب الثاني: تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 14.....الفرع الأول: تعيين ممثلي الإدارة
- 15.....الفرع الثاني: انتخاب وتعيين ممثلي الموظفين

الفصل الثاني

نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

- المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....21
- المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....22
- الفرع الأول: الاستشارة في المسائل الفردية المتعلقة بالحياة المهنية للموظف.....22
- الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم.....28
- المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديب.....29
- الفرع الأول: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.....29
- الفرع الثاني: دراسة اللجنة إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب.....31
- المبحث الثاني: سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقيمة أعمالها.....32
- المطلب الأول: دورات و مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....32
- الفرع الأول: دورات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....33
- الفرع الثاني: مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....34
- المطلب الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....35
- الفرع الأول: مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....35
- الفرع الثاني: التكييف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....37
- الخاتمة.....40
- الملخص.....42
- قائمة المراجع.....44
- الفهرس.....47