

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب: رزقي كمال

تحت عنوان

هيئات المشاركة والظعن في نطاق الوظيفة العامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	الدكتور ولهي مختار
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	الدكتور ذبيح عادل
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	الدكتور ذبيح حاتم

نوقشت يوم: 23 جوان 2019

-شكر وتقدير-

لا يسعني وأنا أضع اللمسات الأخيرة على هذا العمل
إلا أن أتقدم بكامل تشكراتي وعظيم عرفاني لأصحاب الفضل عليا
في إتمام هذا العمل، وخاصة إلى أستاذي المشرف الدكتور: ذبيح عادل
الذي رافق هذا البحث منذ كانت أفكار في رحب الخيال
إلى أن تم إنجازها بتوجيهاته النيرة الجمّة، فليجد مني أسمى
عبارات التقدير والعرفان
كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كافة الأساتذة
وموظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة المسيلة
كما لا يفوتنا تقديم الشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا بقبول
بذل الوقت والجهد في قراءة هذا البحث ومناقشته وتقويمه
والوصول به إلى المستوى الأمنيات الذي تطمح إليه أمنيات الطلاب

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي وعملي إلى:

إلى الوالدين الكريمين.

إلى جميع إخوتي الأعزاء.

إلى جميع الأساتذة الذين ساعدوني في هذا العمل من قريب أو من بعيد

إلى جميع أصدقائي ورفاق دربي في هذه الحياة

* إليهم جميعاً أهدي هذا العمل *

رزقي كمال

مقدمة

يقصد بالوظيفة العمومية مجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تتعلق بالموظفين العموميين، وهذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تتمثل في كيفية قيام الموظف بعمله، وقد تتعلق بناحية فنية تبدو في علاقة الموظف بالإدارة والاهتمام بمشاكله وحياته الوظيفية، كما أن ازدياد حجم الجهاز الإداري في الدولة وتنوع نشاطاتها أضفيا صعوبة وتعقيدا في مهمة السهر على تسيير ومراقبة شؤون الموظفين، مما تطلب اسنادها إلى خبراء متخصصين أكفاء، ولقد أخذ المشرع الجزائري منذ الاستقلال بهذا التوجه، حيث أنشأ مثل هذه الأجهزة والهيكل وهي على نوعين:

إما أجهزة مركزية تسهر على وضع السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية ومراقبتها أو أجهزة مهيكلة ضمن المصالح الإدارية، التي تأخذ على عاتقها مسؤولية تسيير شؤون الموظفين.

وتختصر الدراسة على الهيئات الداخلية التي تسمح بمشاركة الموظفين في تسيير مساهم المهني دون الهياكل المركزية، والمتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية بغرض إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، كما تعتبر من الضمانات الهامة للموظفين في مجال المساءلة التأديبية.

كما تشكل لجن الطعن هيئة تختص بالنظر في القرارات التأديبية الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث تعتبر من الضمانات الهامة للموظف عما يلحقه من تعسف الإدارة.

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة.

وبناء على هذا تمثل هيئات المشاركة والظعن من بين المواضيع الجديرة بالاهتمام في حياة الموظف العام، وعليه طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير الحياة المهنية للموظف؟

وللإجابة على إشكالية البحث وتحقيق أهدافه، تم الاعتماد على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي تضمنها القانون الأساسي للوظيفة العمومية .

ولقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية وموضوعية، أما الأسباب الذاتية فتتمثل في رغبتني بالبحث في أحد مواضيع الوظيفة العامة لأهميتها بالإضافة الى عامل التخصص العلمي في فرع القانون الاداري .

والأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية موضوع ، كما أنه من أهم مواضيع الوظيفة العامة التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف .

تتجلى أهمية الدراسة في أهمية نظرية وعملية.

تتمثل أهمية الموضوع النظرية في محاولة اثناء مواضيع الوظيفة العامة بمرجع متخصص في هيئات المشاركة و الظعن .

وتبرز أهمية الموضوع العملية في أنه يعالج أيضا مسألة هامة تتمثل في دور هيئات المشاركة والظعن في تسيير الحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى تبيان فاعليتها في ضمان حقوق الموظفين

كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة هي عبارة عن تكملة لمواضيع نذكر منها:

- شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قالمة، 2015-2016، حيث تناولت هذه الدراسة الهيكل المركزي المتمثل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و المديرية العامة للوظيفة العمومية و هيئات الوظيفة العامة المتمثلة في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية حيث تعتبر هذه الأخيرة محور بحثنا هذا .

- قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2017-2018، حيث تناولت هذه الدراسة النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تعتبر هيئة استشارية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، حيث تعتبر هذه اللجنة جزء من بحثنا هذا.

تهدف هذه الدراسة لتحقيق النتائج التالية:

- بيان مفهوم هيئات المشاركة والطعن.
 - التعرف على الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الهيئات.
 - التعرف على اختصاصات وتشكيلات وعمل هذه الهيئات.
- ولدراسة الموضوع تم تقسيم البحث إلى فصلين، حيث تناول الفصل الأول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تم معالجته في مبحثين، حيث خصص المبحث الأول لمفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تم التطرق فيه إلى تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإطارها القانوني، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق فيه إلى دور هذه اللجنة في تسيير الحياة المهنية للموظف منذ لحظة تعيينه في الوظيفة إلى غاية إحالته على التقاعد، أما المطلب الثاني فتناول اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي.

أما الفصل الثاني فقد تطرق إلى لجان الطعن واللجان التقنية، وتم تقسيمه إلى مبحثين، حيث تناول المبحث الأول لجنة الطعن، حيث تم التطرق إلى تشكيلتها وصلاحياتها من خلال المطلب الأول، والقيمة القانونية لآراء لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها في المطلب الثاني، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق فيه إلى اللجان التقنية، حيث تناول تعريفها وتطور تنظيمها القانوني من خلال المطلب الأول، وتشكيلتها واختصاصاتها من خلال المطلب الثاني. وتوجت بحثي بخاتمة تتضمن الإجابة عن الإشكالية، وحوصلة عن موضوع هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، توصلت فيها إلى أهم النتائج بالإضافة إلى ابداء بعض الاقتراحات.

الفصل الأول

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعد اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، بغرض اشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الادارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الادارة كما تختص بتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ،كم تجتمع كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أداة لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال البحث عن التوازن بين قواعد المصلحة العامة والمصالح الفردية للموظف فما هو مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء(المبحث الأول) ، وما هو دورها(المبحث الثاني) ؟

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لتحديد مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب التطرق إلى ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول)، وكيفية عملها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضمن ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تناول تعريفها وإطارها القانوني، فهكذا سيتم التطرق من خلال هذا الجزء إلى تحديد تعريفها (فرع أول)، ثم تحديد إطارها القانوني (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية، ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية.¹

معلوم أن إنشاء مثل هذه اللجان من شأنه أن يدعم مشاركة الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بمسار حياتهم الوظيفية، ويضمن لهم حماية ضد كل التعسفات الإدارية، ويجعل علاقات الإدارة بموظفيها موضع الثقة والتعاون.²

فأللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية وتهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيرى الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات، لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف مهنيا، كما أن هناك تسميات عديدة لهذه اللجان المشكلة على مستوى الإدارات، فعادة يرد اسم لجنة المستخدمين ولجنة الموظفين وتارة اسم اللجان التمثيلية، ومهما اختلفت تسمياتها من قطاع إداري إلى آخر، إلا أنها تعني معنى واحداً، وهي

¹ قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2017-2018، ص96.
² بوجمعة رضوان، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2003، ص86.

أنها تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وأقر
المشعر الجزائري على ضرورة إنشاء هذه اللجان تحقيقاً لمبدأ الديمقراطية وحق الموظفين في
المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات، ويمكن اللجان المحدثه في الإدارة أن
تضم عدة أسلاك أو سلكا واحدا، كما لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار اللجان الإدارية
المتساوية الأعضاء هيئة نقابية لأن هذه اللجان هي هيئات مشاركة الموظفين العموميين في
تسيير مسارهم المهني داخل المرفق العام والإدارة العامة، وهو ما يعتبر ضماناً لحسن تطبيق
النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشعر لها في حل بعض المسائل
أي الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية، والابتعاد عن الانطباعية والارتجال
وما إلى ذلك.¹

وبهذا يكون المشعر الجزائري أعطى للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم وما
يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم
فيها، هذا الحق تجسد من خلال عضويتهم في اللجان المتساوية الأعضاء.²
ويستنتج هنا أن اللجان الإدارية وسيلة لمحاربة المحاباة والتحيز والمحسوبية في العمل
الإداري، واتخاذ القرار بصفة جماعية، ويمكن اعتبارها أيضاً قلعة للديمقراطية وحصن
لها.³

- تهدف إلى الموازنة بين الضرورة القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظفين.
- تقوم على نظام الانتخاب، حيث يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين
في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.⁴

الفرع الثاني: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

أنشأ المشعر للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ
في 02 جوان 1966، تحت عنوان الهيئات الاستشارية، حيث نص على أن يمثل الموظفون

¹ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية
الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017/2016، ص 57.

² تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب
الأجنبية -نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات،
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة بومرداس، 2015/2014، ص 233.

³ أولاج مليكة، مرجع سابق، ص 8.

⁴ المادة 68 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جوان 2006. 03.

بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم وتخصيصهم ونظامهم التأديبي، كما نصت المادة 13 من

الأمر رقم 66-133 من الفصل الثاني على أن تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى بالموظفين.¹

كما صدر في نفس التاريخ المرسوم رقم 66-143 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها²، كما أن النص التنظيمي لهذا القانون 66-143 لم يكن كافيا ولا شاملا³، غير أن التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية، أدى إلى استحداث نصوص تشريعية وتنظيمية جديدة خاصة بالوظيفة العامة واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث صدر المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، كما صدر أيضا في نفس التاريخ المرسوم رقم 84-11، الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، غير أن صدور النصين التنظيميين جاء في نهاية العمل بالأمر 66-133، وسنة من صدور المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.⁴

ولقد استحدث هذا المرسوم 85-59⁵ في مادته 33 لجنة متساوية الأعضاء بين الإدارة والموظفون وأسماها "لجنة الموظفين"، أسند لها مهامها كانت مسندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة، غير أنه وضح مسائل وآجال الطعن وغير ذلك، ويعتبر هذا النص مهم

¹ أمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966، المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

² مرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966، المضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.

³ مهدي رضا، مرجع سابق، ص 57.

⁴ مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

⁵ مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

وقفزة نوعية في جهود تطوير الهيئات الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، هذا لك
وُضحت أحكامه بنصوص تنظيمية تطبيقية.¹

ثم 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 خصّص المشرع الجزائري المادتين 63 و64 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 أبقّت المادة 221 من الأمر
03-06 على الأحكام القانونية السابقة وخاصة أحكام المرسوم 59-85 المتضمن القانون
الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، 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
التعيين والانتخاب وسير عمل هذه اللجان والكثير من المسائل المهمة على المرسومين
84-10 و84-11، والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيف العمومي، كما أنّ
التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لا يمكن بأي حال أن ترقى إلى

¹ مهدي رضا، مرجع سابق، ص58.

² المادة 221 من الأمر 03-06.

مستوى التشريع ناهيك عن تعارضها مع أحكام الأمر 06-03، نذكر منها على سبيل المثال: التعليم رقم 2 المؤرخة في 7 أبريل 1990، والمتعلقة بإنشاء 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

المطلب الثاني: قواعد انشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و تنظيمها

تنشأ في إطار مشاركة الموظفين وتسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء حيث تتضمن عددا متساويا من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، ولتحديد قواعد انشاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء و تنظيمها ، ولتوضيح أكثر سنتناول في الفرع الأول إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها، وفي الفرع الثاني تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها

سنخصص هذا الجزء من الموضوع للتطرق إلى كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها.

أولاً: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ هذه اللجان في الإدارات المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة كاتب الدولة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري³، وبالإدارات المحلية بقرار من الوالي بعد إجراء الاستشارة

¹ مهدي رضا، مرجع سابق، 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، 2012/2011، ص 89.

³ المادة 27 من المرسوم رقم 84-10.

نفسها¹، أما بالمؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى

فبقرار حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين²، ويكون مقرها بالإدارة المعنية أين تنعقد جلساتها بمقرات هذه الأخيرة، ويختلف عددها حسب عدد الأسلاك المتواجدة في الإدارة فقد تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك، على أن تأخذ في الجمع في الأسلاك ضوابط حددتها المادة 25 وهي: قطاع النشاط، طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى السلمي للسك، ضغوطات المصلحة وتنظيمها الخاص.

توضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لاسيما المكلفة بجمع الملفات الفردية، ويعين أعضاء هذه اللجنة لمدة 3 سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم، كما يمكن استنادا وبقرار من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين تقليص أو تمديد مدة الولاية، إذا كان لفائدة المصلحة ولا يمكن بأي من الأحوال أن تزيد تقليصات أو تمديدات هذه الفترة عن 6 أشهر، غير أنه في حالة ما إذا حدث تعديل على هيكل أحد الأسلاك أمكن إنهاء عضويته أعضاء اللجان بقرار من طرف السلطة المعنية دون اشتراط المدة.³

وفيما يخص تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فإنه طبقا للمادة 8 من المرسوم 10-84، يجب أن يتم تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال أربعة أشهر على الأكثر، وخمسة عشر يوما على الأقل قبل تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء.⁴ وفي كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف بالنسبة لتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.⁵

¹ المادة 30 من المرسوم رقم 10-84.

² المادة 12 من المرسوم رقم 59-85.

³ المادة 5 من المرسوم رقم 10-84.

⁴ المادة 8 من المرسوم رقم 10-84.

⁵ المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، ص3.

إن عدم تجديد اللجان متساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية وبطلان آثارها، كما تقع بيع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان المتساوية الأعضاء، تحت طائلة البطلان ويبطل آثارها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك.¹

وما يمكن اثرته في هذا الصدد، أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها أو بتمديدتها أوتى إنهاؤها، من شأنه أن يعدم الحكمة من انتشارها لأن الإدارة قد تتعسف في استعمال هذه السلطة بما يخدم مصالحها، وكان الأجدر بالمشرع أن يفرض على الأقل استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية فيما يتعلق بهذا الأمر.²

ثانيا: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

التطرق إلى تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يستدعي منا تناول كيفية تعيين ممثلين للإدارة وممثلين عن الموظفين.

1- بالنسبة لممثلي الإدارة:

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية، بقرار من الوزير المختص، من بين المتصرفين الإداريين، ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيف العمومي³، الذين وفي كل الأحوال يجب أن يتم اختيارهم من بين موظفي لإدارة المعنية الذين

يمارسون الرقابة مع هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، كما يتم تعيينهم خلال 15 يوما، الموالية للإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين⁴، ووفقا لنص المادة 7 من المرسوم 84-10 التي نصت على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه

¹ المنشور رقم 67 السالف الذكر، ص3.

² خطاب عبد النور، "دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تلد الوظائف العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيض، ديسمبر 2013، ص125.

³ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص140.

⁴ خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص84.

الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل، وفي حالة ما إذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان المرسمين في السلك الأدنى مباشرة، علما بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة.¹

2- بالنسبة لممثلي المستخدمين:

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقا لأحكام المادة 3 من المرسوم 84-10 السالف الذكر، إلى جملة من الشروط منها:

- أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك محل التمثيل من قبل هذه اللجنة.
- الأعوان المتربصون المعينون في إحدى الوظائف الدائمة، لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة انتداب، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية.²

- إن قائمة الناخبين المدعويين في إحدى الفروع الانتخابية تحدد بعناية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية 20 يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للإقتراع، كما يمكن للناخبين مراجعة التسجيلات وعند الاقتضاء، تقديم طلبات التسجيل أو تقديم بعض الطلبات ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل 11 يوما من تاريخ نشرها، ثم تقدم أو الشكاوى إلى السيد الوزير أو الوالي المعني الذي يتعين عليه الفصل في قبل التاريخ المحدد للإقتراع.³

تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلين من الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وبالنسبة لعدد ممثلي الموظفين فيكون من عضوين معاونين لكل سلك، ممثل في هيئة لجنة واحدة متساوية الأعضاء، وعندما يكون عدد موظفي الهيئة الواحدة أقل من 20 فإن

¹ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص361.

² مقدم سعيد، مرجع نفسه، ص161.

³ التعليم رقم 20 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن، الجزائر، ص5.

عدد ممثلين الموظفين العاملين لهذه الهيئة ينقص إلى عضو واحد رسمي وعضو آخر إضافي، ولا يجوز لأعضاء الإضافيين الاشتراك في الجلسات إلا عندما يقومون فيها بمقام الأعضاء الرسميين.¹

ويتأسس اللجان المتساوية الأعضاء في اجتماعاتها السلطة التي تنصب لديها، ويجوز لهذا الأخير تعيين من ينوب عنه أثناء غيابه ويكون من أقدم الموظفين في أعلى منصب من حيث التسلسل الإداري²، وفي حالة توقف أحد أعضاء اللجنة الدائمين عن تأدية مهامه قبل مدة انتهاء ولايته بسبب الوفاة، الاستقالة، عطلة مرضية طويلة أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر، أو يفقد الشروط المطلوبة قانونا للعضوية في اللجنة كعدم قابلية الترشيح يعين خلفه العضو الإضافي كعضو دائم ريثما تجدد اللجنة.³

إن خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة في هذه اللجان، تشكل ضمانا هامة في كل ما يهم وضعيته الإدارية، وبالمقابل فإن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعة على مستواها، من شأنه أن يقلل من فعالية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء، لأنه في حالة تساوي الأصوات جميعا يرجح صوت الرئيس.⁴

الفرع الثاني: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نص المرسوم 10-84 السالف الذكر على إنشاء لجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كهيئات من الجهات التي تملك صلاحيات التسيير والسماح لها بالمتابعة الجيدة للمسار المهني للموظفين.

أولا: على مستوى الإدارة المركزية

لا تختص اللجان متساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية، إلا تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافيا، كما يجوز في حالة عدم اكتمال النصاب اللازم لإحداث لجنة لكل سلك اللجوء إلى طريقة الضم المنصوص عليها في المادة 2

¹ قاسم أنس محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 180

² المادة 11 من المرسوم 10-84.

³ المادة 6 من المرسوم رقم 10-84.

⁴ خطاب عبد النور، مرجع سابق، ص 125.

من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.¹

ثانيا: على مستوى الإدارة المحلية

تنشأ على مستوى كل ولاية، لجان للمستخدمين، تحدث على مستوى كل سلك، أو عن طرق الجمع، أو ضم الأسلاك، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية، بإختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم.²

ثالثا: على مستوى المؤسسات العمومية

تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية، لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية، لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من 10 أعوان على الأقل) فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم، يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية.³

كما تجدر الإشارة إلى أن رئاسة اللجان المتساوية الأعضاء ترجع إلى السلطة التي توضع لديها هذه اللجان (الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري أو مسؤول المصلحة غير الممركزة) أو ممثله المؤهل قانونا.⁴

¹ شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2015-، 2016، ص 67.

² مقدم سعيد، مرجع سابق، ص 365.

³ المرجع نفسه، ص 67.

⁴ المنشور رقم 67 الصادر بتاريخ 9 فيفري 1999، عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة والمكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومية، والذي يحدد إنشاء وتجديد وتمديد اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن، ص 3.

المبحث الثاني: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف

إن غاية المشرع الجزائري من إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف من التوظيف وبداية بالتربص إلى الترقية والنقل والانتداب وإحالة على مجلس التأديب وغيرها، من الحالات التي يمكن أن يمر بها الموظف خلال مساره المهني.

ويتم إبراز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف عن طريق التطرق إلى اختصاصها في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (المطلب الأول)، واختصاصها كلجنة ترسيم ومجلس تأديب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اختصاصها في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف

تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، العديد من الاختصاصات منها اختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة المهنية للموظف خلال فترة التربص والإحالة على الاستيداع وحركات النقل والانتداب ورفض قبول الاستقالة والترقية، حيث سيتم تناول كل هذه الحالات تبعا، كالتالي:

الفرع الأول: اختصاصات استشارية ذات طابع شكلي

الفرع الثاني: اختصاصات استشارية محددة ذات طابع إلزامي

الفرع الأول: اختصاصات استشارية ذات طابع شكلي

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية ملزمة للسلطة صاحبة صلاحية التعيين ذات طابع شكلي تتمثل في المسائل التالية:

أولا: اختصاصها خلال فترة التربص

يعرف التربص بأنه: "اختبار مدته سنة وهناك حالات استثنائية، يخضع فيه العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحيته لممارسة مهام الوظيفة التي عُيِّن فيها"¹.

¹ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017-2018، ص50.

كما تعتبر فترة التربص بمثابة اختبار للعون المتربص قصد تمكين الإدارة المعنية من الإطلاع على طريقة أدائه للعمل الموكل إليه ومعرفة سلوكه ومدى تكيفه مع بيئة العمل مما

يسهل عليها عملية تقييمه¹، حيث تقوم بعد انقضائها باتخاذ إحدى الإجراءات المنصوص عليها في المادة 85 من الأمر 06-03 وهي:

- إما ترسيم المتربص في رتبته،

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

وفي جميع الحالات فإن السلطة السلمية للإدارة المستخدمة، هي الجهة المخولة قانوناً

باقترح ترسيم المتربص، ويتوقف هذا الترسيم على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على

المتربصين في المؤسسات والغدارات العمومية على أن تنتظر اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية

الإدارية التي تخصه، لا سيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة

التربص³، كما يستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمح تقييم المتربص

عند نهاية الفترة القانونية للتربص. بتمديد فترة التربص مرة واحدة لفترة متساوية لها⁴، أي أن

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين في

المسائل المتعلقة بإصدار قرار ترسيم المتربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص.

ثانياً: دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العامة، حيث يعد هذا

الأسلوب من أفضل طرق الاختيار وأكثرها شيوعاً في الإدارة الجدية، باعتبارها وسيلة

¹ بدري مباركة. محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الموسم الجامعي 2014-2015، ص 66.

² المادة 85 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

³ مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

⁴ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة¹، وتعتبر هذه الطريقة أكثر شيوعاً في العام لما تحقّقه من مبدأ الديمقراطية في الوصول إلى الوظيفة العامة، فهي تقوم على أساس الجدارة والاستحقاق وتتيح فرص متكافئة أمام المترشحين لشغل الوظائف العامة²، ويبرز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المسابقات من خلال:

- مشاركة عضوية اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية³.

- المشاركة في تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادة⁴.

ثالثاً: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تقييم الموظف

يتحدد معنى تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي عن طريق تقدير مؤهلاته المهنية فإنه يخضع إلى تقييم مستمر ودوري وفقاً لمناهج ملائمة⁵، كما تشكل نتائج عملية تقييم أداء الموظف العمومي بنك معلومات أو قاعدة معطيات، فهي التي تزود الإدارة بالمعلومات اللازمة عن أداء الموظف وقدراته، وهذا ما يساعد على إتخاذ القرار المتعلق بالمسار المهني للموظف بصورة موضوعية وفعالة⁶، بحيث تستهدف هذه العملية تحقيق أهداف بعضها إدارية وبعضها سلوكية⁷.

ويتجلى دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية التقييم من خلال:

¹ حسونة بلقاسم، الاتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 22.

² بوراس شافية، التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، 2008، ص 31.

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق لـ 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة في 03 ماي 2012.

⁴ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر.

⁵ أولاج مليكة، مرجع سابق، ص 67.

⁶ ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011، ص 11.

⁷ كنعان نواف، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 91.

- استشارتها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية، في تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.¹
- يمكنها اقتراح مراجعة نقطة التقييم بعد تقديم الموظف بالعملية تظلماً أمامها.²
- وبالتالي فإن الإطار القانوني المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لا يمنح لها دوراً فعالاً في عملية التقييم، حيث تعمل دوراً استشارياً في هذه العملية.³
- رابعا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في وضعية الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

إن الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، ويترجم بوضعية الموظف الذي كونه خارجاً عن سلوكه الأصلي ويبقى تابعا له دون أن يتقاضى المرتب الشهري ومن غير أن يستفيد من حقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد.⁴

عرفت هذه الحالة المادة 47 من الأمر 66-133 أن الاستيداع هي حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظائفه، وبالتالي عن الاستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبته (أي بصفة الموظف)⁵، كما تعرف هذه الوضعية على أنها تلك الوضعية القانونية التي يتم من خلالها الإيقاف المؤقت لحالة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة، بحيث تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية وفي الدرجات في التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.⁶

وتتقرر الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة صاحبة صلاحية التعيين، ولا تتقرر بناء على الامتيازات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁷

¹ المادة 100 من الأم 06-03.

² المادة 102 من الأمر 06-03.

³ ذبيح عادل، مرجع سابق، ص 134.

⁴ بن مزوزية عبد القادر، دليل الإحالة على الاستيداع، منتديات ملتقى الموظف منشور يوم الثلاثاء 23 مايو 2019،

<http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290-%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D8%B9>

⁵ خرفي الهاشمي، مرجع سابق، ص 176.

⁶ رجيمي مسعودة، الوضعية القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص 22.

⁷ قاسم أنس محمد، مرجع سابق، ص 168.

الفرع الثاني: اختصاصاتها الاستشارية ذات الطابع الإلزامي

- نصت المادة 10 من المرسوم 84-10 على أن: تعد الآراء التي تدلى بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارة إلا في الحالات الآتية، التي تكتسي فيها طابعا إلزاميا:
- الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري،
 - رفض قبول الاستقالة،
 - الترقية في الدرجة أو الرتبة،
 - التنزيل في الرتبة أو الدرجة. أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش والغائها.

وعليه سيتم التصرف لبعض الحالات وتبيان دور اللجان الإدارية من خلالها.

أولاً: دور اللجان الإدارية في الانتداب التلقائي

الانتداب هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج سلوكه الأصلي، ولكن يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في افي الترقية والتقاعد.¹

أما الأمر 06-03 فإنه يعرف وضعية الانتداب من خلال المادة 133 على أنه: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلوكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

يمكن أن يكون الانتداب بطلب من المعني بموجب قرار فردي تتخذه السلطة المؤهلة طبقاً للمادة 136 من الأمر 06-03، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه، أو يتم الانتداب بقوة القانون وفي الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الأمر.

كما أكدت المادة 64 من الأمر 06-03 على إمكانية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي يعد وضعية إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية، والترقية وفي التقاعد.²

¹ قاسم أنس محمد، مرجع سابق، ص 166.

² قوادري جميلة، مرجع سابق، ص 48.

ثانيا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في رفض الاستقالة

الاستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، قبل بلوغه سن التقاعد، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لتتحقق إلا بصدر قرار من جهة الإدارة بقبولها¹، ويجب أن يكون واضحا في الأذهان بلا لبس أن الاستقالة ليست عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من جهة الإدارة بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب².

ووفقا لنص المادة 217 من الأمر 03-06، تعتبر الاستقالة حقا معترفا به يمارس ضمن شروط، حيث لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية³، ثم يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة⁴، حيث لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، التي يتعين عليها الفصل في قرار الاستقالة في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب⁵، وإذا رفضت السلطة التي لها صلاحية التعيين الاستقالة أو سكنت عنها بعد انقضاء الأجل فيسوغ رفع الأمر إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا استشاريا وتسلمه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

ثالثا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية الترقية

يقصد بالترقية انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، وذلك بعد استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع إليها⁶، وهي من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم الموظفين، فالموظف الذي يقبل أن يعين في أول

¹ بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 69.

² قاسم أنس محمد، مرجع سابق، ص 209.

³ المادة 218 من الأمر 03-06.

⁴ المادة 219 من الأمر 03-06.

⁵ المادة 220 من الأمر 03-06.

⁶ كنعان نواف، مرجع سابق، ص 122.

درجات السلم الإداري يضع نصب عينه من أول الأمر احتمال صعود درجات ذلك السلم، بل ووصوله إلى القمة.¹

وللتطرق إلى مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية الترقية يجب التمييز بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة.

1- الترقية في الرتبة:

تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة²، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بـ 30 و 42 سنة³، كما تحدد الأقدمية المطلوبة

للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة وقصوى طبقا للجدول أدناه:⁴

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه.⁵

- الترقية في الرتبة:

¹ طماوي سليمان، مبادئ علم الإدارة العامة، الطبعة السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، مصر، 1987، ص 547.

² المادة 106 من الأمر 06-03.

³ المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 عام الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر سنة 2007.

⁴ المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.

⁵ بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 37.

- هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وفق الكيفيات الآتية:
- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،
 - بعد تكوين متخصص،
 - عن طريق امتحان أو فحص مهنيين،
 - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل.¹

تجدر الإشارة إلى أن الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف.²

يظهر جليا 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.³

رابعا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية النقل

لقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حركة نقل الموظفين من المادة 156 إلى المادة 159 منه، وعليه فقد تكون حركة نقل الموظفين من نفس الرتبة وداخل نفس الإدارة، أو نقلا ضمن نفس الرتبة من إدارة إلى أخرى ضمن نفس الولاية أو إلى ولاية أخرى.⁴

ينصرف مفهوم النقل -كوضع وظيفي- إلى قيام الإدارة باستبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة شاغرة من نفس النوع والمرتبة في إدارة أخرى⁵، حيث نصت المادة 158 من الأمر 03-06 على أنه يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، وفي هذه الحالات لا بد من أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تعطي هذه الأخير رأيا في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات

¹ المادة 107 من الأمر رقم 03-06

² المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، والصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

³ بلمبروك عبد القادر، مرجع سابق، ص37.

⁴ رجيمي مسعودة، مرجع سابق، ص35.

⁵ كنعان نواف، مرجع سابق، ص87.

والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية¹، فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل موظف معين دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأياً ملزماً للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه.²

وهذا ما ذهب به مجلس الدولة بتاريخ سابق في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد ب ر حيث تعنى المستأنفة على القرار المعاد أن أخطأ في تقدير الوقائع وفي تطبيق القانون بدعوى أن تم نقل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالمة إل إقليم الغابات بالنشاونة ولاية قالمة بسبب ضرورة المصلحة وأن القرار المطعون فيه بالبطلان لم يشكل له أي ضرر.

لكن حيث أن طبقاً للمادة 120 من المرسوم 85-60 المؤرخ في 23/03/1985 الذي يحدد إجراءات تطبيق المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون العام الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والرسوم 91-255 المؤرخ في 27/07/1991 فإن الموظف غير محق بأن يرفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة على شرط أن ملفه الإداري يعرض على لجنة الموظفين لإبداء رأيها.

حيث أن دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس الدولة لم يفد أن المستأنفة قد قامت بإتباع هذا الإجراء الضروري وبما أنها أغفلت القيام به، فإنها أخطأت وعرض مقرر نقل المستأنف عليه الصادر عنها تحت رقم 638 بتاريخ 12/05/1999 للإلغاء.³

وحسب المرسوم 85-59 السالف الذكر فإن التنقل قد يلجأ إليه من طرف الإدارة دون

تسجيل في جدول النقل، ويجب لذلك توفر شرطين وهما:

1- أن تتطلب ذلك ضرورة المصلحة.

2- استشارة لجنة الموظفين وجوباً، حتى بعد صدور مقرر التنقل، ويكون رأي لجنة الموظفين وجوبياً، بحيث تلتزم الإدارة بتطبيقه فإذا قامت هذه الأخيرة بإصدار مقرر تنقل الموظف من مكان لآخر، وادعت في ذلك وجود ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة فإن عليها استشارة لجنة

¹ قاسم محمد أنس، مرجع سابق، ص 166.

² صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية بأدرار، العدد 1 (المجلد 3)، جوان 2015، ص 63.

³ قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم الملف 005485، بتاريخ 22/07/2002، قضية محافظ الغابات بقالمة ضد ب ر، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، ص 164.

الموظفين بعد ذلك، وإذا أصدرت لجنة الموظفين رأياً مخالفاً لمقرر الإدارة، فعلى هذه الأخيرة احترام ذلك الرأي بسحب مقرر التنقل، وإلا كان مقررها مشوباً بعيب مخالفة القانون، وكذا بعيب الشكل، ويكون قابلاً للطعن لدعوى تجاوز السلطة أمام الجهة القضائية المختصة.¹

من خلال ما سبق ذكره نستنتج أن المرسوم 84-10، قد دعم سلطة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال استشارتها إلزامياً في المسائل التالية:

- تمديد فترة التربص،
- الانتداب التلقائي أو النقل الإجمالي،
- الترقية في الدرجة أو الرتبة،
- الاستيداع لأسباب شخصية،
- العقوبة من الدرجة الثانية،
- الإدماج في لسلك المنتدب فيه،
- الجدول السنوي للحركات،
- رفض قبول الاستقالة،

وفي جميع الحالات فإن فيما يتعلق:

- رفض قبول الاستقالة،
- الترقية في الدرجة أو الرتبة،
- التنزيل أو الإحالة على التقاعد التلقائي والتسريح فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء يكون ملزماً للإدارة ويجب إتباعه.²

المطلب الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في المسائل الفردية، اختصاصات تتمثل أساساً في أنها تنعقد كلجنة ترسيم تجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المترشحين، والمقدمة من قبل السلطة السلمية

¹ بن الشيخ حسين آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 263.

² التعليمية رقم 20، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، مرجع سابق، ص 2.

طبقا لنص المادة 86 من الأمر رقم 06-03، كما أنها تتعدّد كمجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة.¹

وللمزيد من التفصيل، فقد تمت معالجة هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين هما:

الفرع الأول: اختصاصها كلجنة ترسيم.

الفرع الثاني: اختصاصها كمجلس تأديبي

الفرع الأول: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم

يعتبر الترسيم الإجراء الذم يلي التعيين، إذ بمقتضاه يثبت المتربص في إحدى الرتب المكتسب بموجبه صفة الموظف بما يؤكد استقرار العلاقة الوظيفية²، حيث أنه خلال فترة الترбив يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف المتربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترص الترбив³، حيث نصّ المشروع في هذا الصدد من خلال المادة 86 من الأمر 06-03 بالنص على أنه يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد الإطلاع على تقدير وتقييم الرئيس الإداري بإصدار أحد القرارات الثلاث، إما قبول ترسيم المتربص في رتبة، أو إخضاعه لفترة ترбив أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة، أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.⁴

وبذلك يتم ترسيم المعني بالأمر إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار أو مقرر

تتخذها السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية.⁵

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

تعتبر المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري للموظف أين يمنح المشروع للجنة أو مجلس تأديبي سلطة توقيع العقوبات التأديبية على

¹ قوادري جميلة، مرجع سابق، ص48.

² بدري مباركة، مرجع سابق، ص66.

³ حسونة بلقاسم، مرجع سابق، ص31.

⁴ باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص33.

⁵ بدري مباركة، مرجع سابق، ص67.

الموظف العمومي إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات، ويطلق على تسمية المجالس التأديبية بالنظام شبه القضائي.¹

حيث يقوم النظام شبه القضائي في المجال التأديبي على إضفاء نوع من التوازن بين منح السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقاب كسبيل لتجسيد فاعليتها الإدارية من جهة وبين تحقيق مبدأ الضمان للموظف العام من جهة أخرى، وذلك من خلال استشارة لجان متخصصة أنشئت لهذا الغرض.²

حيث يشكل وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختص الأصيل بسلطة التأديب ضماناً من ضمانات تحقيق الموضوعية والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية³، ويقصد بمجالس تأديب في هذا السياق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد كمجلس تأديبي، قصد المشاركة سلطة التعيين في إتخاذ القرار التأديبي وذلك بموجب آراء اختيارية أو إلزامية.⁴

ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى شهرين، ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 06-03 قد قلّص من هذه المدة إلى خمس وأربعين (45) يوماً فقط، ومن حق المجلس أن يطالب بتحقيق إضافي إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك، وعلى رئيس المجلس تحديد الساعة، ويوم اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ، أسبوعاً على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي.⁵

كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي المثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويمكن الموظف في حالة

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 11 ماي 2016، ص32.

² مرايحية صباح، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016، ص52.

³ يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام -دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص326.

⁴ مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، نوقشت يوم 15 جويلية 2015، ص74.

⁵ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016، ص294.

تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه¹، ينظر المجلس التأديبي في الملف وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ، وكذا سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة.²

يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب، الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه، ويطلب بعد ذلك من الشهود الذي ترغب الإدارة في الاستماع إليهم، بالإدلاء بشهاداتهم، والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم عن طريق أعضاء المجلس، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه، وكذا إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف.³ وعمليا جرت العادة أن يتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين في غضون 20 إلى 25 يوما، وذلك ابتداء من التاريخ الذي يتم فيه إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام.⁴

يتداول أعضاء المجلس في مداوات مغلقة تنتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إن لم يكتف المجلس بالتوضيحات المقدمة.⁵ بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي، وغالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، والغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، وإمكانية بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري، وبداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب.⁶

¹ المادة 168 من الأمر 06-03.

² عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 95.

³ رحماوي كمال، مرجع سابق، ص 143.

⁴ الأحسن محمد، مرجع سابق، ص 295.

⁵ عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 95.

⁶ تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة

المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجلفة، 2005-2008، ص 36.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق نستنتج أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة، وتهدف إلى إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تستشار في المسائل الفرية التي تخص المسار المهني للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي، كما تعتبر من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية حقوق الموظفين والدفاع عن مصالحهم.

الفصل الثاني

لجان الطعن واللجان التقنية

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين، وحمايتهم من تعسف الإدارة، وإشراكهم في تسيير حياتهم المهنية بصفة فعالة والدفاع عن حقوقهم التي كرستها النصوص القانونية، حيث كفل المشرع الجزائري للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفة العامة حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن.

كما تضمن الامر رقم 66-133، إحداث لجان تقنية وذلك في طار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية. ولتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول لجان الطعن، وفي المبحث الثاني اللجان التقنية.

المبحث الأول: لجان الطعن

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف، نظرا لعدم مشروعيته، تتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية وتم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة¹، وهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية، ويترأسها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة، أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها، فعلى خلاف لجنة الموظفين على مستوى الإدارة المستخدمة فإن لجنة الطعن الولائية تنظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة وبإمكانها إلغاؤه وإصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف²، وبالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء تجاه الموظفين³.

بالمقارنة البسيطة بين تنظيم لجان الطعن في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائري، نجد أن المشرع في الأمر 06-03، خصها بكثير من العناية بداية من المادة 175، والتي جعلها هيئة استئناف تختص لاسيما في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة، وهذا ما لا نجده تماما في الأمر 66-133 المتعلق بمركزية تسيير هذه اللجان، حيث أن المشرع لم ينص إطلاقا على لجنة الطعن، وبقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984، وذلك بصدور المرسوم رقم 84-10 الذي يلغي أحكام المرسوم رقم 66-133، وبالرجوع إلى المرسوم 89-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية نجده قد نص في المادة 13 منه على إحداث لجنة طعن في كل وزارة وفي كل ولاية، وبإمكان إحداث لجان طعن أخرى في المؤسسات العمومية⁴.

¹ كلاش خلود، مرجع سابق، ص 49.

² بن شيخ حسين آث ملويا، مرجع سابق، ص 309.

³ مهدي رضا، مرجع سابق، ص 60.

⁴ مهدي رضا، " دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد الأول، مارس 2016، ص 94.

المطلب الأول: تشكيلة لجنة الطعن واختصاصاتها

هي هيئات متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل وزارة ولدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله، أو الوالي أو ممثله، وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وللجان الطعن دور كبير في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين وتقادي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية وخصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة.¹

انطلاقا من هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول تشكيلة لجنة الطعن في الفرع الأول ونتطرق إلى اختصاصاتها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تشكيلة لجنة الطعن و تجديدها

تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتصب بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يتم تجديدها، غير أنه لا يمكن تمديد لجان الطعن إلا في حالة تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء.

أولا: تشكيلة لجنة الطعن

حسب نص المادة 65 من الامر 06-03، تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.²

وإذا كان الأمر 06-03 لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلو الإدارة، فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم 84-10 والتي نصت على أن التعيين يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل، أما النصف الآخر من ممثلي الموظفين فيعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية ويتراوح ممثلي كل طرف بين 5 إلى 7.³

على أن تتصب اللجنة في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء.⁴

¹ شوارفي نجية، شوارفي سمية، مرجع سابق، ص72.

² المادة 65 من الأمر 06-03.

³ المادة 23 من المرسوم 84-10، الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وعملها.

⁴ المادة 66 من الأمر 06-03.

ومن الجدير بالذكر أن موافقة الموظفين حول قائمة المرشحين من ممثلي الموظفين في لجان الطعن غير ضروري، لأن المعنيين قد سبق لهم أن حصلوا على موافقتهم أثناء انتخابهم في اللجان المتساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية وتتبع ذلك وتعقبه انتخابهم بالتكافؤ كأعضاء لجان للطعن الممثلين للموظفين من بين أعضاء مجالي التأديب الممثلين للموظفين، وذلك لتمثيلهم في لجان الطعن الولائية أو المركزية.¹

وفي إطار تطبيق الأحكام والنصوص القانونية الخاصة بتنظيم وتشكيل لجان الطعن أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي تعليمة جاء فيها: يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه لفت انتباهي أن قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن لا تخضع إلى مراقبة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وفقا لما هو منصوص عليه بالتنظيم الساري المفعول بطبيعة الحال، لقد نجم عن ضعف الرقابة الوضعيات التالية:

- عدم وجود تساوي الأعضاء بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن طبقا للنصوص سارية المفعول في هذا الشأن، والتي تشترط وجود عدد متساوي لممثلي الإدارة مع الممثلين المنتخبين للمستخدمين.

- عدم مطابقة تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، حيث يجب أن يكون العدد الإجمالي للأعضاء مطابقا للقرار المؤرخ في 19 أبريل 1984 الذي يوضح كيفية تطبيق المادة 23 من المرسوم 84-10، والقرار المؤرخ كذلك في 9 أبريل 1984 الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء.

- عدم إقرار شروط استخلاف أحد الأعضاء الرسميين للجنة متساوية الأعضاء أو لجنة الطعن أثناء العهدة الجارية.

- عدم إقرار أجل تعيين ممثل الإدارة باللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن، وفقا لما هو منصوص عليه بالمادة 11 من المرسوم 84-10.

¹ خلف فاروق، مرجع سابق، ص 282.

- عدم احترام الشروط التي يجب أن يستوفيتها ممثل الإدارة المؤهل لإنابة رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن في حالة غياب هذا الأخير، والمتمثلة في شروط الأقدمية في لوظيفة والترتيب السلميين.

عليه وبغية تجنب مثل هذه الوضعيات، ينبغي إخضاع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن قبل إمضائها إلى رأي مسبق للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة.¹

إضافة إلى هذا جاءت تعليمة أخرى أنه في كثير من الحالات، تمتع لجنة الطعن عن الفصل المقدم لديها من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة في الآجال المحددة بموجب المادة 25 من المرسوم 84-10.

بهذا الصدد، فإن الأثر الموقوف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني، لا يسري إلا في حدود أجل ثلاثة أشهر المشترطة لاجتماع لجنة الطعن.

وفي هذا السياق وفي حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذا.²

من خلال ما سبق، يظهر مدى الصعوبات التي تواجهها الإدارة في تطبيق القوانين المتعلقة بلجان الطعن، مما يجعل بالمقابل الموظف ومبدأ الضمان في إشكالات أثناء سلوكه إبراء التظلم أمام لجنة الطعن.³

ثانياً: تجديد لجان الطعن

ينبغي تجديد لجان الطعن وجوباً، وفي كل الحالات في أجل لا يتعدى شهراً واحداً بعد تنصيب اللجان المتساوية الأعضاء.

¹ التعليمة رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بآجال الطعن أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

² التعليمة رقم 18 الصادرة في 28 ماي 2006، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

³ سليمان منير، مرجع سابق، ص54.

وفي حالة عدم تجديد لجان الطعن تقع القرارات التي تتخذها هذه اللجان تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها.¹

أما حالياً فقد تضمن الأمر 03-06 وجوب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.²

كما تجدر الإشارة الى أنه بالنظر إلى الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن واللجان متساوية الأعضاء، فإنه لا يمكن تمديدها إلا في حالة تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء.³

الفرع الثاني: 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 القرار⁴، 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 سالفه الذكر حددت العقوبات من الدرجة

¹ المنشور رقم 67، السالف الذكر، مرجع سابق، ص6.

² المادة 66 من الأمر 03-06.

³ المنشور رقم 67، السلف الذكر، ص6.

⁴ المادة 175 من الأمر 03-06.

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

كما أن المرسوم 10-84 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 10-84 والمادة 175 من الأمر 03-06 يتمثل أساسا في أن التظلم أمام لجنة الطعن أصبح في الأمر 03-06 يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة، كما أنه تم تمديد آجال التظلم إلى شهر بعد ما كانت 15 يوما في ظل المرسوم 10-84، 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 10-84 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 الطعن، حتى يعيد التوازن بين طرفي العلاقة التأديبية والتي تتميز بترجيح كفة الإدارة، بما تملكه من صلاحيات وامتيازات أثناء الدعوى التأديبية.³

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، ص 210.

³ كلاش خلود، مرجع سابق، ص 54.

وبعد إخطار لجنة الطعن من الموظف تتعقد هذه الأخيرة لتتقرر 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

و بالتالي 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 قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك، ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن، لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته.⁴

¹ زياد عادل، مرجع سابق، 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، مرجع سابق، ص 310.

⁴ 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، ص 16.

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.¹

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، فإشياء 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.²

المطلب الثاني: القيمة القانونية لآراء لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها

سنتناول من خلال هذا المطلب القيمة القانونية لآراء لجنة طعن وضوابط الطعن فيها، وذلك بتخصيص الفرع الأول للطبيعة القانونية لآراء اللجنة الطعن، أما الفرع الثاني وضوابط الطعن في آرائها.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للآراء لجنة الطعن وآثارها

بموجب الصلاحيات الممنوحة للجان الطعن والآراء الهامة التي تُبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي، فإن طبيعة هذه الآراء وآثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة، لذلك يمكن حصر طبيعة هذه الآراء وآثارها فيما يلي:

¹ ريوح ياسين، مرجع سابق، ص 211.

² المرجع نفسه، ص 61.

- إن لجوء كل من الموظف والإدارة للطعن لدى لجان الطعن هو أمر جوازي اختياري لكليهما إلا أنه باختيار الطعن على مستوى لجان الطعن، تُصدر هذه الأخيرة آراء استشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء.¹

وهذا ما نصت عليه المادة 25 من المرسوم 84-10، حيث سمح هذا النص للجان الطعن بإبطال الآراء المتنازع فيها، الصادرة عن اللجان التأديبية وكذا تثبيتها أو تعديلها فإذا كانت آراء لجان التأديب إجبارية وليست ذات طابع استشاري، فإن لجان الطعن من باب أولى هي ذات طابع إجباري وملزمة للإدارة والموظف، فالرأي الإجباري لا يمكن إبطاله برأي اختياري، وعلى ذلك فأراء لجان الطعن تعتبر في مرتبة القرار الإداري، وهي خاضعة للمخاصمة أو الطعن بدعوى تجاوز السلطة أمام القاضي الإداري.²

إن الطعن لدى لجنة الطعن يوقف تنفيذ القرار الإداري المطعون فيه، حيث أنه بمجرد لجوء الموظف للطعن لدى لجنة الطعن، فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة يتم تعليقها إلى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لديها.³

لجنة الطعن تصدر آراء استشارية وليست قرارات إدارية بعد الطعن المقدم إليها، لذلك ذهب مجلس الدولة في موضوع دعوى معروضة عليه على أن: "لجان الطعون مكونة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المستقلين عن الوالي، حيث أنه زيادة على ذلك فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الأخير وليس محررها، فإنه وعلى هذا الأساس من غير الممكن رفع دعوى ضده، كما أنه من جهة أخرى فإن لجان الطعون تُشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين، حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تُفرض حسب الحالة على الإدارة، فإنها لا تُشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة..."⁴

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص 244.

² بن شيخ حسين آث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 19.

³ المادة 25 فقرة 2 من المرسوم 84-10.

⁴ زياد عادل، مرجع سابق، ص 247.

يتضح مما سبق أن مسلك مجلس الدولة الجزائري، غير مستساغ فإنه يشكل ثغرة في منطق الضمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لا تُعد من قبيل القرارات الإدارية التي يمكن الطعن فيها بالإلغاء، وهذا لأن المشرع الجزائري جعل قرارات لجنة الطعن إلزامية بعد اللجوء للتظلم لديها.¹

الفرع الثاني: ضوابط الطعن بآراء لجنة الطعن

بعد أن يستنفذ الموظف كافة الوسائل الإدارية للطعن، لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية بحقه، فالرقابة القضائية ضمان هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية، ولا نبالغ إذا اعتبرناها من أهم الضمانات التأديبية لأن ترك النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيها بنفسها، لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الموظفين، لأن مقتضيات العدالة تأبى أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع، وعليه يمكن للمتضرر من القرار الإداري التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري.²

يخضع القرار الإداري لرقابة القاضي الإداري³، التي قد تضيق في حالة وضوح النصوص القانونية وتحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي بما يسمى الرقابة القضائية مع مشروعية القرار التأديبي هو قرار التي لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، لأن القرار التأديبي هو قرار إداري، يركز من خلال رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية الجانب الخارجي للقرار التأديبي⁴، وذلك من خلال رقابته على ركن الاختصاص، بحيث لا بد أن يصدر ممن يملك الاختصاص بإصداره من أعضاء السلطة

¹ زياد عادل، مرجع سابق، ص 247.

² سليمان منير، سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014-2015، ص 57.

³ المادتان 801 و 901 من القانون 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.

⁴ شوارفي نجية، شوارفي سمية، مرجع سابق، ص 75.

التأديبية، فإذا صدر القرار عن غير مختص بذلك، فإنه يكون مشوباً بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيه أمام القضاء الإداري.¹

كما يراقب القاضي الإداري ركن الشكل الإجراءات، حيث تكون السلطة التأديبية ملزمة بإتباع إجراءات أشكال معينة عند إصدارها للقرار التأديبي، كما يلزمها القانون بذلك، وإلا ترتب عليه بطلان القرار التأديبي كعدم استشارة مجلس التأديب أو عدم احترام حقوق الدفاع.²

كما يمارس القضاء رقابته على عيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي للوظيفة العامة هي وجه لعدم المشروعية الموضوعية للقرار وترتبط على نحو مباشر بنية مصدر القرار ذاته³ حيث يعتبر هذا العيب من العيوب الخفية التي تجعل من مهمة القاضي الإداري بسط رقيبته على البواعث الدافعة مثل معاقبة الموظف بدافع الانتقام أو الخلاف مع الرئيس أو لأسباب شخصية والتي دفعت برجل الإدارة إلى إصدار مثل هذا القرار.⁴

و ينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي، حيث يجب أن تكون العقوبة متناسبة مع الخطأ، وأن تأخذ سلطة التأديب بعين الاعتبار الظروف التي وقع فيها الخطأ التأديبي ومدى الضرر الذي لحق بالمصلحة.⁵

ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.⁶

¹ حليس أسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص70.

² سليمان منير، مرجع سابق، ص70.

³ شوارفي نجية، شوارفي سمية، مرجع سابق، ص75.

⁴ حليس أسماء، مرجع سابق، ص79.

⁵ مهمل مولود، مرجع سابق، ص37.

⁶ المادة 161 من الأمر 03-06.

المبحث الثاني: اللجان التقنية

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، أنشأ المشرع الجزائري، من خلال نص المادة 70 من الأمر 03-06 لجان تقنية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات.

وللتفصيل أكثر، تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تم التطرق في المطلب الأول الى تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني، أما المطلب الثاني فتناول تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها.

المطلب الأول: تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني

نظم المشرع اللجان التقنية من خلال المواد 70 و 71 و 72 من الأمر 03-06، كما ترك تحديد اختصاصات هذه الأخيرة وتشكيلتها للتنظيم الذي لم يصدر بعد.

ولتفصيل أكثر تم التطرق الى تعريف اللجنة التقنية (الفرع الأول) و تطور تنظيمها القانوني (الفرع الثاني):

الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية

هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا 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 العمومية⁴.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 86

² المادة 71 من الأمر 03-06.

³ المادة 70 من الأمر 03-06.

⁴ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 86

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: تطور تنظيم اللجان التقنية القانوني

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.³

ولكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم رقم 66-143، أو المرسوم رقم 84-10، وحتى المرسوم رقم 85-59 لم يتكلم عليها، إلى غاية صدور الأمر 06-03، الذي أنشأ من جديد اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، لدى المؤسسات والإدارات العمومية⁴، تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن.⁵

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

¹ قاسم محمد نس، مرجع سابق، ص183.

² بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص34.

³ المادة 13 من الأمر 66-133.

⁴ المادة 71 من الأمر 06-03.

⁵ المادة 70 من الأمر 06-03.

، 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 بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل.¹ 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.²

المطلب الثاني: تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها

تعتبر اللجان التقنية من بين هيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية

تتشكل اللجان التقنية من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في اللجان التقنية³، ويتم تعيين ممثلو الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.⁴

¹ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 62-63.

² مهدي رضا، مرجع نفسه، ص 63.

³ المادة 71 من الأمر 06-03.

⁴ المادة 72 من الأمر 06-03.

و تتشكل اللجان التقنية، من بين الأعضاء الممثلين للإدارة وممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية، مما يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تتشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

الفرع الثاني: اختصاصات 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.²

وتختص اللجان التقنية حسب الأمر 06-03 في أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.³ فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل، والتحقق بمناسبة حوادث العمل والمرض المعدي الخطير، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقاً من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها، فهذا النوع من الاستشارة مرتبط بإجراء خاص لم يحددها قانون الوظيفة العمومية تاركاً هذه المسألة للتنظيم.⁴

ومن خلال ما سبق وفي انتظار المراسيم التنظيمية التي تبين كيفية إنشاء وتشكيل نظام سير عمل هذه اللجان التقنية، يمكننا القول بأن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في هذا الأمر الجديد، وذلك بالنظر إلى أن المرسوم رقم 85-59 لم ينص على اللجان التقنية، ولا المرسوم 84-10 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء، ومنه نلاحظ أن المشرع قد أعاد اللجان التقنية وأعطاه مهام جديدة داخل المؤسسات والإدارات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في كل ما يتعلق بالأمر العامة بالعمل، وكذا النظافة والأمن.⁵

¹ سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 234.

² كمال بلحشر، مرجع سابق، ص 43.

³ المادة 71 من الأمر 06-03.

⁴ ريوح ياسين، مرجع سابق، ص 211.

⁵ مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 63.

ملخص الفصل الثاني:

تعتبر لجنة الطعن هيئة استشارية أنشئت لإعادة النظر في القرار التأديبي في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ويرأسها الوزير المعني إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي على مستوى الولاية، كما أنها تشكل ضماناً هامة للموظفين العموميين عما يتهم من تعسف الإدارة.

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تتكون كذلك من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتخضع في رئاستها للسلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين لأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.

أما عن مهامها فهي تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النافذة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الخاتمة

الخاتمة

تتاول موضوع الدراسة هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، ولجان طعن ولجان تقنية.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، كما تدلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بآراء تكتسي طابعاً إلزامياً يتعين على الإدارة الالتزام بها في الحالات المنصوص عليها في المادة 10 من المرسوم 84-10، كما تختص هذه اللجنة بإصدار آراء تكتسي طابعاً استشارياً في حالات تمديد التمرين، والإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية وفي الجدول السنوي لحركات النقل والإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

كما تشكل لجنة الطعن هيئة استشارية تنشأ على مستوى كل وزارة وعلى مستوى كل ولاية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث هذه الهيئة على مستوى الإدارات العمومية، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثليهم في لجان الطعن، كما تختص بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة الصادرة عن مجلس التأديب.

أما عن اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية.

الخاتمة

وبناء على ما سبق تم التوصل الى النتائج التالية:

- 1- المشرع الجزائري إتجه الى تكريس مبدأ المشاركة والحوار وجعله مبدأ هاما في تسيير شؤون الوظيفة العمومية.
 - 2- تبعية هيئات المشاركة والطنع للإدارة، وهذا ما يقلل من فعالية خاصية التمثيل المتساوي بين أعضائها.
 - 3- إعطاء الفرصة للموظفين للمساهمة في تسيير حياتهم المهنية، من خلال عضويتهم في هيئات المشاركة والطنع.
 - 4- أن هيئات المشاركة والطنع تتمثل في لجان الادارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن ولجان تقنية.
 - 5- تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن من بين الضمانات المقررة للموظف العمومي في مواجهة تعسف الإدارة.
 - 6- تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.
 - 7- تعد لجنة الطعن هيئة استئنافية، تخطر من قبل الموظف في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة.
 - 8- تعتبر اللجنة التقنية هيئة متساوية الأعضاء، تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.
- وبناء على هذه النتائج، نقدم الاقتراحات التالية كمحاولة لإصلاح النظام القانوني لهيئات المشاركة والطنع و تتمثل في الاتي :
- 1- ضرورة الإسراع في إصدار النصوص التطبيقية، المخصصة لهيئات المشاركة والطنع التي نص عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
 - 2- بما أن رئاسة لجان المشاركة والطنع غالبا ما تكون من الموظفين الذين ينتمون إلى الإدارة، وهذا من شأنه أن يقلل من فعالية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء، حيث يُقترح المداورة في رئاسة هذه اللجان.

الخاتمة

- 3- إعادة النظر في مهام وهيكله وتسيير هيئات لجان المشاركة والظعن، من خلال تفعيل دورها في تسيير المسار المهني للموظف، وإعطاء حجية أكبر لأعمالها.
- 4- تنظيم دورات تكوينية لأعضاء هيئات المشاركة والظعن قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية والوظيفة العمومية.

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 الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 3- أمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جوان 2006.

ب/ النصوص التنظيمية:

- 1- مرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966، المضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 جوان 1966.
- 2- مرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق لـ 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.
- 3- مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- 4- مرسوم رئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 عام الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر سنة 2007.
- 5- مرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق لـ 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة في 03 ماي 2012.

6- مرسوم التنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

و- المنشورات:

1- المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

2- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008، والصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

ز/ التعليمات:

1- التعليمات رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بآجال الطعن أمام اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

2- التعليمات رقم 18 الصادرة في 28 ماي 2006، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

3- التعليمات رقم 20 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن، الجزائر.

ثانيا: المراجع

أ/ الكتب:

1- بن الشيخ حسين آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

2- بوجمعة رضوان، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2003.

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

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

- 5- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 6- قاسم أنس محمد، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 7- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 8- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة 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- بن شيخ حسين آث ملويا، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11، بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن لولائية في مادة الوظيف العمومي، مجلة الدراسات القانونية، العدد 1.
- 3- مهدي رضا، " دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد الأول، مارس 2016.
- 4- صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أحمد دراية بأدرار، العدد 1 (المجلد 3)، جوان 2015.
- 5- خطاب عبد النور، " دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي بالبيض، ديسمبر 2013.

ج/ الأطروحات والمذكرات الجامعية:

الأطروحات:

- 1- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 11 ماي 2016.

2- يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام -دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2004-2005.

3- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.

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

5- 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.

6- تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية -نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة بومرداس، 2014/2015.

مذكرات الماجستير:

1- أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010/2011.

2- بوراس شافية، التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 1، 2008.

3- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، نوقشت يوم 15 جويلية 2015.

4- سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014 - 2015.

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

6- قيقانة مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2009-2008، ص160.

7- ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2011.

مذكرات الماستر واجازة المدرسة العليا للقضاء :

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

2- بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2013.

3- بن قلة عبد الكريم، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2013.

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

5- حليس أسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2014.

6- مرايحية صباح، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2015.

7- رجيبي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

8- شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2015-2016.

9- قوادري جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2017-2018.

10- تدرانت نرجس، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجلفة، 2005-2008.

د/ المحاضرات:

1- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، الموسم الجامعي 2014-2015.

2- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الموسم الجامعي 2017-2018

هـ/ القرارات القضائية:

1- قرار صادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، رقم الملف 005485، بتاريخ 2002/07/22، قضية محافظ الغابات بقالمة ضد ب ر، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004.

و/ المواقع الإلكترونية:

1- بن مزوزية عبد القادر، دليل الإحالة على الاستيداع، منتديات ملتقى الموظف منشور يوم الثلاثاء 23 مايو 2017.

<http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290->

<http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290-%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89->

<http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D8%B9>

الفهرس

	شكر وتقدير
	الإهداء
(4-1)	مقدمة
الفصل الأول: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	
7	المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المطلب الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
8	الفرع الثاني: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
11	المطلب الثاني: عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
11	الفرع الأول: إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلتها
16	الفرع الثاني: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
18	المبحث الثاني: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف
18	المطلب الأول: اختصاصها في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف
18	الفرع الأول: اختصاصات استشارية ذات طابع شكلي
21	الفرع الثاني: اختصاصاتها الاستشارية ذات الطابع الإلزامي
27	المطلب الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي
28	الفرع الأول: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم
28	الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي
31	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: لجان الطعن واللجنة التقنية

34	المبحث الأول: لجان الطعن
35	المطلب الأول: تشكيلة لجنة الطعن واختصاصاتها
35	الفرع الأول: تشكيلة لجنة الطعن
38	الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن
41	المطلب الثاني: القيمة القانونية لآراء لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها
41	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن وآثارها
43	الفرع الثاني: ضوابط الطعن بآراء لجنة الطعن
45	المبحث الثاني: اللجان التقنية
45	المطلب الأول: تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني
45	الفرع الأول: تعريف اللجنة التقنية
46	الفرع الثاني: تطور تنظيم اللجان التقنية القانوني
47	المطلب الثاني: تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها
47	الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية
48	الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية
49	خلاصة الفصل الثاني
51	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملخص

الملخص

إن موضوع الهيئات المشاركة والظعن من بين أكبر المواضيع أهمية في مجال الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان متساوية الأعضاء ولجان ظعن ولجان تقنية.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، كما تعتبر من الضمانات الممنوحة للموظف في مجال المساءلة التأديبية.

تشكل لجنة الظعن هيئة استئنافية تخطر من قبل الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، الوظيفة العامة، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجنة الظعن، لجنة تقنية.

Résumé

Les institutions associées et les recours c'est l'un des sujets important à la fonction publique ou des commissions paritaires, des commissions techniques, et des commissions des recours sont misent en place parmi les fonctionnaires pour la gestion de leur vie professionnelle.

La commission paritaire administrative est une instance consultative, elle est composé d'un nombre d'égalité entre les représentants de l'administration et les représentants élus par les employé, elle est présidée par l'autorité désignée à son niveau ou un délégué qui la représente, elle est aussi considérée comme un garanti pour l'employé dans les affaires disciplinaires.

La commission des recours est une instance d'appel qui doit être informée par l'employé concernant les sanctions disciplinaires de troisième et quatrième ordre, elle se compose d'un nombre égale des représentants de l'administration et ceux élus par les employés.

En revanche, la commission technique est une instance administrative composé en égalité entre des représentants de l'administration et des représentants élus par les employés, elle est consultée dans les cas relatifs au conditions de travail et l'hygiène et la sécurité au niveau des sociétés et des directions publiques.

Mots clés:

fonctionnaire en secteur public, la fonction publique, commission paritaire administrative, commission des recours, commission technique