

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم القانونية والإدارية

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العمومية

إشراف الاستاذ:
- د. فاضلي سيد علي

اعداد الطالبين:
- ودود خالد

- عطاء الله إسلام

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
مهدي رضا	أستاذ دكتور	رئيسا
فاضلي سيد علي	دكتور	مشرفا ومقررا
عجابي إلياس	دكتور	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقتنا إلى انجاز هذا العمل .

ثم الشكر و الامتتان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر

الأستاذ المشرف د. **فاضلي سيدي علي** الذي لم يبخل علينا

بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه
المذكرة.

ولا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم الحقوق

الاهداء

أهدي تخرجي هذا ...

إلى من علمني وإلى من أحمل اسمه بكل إفتخار ، وارجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطفها بعد طول إنتظار " ولدي العزيز".

إلى ملاكي في الحياة وعلى من كان دئماً سر نجاحي أغلى الحبايب " أمي الحبيبة"

إلى من له الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي والوقوف بجاني، لوكنها دائماً الثقة بنجاحي، أهديك هذا العمل لأعبر لك عن مدى إمتناني " زوجتي الغالية" إلى من معهم أكبر وعليهم أعتمد وإلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها ومن معهم عرفت معنى الحياة " أخوي و أختي"

إلى رفقاء الدرب الرائعين " زينات ع المنعم " " براجح إسلام" لأشكرهم على وجودهم في حياتي.

إلى من إشتاقت العيون لرؤيته " ساكر سعد الدين" حفظه الله ورعاه في ديار الغربة ، لأعبر له عن مدى إمتناني لسله معي جميع الطرق الوعرة والسهلة ، المظلمة والمشرقة ، وتشجيعي دائماً ودفعي نحو الأمام، لا سيما في تلك اللحظات التي كدت أركن فيها لليأس والإستسلام.

إسلام

الاهداء

إلى من حصد الاشواك ليمهد لي طريق العلم والمعرفة إلى القلب الكبير ،
أطال الله بقاءه وألبسه ثوب الصحة والعافية ومتعني ببره ورد جميله، أهدي له
ثمرة غرسه

إلى من نذرت عمرها في أداء رسالة صنعتها من أوراق الصبر، وطرزتها في
ظلام الدهر، أمني الغالية أمد الله في عمرها بالصالحات،
إلى أخوتي ، أخواتي و اولادهم إلى ابنتي بشرى.
وإلى كل من ساندني طول فترة الدراسة.

خالد

مقدمة

تسعى الدولة إلى تحقيق الأمن والاستقرار للمواطنين، وكذا المنفعة العامة من خلال تقديم الخدمات عن طريق أجهزتها الإدارية المختلفة، ومن أجل تسيير هذا الأجهزة والمرافق وجد مصطلح الوظيفة العمومية، حيث تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة يؤديها موظف عام للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي لهم هذه الخدمة وعلاقتهم بهم منظمًا لحقوقه وواجباته، وهناك من يقول بأن الوظيفة العمومية هي مجموع الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين تتألف منهم إدارة الدولة المسيرة للمرافق العامة ويخضع هؤلاء الأشخاص للقانون الإداري ولعلاقة نظامية، وبهذه الصفة يتمتعون بنظام قانوني خاص يختلف عن قانون الشغل المطبق على العمال وبامتيازات و ضمانات مهمة نظرا لكونهم يعملون لخدمة المرافق العمومية والصالح العام ومن هذا المنطلق فالموظفون يعملون في خدمة الدولة وهم رهن إشارتها، فهي التي تعينهم وتدفع لهم أجورهم من أجل تسيير وظيفة للإدارة وإحسان أدائها،

وعلى غرار مختلف التشريعات فإن المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير عن طريق إنشاء لهيئات استشارية أطلق عليها مصطلح هيئات المشاركة والظعن، تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وهو ما يعد شكلا من أشكال الضمانات المقررة للموظف حيث تعمل على منع تعسف الإدارة في حق الموظف فتوقع عليهم العقوبات اللازمة في حال إخلالهم بالتزاماتهم الوظيفية، وعليه فهي تساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة من خلال مشاركة هذه الأخيرة في كل ما يهم الموظفين العموميين داخل الوظيفة باعتبار أن الموظف هو العصب النابض في الجهاز الحكومي إذ نجد مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر قد نصت على تساوي جميع المواطنين

في تقلد المهام والوظائف في الدولة، وهو ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المطبقة في الجزائر.

إشكالية البحث:

إن هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العمومية، التي قامت الدولة بإنشائها، من أجل الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام، وكذا حماية الموظف العمومي من أي تعسف اتجاهه، ومنه فإن الإشكالية التي يمكن طرحها لخدمة هذا الموضوع هي:

ما مدى فعالية هيئات المشاركة والطعن في المسار المهني للموظف العمومي؟
وكيف تناول المشرع الجزائري هاته الهيئات؟

المنهج المتبع:

إن طبيعة البحث في هذا الموضوع تقتضي استخدام منهج بحث علمي يتماشى مع وضعية الدراسة، ف جاء أولاً المنهج الوصفي الذي يناسب الدراسات القانونية التي تهدف إلى معرفة موقف المشرع من بعض المسائل القانونية، أما المنهج الثاني الذي استعملناه في هذه الدراسة فهو المنهج التحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية، كما اعتمدنا أيضاً على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني لهيئات المشاركة والطعن.

خطة الدراسة:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة قمنا بتقسيمها إلى مقدمة وفصلين حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان لجان الطعن واللجان التقنية والذي اشتمل على مبحثين وهما: لجان الطعن كمبحث أول، واللجان التقنية مبحث ثاني، أما بالنسبة للفصل الثاني فعنون ب: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي بدوره اشتمل على مبحثين، ف جاء الأول معنون ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما المبحث الثاني فكان اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها، وفي الأخير انتهينا إلى خاتمة وقائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول

لجان الطعن واللجان التقنية

تمهيد:

إن تسيير المرفق العام من الأمور التي أولى لها المشرع الجزائري اهتمام كبير ونجد ذلك من خلال وضعه لأسس قانونية تضبط هذا التسيير، وكذلك التأسيس لقاعدة قانونية تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي من خلال إنشاء هيئات المشاركة والطعن، 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 ايجابا على المرفق العام. ولهذا تم تقسم هذا الفصل إلى مبحثين جاء الأول معنونا بلجان الطعن، أما المبحث الثاني فكان اللجان التقنية.

المبحث الأول: لجان الطعن

إن الموظف وما يتميز به من أهمية كبيرة في مجال الوظيفة العمومية، جعل القانون يوليه بقدر كبير من الاهتمام وذلك من خلال تبيان واجباته وحقوقه، وكذلك جعل له لجان وطرق تمكن الموظف من اللجوء إليها في حالة تعرضه إلى مشاكل في مساره الوظيفي، والتي من بينها لجان الطعن التي ستناولها في هذا المبحث من خلال تقسيمه إلى مطلبين جاء في المطلب الأول الإطار المفاهيمي للجان الطعن، أما في المطلب الثاني فنتناول فيه نظام عمل لجان الطعن وصلاحياتها.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للجان الطعن

ارتأينا في هذا المطلب المعنون بالإطار المفاهيمي للجان الطعن ، وضع تعريف للجان الطعن وتنظيمها كفرع أول ، ثم التنظيم القانوني لتشكيلة لجان الطعن كفرع ثاني .

الفرع الأول : تعريف لجان الطعن وتنظيمها

سيتم في هذا الفرع تقديم تعريف للجان الطعن أولا ، وتنظيم لجان الطعن ثانيا .

أولا : تعريف لجان الطعن

هي هيئات تنشأ مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين¹، ولها دورا كبيرا في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين وتقادي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية وخصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة. وتتصب كذلك على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لم يرد ذكر لجان الطعن في الأمر 66-133 الذي اقتصر على تحديد هيئاته بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجنة الإدارية

¹ - المادة 65 من الأمر 06-03 ، المؤرخ في 15/07/2006 ، ع 46 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

متساوية الأعضاء ، استحداث بمرسوم 84-10 ثم برزت كهيئة قانونية بنص المادتين 13 من المرسوم 85-59 من الأمر 06-03 فهي تختص بالنظر في الطعون كافة الموظفين التابعين للهيئة معينة بنفس النظر في رتبهم أو مجال تعيينهم وحسب التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 فإنها يكون مقر إنشائها أو تنشئ كالتالي :

- على مستوى الوزارة بالنسبة للإدارات المركزية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الوطني .
- على مستوى الولاية بالنسبة لمصالح الولاية المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- وكذا يخضع مساهم المهني لتسيير التابعين للمصالحة الممركزة والذين لا يخضع مساهم المهني لتسيير المركزي.¹

ثانيا : تنظيم لجان الطعن

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة² حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن.

• الجهة التي تتبعها لجان الطعن في الوظيفة العامة:

توضع لجان الطعن لدى الوزراء حيث تتشكل لجنة طعن على مستوى كل وزارة، وتوضع لجنة الطعن لدى الوالي حيث توجد على مستوى كل ولاية لجنة طعن، كما توضع لدى المسؤول

¹ - كلكال إيدير ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، د.ط ، الجزائر ، ص 12

² - منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر 2015 ، ص54.

المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات طبقا لنص المادة 65 من الأمر 06-03 ونص المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

وترأس الإدارة التي توضع لديها لجان الطعن هذه اللجان أو تختار ممثلا عنها من بين الأعضاء المعينين لرئاستها وبناء على ذلك فإن ما يصدر عن هذه اللجان من قرارات تعتبر وكأنها صادرة عن الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، إذ يشكل ترأس السلطة الرئاسية لهذه اللجان مساسا بمبدأ حياد الإدارة وانقاص لفعالية اللجان في تحقيق الضمانات للموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية.¹

• **قرار تكوين لجان الطعن** : يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم ارساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا ارفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وارسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد.

يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة

¹ - منير سلمان، قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، مج11، ع 1، 2020، ص 267.

عدم الرد خلال الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة¹، وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تقف آثارها².

• **تنظيم لجان الطعن على مستوى الاسلاك:** إن لجان الطعن خلافا للجان الإدارية المتساوية الاعضاء لا تنشأ على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد، وإنما تكون بالنسبة لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ - ب - ج أو د) ، أما إذا كانت التعدادات لا تسمح بإنشاء لجنة طعن على مستوى مجموعة أسلاك الموظفين الذين تتساوى مستويات تأهيلهم، فإنه

يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين. يتعين بخصوص لجنة الطعن الولائية ضرورة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، إذ لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين تابعين لسلك واحد وذلك ضمانا لتمثيل واسع داخل اللجنة لأسلاك الموظفين على مستوى الولاية، إلا أنه بخصوص لجنة الطعن التي توضع لدى الوزير أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات والمؤسسات فإنها غير معنية بهذا القيد، إذ يمكن أن تتكون من موظفي سلك واحد بينما تمثيلها يمتد لأكثر من سلك.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لتشكيلة لجان الطعن

تتكون لجان الطعن من سبعة (7) أعضاء دائمين يمثلون الإدارة وسبعة (7) أعضاء دائمين يمثلون الموظفين وأعضاء اضافيين يتساوون في العدد مع العدد الاعضاء الدائمين

¹ - تعليمية رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

² - منشور رقم 67 م ع و ع 99 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1999، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن

وهذا حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199 وفي تكوين لجان الطعن يجب ان تشمل عدة أسلاك من الموظفين.¹

وبالرجوع للمادة 51 من نفس المرسوم تحدد عهدة أعضاء لجان الطعن بثلاث (3) سنوات بحيث يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة وفق للشروط التي حددتها المادة 8 فقرة والأولى والثانية من المرسوم التنفيذي 20-199 في حالة تجديد لجان الطعن يبدأ الاعضاء الجدد في مزاولة نشاطهم خلفا للأعضاء اللذين انتهت عهدهم، يمكن لعضو ممثل للموظفين في لجنة الطعن أن يحتفظ بعضويته حتى انتهاء عهده في هاته اللجنة.

نستنتج من المادة 52 من المرسوم التنفيذي 20-199 في حالة انقطع عضوية أحد الاعضاء الدائمين من لجنة الطعن بسبب الاستقالة أو العطلة طويلة الأمد أو حالة الاستيلاء، أو بأي سبب ينهي عهده فيعين مكانه عضو دائم يخلفه الى غاية تجديد هذه اللجنة. يعين ممثلون الادارة الدائمون والاضافيون في لجان الطعن في أجال خمسة عشر (15) يوم الموالية من اعلان نتائج الانتخابات لممثلون الموظفين، وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو بمقرر من مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية وهذا حسب 53 من نفس المرسوم السالف ذكره.²

لكن رغم وجود النصوص القانونية التي تحكم لجان الطعن إلا أنها تواجه مشاكل كثيرة سنذكر من في نقاط:

- عدم مطابقة تشكيلة لجان الادارية متساوية الاعضاء وتشكيلة لجان الطعن، بحيث يكون عدد أعضاء لجان الادارية المتساوية الاعضاء يحدد حسب عدد الموظفين في

¹ - المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، المؤرخ في 2020/07/25 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج. 44 ، المؤرخة في 2020/07/30 .

² - المواد 51-52-53 المرسوم التنفيذي 20-99.

الإدارة فكلما كان عدد الموظفين كبير كلما كان عدد أعضاء لجنة الادارية المتساوية الاعضاء أكثر وكلما كان عدد الموظفين أقل كان عدد أعضاء اللجنة أقل أما فيما يخص لجنة الطعن فإن أعضائها محددين في المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199.

• في حال عدم اجتماع لجان الطعن في الآجال المحددة يصبح قرار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء مجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافدا.

وفي حالة عدم تجديد لجان الطعن تعتبر القرارات التي تتخذها تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها ومن الملاحظ أن هناك ارتباط وثيق في مدة زمنية بين تنصيب اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن فلا يمكن تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء .

كما يمكن وضع حد لتشكيلة لجان الطعن قبل انتهاء مدة العضوية، حيث يمكن للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل إصدار قرار أو مقرر إداري يتضمن حل لجنة الطعن ووضع حد لصفة العضوية لجميع الأعضاء سواء المعينين من قبل الإدارة أو المنتخبين ، غير أنه يتعين أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة، كما يتعين أيضا توفر سبب الحل، إذ تضمنت المادة 64 من المرسوم التنفيذي 20-199¹ النص على بعض الحالات التي يتم فيها حل لجنة الطعن، غير أنه تحديد على سبيل المثال لا الحصر، والمتمثلة في:

• إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية مثل تقسيم الولاية إلى ولايتين أو جامعة إلى جامعتين أو إلغاء ولاية أو جامعة مثلا، إذ يتعين في مثل هذه الحالات إعادة التمثيل داخل هيئات المشاركة والطعن من خلال حل هذه الهيئات وإعادة تشكيلها من جديد.

¹ - المادة 64 من المرسوم التنفيذي 20-199.

- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء، وذلك لكون اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء هي المصدر الرئيسي لاختيار الأعضاء ممثلي الموظفين، وعليه إذا حدث خلل لتشكيلات اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء، فإنه يؤثر على تشكيلة لجان الطعن.
 - عندما لا يتمكن الاعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان، أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها، غير أن المادة 64 لم تحدد عدد الاجتماعات التي يتعذر على الأعضاء المنتخبين الدائمين أو المستخلفين، حضورها، كما أنها استثنت الاعضاء المعيّنين. أما بخصوص رفض الحضور للاجتماعات فإنه إجراء يخص الأعضاء المنتخبين والمعيّنين ولكن دون تحديد عدد الاجتماعات التي يرفض الأعضاء الانضمام إليها، وهل عملية الرفض يتعين أن تكون في اجتماعات متتالية أم لا، كما أن المادة تركت سبب الغياب أو الرفض مفتوحاً دون تحديد وذلك من خلال عبارة "لأي سبب كان، وهنا قد تكون الإدارة هي السبب وذلك حتى تلجأ إلى حل اللجنة وإعادة تكوينها من جديد.
- بعد صدور قرار أو مقرر الحل من قبل السلطة الإدارية تعلن هذه الأخيرة بموجب قرار أو مقرر عن تجديد لجنة الطعن إذ يتعين تجديدها خلال أجل شهرين من تاريخ حل اللجنة، ويتم تكوينها وفق الشروط المنصوص عليها.

المطلب الثاني : نظام عمل لجان الطعن وصلاحياتها

لقد تم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع ، جاء في مقدمتها الفرع الأول بعنوان اختصاصات لجان الطعن ، ثم تلاه الفرع الثاني موسوم بصلاحيات لجان الطعن ، وفي الأخير الرقابة على أعمال لجان الطعن كفرع ثالث .

الفرع الأول : اختصاصات لجان الطعن

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار¹، في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمنصوص عليها في المادة 163 كالتالي:

- العقوبات من الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام،
- التنزيل من درجة إلى درجتين،
- النقل الإجباري.

- العقوبات من الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،
- التسريح.

وبالتالي فإن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من الموظف، وعليه فإن المادة 17 سألغة الذكر حددت العقوبات من

¹ - المادة 175 من الأمر 06-03.

الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها، مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن الطعن فيها أما هذه اللجنة.¹

كما أن المرسوم 84-10 نص في مادته 24 على أنه: "يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوما في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة؛
- الإحالة على التقاعد الإجباري؛
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش؛
- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش."

فالاختلاف بين نص المادتين 24 من المرسوم 84-10 والمادة 175 من الأمر 03-06 يتمثل أساسا في أن التظلم أمام لجنة الطعن أصبح في الأمر 06-03 يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة، كما أنه تم تمديد آجال التظلم إلى شهر بعد ما كانت 15 يوما في ظل المرسوم 84-10، وهذا ما يعطي ضمانات أكبر للدفاع، وقد تم أيضا توسيع مجالات تدخل لجان الطعن، إذ أضيف لها حالتها التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام والنقل الإجباري مع حذف الإحالة على التقاعد الإجباري التي لم يدرجها المشرع الجزائري ضمن العقوبات التأديبية في هذا الأمر.²

إذن في ظل المرسوم 184 كان من الممكن أن نتصور حالة تشديد العقوبة، إذا كان التظلم مرفوعا من الإدارة، وحسنا فعل المشرع عندما منع الإدارة من تقديم تظلمها أمام لجنة

¹ - أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست الجزائر، العدد 1، جانفي 2012.

² - ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 3، 2015-2016، ص210.

الطعن، حتى يعيد التوازن بين طرفي العلاقة التأديبية والتي تتميز بترجيح كفة الإدارة، بما تملكه من صلاحيات وامتيازات أثناء الدعوى التأديبية.

وبعد إخطار لجنة الطعن من الموظف تتعد هذه الأخيرة لتتظر أو تفحص الطعن المقدم إليها، ثم بعد ذلك تصدر قرارات يمكن من خلالها رفع العقوبة المسلطة من قبل الإدارة، أو إتخاذ تعديلات، أو تثبيت العقوبة، أو رفض الطعن المقدم لها.¹

من هنا يبدو جليا أن دور لجان الطعن لا يقتصر على إصدار القرارات للإدارة حتى ولو كانت ملزمة، بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف المخطئ، كما هو الحال بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب، بل أن دورها هو النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة واتخاذ قرار إما بإلغاء العقوبة أو باستبدالها بغيرها، ليكون قرارها في حد ذاته محلا للطعن القضائي.²

وبالتالي فإن مجلس الدولة عندما ذهب الى أن لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية ولا تصدر قرارات إدارية، فإنه يكون قد أخطأ بينها وبين لجنة الموظفين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية.³

مع الإشارة بأنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة لا يصبح دون أساس وعلى الإدارة اتخاذ قرار آخر، أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة، فإنه تقوم بتثبيت ذلك الرأي، ويصبح

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2016، ص 240.

² - قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 2008-2009، ص 160.

³ - بن شيخ حسين آث ملويا المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج2 ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص310.

قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك، ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن، لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته.¹

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 03 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك بقصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الإدارية أو إثباتها أو تعديلها، ويكون الطعن المرفوع في الآجال المنصوص عليها أعلاه، إثر تعليق العقوبة الصادرة، وفي حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة، يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذة.²

وهكذا وبالنظر إلى كيفية تنظيم المشرع للجان الطعن في الأمر 06-03 نجده كرس ضمان احترام الحقوق والواجبات، وحدد الضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الإدارة العامة، فإنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة ممكنة للمواطنين لحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، والنص على إنشاء لجان طعن على مستوى الإدارة المركزية والمحلية، وكذا في كل الإدارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاتها، كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبدأ العدالة والشرعية والمساواة، وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية.³

¹ - بن شيخ حسين آث ملويا تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001، بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن لولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1، ص16.

² - ربوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2016/2015 ، ص 211.

³ - ربوح ياسين ، مرجع سابق ، ص 211.

الفرع الثاني : صلاحيات لجان الطعن

تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر¹.

يمكن للإدارة أو المعينين أنفسهم أن يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما بعد اتخاذ اللجان متساوية الأعضاء القرار وذلك في حالة القرارات الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد الإجباري.
- التسريح مع بقاء حقوق المعاش.
- التسريح مع إلغاء المعاش².

نشير إلى أنه بالنسبة للتنزيل في الرتبة، فهو إجراء يتمثل في تعيين الموظف في الرتبة المباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة، يفترض وجود مثل هذه الرتبة، وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يرتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف.

أما بالنسبة للتسريح، فهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف، وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل الأموال العمومية أو الخاصة، أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي. أما الإحالة على التقاعد الإجباري هو إجراء يتضمن فقد صفة الموظف، و اعتبارا لجسامة هذه العقوبة فالمشرع يشترط عند توقيفها مراعاة توفر المعني على شروط الإحالة على التقاعد، بمعنى أنه عمل على الأقل

¹ - المادة 67 من الأمر 03-06،

² - المادة 24 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 1984/01/04 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج.ر ، ع 3 ، الصادرة بتاريخ 1984/01/17.

لمدة 15 سنة خدمة صالحة للتقاعد مع قابلية التمتع بمنحة التقاعد عند الاقتضاء إلى غاية توفر شرط السن اللازم.

نلاحظ أن المشرع ذكر الحالات التي يمكن للمعني أو الإدارة بتوفرها اللجوء إلى لجنة الطعن على سبيل الحصر بذكره عبارة (فقط).

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر (3) ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، إما بإبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدر اللجان أو إثباتها أو تعديلها.

ويعتبر الطعن المرفوع في الأجل المحدد قانونا معلقا للعقوبة¹، بمعنى يوقف تنفيذ القرار التأديبي وتبقى العقوبة غير نافذة، ويبقى الموظف في منصبه وتبقى جميع حقوقه قائمة إلى غاية الفصل في هذا الطعن.

وهذا ما أكده مجلس الدولة في إحدى قراراته²، معتمدا في ذلك على نص المادة 61 من المرسوم 94-10 المؤرخ في 14/01/1994 المتضمن اختصاص وتشكيلة وتنظيم وسير اللجان التأديبية.

الفرع الثالث : الرقابة على أعمال لجان الطعن

إن الرقابة على أعمال لجان الطعن ، يمكن حصرها في رقابتين اثنتين أولهما الرقابة الإدارية وثانيهما الرقابة القضائية .

¹ - المادة 25 من المرسوم 84-10.

² - القرار المؤرخ في 18/03/2003 ، ملف رقم 008041 ، مجلة مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد 5، 2004، ص 183.

• الرقابة الإدارية : تمارس الإدارة ممثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشتيها على مستوى الولايات رقابيتها على أعمال اللجنة الطعن بداية من سير عملية انتخاب ممثلي الموظفين بها والنظر في الطعون المقدمة في هذا الشأن.

وكذلك ما إذا كانت اللجنة سارية المفعول لم تنتهي عهدها وكذا مراقبة محاضر اللجان ما إذا كانت مطابقة للتنظيمات المعمول به ، وما مدى مطابقة القرارات المتخذة من طرف هذه اللجان للقوانين.¹

• الرقابة القضائية : يكون القرار المتخذ من قبل الإدارة مشوباً بعيب الإجراءات لتخلف إجراء جوهري عندما لا تقوم الإدارة باستشارة لجنة الطعن أو عدم الأخذ برأيها ، وفي حالة الأخذ برأي اللجنة وكان التسبب الرئيسي للقرار فإن الرقابة القضائية تنصب على أعمال لجنة الطعن ابتداءً من قانونية هذه الهيئة.²

لكن إذا احترمت الإدارة ذلك الإجراء و اتخذت قرارها بعد استشارة تلك الهيئة ، لكن دون أن تكون تشكيلتها صحيحة لو ناقصة فإننا لا نكون بصدد عيب الإجراءات بل بصدد عيب الشكل، غير أنه بالنسبة لتكييف الوقائع وملائمة العقوبة فإن القاضي الإداري في الجزائر قل ما يحكم بإجراء التحقيق القضائي أو الخبرة لمعرفة مدى ملائمة العقوبة وتكييفها فغالبا ما تنصب الرقابة على الاختصاص والشكلية والتسبب أو بحكم بعدم التأسيس اعتمادا على وثائق القضية التي أغلبها صادرة عن الإدارة سواء كانت السلطة التي لها صلاحية التعيين أو اللجان الإدارية التي قد لا تكون حيادية أو موضوعية.³

¹ - المديرية العام للموظف العمومية ، مصنف المناشير والتعليمات ، الجزائر ، 2003، ص 96.

² - جيل بدر الدين ، هيئات المشاركة الموظف العمومي ، رسالة لنيل شهادة الليسانس في الحقوق ، جامعة سعيدة ، 2010/2011 ، ص 79.

³ - لحسن بن شيخ آت ملويا ، دعوى تجاوز السلطة ، ع 1 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، د.ط ، ص 150.

وفي الأخير فإن المشرع الجزائري قد أخذ بالمعيار الكلاسيكي للقرار الإداري الذي تتوفر فيه الأركان والشروط، من صدوره عن السلطة العمومية الإدارية المختصة وذو الطابع النهائي أي قابليته للتنفيذ، حتى يكون محلاً لدعوى الإلغاء، وهو ما يستشف من مؤلف الأستاذ لحسن بن شيخ آث ملويا دعوى تجاوز السلطة"، حيث يقول تحت عنوان: عيب الإجراءات مايلي: "قد يشترط المشرع على الإدارة الإصدار قرارها أو اتخاذ تصرف ما، أن تسبقه بإجراء مسبق أو تدبير مسبق، وأن عدم اتخاذها لمثل تلك التدبير الأولي والذي يعتبر إجراء جوهرياً، يجعل قرارها قابلاً للإبطال إذ ما هو جم بدعوى تجاوز السلطة"

ولقد ذهب مجلس الدولة إلى القضاء بأن آراء لجان الطعن ليست قرارات إدارية قابلة للإلغاء، وهو ما يعتبر منطقياً، حيث أن المشرع الجزائري جعل الرقابة القضائية لا تنصب على أعمال اللجان مباشرة، وإنما يكون محلها القرار الإداري، الصادر عن السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين والتأديب، فالرأي الاستشاري لا يتطرق إليه القاضي ضمن مراقبته المشروعية أو ملائمة القرار الإداري، وما يلحق ذلك من رقابة اختصاص وشكل وتسبب وإتباع للإجراءات المطلوبة.¹

¹ - لحسن بن شيخ آث ملويا ، مرجع سابق، ص 167

المبحث الثاني : اللجان التقنية

بعدما تناولنا في المبحث الأول لجان الطعن ، قمنا بتخصيص المبحث الثاني للجان التقنية والتي بدورها تم تقسيمها إلى مطلبين ، جاء في المطلب الأول مفهوم اللجان التقنية، أما في المطلب الثاني ف جاء بتشكيل اللجان التقنية واختصاصاتها.

المطلب الأول : مفهوم اللجان التقنية

إن مفهوم اللجان التقنية يتطلب منا معالجة تعريف اللجان التقنية ك فرع أول ، وكذلك تطور هذه اللجان ك فرع ثاني .

الفرع الأول: تعريفها

هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميذا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية¹، حيث تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية²، وحيث تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية³، فهي بهذا النحو مكلفة بدر استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، إما باقتراح ما تراه ملائما من الإجراءات، وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح، ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة والمسؤولية لدى الموظفين، وتحمل على رفع المردودية وتحسين مستوى الخدمة العمومية.⁴

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص86

² - المادة 71 من الأمر 03-06.

³ - المادة 70 من الأمر 03-06.

⁴ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص86

وعموماً، فإن الفارق الأساسي بين اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في الاختصاص فقط، فبينما تختص الأولى بدراسة المسائل الإدارية للجنة ومشاكل الموظفين الفردية المتعلقة بتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإن الثانية تختص بالمسائل الفنية المحضة وكيفية زيادة الإنتاج وتحسينه كما وكيفا.¹

تقوم اللجنة التقنية بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، إما باقتراح ما تراه ملائماً من إجراءات وإما بناء على طلب من الوزير المعني بإدلاء رأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح، ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة لدى الموظفين، وتعمل على رفع المردودية وتحسين مستوى الخدمة العمومية.²

الفرع الثاني: تطورها

تم إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء بموجب الأمر 66-133، تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، لاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل .

ولكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم رقم 14366، أو المرسوم رقم 84-10، وحتى المرسوم رقم 85-59 لم يتكلم عليها، إلى غاية صدور الأمر 06-03، الذي أنشأ من جديد

¹ - قاسم محمد نس، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص 183.

² - المادة 13 من الأمر 13366

اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، لدى المؤسسات والإدارات العمومية¹، تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن.²

وبإجراء مقارنة نجد أن المشرع في الأمر 66-133 قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، وذلك في بيان الأسباب الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بيان اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها، ونص في المادة 13 من الأمر 66-133، وذلك في الفقرة الثانية منها على ما يلي: "كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بيئة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل".³

نلاحظ أن المشرع في الأمر 06-03 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن، فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية بالظروف العامة للعمل، أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن.⁴

1 - المادة 71 من الأمر 06-03.

2 - المادة 70 من الأمر 06-03.

3 - مهدي رضا إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-06، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2017، ص ص 62-63.

4 - مهدي رضا، مرجع نفسه، ص 63.

المطلب الثاني : تشكيل اللجان التقنية واختصاصاتها

بعد معالجة مفهوم اللجان التقنية في المطلب الأول ، انتقلنا في المطلب الثاني إلى تشكيل اللجان التقنية واختصاصاتها وذلك بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين أولهما اللجان التقنية بين التشكيل والتنظيم ، أما الثاني فكان اختصاص اللجان التقنية.

الفرع الأول : اللجان التقنية بين التشكيل والتنظيم

تعتبر اللجان التقنية هيئة من الهيآت المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء رحبا لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تتضمن عددا متساويا من ممثلي الإدارة ومن ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لها أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد الأعضاء الدائمين .

تنشأ اللجان التقنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية كما يمكن أن تنشأ أيضا على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني ، لموظفيها والتي تتوفر على مصالح سواء على المستوى المحلي أو الجهوي وذلك إذا كان العدد بذلك يسمح ، ويمكن أيضا تكوين لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية شرط ان تكون تابعة لنفس القطاع الوزاري او الدائرة الوزارية أو أنها متواجدة في نفس المقر الإداري .¹

يتم تكوين اللجان التقنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية كأصل عام ، لكن عندما نكون بصدد تكوين لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية فتكون هذه اللجنة بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة الوصية المعنية ، أو تكون بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي لها

¹ - المادة 77 المرسوم التنفيذي 20-199.

صلاحية التعيين في المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية ، بحيث يحدد هذا القرار او المقرر المشترك السلطة التي توضع على مستواها هذه اللجنة التقنية ، والتي تلزم بضمان تسييرها ، وترسل بعدئذ نسخة من قرار أو مقرر التكوين لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية في اجل (10) عشرة ايام التي تلي إمضاءها .

ويتم تعيين ممثلو الإدارة الدائمين والإضافيين على حد سواء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال الخمسة عشر يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين ، بشرط أن يكونوا من بين موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية المنتمين على الأقل إلى رتبة من المجموعة "أ" والتي سبق وأن تطرقنا إليها، يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن إختصاصات اللجان التقنية ، ويكون مسؤول تسيير الوسائل عضوا من أعضاء الإدارة وجوبا وهو ما جاء في نص المادة 84 من المرسوم التنفيذي 20-199.

تحدد مدة عهدة أعضاء اللجنة ب ثلاث (03) سنوات قابلة للتقليص أو التمديد كحالات إستثنائية وذلك لضرورة المصلحة ، حيث يتم تقليص مدة العهدة أو تمديدها بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء بعد اخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.

وفي جميع الحالات لا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليص مدة ستة (06) أشهر، عند تجديد اللجنة التقنية يباشر الأعضاء الجدد مهامهم، إبتداءا من تاريخ إنتهاء عهدة الأعضاء السابقين ، وفي حالة ما إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين قبل إنقضاء عهده سواء بسبب الإستقالة أو عطلة طويلة الأمد ، أو إحالة على الاستيداع ، أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو إنتخب من اجلها يعين مكانه مستخلفه كعضو دائم إلى غاية تجديد هذه اللجنة.

أما فيما يخص كيفية انتخاب أعضاء اللجان التقنية فيمكن أن يترشح لعضوية لجنة تقنية ممثلو الموظفين المنتخبين الدائمين في اللجان المتساوية الأعضاء ، حيث يمكن للموظفين المستوفين شروط الترشح أن يقدموا تصريحاً بالترشح ممضي من قبلهم إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين حيث تقوم هذه الأخيرة بإعداد قائمة المترشحين للجان التقنية سواء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة وسيتم نشرها في أماكن العمل، وبكل وسيلة ملائمة قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع.

يجب ان تتضمن قائمة المترشحين عددا من الأسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والمستخلفين المطلوب شغلها وفقا لأحكام المادة 80 من المرسوم التنفيذي 20-199، ونصت المادة 92 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه: " يعد ناخبين في لجنة تقنية ممثلوا الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء " .

من خلال استقراءنا لنص هذه المادة نستنتج أن عملية انتخاب أعضاء اللجنة التقنية يقتصر إجرائها من طرف ممثلو الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دون سواهم من الموظفين وبالتالي هم فقط من لهم حق الانتخاب.

كذلك لم تحدد المادة طبيعة ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دائمين أو إضافيين حيث جاءت مطلقة.

بعدها تقوم السلطة التي صلاحية التعيين بإعداد قائمة الناخبين في لجنة تقنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة وتنتشر في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة قبل (20) عشرين يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع.¹

قد لا يرد اسم أحد ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في قائمة الناخبين، في هذه الحالة يمكنه تقديم طلب كتابي بغية تسجيله فيها إلى السلطة التي لها

¹ - المادة 93 ، المرسوم التنفيذي 20-199.

صلاحية التعيين المعنية وذلك خلال أجل (03) ثلاثة أيام عمل ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. وتفصل السلطة المعنية في الطلبات الواردة إليها فوراً.

يتم تحديد تاريخ الاقتراع من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية حيث تقوم بنشره في أماكن العمل وبكل وسيلة ملائمة.¹

تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بإحداث مكتب تصويت مركزي لكل لجنة يراد تكوينها وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة ، كما يمكن تكوين مكاتب ملحقة على مستوى فروع الاقتراع بحيث يمكن توزيع الناخبين المعنيين على هذه الفروع. وتتضمن تشكيلة هذه المكاتب مركزية كانت ملحقة إذا ما اقتضت الحاجة من إنشائها من رئيس وكاتب يتم تعيينهم من طرف السلطة المعنية.

تجري العمليات الانتخابية المتعلقة بانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان التقنية بنفس الكيفية التي تجري فيها عملية الانتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

حيث تتم العملية الانتخابية علانية في محلات الإدارة المعنية ، خلال أوقات العمل ، ويكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف أو عن طريق البريد الإلكتروني أو حتى بالمراسلة بكيفيات تحدد بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

يختار الناخبون مرشحهم من بين الأسماء الواردة في قائمة المترشحين بعدها تتم عملية فرز الأصوات من طرف أعضاء مكتب التصويت المركزي وفي حالة إحداث مكاتب تصويت ملحقة جميع الأصوات المحصل عليها في ظرف مغلق إلى مكتب التصويت المركزي هذا الأخير يقوم بتحديد :

- العدد الإجمالي للمصوتين .

¹ - المادة 91 ، المرسوم التنفيذي 20-199.

- العدد الإجمالي للأصوات المعبر عنها.
- عدد الأصوات المتحصل عليها لكل مترشح.
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

لا تعتبر الأوراق الملغاة أصواتا معبر عنها عند الفرز، ويدخل ضمن الأوراق الملغاة الأوراق الممزقة، أو التي تتضمن أية علامة ، وكذلك الأظرفة التي لا تتضمن أية ورقة أو تضم عدة أوراق لا تعتبر أصوات معبر عنها هي الأخرى.

يتم تنظيم دور ثانٍ للانتخابات عندما يكون عدد الناخبين في الاقتراع الأول أقل من النصف¹ بعد تحرير محضر قصور بذلك ، ويجري الدور الثاني للانتخابات في أجل لا يتعدى (30) ثلاثين يوما إبتداء من تاريخ أول إقتراع ، وتصح الانتخابات حينها مهما كان عدد المصوتين.

نصت المادة 91 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أنه يجب وضع اللجان التقنية في أجل (02) شهرين بعد إنتخاب أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".
ماعدا في حالة حل لجنة تقنية في الحالات الآتية:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان او عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها.
- عندئذ يتم تكوين لجنة جديدة في أجل شهرين حسب الشروط المنصوص عليها قانونيا.

¹ - المادة 99 ، المرسوم التنفيذي 20-199.

الفرع الثاني : اختصاص اللجان التقنية

تختص اللجان التقنية حسب الأمر 66-133، بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل التدابير التي تهدف إلى عصنة مناهج وتقنيات العمل، حيث يتضح لنا أن المشرع هنا لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة، بل اكتفى بذكر عبار (كل المسائل) (كل التدابير)، ومنه نستنتج أن المشرع ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصنة مناهج وتقنيات العمل.

وتختص اللجان الثانية حسب الأمر 06-03 في أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.¹ فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل، والتحقق بمناسبة حوادث العمل والمرض المعدي الخطير، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقا من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها، فهذا النوع من الاستشارة مرتبط بإجراء خاص لم يحددها قانون الوظيفة العمومية تاركا هذه المسألة للتنظيم.²

وتختص اللجان التقنية حسب نص المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199 بالنظر في جميع المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس على مستواها، وكذلك في :

• مجال ظروف العمل يتم إستشارتها حول :

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة او الإدارة العمومية المعنية

¹ - المادة 71 من الأمر 06-03 .

² - روج ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر3 ، 2015/2016، ص211

- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.
- تنظيم وسير المصالح لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل
- وتأثيرها على الموظفين.
- **مجال النظافة يتم إستشارتها حول :**
- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل .
- المسائل المتعلقة بالنظافة ، لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام و التحسيس في مجال النظافة والأمن ¹.

ومما سبق نجد أن اللجان التقنية تختص بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل التدابير التي تهدف إلى عصنة مناهج وتقنيات العمل حيث يتضح لنا أن المشرع لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة ، بل اكتفى بذكر عبارة "المسائل" ، "كل تدبير" وبالتالي ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصنة مناهج وتقنيات العمل.

¹ - المادة 85 ، المرسوم التنفيذي 20-199.

خلاصة الفصل :

وفي الأخير يمكن اعتبار لجان الطعن واللجان التقنية من أهم الضمانات الممنوحة للموظف أثناء تعرضه لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ يحق له اللجوء إليها، والمطالبة بمراجعة للعقوبة التي صدر بحقه عن طريق إلغائها أو التخفيف منها واستبدالها بعقوبة أقل، ولتملك هذه اللجان صلاحية إلغاء العقوبة أو استبدالها، كما تملك صلاحية تثبيتها، وهي مطالبة بتعليل قراراتها الصادرة بشأن الطعن الذي قدمه الموظف وفي حال تخلف التعليل يكون قرارها عرضة للإلغاء القضائي .

الفصل الثاني

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد:

بعد انتهينا من دراسة لجان الطعن واللجان التقنية في الفصل الأول، يأتي الدور على اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفصل الثاني، والذي سنتناول فيه مبحثين جاء المبحث الأول معنون بماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والذي بدوره قسم إلى مطلبين أولهما كان مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما الثاني فكان تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، وبالنسبة للمبحث الثاني فتناول اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها ، وقسم إلى مطلبين ، اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمطلب أول ، ومطلبا ثاني هو استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر هيئة استشارية، استحدثتها 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 هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا وتتشكل من طرفين هما الإدارة والموظف وبعدها متساوي، ومنه ومن أجل الامام بماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، حيث جاء المطلب الأول موسوم بمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وأما المطلب الثاني فقد عالج تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

إن مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، جعلنا نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين ، جاء في الفرع الأول تعريف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ، أما بالنسبة للفرع الثاني فكان تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول : تعريف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة قانونية لمجموع الموظفين المشاركين في ممارسة وتنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ويجب على هذه المشاركة والإدارة والتسيير للموظفين ان تكون ذات فعالية وتأثير في إدارة شؤون المؤسسات الإدارية، ذلك بهدف

تطوير العلاقة والثقة بين الموظف والرئيس داخل المؤسسة الإدارية وذلك من اجل تحقيق اهداف الوظيفة العمومية.¹

تعمل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على اشراك الموظف في تسيير حياته ومساره المهني هذا الاشراك هدفه الأسمى هو تطبيق القوانين والعمل بطريقة حيادية وتفاذي الانطباعية والارتجال، كما تعمل هذه اللجنة كوحدة واحدة بين منتخب ومعين الجميع يسهر على حماية هذه اللجنة، والعمل بالقوانين وتنبيهها في حال وجود خروقات او تجاوزات قانونية.

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية دائمة، الغرض منها اشراك الموظف بطريقة قانونية في تسيير حياته المهنية والحرص على تطبيق النصوص القانونية والحرص على ممارسة السلطة التقديرية بعدل وضوابط وإجراءات ولها دور هام وكبير في مشاركة تنظيم حياة الموظف والتغيرات القانونية التي قد يخضع لها في مساره المهني على مستوى رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك أو على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل هذه اللجنة من طرفين الموظف "والإدارة وبعدد متساو وتراسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها وقد وصفها المشرع بانها الجهة التي لها سلطة التعيين.²

تعتبر هذه اللجنة كذلك من أهم ضمانات الموظفين خاصة في قضايا تأديب الموظف لان في هذه الحالة استشارتها الزامية لان في هذه الحالة سيكون هناك مساس بالمركز القانوني للموظف العمومي.

¹ - قوادي جميلة ، النظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر ، سعيدة 2017-2018، ص96.

² - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص266.

وجاء تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا للمادة 63 منه التي تنص على : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، كما نصت المادة 64 على : تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.¹

وعرف المرسوم التنفيذي 20-1999 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نص المادة الثانية منه بقوله : تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب ، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب والأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.²

وما يلاحظ أن المشرع حافظ على معيار تعريفه للجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199 على أساس المجال العضوي، من خلال كيفية التشكيل والاختصاصات المنصوص عليها في التشريعات والتنظيمات التي سبقتها، إلا أن هناك تغييرات جوهرية مست الإدارات التي تتواجد على مستواها وكذا المهام الموكلة إليها.

¹ - المادة 63 و 64 من الأمر رقم 06-03 : المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 16/07/2006.

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية

الفرع الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات والمؤسسات الإدارية الاستشارية الدائمة على مستوى الوظيفة العمومية ويمثلون فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية وغير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي عبارة عن فضاء مشترك.

بالاستقراء نص المادة 63 من الأمر 03-06 فإنه يتضمن هذه الجان بالتساوي مع ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين¹، سنتطرق إلى كيفية وشروط تعيين ممثلي الإدارة وكذلك ممثلي الموظفين ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

أولا / تعيين ممثلي الإدارة

طبقا للمادة 71 من الامر 03-06 يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين² ، حيث أن هذه السلطة تتمثل في شخص الوزير أو والي المعني³، ويتم التعيين في أجل أقصاه 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، أو بقرار من والي بالنسبة للجان الولائية أو رئيس المجلس الشعبي

¹ - وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، رسالة ماجستير ، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان الجزائر ، 2011، ص 83.

² - المادة 71 من الأمر 03-06 .

³ - مليكة اولاج، نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير ، فرع قانون ومالية، جامعة الجزائر 01، سنة 2010/2011 ، ص58.

البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري¹، ولا بد من توفر شروط في أعضاء ممثلي الإدارة وهي:

- يجب أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة ورقابة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعينين أو الذين يمارسون الرقابة على الإدارة ورتبتهم تساوي على الأقل رتبة متصرف، حيث يشمل هذا التعيين الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة.²
- إذا كان أحد الأسلاك وزيرا مشتركا ، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري حسب نفس الشروط.
- إذا كان عدد الموظفين الذين رتبهم متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، هنا يمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

3

كما نشير إلى أن عضو اللجنة يجب أن تكون رتبته لا تقل عن رتبة الموظف أمام لجنة التأديب، وإدارة كان الإشكال البثور بنفس الحدة بالنسبة لممثلي الموظفين ذلك لأنهم منتخبين. أي أن الموظفين رضوا بهم مسبقا هنا لا بد من ضرورة احترام هذا الشرط ذلك بالنسبة لممثلي الإدارة.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 361.

² - عفاف منصور، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة ، مذكرة الماستر ، تخصص قانون إداري جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2013، ص61.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلة رقم 7 ، ع 3 ، جامعة 8 ماي 1945 ، جامعة قالمة ، 2020 ، ص471.

وهنا الإشكال يبرز بشدة، وبشكل واضح في حالة أن الأسلاك ليست في نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديب موظف من سلك أعلى موظف آخر من سلك الأدنى، ولهذا لا بد من التفتن لهذا الإشكال والتصدي له خاصة وأنه موجود في المرافق الإدارية العمومية كالجامعة والبلدية ... إلخ.¹

ثانيا/ تعيين ممثلي المستخدمين

إن زيادة حجم الموظفين أصبح بشكل قوة داخل هيكل الإدارة، حيث استطاع الموظف تطوير العلاقات والتشريع والمشاركة عن طريق ممثليه في الجان المتساوية الأعضاء، ذلك طبقا لبعض الشروط المنصوص عليها في المادتين 68 و 69 من الأمر رقم 06-03 ، على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل موظف الذين تتوفر فيهم الشروط أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجنة.²

قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية يتم تحديدها من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب انتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التنظيم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال بشأن القوائم، حيث يتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع.³

¹ - مريم شاي، نور الهدى ستيتي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية ، تخصص منازعات إدارية ، قسم العلوم القانونية والإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2017/2018 ، ص14.

² - راجع المواد 62 و 69 من الأمر 06-03.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 471.

وهناك بعض الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة المدة والذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية للانتخاب.¹

الموظفون المعتقلون بالتنزيل في رتبة، أو الإقصاء المؤقت إلا إذا صدر عنهم العفو أو ألغيت عقوبتهم.

الموظفون المتربصين حيث نص المادة 84 من الأمر 06-03 على أن الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت.

الموظفون الموجودين في وضعية الاستيداع أي الذين تم إيقافهم مؤقتا وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب والحقوق في الأقدمية والترقية والتقاعد كما يمكن أن يكون بطلب من الموظف لأسباب شخصية.²

بالنسبة لقائمة المترشحين إن المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط الانتخاب ويردون المشاركة في عضوية اللجنة المتساوية الأعضاء يجب عليهم تسجيل أسمائهم والقابهم في قائمة الترشح وذلك عن طريق إرسال تصريح موقع عليه عن طريق إتباع التسلسل الإداري إلى الوزير أو الوالي المعني أو مدير مجلس تنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها.³

تجمع هذه الجهات كافة التصريحات المرسله إليها من قبل المترشحين، وإفرازها في قائمة المعدة لهم، وعلى الأقل يكون ذلك خلال خمس 05 أسابيع من تاريخ المحدد للانتخابات

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004، ص140.

² - لزهاري دباخ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2015/2014 ، ص ص18-19.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، مرجع سابق، ص 472.

ويجب أن تحتوي القائمة على عدد متساوي من المترشحين على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها.¹

تتولى الجهة المعنية توزيع قائمة الترشيحات على مستوى ومختلف المصالح المعنية، وتعلق في الفروع ومكاتب التصويت المحددة وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني.² ونلاحظ أنه جاء في الأمر رقم 03-06 أن المرشحات العهدة الانتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يقدمون من طرف المنظمات النقابية، الأكثر تمثيلا هذا ما يبرز أن باقي التنظيمات محرومة من تقديم مرشحيها.

ينشأ مكتب تصويت مركزي خاص لكل لجنة يستقبل جميع الأصوات حيث ترسل الأصوات المتحصل عليها في الانتخابات في ظرف يختمه رئيس المصلحة الذي وضع لديه الفرع إلى مكتب خاص إن وجد أو إلى مكتب خاص مركزي إن لم يوجد هذا المكتب.³

إن لم يكن يوجد هذا المكتب تجري الانتخابات علانية ويكون ذلك خلال أوقات العمل ويتم الانتخاب بالتصويت السري داخل ظرف، ويمكن للناخبين أن يقوموا بـ: الاختبار من بين المترشحين الواردة أسماؤهم في القائمة في حدود العدد المطلوب.

التصويت الأبيض:

¹ - مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص 16.

² - نجية شوارفي، سميرة شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة الجزائر ، 2016/2015، ص 57.

³ - مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص 18.

تجدر الإشارة إلى أنه يمكن الانتخاب بالمراسلة حسب الشروط التي تحددها القرارات المنصوص عليها في المادة 39 من المرسوم 199-20 التي تنص كما يلي : "تجري العمليات الانتخابية علنية في محلات الإدارة المعنية من خلال أوقات العمل... مكتب تصويت ملحق"¹. وفي حالة تعذر توفير مكاتب التصويت قريبة من مقر عمل الناخبين.

يحدد مكتب التصويت ما يلي:

- عدد الأصوات المشاركين في الانتخاب.
- عدد الأصوات التي حصل عليها كل مترشح.
- العدد الإجمالي للأوراق البيضاء.
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة.

تنص المادة 43 من المرسوم 199-20 : "تعتبر ملغاة الأصوات المعبر عنها عند الفرز، تعتبر ملغاة الأصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة أو التي تتضمن أية علامة وكذا الأظرفة التي لا تتضمن أي ورقة أو تضم عدة أوراق"².

ويتم الإعلان عن النتائج والاعتراض عليها حيث يقوم مكتب التصويت الانتخاب الخاصة في حالة وجودها بفرز الاصوات وتسليم النتائج للمكتب هناك مكاتب الانتخاب الخاصة وفي جميع الأحوال يقوم بالإعلان النتائج وتعدد مكاتب التصويت المحضرة للعمليات الانتخابية وأرسله فوراً إلى الوزير الأول أو الوالي المعني.

وحالة وجود اعتراض على العمليات الانتخابية يكون الاعتراض في أجل 05 أيام ابتداء

من إعلان النتائج.³

1 - المادة 39 من المرسوم 199-20 .

2 - المادة 43 من المرسوم 199-20.

3 - مريم شاوي، نور الهدى ستيتي، مرجع سابق، ص ص 18-19.

المطلب الثاني: تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري قد مرت في تطورها بالعديد من المحطات والمراحل ، ولهذا ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع ، أين جاء الفرع الأول متضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 66-133 ، ثم تلاها الفرع الثاني والذي عالج اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم رقم 85-59 ، وفي الأخير جاء الفرع الثالث وتناولنا فيه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 06-03.

الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 66-133

خلال فترة الاحتلال الاستيطاني ، مددت السلطات الفرنسية نظام الوظيفة العمومية المعمول به في فرنسا ، مع إعطائه طابعا تمييزيا اتجاه الجزائريين الأصليين، حيث لم تتكافأ حقوقهم مع الأوربيين في الحصول على وظيفة، إذ يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية، أعقبه بعد ذلك قانون 1959، كان المشروع الفرنسي أثناء هذه الفترة (1946-1959) في الجزائر قد اعتمد نظام التوحيد وأخضع جميع الأسلاك إلى نظام أساسي عام، وبعد صدور التعديل الدستوري لسنة 1959 ميز بين المجالين التشريعي والتنظيمي فأصبحت صلاحية تحديد حقوق وواجبات الموظف من اختصاص السلطة التشريعية وليست التنظيمية وهو ما يعتبر ضمانا للموظف العمومي.

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات، وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالقوانين الأساسية

الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية وهو القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962. وفي سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية ، عرض على الإدارات الجزائرية، وبعد إجراء المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر رقم 66-133.

فاللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنشئت في ظل الأمر رقم 66-133 وطبقا للمادة 13 من هذا الأمر فإنه تنشأ بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين وتشمل بالتساوي على ممثلين للموظفين وممثلين للإدارة، وتحدد اختصاصات وتشكيل وتنظيم سير اللجان بموجب مرسوم.¹

لقد أسند الأمر رقم 66-133 للجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهام استشارية تسمح بحماية الموظف في النقل والترقية والتأديب ... الخ . تطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية وتأليفها وتنظيمها وسيرها الذي نص على إحداث لجنة واحدة متساوية الأعضاء لكل هيئة على مستوى كل إدارة مركزية تختص بالنظر في المسائل الفردية التي تخص الموظفين مثل الترقية وإجراءات التأديب، ويتعين على الإدارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لهذه اللجان لتمكينها من القيام بمهامها ، وفي حالة وجود صعوبات في سير اللجان المتساوية الأعضاء فعلى الوزير المختص استطلاع رأي الوزير المكلف بالوظيفة العمومية لكي يبدي رأيه ويفصل في الأمر.²

كنتيجة لعدم ملائمة مبدأ المركزية ومسايرته للمقتضيات المستجدة والتي من بينها القرارات المتخذة آنذاك التي تهدف إلى تخويل السلطات المحلية صلاحيات تسيير الحياة

¹ - المادة 13 من الأمر رقم 66-133 .

² - المواد 01، 09، 16 من المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج.ر ، ع ، 46 ، المؤرخة في 08 يونيو 1966.

المهنية للأعوان الموضوعين تحت سلطتهم، الأمر الذي استدعى ضرورة إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء مع ما يتلاءم ومقتضيات الواقع الجديد.¹

وتبعاً لذلك صدر المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الذي جاء تكملة للمرسوم السابق (66-143)، حيث أضاف إلى الاختصاصات السابقة تمديد التمرين، الانتداب التلقائي والنقل الإجباري الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية... الخ.²

ثم صدر في نفس السنة المرسوم رقم 84-11³، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، حيث نص على الشروط العامة الواجب توفرها لتعيين وانتخاب ممثلي الموظفين.

الفرع الثاني : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم رقم 85-59

تماشياً مع المنهج الإيديولوجي الذي كرسه الميثاق الوطني والدستور أراد المشرع أن يوحد نظام علاقة العمل دون التمييز بين القطاع العمومي والقطاع الخاص، وذلك بإصدار القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، والذي انبثق عنه المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

¹ - فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2002-2003، ص 61.

² - المادة 09 من المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، ع 03، الصادرة بتاريخ 15 يناير 1984.

³ - مرسوم رقم 84-11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر، ع 03، المؤرخة في 15 يناير 1984.

العمومية¹، والذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.

لقد استحدث المرسوم 1985 بمادته 11 لجنة متساوية الطرفين (الإدارة، الموظفون) وأسمائها "لجنة الموظفين"، أسند لها من المهام ما كانت مسندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة وهي النظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، غير أنه وضع مسائل الطعن، من لجنة وأجال، ويظهر ذلك من خلال المادة 13 منه التي نصت على إحداث لجان للطعن على المستويين الوزاري والولائي، تختص بالنظر في الإجراءات التأديبية خاصة التسريح والتنزيل والنقل الإجباري.

كما يمكن أن تحدث في المؤسسات العمومية، ويجوز للإدارة أو المعنيين أنفسهم تقديم طعون إلى هذه اللجان في أجل خمسة عشر (15) يوما.²

تجدد الإشارة إلى أن هذه اللجان ما تزال خاضعة للمرسومين 10-84 و 11-84 الصادرين قبل صدور القانون الأساسي النموذجي.

ألغى المرسوم 59-85 أحكام بعض المراسيم المهمة في تسيير الموظف دون أن يأتي لها ببديل مثل المرسوم رقم 302-82 المؤرخ 11 في سبتمبر 1982.³

¹ - المرسوم رقم 59-85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، ع 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.

² - المادتان 11 و 13 من المرسوم رقم 59-85.

³ - المرسوم رقم 302-82 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج. ر، ع 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.

الفرع الثالث : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 03-06

صدر الأمر 03-06 الذي يعد التشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة الساري المفعول حالياً، حيث نظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفصل الثالث والذي جاء بعنوان هيئات المشاركة والطعن من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 62 من الأمر سالف الذكر على أن تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء؛
- لجان طعن؛
- لجان تقنية.

كما خصص المشرع الجزائري المادتين 63 و 64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكيفية إنشاء وتشكيل واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتضمنت المادة 72 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على كيفية تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

وما تجدر إليه الإشارة أن المادة 73 من الأمر 03-06 تركت تحديد اختصاص اللجان وتنظيمها وسيرها للتنظيم والذي لم يصدر بعد، وتقاديا لحالة فراغ أبقته المادة 221 من الأمر 03-06 على الأحكام القانونية السابقة وخاصة أحكام المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية للأمر 03-06.

ومعلوم أنه يتعين تطبيق النص القانوني بالأولوية عن المراسيم التنفيذية تماشياً مع مبدأ تدرج القواعد القانونية من حيث قوتها، بينما وفي ظل هذا الفراغ ظل الاعتماد في إجراءات

¹ - المادة 221 من الأمر 03-06.

التعيين والانتخاب وسير عمل هذه اللجان والكثير من المسائل المهمة على المرسومين 84-10 و 84-11، والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، كما أنّ التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، لا يمكن بأي حال أن ترقى إلى شاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء، والتعليم رقم المؤرخة في 26 جوان، 1984، والمتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.¹

ومن خلال ما سبق، يمكن أن نخلص بأنه في التشريع الجزائري تم تنظيم هذه اللجان في عدة مراسيم وأوامر بتسميات مختلفة حيث أطلق عليها اسم اللجنة متساوية الأعضاء بموجب الأمر 66-133، واسم لجنة الموظفين بموجب المرسوم 85-59، وأطلق عليها التعديل الأخير لقانون الوظيفة العمومية الأمر 06-03 تسمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ومن خلال هذه التسمية الأخيرة، يؤكد المشرع تبعية هذه اللجان للجهة الإدارية.²

¹ - مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2017، ص 59.

² - عمرواي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2011/2012، ص 89.

المبحث الثاني : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها

لقد كان الغرض والهدف من إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو تطبيق مبدأ المشاركة وتفعيله في الميدان والسماح لهذه اللجان بالمشاركة في تسيير المسار المهني للموظف العام وذلك بداية من التربص إلى الترقية والنقل وغيرها من الحالات التي قد يمر بها الموظف خلال مساره المعني، وسيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين جاء في المطلب الأول اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، واستقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء . كمطلب ثاني.

المطلب الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ولمناقشة اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، جاء في الفرع الأول الاختصاصات الرسمية ، ثم تبعه الفرع الثاني معنونا بالاختصاصات الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول: الاختصاصات الرسمية

إن للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات الإدارية العامة والتي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال هذا المطلب .

• تنظيم المسار المهني للموظف العام :

طبقاً للمادة 4 من الامر 06-03 فانه يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الاجراء الإداري الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته .

بحسب هذه المادة نرى انه بعد استيفاء جميع شروط تعيين الموظف في الوظيفة العمومية ونجاحه في المسابقة فانه يخضع لإجراءات سنوضحها في الاتي.

التربص نص عليه في المادة 83 من الامر 06-03 السالف الذكر ويقصد بالتربص خضوع الموظف العام لتجربة وتكون لمدة معينة قبل تعيينه في الوظيفة وذلك من اجل التحقق من قدرته على شغل هذه الوظيفة ويكون للإدارة كامل السلطة في فصله في حال تبين عجزه عن العمل في هذه الوظيفة¹، تعد فترة التربص فترة مهمة للموظف والمتمثلة مدتها في سنة بهدف اختبار الموظف في قدراته ومهاراته ومدى تأقلمه في محيط العمل ويكون مصيره أما الترسيم في الوظيفة أو تسريحه دون تعويض²، كل هذا من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بحيث تنظر هذه الأخيرة في الرتبة المقررة لترسيم المتربص فيها ووضعيتها لإدارية لا سيما في ترسيمه بعد انتهاء فترة التربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص، كما تستشار في حالة لم يسمح بتقييم المتربص عند انتهاء فترة التربص .

وتمدد فترة التربص مرة واحدة متساوية في المدة مه التربص الأول أي ان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار فيما يتعلق بإصدار قرار ترسيم لمتربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص.³

الترسيم إجراء قانوني يلي عملية التعيين والذي يؤكد تثبيت الموظف في منصب دائم، حيث يقوم الرئيس الإداري خلال فترة التربص بإعداد تقرير خاص بالموظف الخاضع لفترة

¹ - سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء 2007-2008، ص 45.

² - بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة 2014-2015، ص 66.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع 13 الصادرة 12 نوفمبر 2017.

التربص يوضح من خلاله كفاءة الموظف وقدراته للقيام بالوظيفة¹ ويقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك بعد انتهاء فترة التربص وذلك حسب المادة 86 من الامر 03-06 تجدر الإشارة الى ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من صلاحياتها البت في مسألة ترسيم الموظفين حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة ملف الموظف وتقرر وضعيته المناسبة فإما قبول ترسيم المتربص في رتبه أو اخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة أو تسريحه دون اشعار مسبق ودون تعويض.²

وبذلك يتم ترسيم المعني إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار او مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية.³

وتعتبر الرقية حقا من حقوق الموظف ولها أهمية كبير في حياته المهنية حيث يخضع الموظف لنوعين من الترقية في الرتبة والرقية في الدرجة وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في الأمر.⁴

والترقية في الدرجة تتمثل في انتقال الموظف من درجة إلى درجة وتتم بصفة مستمرة في حدود 12 درجة في مدة تتراوح 30 الى 42 سنة، يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية، ويحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الموقع من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني الى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.

1 - حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013-2014، ص 31.

2 - باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة زيان عاشور الجلفة 2016-2017، ص33.

3 - بدري مباركة محضرات في الوظيفة العمومية، نفس المرجع السابق، ص67.

4 - سليمان طماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987، ص547 .

أما الترقية في الرتبة هي تقدم الموظف في مساره المهني لمهني وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أخرى أعلى منها في نفس السلك او السلك الأعلى مباشرة وفق كفاءات حدها القانون، يظهر دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المصادقة على قوائم التأهيل حيث يعد محضر من طرف كاتب اللجنة ويوقع عليه كافة الأعضاء، وهو الوثيقة القاعدية لإنشاء قرارات الترقية.¹

• اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف العام على وضعيات قانونية :

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر 06-03 الحالات القانونية التي قد يتعرض لها الموظف في مساره المهني وتقوم الإدارة بذلك لتغليب المصلحة العامة، كما قد تحدث أحد هذه الحالات القانونية لظروف شخصية للموظف وتقوم بها الإدارة هنا تحقيقا للمصلحة الاجتماعية للموظف سنوضح هذه الحالات ودور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيها.²

الانتداب هو احد الحالات القانونية و تقوم بها الإدارة اتجاه الموظف حتى تحافظ على السير الحسن للمرفق، الانتداب هو ان يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكنه يواصل الاستفادة من حقوقه في الترقية التقاعد، وقد عرف الأمر 06-03 الانتداب في المادة 133 منه³، الانتداب قد يكون بطلب من المعني شخصيا بإرادته بموجب قرار تتخذه السلطة المؤهلة هذا ما جاء والمادة 136 من نفس الامر في هذه الحالة تكون مدة الانتداب تتراوح من 6

¹ - بلمبروك عبد القادر ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص37

² - سميرة لكحل، مرجع سابق ، ص 46.

³ - المادة 133 ، الأمر 06-03 .

اشهر الى 5 سنوات كحد اقصى ، لكن اذا لم يكن للإدارة مصلحة في ذلك فأنها سترفض الطلب أو تقبله فلها كامل الحرية، وفي حالة أخرى قد يحدث الانتداب بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الامر في هذه الحالة مدته تكون تساوي مدة شغل لوظيفة .

وجاءت المادة 64 من الأمر السالف الذكر التأكيد على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يتعلق بالانتداب بما انها من المسائل الفردية للموظف.¹

الاستيداع هو أيضا أحد الحالات التي تتدخل فيها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولها اختصاص فيها، ويعتبر الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، بحيث يكون الموظف خارج سلكه الأصلي لكن يبقى تابعا له قانونا دون الاستفادة من الراتب الشهري او حقوقه في الترقية في الدرجات أو التقاعد.²

تقرر الاحالة على الاستيداع بقوة القانون أو لأسباب شخصية لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها 5 سنوات وهذه المدة في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة لقانون ويكون لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين في حالة الاستيداع بطلب من الموظف بشرط أن يكون الموظف استوفى سنتين من الخدمة الفعلية³، وتقرر الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ولا تقرر بناء على الامتيازات الشخصية الا بعد الاخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

¹ - قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر ،سعيدة 2017-2018 ص 48.

² - خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، نفس المرجع السابق ،ص 176.

³ - المادتين 148-149 ، الأمر 06-03 .

تم تنظيم حركة نقل الموظفين في المواد 156 و 159 من الأمر 06-03 فقد تكون عملية النقل من نفس الرتبة ونفس الإدارة أو نقل ضمن نفس الرتبة من إدارة الى أخرى ضمن نفس الولاية أو ولاية أخرى¹، والنقل هو استبدال وظيفة موظف من طرف الإدارة بوظيفة شاغرة من نفس النوع ونفس الرتبة في إدارة أخرى²، يمكن نقل الموظف اجباريا بقوة القانون عند استدعاء ضرورة المصلحة ذلك وفي هذه الحالات لا بد من الاخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حيث تقوم هذه الأخيرة بإعطاء رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت اعدادها من طرف الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية.

إذا لم تقم الإدارة بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وقامت باتخاذ قرار نقل موظف فهي ملزمة بإخطار اللجنة بعد ذلك وتصدر هذه اللجنة رأيا ملزما للإدارة اما بالموافقة أو الرفض على قرار النقل.³

الفرع الثاني: الاختصاصات الاستشارية

إن المشرع الجزائري أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، والى جانب ذلك تم انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تعتبر هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل اصدار القرار التأديبي، وتسمى مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصها بمجال التأديب.⁴

¹ - رجيمي مسعودة الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركته ونقله مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص.35

² - كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص.87.

³ - صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي مجلة القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية ادرار، ع 1، 2015، ص 63.

⁴ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص.177.

نشير إلى أن المشرع الفرنسي قد منح كذلك كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المتساوية المشتركة أو مجالس التأديب اختصاصا في عملية اصدار الجزاء التأديبي.¹

وتعد آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية .

• الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

لقد منح المشرع للسلطة المختصة بالتعيين في ظل الامر 66-133 السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى المتمثلة في الإنذار و التوبيخ لعدم التزامها باستشارة مجلس التأديب، اما عقوبات الدرجة الثانية متمثلة في الشطب من قائمة الترقية والتنزيل من درجة إلى 3 درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون الغاء الحقوق في المعاش والعزل مع الغاء الحقوق في المعاش، وفي هذه الحالة لا يلزم رأي مجلس التأديب الا في حالة العزل اما باقي العقوبات فتلتزم فيها السلطة الرئاسية باستشارة مجلس التأديب الذي يعطي رايه في شكل توصية غير ملزمة، فلا ان تعمل بها أو لا²، نلاحظ من خلال المرسوم رقم 84-10 في المادة 10 منه أن المشرع الجزائري قد ضيق من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين ووسع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.³

وأعطى مرسوم 1985 الحرية للإدارة في مجال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، في اللجوء الى استشارة المجلس التأديبي من عدمه، في مجال عقوبة من الدرجة الثالثة نص

¹ - سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2008، ص53.

² - فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014، ص 73.

³ - المادة 10 ، المرسوم التنفيذي 84-10.

في المادة 127 من "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة بعد موافقة لجنة الموظفين.

الأصل في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية أنها من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقاً للمادة 165 من الفقرة الأولى منها من الأمر 03-06 غير أن ذلك لا يمنع هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية إلى المجلس التأديبي الذي يقدم آراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.¹

وأما المرسوم التنفيذي 20-199 ف جاء في المادة 12 منه أنه يتم الرجوع للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي مسبق فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

• الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

لا تملك السلطة الرئاسية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة سوى اقتراح العقوبة، وجعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، ويجب على هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة أو تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب.²

ووفقاً للمادة 165 فقرة 2 من الأمر 03-06 فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوم من تاريخ إخطارها.³

1 - المادة 165 ، الأمر 03-06.

2 - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص133.

3 - المادة 165 ، الأمر 03-06.

يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب بتسليط العقوبة على والمذنب عرض القضية على اللجنة لإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء التي ارتكبتها الموظف والظروف التي أدت به إلى ارتكابها وسيرة الموظف قبل ارتكابه للمخافة، ويتعين على المجلس التأديبي ان يفصل ويبت في القضية المعروضة أمامه في أجل لا يتعدى 45 ابتداء يوم ابتداء من تاريخ اخطارها .

ولقد صنفت عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة في الأمر 06-03، ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا للخصوصيات بعض الاسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.¹

المطلب الثاني : استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

لقد جسد المشرع فكرة التساوي عند إنشائه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب السلطة المختصة بالتعيين، حيث لا يسمح لهذه الأخيرة الإنفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة² ، ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به هذه اللجان ومدى تأثيرها على المسار الوظيفي للموظف العام ، ويتم دراسة هذا المطلب من خلال فرعين حيث جاء في الفرع الأول الاستقلال العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، وفرع ثاني عنون بالاستقلال الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الأول : الاستقلال العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ - بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الاداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية سعيدة 2008-2009، ص101.

² - مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة 2008-2009، ص 124.

تنص المادة 11 من المرسوم رقم 59-85 على تشكيلة هذه اللجان، حيث ورد فيها ما يلي: "تحدث لجان للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى.

تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين، وتتكون هذه اللجان من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية وممثلين ينتخبهم الموظفون".¹

إضافة إلى نص المادة 63/2 من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها ما يلي: "... تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين...". إن جعل تشكيلة المجالس التأديبية المتساوية الأعضاء مناصفة بين ممثلي الإدارة ومثلي الموظفين، يؤكد ضمانات هامة للموظفين ويظهر ذلك في عدة مواضع منها²:

• تحديد العضوية :

إن التمثيل المتساوي داخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بين ممثلي الإدارة ومثلي الموظفين يعد ضمانات هامة للموظف غير أن ترك الإدارة ومن خلال ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 84-10 السابق الذكر تتحكم في تمديد أو تقصير مدة العضوية يجعل هذه اللجان عرضة للتحكم من طرف الإدارة بما يخدم أغراضها ومصالحها، إلا أن اشتراط موافقة كاتب الدولة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، يمكن أن يحدّ نوعاً ما من هذا التحكم.

• عمل اللجنة :

¹ - المادة 11 من المرسوم 59-85 .

² - حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص 89.

تعقد اجتماعات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة لجنة إدارية أو مجلس تأديب بصورة سرية، ويتأسس هذه اللجان الوزير المختص على مستوى الوزارات والوالي أو مدير المنشآت على المستوى المحلي بطلب من الرئيس أو من الإدارة أو بطلب من نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو بطلب من المعنيين أنفسهم . ولا تصح مداوات اللجان إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها إذ يجب أن يحضر اجتماعاتها ثلاثة أرباع (4/3) الأعضاء على الأقل وإذا لم يبلغ هذا النصاب تؤجل القضايا المطروحة على اللجان وتفصل فيها في الجلسة التالية ولو بحضور نصف عدد أعضائها ، تصدر اللجان رأيها بالأغلبية البسيطة وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.¹

إن ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات يتنافى مع الهدف المتوخى من التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، إذ ليس من شك في أن صوت الرئيس يخدم الإدارة ولن يخدم أبدا الموظف وبالتالي فإن هذا يتنافى مع الباعث من وراء وجود هذه اللجان والذي هو أساس ضمان للموظف أمام تعسف الإدارة.

الفرع الثاني : الاستقلال الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

سندرس الاستقلال الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك من خلال التطرق إلى استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في أداء مهامها وكذا من خلال استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في وضع نظامها الداخلي.

• استقلالية اللجان الإدارية المتساوية في أداء مهامها :

¹ - المواد 11، 14، 15، 19 من المرسوم رقم 84-10 .

جاء في المرسوم رقم 10-84 على أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي.¹

كما جاء كذلك في المرسوم رقم 5985 على أنه تختص لجان الموظفين بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين.²

وبالرجوع إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، نص على أنه تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.³

فإذا كانت العقوبات التأديبية مهما كانت درجاتها لا تطبق إلا بعد استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، حسب ما نصت عليه المادة 123 من المرسوم 59-85 تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي مع مراعاة المادة 125 أدناه."فالمادة 125 قد استتنت عقوبات الدرجة الأولى التي تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين السلطة الرئاسية التأديبية" دون استشارة لجنة الموظفين مسبقا .

أما العقوبات من الدرجة الثانية فإنها حسب المادة 126 تستوجب الاستشارة ، وإن كانت للسلطة التي لها صلاحية التعيين الخيار في أن تأخذ بهذا الرأي أو لا. بينما عقوبات

1 - المادة 09 ، المرسوم رقم 10-84.

2 - المادة 11 ، المرسوم رقم 59-85 .

3 - المادة 64 ، الأمر رقم 03-06 .

الدرجة الثالثة، فإنها زيادة على كونها تستوجب استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي فإن اتخاذها يستلزم موافقتها.¹

يتضح أن القرار التأديبي المتضمن تأديب الموظف العام كان يصدر من السلطة التأديبية (السلطة التي لها صلاحية التعيين) دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مسبقا فيما يخص عقوبات الدرجة الأولى فتتولى توقيع هذه العقوبات مباشرة على الموظف المخطئ، أما عقوبات الدرجة الثانية فتصدر قرار التأديب السلطة التأديبية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء مقدما ويكون رأيها اختياري غير ملزم فلها أن تأخذ به أو لا وهي أيضا من يتولى توقيع العقوبات على الموظف المخطئ.²

بينما يصدر القرار التأديبي فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة من طرف السلطة التأديبية بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء مسبقا، حيث تلتزم السلطة التأديبية بالأخذ برأيها ومن ثم توقيع تلك العقوبة.³

أما في الأمر رقم 03-06، فقد تخلى المشرع عن الطابع غير الإلزامي لرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي حيث أن السلطة التأديبية تقوم بإصدار القرار التأديبي دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مسبقا في عقوبات الدرجة الأولى والثانية، أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فتلتزم باستشارة والأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁴

¹ - المواد من 125 إلى 127، المرسوم رقم 85-59.

² - المادة 56، الأمر رقم 66-133.

³ - المادة 09، المرسوم رقم 84-10.

⁴ المادة 165، الأمر رقم 03-06.

وهكذا يتبين أن انعقاد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة سابقا ، وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة حاليا يحقق ضمانا للموظف العام المخطئ في مواجهة تعسف الإدارة فهذه الضمانة تشير إلى أن هذه اللجان تتمتع بالاستقلالية، إلا أن هذه الاستقلالية نسبية طالما أن السلطة التأديبية تتدخل فيما يتعلق برئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنصب لديها كمجلس تأديبي وكذلك فيما يخص تسيير المسار المهني للموظف كالترسيم والترقية وإحالة الموظف على الوضعيات القانونية الأساسية وحركات نقله المنصوص عليها في الأمر 06-03، الذي يبين تدخل السلطة التأديبية أو السلطة التي لها صلاحية التعيين في عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

• **استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في وضع نظامها الداخلي :**

تعدّ كل لجنة متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة، ويمكن حل إحدى اللجان بالكيفية نفسها التي تم بها تكوينها¹، إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تبقى دائما تابعة للجهة الإدارية المنشأة لديها من ناحية وجوب عرض نظامها الداخلي المعدّ على الوزير أو الوالي المعني للموافقة الذي له أن يرفض أي مادة يراها حسب تقديره لا تخدم السير الحسن للإدارة، بل وأكثر من ذلك فإن بقائها هو بيد الجهة الإدارية ومرهون برضاها عنها ، وهذا كله يؤكد أن اللجان تتمتع باستقلالية نسبية.²

تجتمع اللجان المتساوية الأعضاء مرتين في السنة على الأقل باستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل، وتكون اجتماعاتها في شكل جمعية عامة إلا في المسائل المتعلقة بالوضعيات القانونية والتأديب، يتداول في شأنها إلا الأعضاء

¹ - المادتان 12 و 20 ، المرسوم رقم 84-10 .

² - مفيدة قيقاية ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009، ص 127.

الدائمون ويمكن استخلافهم بالأعضاء الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة. وفي حالة التحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة يجب أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجدول ممثلين للموظفين يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، ففي هذه الحالة لا يشارك في هذه المداولات إلا الأعضاء الدائمون وإن اقتضى الأمر استخلافهم بالأعضاء الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف الذي تدرس حالته وكذا الأعضاء الدائمون أو الإضافيون الذين يمثلون السلك الذي يعلوهم مباشرة ، كما أن الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية لا يشاركون في مداولات اللجنة.¹

¹ - المادتان 13 و 16 ، المرسوم رقم 84-10.

خلاصة الفصل:

تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بكل ما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين، وكذلك فيما يخص تأديب الموظف العام، حيث تتكيف طبيعة اختصاصاتها في هذه الحالة بأنها أعمال استشارية بحتة، أما بالنسبة إلى طبيعة الآراء الصادرة عن هذه اللجان فيمكن القول بأنها تنقسم إلى نوعين: آراء استشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري وبالتالي لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي، وهناك آراء إلزامية للإدارة تجبر على الأخذ بها، وهنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

خاتمة

خاتمة :

وفي الأخير ومن خلال هذه الورقة البحثية خلصنا إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها المشرع على مستوى الوظيفة العمومية بموجب أحكام قانونية بدأ بالأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وصولاً إلا الأمر الحالي 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وكذا المرسوم التنفيذي 20-199. المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية الذي ألغى الأحكام المعارضة له في المراسيم السابقة . وتتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، يعين ممثلي الإدارة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان النتائج انتخاب ممثلي الموظفين .

ومنه فإن لجان المشاركة والطعن الهدف منها هو المشاركة الفعلية في جميع القرارات المتعلقة بالحياة المهنية للموظف، وتعد ضماناً هامة له من خلال تجسيد التطبيق الفعلي والمتوازن للإجراءات التأديبية أثناء توقيع العقوبة على الموظف المذنب، فإتباع هذه اللجان لجميع الاجراءات المنصوص عليها قانوناً بالدقة والفعالية والدراية القانونية من شأنه مساعدة الموظف في الدفاع عن حقوقه، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن أي مخالفة أو إخلال أو عدم التزام اللجان المتساوية الاعضاء لإجراءات التأديب فإن ذلك يترتب عنه إلغاء تلك الاجراءات التأديبية أو تلك العقوبة من قبل لجان الطعن المختصة، أو اللجوء إلى القضاء في حالة عدم رضا الموظف عن قرار لجنة الطعن.

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

أ/ النصوص التشريعية

- 1- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 ، الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 ، الصادرة بتاريخ 2008/04/21.
- 2 - أمر 66-133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966 ، المضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966
- 3- أمر رقم 06-03: المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 16/07/2006.

ب/ النصوص التنظيمية :

1. المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج.ر. العدد 46 ، المؤرخة في 08 يونيو 1966.
2. المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، ج . ر العدد 37 ، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.
3. المرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر العدد 03 ، الصادرة بتاريخ 15 يناير 1984.
4. المرسوم رقم 84-11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر العدد 03 ، المؤرخة في 15 يناير 1984.
5. المرسوم 84-10 المؤرخ في 04/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج.ر. ، ع 3 ، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

6. المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج. ر. ، العدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.
7. المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة 12 نوفمبر 2017.
8. المرسوم التنفيذي 20-199 ، المؤرخ في 25/07/2020 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ج. 44 ، المؤرخة في 30/07/2020 .

ج/ المنشورات:

- 1- المنشور رقم 67 م ع و ع 99 مؤرخ في 9 فيفري سنة 1999 ، المتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن

د/التعليمات:

- 1- تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثانيا: المراجع

أ/الكتب:

1. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.
2. بن شيخ حسين آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج2 ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004.
3. سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازارطة، 2008.
4. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.

5. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
6. سليمان طماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987.
7. قاسم محمد نس، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989.
8. كلكال إيدير ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، د.ط ، الجزائر .
9. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2004.
10. كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 .
11. لحسن بن شيخ آت ملويا ، دعوى تجاوز السلطة ، ع1 ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، د.ط .
12. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 .

ب/ المقالات:

1. أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست الجزائر ، العدد 1، جانفي 2012.
2. بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة 2014-2015.
3. بن شيخ حسين آت ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 11/06/2001، بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن لولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة الدراسات القانونية، ع1.
4. صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والاجراء التنظيمي الداخلي مجلة القانون والمجتمع، جامعة احمد دراية ادرار، ع 1 ، 2015.

5. منير سلماني، قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، مج11، ع 1، 2020.
6. نبيلة ماضي، سامية العايب النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلة رقم 7، ع 3، جامعة 8 ماي 1945، جامعة قلمة، 2020.

ب/ الاطروحات والمذكرات الجامعية:

- الاطروحات:

1. ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015/2016.
2. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.
3. مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2016/2017.

- مذكرات الماجستير:

1. بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الاداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي مولاي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية سعيدة 2008-2009.
2. حياة عمرابي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.
3. عمرواي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة

- عامة جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق،
2012/2011.
4. فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث
مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة
يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2002-2003.
5. فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية في الوظيفة
العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013-2014.
6. قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة
الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 2008-
2009.
7. مفيدة قيقاية ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة
الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008-
2009.
8. مليكة اولاج، نظام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة
ماجستير ، فرع قانون ومالية، جامعة الجزائر 01، سنة 2010/2011.
9. منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة
الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو ، الجزائر 2015
10. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، رسالة
ماجستير ، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان الجزائر
، 2011.

- مذكرات الماستر وإجازة المدرسة العليا للقضاء :
1. باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة زيان عاشور الجلفة 2016-2017.
 2. بلمبروك عبد القادر ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
 3. حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2013-2014.
 4. رجيمي مسعودة الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركته ونقله مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016 .
 5. عفاف منصور، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة ، مذكرة الماستر ، تخصص قانون إداري جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2013.
 6. قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر ، سعيدة 2017-2018.
 7. لزهاري دباخ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، 2014/2015 .
 8. مريم شاوي، نور الهدى سنتي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم القانونية ، تخصص منازعات إدارية ، قسم العلوم القانونية والإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2017/2018.

9. نجية شوارفي، سمية شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة الجزائر ، 2016/2015.
10. سميرة لكحل، الموظف العام في ظل إصلاحات الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، المدرسة العليا للقضاء 2007-2008.

فهرس الموضوعات:

	شكر وتقدير
	الإهداء
	قائمة المختصرات
1	مقدمة
الفصل الأول: لجان الطعن واللجان التقنية	
04	تمهيد
05	المبحث الأول : لجان الطعن
05	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للجان الطعن في الوظيفة العمومية
05	الفرع الأول : تعريف لجان الطعن وتنظيمها
08	الفرع الثاني : التنظيم القانوني لتشكيلة لجان الطعن
12	المطلب الثاني : نظام عمل لجان الطعن وصلاحياتها
12	الفرع الأول : اختصاصات لجان الطعن
16	الفرع الثاني : صلاحيات لجان الطعن
17	الفرع الثالث : الرقابة على أعمال لجان الطعن
20	المبحث الثاني : اللجان التقنية
20	المطلب الأول : مفهوم اللجان التقنية
20	الفرع الأول : تعريفها
21	الفرع الثاني : تطورها
23	المطلب الثاني : تشكيل اللجان التقنية واختصاصاتها
23	الفرع الأول : اللجان التقنية بين التشكيل والتنظيم
28	الفرع الثاني : اختصاص اللجان التقنية

30	خلاصة
الفصل الثاني : اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	
32	تمهيد
33	المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
33	المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
33	الفرع الأول : تعريف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء
36	الفرع الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
42	المطلب الثاني: تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
42	الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 66-133
44	الفرع الثاني: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم رقم 85-59.
46	الفرع الثالث: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 06-03
48	المبحث الثاني : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها
48	المطلب الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
48	الفرع الأول: الاختصاصات الرسمية
53	الفرع الثاني: الاختصاصات الاستشارية
56	المطلب الثاني : استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
57	الفرع الأول : الاستقلال العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
58	الفرع الثاني : الاستقلال الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
63	خلاصة
65	خاتمة
67	قائمة المراجع

المخلص:

إن مجالات الوظيفة العمومية كثيرة ومتنوعة ، ولعل أهمها ما يتعلق بالموظف العام، هذا الأخير الذي عني باهتمام كبير من خلال ضمان لحقوقه وواجباته وكذا تسيير وتنظيم لمساره المهني، ومنه ظهرت على الساحة القانونية ما يعرف بهيئات المشاركة والطعن ، ولعل أهمها اللجان المتساوية الأعضاء ولجان طعن واللجان التقنية ، وقد نظمها المشرع الجزائري بمجموعة من القوانين والأوامر والمراسيم، ومنها الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وصولا إلا الأمر الحالي 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وكذا المرسوم التنفيذي 20-199. المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الكلمات المفتاحية: هيئات المشاركة والطعن - لجان الطعن - اللجان التقنية - اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

Abstract :

The areas of public service are many and varied, and perhaps the most important of them is related to the public employee, the latter who was concerned with great interest by guaranteeing his rights and duties as well as the conduct and organization of his professional path, and from which appeared on the legal scene what is known as participation and appeal bodies, and perhaps the most important of them are committees with equal members, appeal committees and committees Technical, and the Algerian legislator organized it with a set of laws, orders and decrees, including Order 66-133 containing the general basic law of the public office, all the way to the current order 06-03 containing the general basic law of the public service, as well as Executive Decree 20-199. related to administrative committees with equal members, appeal committees and technical committees in public institutions and administrations.

Keywords: participation and appeal bodies - appeal committees - technical committees - administrative committees with equal members