

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في الحقوق

التخصص: قانون إداري

بعنوان:

النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 03-06

إشراف الأستاذ:

* أ.د. غوثي حاج قوسم

إعداد الطالبتين:

* غلام خيرة

* قماير نسيمة

لجنة المناقشة		
رئيس	أستاذ التعليم العالي	أ.د. شامي أحمد
مشرف	أستاذ التعليم العالي	أ.د. غوثي حاج قوسم
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر (أ)	د. سليمي الهادي
عضوا مدعوا	أستاذ مساعد (أ)	د. كاسيلي أحمد محمد

السنة الجامعية

1441 . 1442 هـ / 2020 - 2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلمة شكر

﴿وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ﴾

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، أما بعد:

أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ قوسم حاج غوثي على قبوله الإشراف على هذا

العمل وعلى توجيهاته ومساعدته القيمة

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الكرام الذين تحملوا عبء مناقشة هذه

المذكرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن

خلدون

وشكرنا موصول إلى كافة موظفي وموظفات إدارة ومكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب

أو من بعيد

إهداء

أهدي عملي هذا و جهدي المتواضع:

إلى من علمني معنى الحياة و الحياء و الحب و التضحية و العطاء، إلى من تكتحل عيناه برؤية ما جنيت "أبي العزيز حفظه الله وأطال في عمره" إلى من أضاءت لنا درب الحياة بنور الأخلاق التربية الفضيلة فعلمتنا أن العلم تواضع و العبادة إيمان و نجاح إلى أُمي الغالية رحمة الله عليها

إلى إخوتي وأخواتي

إلى من منحني القوة والرغبة في مواصلة الدراسة رفيق دربي زوجي العزيز

وإلى فلذات كبدي أبنائي الأعزاء

و إلى كل أفراد العائلة من الكبير إلى الصغير

و إلى كل الأحبة الذين لم يذكرهم قلبي هذا.

خطبة

إهداء

تحت كل سمة عريضة وتحت كل لمحة وجيزة تحت راية هذه

المذكرة أهدي ثمرة عملي هذا إلى النبع الصافي الذي سقاني

حبا وحنانا

إلى أجمل وأحلى وأطيب ما في الدنيا أُمي الحبيبة

إلى من قادني نحو النجاح وصنع وجودي أبي الغالي أطال الله في

عمره ورزقه الصحة والعافية

إلى من أقر الله لهم عيني وأغلى ما في قلبي إخوتي وأخواتي و

إلى جميع الأهل والأحباب

إلى جميع الصديقات

إلى كل من حجزت لهم ساحة في قلبي بكل صدق ولم تسعهم

هذه الصفحة

تسليم

مقدمة

تسعى الدولة كجهاز سياسي واجتماعي إلى تحقيق الأمن والاستقرار وانتفاع المواطنين بالخدمات التي توفرها عن طريق أجهزتها المختلفة سيما الإدارية منها.

إلا أنه لا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا عن طريق جملة من الأدوات والأساليب التي

تقوم بأعمال مختلفة من شأنها أن تحقق هذه الغاية.

والوظيفة العامة إحدى تلك الإختصاصات المهمة في حياة المواطنين، لأنها تهدف إلى تحقيق الخدمة العمومية عن طريق الموظف العام الذي لا يمكن تجنب التعامل معه، وقد نصت مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر على حق المواطنين في تقلد أو المشاركة في الوظائف العامة، تطبيقاً لمبدأ المساواة حيث نص دستورها الصادر سنة 2016 بموجب القانون رقم 16-10 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس 2016، الذي يتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016 في المادة 63 منه على: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون» وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

ونظراً للمكانة التي يحتلها الموظف في الإدارة العامة من خلال المهام الموكلة له طيلة حياته المهنية إلى غاية نهايتها التي يجب أن يؤديها بكل أمانة وانضباط وإتقان محترماً للأوقات المخصصة لممارسة هذه المهام، وفي المقابل فإنه قد يعترض أداءه لهذه المهام تعسف الإدارة في حقوقه، فقد سعى المشرع في هذا الإطار إلى إيجاد نظام يكفل إقامة توازن دقيق بين متطلبات الصالح العام المتمثلة في حرص الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة، وبين حق الموظف في توفير

الضمانات التي تضمن له حقوقه، وكذا الإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني والنفسي الذي يدفعه إلى التفاني والعمل الجاد، كما تصون كرامته الوظيفية.

إذ أنه كان من الضروري استحداث لجنة تتمتع بالحياد والمصداقية اتجاه الإدارة من جهة والموظف من ناحية ثانية.

وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الموضوع محل الدراسة -اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء- تكمن في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانبه وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، وبيان وتوضيح المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع، وكذا التعرف على الآليات التي اعتمدها المشرع في تحقيق الحماية اللازمة للموظف العمومي من تعسف الإدارة وإشراكه في تسيير حياته المهنية، كما تتجلى أهمية الموضوع في توضيح مدى نجاح عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومدى تأثيرها على الحياة المهنية للموظف.

ومن بين الدراسات التي تناولت موضوعنا ولكن من زوايا مختلفة نذكر: رسالة الماجستير المعنونة ب: "نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومي" لصاحبها شوارفي نجية، بجامعة قلمة، والتي نوقشت في الموسم الجامعي 2017/2016. وكذا رسالة الماجستير الموسومة بـ "هيئات المشاركة والظعن في نظام الوظيفة العمومي الجزائري" للطالبتين: فلاحى ليندة ومبروك جميلة، جامعة محمد بوضياف، 2019/2018. بالإضافة إلى دراسات أخرى تناولت موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث الإطار القانوني للجنة وتشكيلتها، وكذا ضوابط وحدود صلاحياتها، على غرار مذكرة الماجستير المعنونة ب: النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء للطالب سعادة عبد النور والتي تمت مناقشتها بالموسم الجامعي 2019/2018.

أما بالنسبة للدوافع الموضوعية لاختيارنا لهذا الموضوع فتكمن في أهمية هذا الأخير كونه يمس شريحة واسعة من المجتمع وهم الموظفون العموميون، بالإضافة إلى التعرف على مبدأ المشاركة

في تسيير المسار المهني للموظفين من خلال الإلمام بكل ما يتعلق باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بالإضافة إلى دوافع شخصية تتجلى في كوننا ننتمي إلى سلك الوظيف العمومي، الأمر الذي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع لمعرفة حقوقنا وواجباتنا في حياتنا المهنية.

ومن خلال الدراسة العلمية والقانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع

الجزائري، حاولنا معالجة هذا البحث بإثارة الإشكالية التالية:

* ما هي الطبيعة القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وما مدى فعالية هذه اللجنة في

التأثير على المسار المهني للموظفين العموميين؟

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على جل المفاهيم المتعلقة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ولأن بحثنا كغيره من البحوث التي يتلقى معدوها صعوبات وعوائق، فمن بين الصعوبات

التي واجهتنا خلال إنجاز هذا البحث هي نقص المراجع المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى ضيق

الوقت وصعوبة التوفيق بين إعداد البحث والواجبات الوظيفية. وبقصد الإلمام بكل جوانب

الموضوع فقد قسمنا البحث إلى فصلين: الفصل الأول المعنون ب: الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية

الأعضاء، والذي حوى مبحثين: المبحث الأول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء،

والمبحث الثاني تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما بالنسبة للفصل الثاني والموسوم ب: نظام عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فهو

بدوره تضمن مبحثين: المبحث الأول تطرقنا فيه إلى اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء، أما بالنسبة للمبحث الثاني فقد تناول أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية

الأعضاء

المبحث الأول:

مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني:

تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تمهيد:

قام المشرع الجزائري بإنشاء هيئات تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون الموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، خاصة مع اتساع حجم الجهاز الإداري نتيجة لزيادة نشاط الدولة و تنوعه.

حيث جاء في الديباجة الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 أنه يعترف للموظفين بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب عن هذه الوضعية عدد معين من التبعات التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف.¹

كما أن المشرع قام بوضع قواعد تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي، من خلال إنشاء هيئات المشاركة والاطعن، إذ أصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر إيجابا على المرفق العام، حيث أصبح الموظف يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويته ف هيئات الوظيفة العامة.

إذ أن الموظف ليست له أية إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة ولاسيما أنه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تنصبه في مهامه، فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحقوق النقابي وبمحاية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء.

¹ - أمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد46 ، الصادرة في 08 يونيو 1966.

وفي إطار دراسة النظام القانوني للجنة المتساوية الأعضاء سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث نتناول مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المبحث الأول، بينما نتطرق إلى تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

من بين الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة نجد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي أنشأها المشرع الجزائري للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين.

وللإحاطة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومعرفة الإطار العام لها، فسوف نقوم بمعالجة مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من خلال مطلبين، حيث نتعرض إلى تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المطلب الأول، ونتطرق إلى الإطار المرجعي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كغيرها من الهيئات التي تم إنشائها بغرض القيام بأهداف معينة، ولمعرفة كل جوانب هذه اللجنة سوف نستعرض في هذا المطلب تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الفرع الأول، بينما نتناول نشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تعدّ اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئات الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري، على مستوى الوظيفة العامة، وفي نطاق قانون الوظيفة العامة فقط،¹ التي استحدثتها بغرض إشراك

¹ - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص 266.

الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية أو الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات محددة.

تشكل من طرفين هما: "الموظفون والإدارة"، وبعدها متساوي : عدد الأعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين ويمكن أن تجتمع هذه اللجنة كمجلس تأديبي.¹

وتعرف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بأنها: "ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية، ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقررة للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية"²

ويهدف المشرع من خلال هذه اللجنة خلق جو الثقة المتبادلة بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، وإحداث التفاعل والانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية والرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.³

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هيئة نقابية أو تنافس فريقين، فريق يناصر الإدارة، وآخر يحمي العمال إذ أن هذه اللجان

¹ - منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007-2008، ص 62.

² - عمار عوايدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 22.

³ - أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2011، ص 48.

تعد هيئات إشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مساهم المهني، وهو إشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية، والابتعاد عن الانطباعية والارتجال.

الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تطوّرتا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عبر مختلف المراحل التي عرفها النظام القانوني الجزائري المتعلق بالوظيفة العمومية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، ولكن يجب أول الأمر التحدث عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في النظام الفرنسي، وكيف تم تنظيم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل نظام الوحدة الحزبية والنقابية، وأخيرا اللجان الإدارية المتساوية في ظل الإصلاحات الاقتصادية والسياسية، وهذا ما سنتناوله تباعا من خلال الآتي:

أولا: 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 وظيفة¹، 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

¹ - نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://etudiantdz.net/vb/showthread.php?t=74346> . اطلع عليه بتاريخ: 28 أبريل 2021 على الساعة: 14:35.

المجالين التشريعي والتنظيمي فأصبحت صلاحية تحديد حقوق وواجبات الموظف من اختصاص السلطة التشريعية وليست التنظيمية وهو ما يعتبر ضمانا للموظف العمومي.¹

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات، وتفاديا 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 157 - 62 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 ممثلا في الأمر رقم 66-133.²

فباللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنشئت في ظل الأمر رقم 133 - 66 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.³

لقد أسند الأمر رقم 133 - 66 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،

¹ - نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://etudiantdz.net/vb/showthread.php?t=74346>

² - نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://sciencesjuridiques.ahlamontda.net/t/1313-topic> اطلع عليه

بتاريخ: 30 أبريل 2021 على الساعة 15:00.

³ - ينظر: المادة 13 من الأمر رقم 66-133 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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 أري الوزير المكلف بالوظيفة العمومية لكي ييدي أريه ويفصل في الأمر.¹

كنتيجة لعدم ملائمة مبدأ المركزية ومسايرته للمقتضيات المستجدة والتي من بينها القرارات المتخذة آنذاك التي تهدف إلى تحويل السلطات المحلية صلاحيات تسيير الحياة المهنية للأعوان الموضوعين تحت سلطتهم، الأمر الذي استدعى ضرورة إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء مع ما يتلائم ومقتضيات الواقع الجديد.²

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.³

¹ - ينظر: المواد 01، 09، 16 من المرسوم رقم 143 - 66 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 02 يونيو 1966 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

² - 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.

³ - ينظر: المادة 09 من المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج، العدد 03، الصادرة في 15 يناير 1984.

ثم صدر في نفس السنة المرسوم رقم 84-11،¹ المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، حيث نص على الشروط العامة الواجب توفرها لتعيين وانتخاب ممثلي الموظفين.

ثانيا: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم رقم 85-59.

تماشيا مع المنهج الإيديولوجي الذي كرسه الميثاق الوطني والدستور، أراد المشرع أن يوحد نظام علاقة العمل دون التمييز بين القطاع العمومي والقطاع الخاص،² 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 العمومية،³ والذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.

كما استحدث المرسوم 85-59 بمادته 11 لجنة متساوية الطرفين (الإدارة، الموظفون) وأسمها "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 وضح 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.

¹ - المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404 هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج، العدد 03، المؤرخ في 15 يناير 1984.

² - نقلا عن الموقع الإلكتروني: snapest-ning.com/profils/blogs، اطلع عليه بتاريخ: 30 أبريل 2021 على الساعة 14:20.

³ - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

كما يمكن أن تحدث في المؤسسات العمومية، ويجوز للإدارة أو المعنيين أنفسهم تقديم طعون إلى هذه اللجان في أجل خمسة عشر 15 يوم.¹

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

المطلب الثاني: الإطار المرجعي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

لقد جسّد المشرع فكرة التساوي عند إنشائه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب السلطة المختصة بالتعيين، حيث لا يسمح لهذه الأخيرة الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة، نظرا لأهمية الدور الذي تقوم به هذه اللجان ومدى تأثيرها على المسار الوظيفي للموظف العام سوف نتعرف على الأساس القانوني للجنة، ونتطرق إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الفرع الأول: الأساس القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعتبر من النظام القانوني للوظيفة العمومية، حيث أن الدولة الجزائرية بداية عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي منذ الاستقلال إلى غاية 02 جوان 1966، إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية، وقد تجسّد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، وبالرجوع إلى بيان الأسباب "في الجزء المتعلق بالهيئات الاستشارية"، نجد أن المشرع قد بيّن الهدف من وراء إنشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين، من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، كما نص على أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الإدارة، وتتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي.²

¹ - ينظر: المادتان 11 و 13 من المرسوم 85-59.

² - ينظر: الأمر رقم 66-133 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وتطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 66-133 سالف الذكر المتضمنة لإحداث لجنة أو

عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية، التي تعني الموظفين في كل الغدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات، صدر المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، أما عن كيفية الإنشاء فتتم عن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني، كما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا المرسوم، أما عن الهيكلة فيتساوى عدد الممثلين من الإدارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين، وكذلك فيهم من له صفة الرسمية وصفة معاون، وأوجب أن يكون لممثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في لجنة متساوية الأعضاء، وأما عن الاختصاص فقد نص عليه في المادة 09 والمتمثلة في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 66-133 أما عن مدة العهدة فهي سنتين ويجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 05 من نفس المرسوم.

أما في سنة 1969 صدر المرسوم رقم 59-55 المؤرخ في 13 ماي 1969 المتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ويشترط المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفقا للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب.¹

لقد أسند المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تأليفها وتنظيمها وسيرها سالف الذكر مهام استشارية، لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب، مما يعني أن النص التنظيمي لم يكن كافيا، ولا شاملا، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها إلا بعد حوالي 18 سنة،

¹ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط3، 2006، ص 136.

إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية للنور إلا عام 1984، ممثلة في المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والرسوم رقم 84-11 الصادر في نفس التاريخ المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الأمر الذي جعل هذين النصين يأتیان في غير وقتها أي في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133، سنة قبل ظهور النص الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل، والممثل في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية من جهة، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري.¹

حيث استحدث هذا المرسوم لجنة متساوية الطرفين الإدارة والموظفين وأسماها لجنة الموظفين، أسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا،² غير أنه وضّح مسائل الطعن وآجاله وغير ذلك بموجب المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر، بحيث يمكن للإدارة والموظفين المحالين على لجنة الموظفين أن يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية.

ويعتبر هذا النص مهما من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، ومن أجل التطبيق الصحيح للنصوص التنظيمية فقد أحالت بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة، لكن في ظل الفراغ القانوني ظلّ الاعتماد في إجراءات إنشاء وتحديد وسير أعمال اللجان على المرسوم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها، وكذا المرسوم 84-11 المحدد لكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في

¹ - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 138.

² - ينظر: المادة 11 من المرسوم رقم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

هذه اللجان، بالإضافة إلى التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والتي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن ترقى إلى مستوى التشريع، كما أن هذا المرسوم ألغى أحكام بعض المراسيم المهمة دون أن يأتي لها ببديل ممثل المرسوم 82-302.¹

الفرع الثاني: صدور الأمر 06-03 ودور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في عملية الترقية.

سوف نتطرق في هذا الفرع إصدار المشرع الجزائري للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ودور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في عملية ترقية الموظفين العموميين.

أولاً: صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

قام المشرع الجزائري في سنة 2006 باستحداث قانونا خاصا بالتوظيف العمومية يتمثل في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، والذي وضع حدا للخلط بين مصطلحي "الموظف والعامل"، حيث عرّف الموظف بموجب المادة 04 من الأمر 06-03 على أنه: « يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري »²، وتعرض إلى اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن في الباب الثالث من نفس القانون تحت عنوان "الهيكل المركزي وهيئات التوظيف العمومية"، في الفصل الثالث منه المعنون بـ "هيئات المشاركة والطعن" بعدما كان في المرسومين السابقين، حيث تم النص على إنشائها في المادة 62 من نفس القانون، والتي تنص على: « تنشأ في إطار مشاركة الموظفين

في تسيير حياتهم المهنية:

¹ - المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج ج، العدد 1797، الصادرة في 26 ذو القعدة عام 1402هـ.

² - المادة 04 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر ج ج، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

-لجان إدارية متساوية الأعضاء،

-لجان طعن،

-لجان تقنية»

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع غير من تسميتها السابقة، فأضاف لها كلمة "الإدارية" لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق، وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، وكيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة 73 من الأمر رقم 03-06 والتي جاء فيها: « تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كفاءات سير الانتخابات، عن طريق التنظيم »، حيث يستشف من هذه المادة أنه يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة، خاصة المرسومين 10-84 و 11-84، والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، وهذا منا أقرته أحكام المادة 221 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: « تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لاسيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر»

ثانيا: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في عملية ترقية الموظفين العموميين.

لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تسيير شؤونهم الوظيفية، وكل ما يتعلق بمسارهم المهني لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها، وهذا الحق يتجسد من خلال عضويتهم في هيئات المشاركة والظعن المتمثلة في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بالإضافة إلى لجان الظعن واللجان التقنية.¹

أما فيما يتعلق بعملية الترقية والتقييم المستمر والدوري لتقدير المؤهلات المهنية للموظف يعود للسلطة السلمية المؤهلة القيام بذلك،² وتبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني.

وفي حالة عدم رضا الموظف بهذا التقييم، يمكن له أن يقدم بشأها تظلما إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حيث تتجسد مشاركتها بتطوير المسار المهني للموظف في تقديم اقتراح للإدارة المسؤولة لمراجعتها دون أن يكون لها حق في إعادة تقييم الموظف بنفسها لاعتمادها في أعمالها على مبدأ الحياد والمساواة.³

وفي نفس الإطار تشترط أحكام الأمر 03-06 وجوب الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من أجل استشارتها حول مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية، وذلك في نص المادة 100 من الأمر 03-06 على أنه: «تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية»⁴

¹ - ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 94.

² - ينظر: المادة 97 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - ينظر: المادة 102 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - ينظر: المادة 100 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث انه للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تدلي برأيها حول الترقية التي تتم بناء على التسجيل في قائمة التأهيل بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، وهذا ما تؤكد عليه أحكام المادة 107/ف3 من الأمر 03-06.¹

ويكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص الترقية ملزماً للإدارة، فليس لها خيار الأخذ به من عدمه.²

المبحث الثاني: تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها.

تتميز اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأهمية بالغة فلقد تما إنشؤها لأغراض متعددة حيث تقوم بدور الهيئة الإدارية العامة عندما يتعلق الأمر بتنظيم وتسيير الحياة المهنية للموظف، كما تمارس الاختصاص التأديبي في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهني على درجة من الخطورة يترتب عنه توقيع عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة، فهنا تجتمع اللجنة كمجلس تأديبي إلى جانب السلطة المختصة بالتعيين للبت في القضية المطروحة أمامها.

إضافة إلى ذلك لها دور استشاري بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، إلا أن توقيع العقوبات خاصة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة يستلزم إتباع الإجراءات التي حددها المشرع في قانون الوظيفة العامة والتي تعدّ بمثابة قيد لسلطة التأديب وبالمقابل هي ضمانات للموظف المذنب لمواجهة تعسف الإدارة.

ويترتب على مخالفة هذه الإجراءات المطالبة بإلغاء القرار التأديبي عن طريق الطعن سواء أمام لجان الطعن المختصة، أو أمام القضاء الذي يكون كحل أخير وغالبا ما يلجأ إليه الموظف العام.

¹ - ينظر المادة 107/ف3 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - بشيري إبراهيم، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/2016، ص 80.

ومن ثمة سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في

المطلب الأول، وندرس مدى إستقلالية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فضاء تشاركيا، يمكن للموظفين عن طريق ممثليهم

المنتخبين من المساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وقد حدّد المرسوم 84-10 إطار إنشاء هذه

اللجان، ولمزيد من التفصيل سنتناول في هذا المطلب كيفية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

في الفرع الأول، وسنتطرق إلى تشكيلة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حسب القوانين

والتنظيمات السارية المفعول.

الفرع الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

طبقا لأحكام المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء

وتشكيلها وتنظيمها وعملها، تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية

والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية، وذلك بهدف تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع

بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين من جهة أخرى.

أولا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي.

لا تختص اللجان المتساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الغدارة المركزية إلا اتجاه

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 02 من المرسوم

رقم 84-10 سالف الذكر.

ثانيا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي.

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويخضع الأعوان الذين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء الولائية كيفما كان سلك التعيين والهيئة المسيرة.¹

ثالثا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العامة الوطنية.

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

الفرع الثاني: تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

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

أولا: تعيين ممثلي الإدارة.

يتم تعيين ممثلي الإدارة في أجل 15 يوما من تاريخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بقرار من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بلجان الغدارة المركزية أو المؤسسات العامة

¹ - سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008، ص 28.

الوطنية، وبقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية، مع الإشارة إلى أن ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على المستخدمين التابعين للجنة، وذلك وفقا لنص المادة 07 من المرسوم رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، التي تنص على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو إضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أو التي تمارس الرقابة على هذه الغدارة، من بين المرشحين 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 المرشحين في السلك الأدنى مباشرة، علما أن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة.¹

ثانيا: انتخاب وتعيين ممثلي الموظفين.

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها إلى جملة من الشروط أهمها: أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة. كما يحق للأعوان المترشحين الذين لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر، والموظفين الموجودين في حالة الانتداب، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية. ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعوين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات أو تقديم طلبات

¹ - ينظر: المادة 07 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

01-الترشح لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

طبقا للمادة 03 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، يشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة، فقد نصت المادتان 68 و69 من الأمر 06-03 على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتجري انتخابات لتحديد ممثلي الموظفين، وفي حالة ما إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، تجرى دورة انتخابية ثانية.¹

ونظرا لغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية المشار إليها سابقا، خاصة في المرسومين التنظيميين سالف الذكر، فلا يمكن أن يترشح للانتخابات إلا الموظفون المرسمون، فلا يمكن مثلا انتخاب الموظفين الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد، ولا الموظفين الذين تم تنزيلهم أو إقصاؤهم مؤقتا من وظائفهم، إلا بعد إلغاء العقوبة الموقعة عليهم، كما لا يمكن أن ينتخب كعضو في اللجنة المتساوية الأعضاء الأعوان

¹ - ينظر: المادة 68 من الأمر 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المتريصين،¹ سواء كانوا مرشحين في إحدى الأسلاك الأخرى أم لا، وكذا الموظفين المصابين بالعجز الذي ورد ذكره في النصوص العامة والمتعلق بعدم القابلية للانتخاب.²

الترشح للعضوية في اللجان المتساوية الأعضاء، حق لكل موظف يرغب في ذلك بإرسال تصريح موقع عليه عن طريق التسلسل الإداري إلى السلطة المختصة (الوزير أو الوالي أو المدير التنفيذي أو مدير المؤسسة التي يتبعها)، تقوم هذه الجهات باستقبال وتجميع كافة التصريحات المرسله إليها من قبل المترشحين وإفراغها في القائمة المعدة لهم، وذلك خلال خمسة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخابات، ويجب أن تحتوي هذه القائمة على عدد من المترشحين مساويا على الأقل أو مضاعفا لعدد المراكز المرغوب شغلها،³ وبعد هذا التاريخ فإنه يمكن تعويض واحد أو أكثر من المترشحين المسجلين ممن أصبح غير جائر انتخابه أو قدم استقالته، وذلك دون تغيير تاريخ الانتخابات،⁴ وعند غلق قائمة الترشيح نهائيا، فإن السلطة المعنية تتولى توزيعها على مختلف المصالح المعنية، وتعلق هذه القائمة في المكاتب وفروع التصويت المحدثه بموجب قرار الوزير أو الوالي المعني.⁵

أما فيما يخص سير العمليات الانتخابية، فإن تنظيم فروع التصويت متروكة لتقدير السلطة المعنية التي ينبغي تنصيبها مراعاة لتوزيع المستخدمين وشروط سير المصلحة والعدد الخاص لكل سلك وينشأ مكتب مركزي لكل لجنة متساوية الأعضاء،⁶ يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل

¹ - ينظر: المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، الصادرة في 04 نوفمبر 2017، ص 13.

² - ينظر: المادة 03 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

³ - ينظر: المادة 04 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

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

⁵ - ينظر: المادة 02 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

⁶ - ينظر: التعليم رقم 20 السابق ذكرها.

عليها في مختلف فروع التصويت في شكل غلاف مغلق بواسطة رئيس المصلحة التي يوجد فيها الفرع.¹

وفي حالة عدم توافر العدد الكافي لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من عشرة أعوان على الأقل)، فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.²

02- عهدة وعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

طبقاً للمادة 05 من المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجنة المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، فإن عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء (المنتخبون والمعني نون) هي ثلاثة سنوات قابلة للتجديد.

ويمكن تمديد مدة العضوية أو تقليصها، حسب ما تقتضيه المصلحة بقرار أو مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليل مدة ستة أشهر، وتبقى موافقة مصالح الوظيفة العمومية مرهونة بتقدم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرير يدعم طلبها، مع توضيح من خلاله الأسباب

¹ - ينظر: المادة 07 من المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

² - ينظر: المادة 27 من المرسوم 84-10 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

التي حالت دون تجديد هذه اللجان،¹ وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع مداولات هذه اللجان تحت طائلة البطلان.²

تنتهي المهام التي عين من أجلها أحد الأعضاء الدائمون في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب انقطاع العلاقة الوظيفية مؤقتاً ونهائياً، ويتم تعيين خلفه العضو الإضافي في القائمة كعضو دائم مكانه ريثما تجدد اللجنة وفق ما تضمنته المادة 06 من المرسوم 84-10 السالف الذكر.

يتم تجديد عهدة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء وجوبا خلال أربعة أشهر على أكثر أو خمسة عشر يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين، هذه العملية لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيفة العمومية، وإنما بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.³

وتجدر الإشارة إلى أن الأعضاء الدائمين والإضافيين في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون وفق نسب معينة مرتبطة بعدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك التي أنشأت من أجلها هذه اللجان، وقد حدد القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية عدد الأعضاء من كل لجنة من

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

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

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

اللجان المتساوية الأعضاء كالتالي حسب الجدول أدناه الذي يبين عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء حسب القرار المؤرخ في 09 أبريل 1984.¹

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

المطلب الثاني: مدى استقلالية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

لقد جسّد المشرع فكرة التساوي عند إنشائه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى جانب السلطة المختصة بالتعيين، حيث لا يسمح لهذه الأخيرة الانفراد بتوقيع العقوبات التي هي على درجة من الخطورة،² ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به هذه اللجان ومدى تأثيرها على المسار الوظيفي للموظف العام نقوم بدراسة مدى استقلاليتها من الناحية العضوية في الفرع الأول، ونتطرق إلى مدى استقلاليتها من الناحية الوظيفية في الفرع الثاني.

¹ - سعادة عبد النور، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018/2019، ص 18.

² - مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 208-2009، ص 124 .

الفرع الأول: الاستقلال العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

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/ف2 من الأمر 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 وممثلي الموظفين، يؤكد ضمانات هامة للموظفين ويظهر ذلك في عدّة مواضيع منها:²

أولاً: تحديد العضوية.

إن التمثيل المتساوي داخل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين يعدّ 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.³

¹ - المادة 11 من المرسوم رقم 59-85 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

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

³ - مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 126.

ثانياً: عمل اللجنة.

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 مداورات اللجان إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها إذ يجب أن يحضر اجتماعاتها ثلاثة أرباع 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 مرجحاً 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 أبداً الموظف وبالتالي فإن هذا يتنافى مع الباعث من وراء وجود هذه اللجان والذي هو أساس ضمان للموظف أمام تعسف الإدارة.²

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 كما سنتناول استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في وضع نظامها الداخلي.

¹ - ينظر: المواد 11-14-15-19 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

² - مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 127.

أولاً: استقلالية اللجان الإدارية المتساوية في أداء مهامها.

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

كما جاء كذلك في المرسوم رقم 59 - 85 على أنه تختص لجان الموظفين بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين.² بالرجوع 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 85-59 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 استثنت عقوبات الدرجة الأولى التي تقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين "السلطة الرئاسية التأديبية" دون استشارة لجنة الموظفين مسبقاً. أما العقوبات من الدرجة الثانية فإنها حسب المادة 126 تستوجب الاستشارة، وان كانت للسلطة التي لها صلاحية التعيين الخيار في أن تأخذ بهذا الرأي أو لا. بينما عقوبات الدرجة الثالثة، فإنها زيادة على كونها تستوجب استشارة اللجان المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي فإن اتخاذها يستلزم موافقتها.⁴

¹ - ينظر: المادة 09 من المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

² - ينظر: المادة 11 من المرسوم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

³ - ينظر: المادة 64 من الأمر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁴ - ينظر: المواد من 125 إلى 127 من المرسوم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

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.¹

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.²

أما في الأمر رقم 03-06، فقد تخلى المشرع عن الطابع غير الإلزامي لرأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة 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.³

هكذا 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 فينا يتعلق برئاسة اللجنة الإدارية المتساوية

¹ - ينظر: المادة 56 من الأمر رقم 66-133 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - ينظر: المادة 09 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

³ - ينظر: المادة 165 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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 03-06، الذي يبين تدخل السلطة التأديبية أو السلطة التي لها صلاحية التعيين في عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانيا: 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 تمّ بها تكوينها،¹ 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 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 تضمّ 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 وان اقتضى

¹ - ينظر: المادة 20 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

² - مفيدة قيقاية، المرجع السابق، ص 127.

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 مداورات اللجنة.¹

يستشف من خلال ما سبق أن استقلالية هذه اللجان هي استقلالية نسبية، ويتضح ذلك من خلال ترك الإدارة تتحكم في تمديد أو تقصير مدة العضوية، وأيضا ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات يقضي على التمثيل المتساوي لأن صوته يكون لصالح الإدارة مما يؤكد تبعية أعضاء اللجنة للإدارة، إلى جانب ذلك فعند إعداد نظامها الداخلي يشترط عرضه على الوزير أو الوالي للموافقة عليه أو تعديله أو رفضه.

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال هذا الفصل أن نظام الوظيفة العمومية عرف تطورات كثيرة أفرزت العديد من الأجهزة والهيئات الإدارية، ولعل أبرز هذه الأخيرة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي عرفت تطورا في التشريع الجزائري بصدور عدّة مراسيم وأوامر من خلال تسمياتها المختلفة ومهامها، فقد عرفت تسمية اللجان المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 66-133 حيث أسند لها مهام استشارية فيما يخص المسائل الفردية التي تعني الموظفين، أما في ظل المرسوم رقم 85-59 عرفت تسمية لجنة الموظفين ولقد أسند لها نفس المهام السابقة غير أنه وضح مسائل الطعن و الآجال.

وبالنسبة للقانون المعمول به حاليا (06-03) تسمى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الذي حافظ على القواعد العامة لإنشاء هذه اللجان، وأضاف إلى اختصاصاتها السابقة اجتماعها كلجان ترسيم وكمجلس تأديبي فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

¹ -ينظر: المادتان 13 و16 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

الفصل الثاني

نظام عمل اللجنة الإدارية متساوية

الأعضاء

المبحث الأول:

اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

المبحث الثاني:

أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتقييمها.

لقد حوّل المشرع الجزائري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، وهو يهدف من وراء ذلك إلى تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام وإطراد، بالإضافة إلى حماية حقوق الموظف المصونة قانوناً، ومن ثمة فقد عمد المشرع إلى وضع نصوص تنظم المسار المهني للموظف، وتضمن له حقوقه تماشياً مع مبدأ المشروعية، الذي يتجلى في توفير الضمانات الأساسية فيما يخص حق الدفاع، وكذا حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة.

كما تلعب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور الهيئة العامة عندما تعرض عليها المسائل التي تخص تسيير الحياة المهنية للموظفين، وتنعقد في شكل هيئة تأديبية في حالة تعرض أحد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستوجب استشارة هذه اللجان، حيث تكون آرائها استشارية، ملزمة في حالات وغير ملزمة في حالات أخرى.

ونجد المشرع الجزائري قد منح لهذه اللجان حق المشاركة في اتخاذ الإجراءات التأديبية إلى جانب السلطة الرئاسية وتوقيع العقوبات التأديبية على الموظف المذنب، الذي بدوره يتمتع بعدة ضمانات تكفل له الحق في مواجهة قرار العقوبة لإسقاط الخطأ المنسوب إليه، وفي حالة تعسف الإدارة في قرارها بشأن العقوبة يجوز اللجوء إلى لجان الطعن المختصة أو القضاء.

ومن هذا المنطلق سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث نتناول اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في **المبحث الأول**، وستتطرق إلى أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتقييمها في **المبحث الثاني**.

المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تتجلى أبرز اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء النظر في المسائل

الأساسية للموظفين كالتعيين، الترقية، الترسيم، النقل... الخ.

وفي المقابل يقع على عاتق الإدارات المختصة منح كلّ التسهيلات اللازمة لضمان سير عمل هذه اللجان وتضع تحت تصرفها كل الوثائق والمستندات اللازمة لإتمام مهامها، وفي حالة مواجهتها لصعوبات في أي موضوع يجب على الوزير المختص استطلاع رأي الوزير المكلف بالوظيفة العامة لكي يبدي رأيه ويفصل في الأمر.¹

كما تأخذ هذه اللجان صفة مجلس التأديب التي تجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 06-03

ويجب الإشارة إلى أن قرارات هذه اللجان غير ملزمة أو واجبة الإلتباع وإنما هي مجرد قرارات استشارية وذلك في الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية وللإدارة أن تأخذ بها أو تطرحها جانبا حسب رأيها واعتقادها.²

وتتمتع اللجان الإدارية بصفتها هيئة مستقلة في تسيير المسار المهني للموظف بصلاحيات محددة منحها لها القانون، كما يمنحها المشرع اختصاصا قد يمس المسار المهني للموظف.

¹ - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة 'دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري'، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دت، ص132.

² - شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص 59.

وللتوضيح أكثر سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث نتناول الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في **المطلب الأول**، بينما نتطرق إلى اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تآديبي في **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

لقد منح المشرع جملة من الاختصاصات الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهي تنظم المسار المهني للموظف، كما لها دور في إحالة الموظف على الاستيداع والانتداب والنقل... الخ، ومن ثمة سوف نتناول الاستشارة في المسائل الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف في **الفرع الأول**، بينما نتطرق إلى اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كلجنة ترسيم في **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: الاستشارة في المسائل الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف.

لقد تناولت النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة مجموعة من المسائل الفردية التي تخص المسار الوظيفي للموظف العمومي، وتدرج هذه الأخيرة ضمن اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهو ما سنوضحه بنوع من التفصيل من خلال ما يلي:

أولاً: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مسابقات التوظيف.

تعد المسابقة الطريقة الأساسية للحصول على الوظيفة العامة، وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام المسابقة واعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين، وهذا ما تبينه المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹، حيث يخضع التوظيف إلى المبدأ الدستوري العام المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهو المبدأ الذي كرسته المادة 63 من القانون رقم 16-

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ج ج، العدد 26، الصادرة في 03 ماي 2012.

01 المتضمن التعديل الدستوري والتي جاء فيها: «يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط غير التي يحددها القانون»¹، ونظرا لأهمية هذا المبدأ الدستوري فقد تم التأكيد عليه مجددا في المادة 74 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية»²، ولكي تتحقق هذه المساواة كان لا بد من مسابقات وامتحانات كتابية وأخرى شفوية للفصل بين المترشحين لتولي الوظائف وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، ولقد منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في هذه المسابقات من خلال:

- المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح الواردة إلى الإدارة، حيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-192 السالف الذكر على أنه: «يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية».

- المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات والامتحانات المهنية، وهذا طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر، وتعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة تتكون من:

* السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثلها رئيسيا.

¹ - الدستور الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في 08-12-1996، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر ج ج، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

² - المادة 74 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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

* موظف عضو في لجنة المقابلة.¹

ثانياً: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تعتبر الترقية أحد الوسائل الضرورية التي تضمن وتشجع حركة المستخدمين داخل المؤسسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن قرارات الترقية تعتبر قرارات تحفيزية تشجع المستخدمين على الاهتمام بعملهم ومحاولة تحقيقهم النتائج المرضية، وقد عرف جانب من الفقه الترقية بأنها: "أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية"²، وهنا نميز بين دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الترقية في الدرجة ودورها في الترقية في الرتبة.

01- الترقية في الدرجة:

تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة وتائر:³ المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى، تطابق الدرجة مبلغ تعويض الخبرة عن فترة ممارسة المهام في التصنيف التي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل، ويترجم تعويض الخبرة بزيادة استدلالية تتبع وتائر الترقية، وتوزع لنسبة القصوى لتعويض الخبرة المهنية في كل صنف على 12 درجة، عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و42 سنة.

¹ - ينظر: التعليم رقم 01/ م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر.

² - سليمان محمد الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار العربي، القاهرة، 1979، ص 328.

³ - ينظر: المادة 106 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ويمكن أن تركز القوانين الأساسية الخاصة بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك وتيرتية من بين الوتائر الثلاثة للترقية في الدرجة.¹

وتعمل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة، وعلى إثر هذه الدراسة يجرى كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه، وعند الانتهاء من هذه العملية، يتم استخراج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.

02-الترقية في الرتبة:

نصت المادة 38 من الأمر رقم 06-03 على أنه: «للموظف الحق في... والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية»، وتمثل الترقية في الرتبة التي تمنح إلى الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة وفق الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يشبتون الأقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية

¹ - ينظر: المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

متساوية الأعضاء، مع العلم أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.¹

ثالثا: دور اللجنة في الانتداب التلقائي والنقل التلقائي وجدول الحركة السنوية للموظفين.

01-الانتداب التلقائي:

من خلال المادة 133 من الأمر 03-06 يستشف أن المشرع الجزائري أعطى تعريفا جامعا مانعا للانتداب على أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطاره الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويجب التنبيه إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة.²

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

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

وأكدت المادة 64 من الأمر 03-06 على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي يعد وضعية

¹ - ينظر: المادة 107 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² - ينظر: المادة 133 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في غدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية والترقية وكذا التقاعد.

02- النقل الإجباري:

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

وهو ما نصت عليه المادة 158 من الأمر 06-03 والتي جاء فيها: «يمكن نقل

الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل»، وهذه ضمانة مقررة لحماية الموظف.

03- جدول الحركة السنوية للموظفين:

قد تلجأ جهة الإدارة لاعتبارات توجهها المصلحة العامة إلى حركة نقل تمس موظفيها، وهذا بشكل عام أو محدود وظرفي، وتأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين وأوضاعهم العائلية وكفاءتهم المهنية، وهو ما نصت عليه المادة 156 من الأمر 06-03، إذ أن حركة تنقل الموظفين هذه لا تؤثر في تعداد المناصب المالية بالزيادة أو النقصان، بل يتم من خلالها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة والإدارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعنيين.¹ وفي هذا الإطار ينبغي أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين دوريا، هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء رأيها فيه.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015، ص 149.

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

أنطال المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء القيام بعدة مهام من شأنها أن تؤثر في قبول استقالة الموظف، وعند إحالته على الاستيداع لأسباب شخصية، وهذا ما سنبينه من خلال الآتي:

01- رفض قبول الاستقالة:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للاستقالة وإنما اكتفى بجعلها حقا معترفا به للموظف العام تاركا المجال للفقهاء ولأصحاب الاختصاص في هذا المجال،¹ ولقد عرفت الاستقالة على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي، والذي لا يترتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف طبقا لأحكام المادة 216 من الأمر 03-06 التي تؤكد على أن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية هي حالة من حالات إنهاء الخدمة.

فلاستقالة حق من حقوق الموظف، ولكن هذا الحق إذا كان مجردا من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتعطيل، وبالتالي فحماية لسير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، وكذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة، فإن المشرع الجزائري نظم حق الاستقالة وأحاطها بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، ابتداء من الأمر رقم 66-133 إلى غاية صدور الأمر رقم 03-06، ويكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة رفض الاستقالة من طرف الإدارة من خلال الأمر 66-133، والمرسوم رقم 85-59 في أنه يحق للموظف المعني أن يرفع تظلما إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه الأخيرة تصدر رأيا معللا وتسلمه إلى السلطة التي لها حق التعيين.²

¹ - ينظر: المادة 217 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² - سعادة عبد النور، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/2016، ص 27.

عكس الأمر 03-06 الذي يؤكد على ممارسة الموظف لحق قطع صلته بالإدارة المستخدمة في الوقت الذي يرغب فيه بواسطة طلب خطي بدون غموض دون أن تملك الإدارة سلطة في منعه،¹ أو أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما أكد عليه المرسوم رقم 10-84 السالف الذكر من خلال المادة 10 منه.

غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وتصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء هذا الأجل.²

02- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية:

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك الاستفادة من راتبه قانونا واستفادته من حقه في الترقية، إلا أنه قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون تحت مسمى "الإحالة على الاستيداع".³ فالإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف، وكذا حقوقه في الأقدمية، وفي الدرجات وفي التقاعد، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع.⁴

وتجدر الإشارة إلى أن الاستيداع نوعان: استيداع بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 146

من الأمر 03-06 الذي حدد حالاتها، والنوع الثاني هو الاستيداع الإرادي أي بطلب من الموظف المعني الذي يلتمس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية

¹ - ينظر: المادة 218 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - ينظر: المادة 220 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 145.

⁴ - ينظر: المادة 145 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ليتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية،¹ ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبرر أي تقدم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على الرأي المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني،² وتحديد إمكانية الموافقة أو الرفض ويتم تحرير محضر من طرف كاتب اللجنة، يمضي عليه من طرف كافة أعضائها والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنجاز قرار الإحالة على الاستيداع ويتم تبليغه للمعني.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف، ويعاد إدماج الموظف المعني بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ولو كان زائد على العدد، وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء المدة يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب، وتطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول،³ كما يحق للموظف العام المحال على الاستيداع تقديم استقالته وقطع العلاقة الوظيفية نهائياً.⁴

الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم.

لقد أعطى المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في بعض الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 64 من الأمر 03-06، حيث تجتمع لتقديم اقتراحات ترسيم المترشحين، فهي تأخذ صفة لجنة ترسيم مقدمة من طرف السلطة السلمية طبقاً لنص المادة 86 من الأمر 03-06، ولقد نصت المادة 91 من الأمر 03-06 على أنه: «تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة

¹ - ينظر: المادة 148 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - التعليم رقم 20 المؤرخة في: 26 جوان 1984.

³ - المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية.

⁴ - سعادة عبد النور، المرجع السابق، ص 29.

الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة»، ومفاد هذا النص أن كل المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية المختلفة للمتربص هي من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل الإقدام على أية عملية تدخل ضمن المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي نذكر منها: أولاً: ترسيم المتربص في رتبته.

هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجريبه مجددة في رتبته أو في عمله، ولقد نصت جل التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على أن اكتساب صفة الموظف والدخول في علاقة قانونية أساسية مع الإدارة لا يتم إلا بعد صدور قرار الترسيم، ويتم اقتراح الترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، ويتم ترسيم المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين.¹

ثانياً: تمديد فترة التربص لمرة واحدة.

يمكن إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى، ولنفس المدة مرة واحدة فقط، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمتربص، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

¹ - فلاحي ليندة، المرجع السابق، ص 63.

² - ينظر: المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322.

ثالثا: تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

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

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي.

إن النظام المتبع في الجزائر هو نظام شبه رئاسي وشبه قضائي، حيث نجد المشرع أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية،¹ وإنشاء بجانبها هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل إصدار القرار التأديبي وهي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تسمى قانونا مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصاته في مجال التأديب.²

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي كذلك منح كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المشتركة أو مجالس التأديب اختصاصا في عملية إصدار الجزاء التأديبي.³ وتعد آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أو إلزامية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة.

ومن خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في **الفرع الأول**، بينما نتطرق إلى دراسة إمكانية إعادة الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب في **الفرع الثاني**.

¹ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 'دراسة مقارنة'، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 117.

² - لمياء شروف، دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص 26.

³ - سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، 2008، ص 53.

الفرع الأول: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة. نظرا لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، جعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تآديبي ولا تمتلك السلطة الرئاسية سوى اقتراح العقوبة، وعلى هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة أو تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تارها مناسبة للخطأ المرتكب.¹

فحسب المادة 165/ف2 من الأمر رقم 03-06 فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تآديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.²

ويتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب في تسليط العقوبة على الموظف المذنب، عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تآديبي ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت ارتكاب الخطأ وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكاب المخالفة ويتعين على المجلس التآديبي أن يفصل ويبت في القضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.³

كما صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة طبقا للأمر رقم 03-06 كما

يلي:

¹ - كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة و التنمية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة عنابة، 1991، ص 113.

² - ينظر: المادة 165 من الأمر 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

³ - بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي الدكتور مولاي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة، 2008/2009، ص 102.

أولاً: عقوبات الدرجة الثالثة.

حدد المشرع الجزائري العقوبات من الدرجة الثالثة بثلاثة أنواع على سبيل الحصر والتي

سنتناولها تباعاً من خلال الآتي:

01-التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام:

وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفته لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة.¹

02-التنزيل من درجة إلى درجتين:

يقصد بالتنزيل من درجة إلى درجتين النقص الفوري في مرتب الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية، أي تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي.²

03- النقل الإجباري:

هو الإجراء التأديبي الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته الأصلية إلى وظيفة أخرى، وهذا الإجراء لا يجب الخلط بينه وبين النقل لضرورة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية، في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة.³

¹ - بدرية ناصر، المرجع السابق، ص 104.

² - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، دت، ص 162.

³ - المرجع نفسه، ص 162.

ثانيا: عقوبات الدرجة الرابعة.

بعدها تطرقنا إلى عقوبات الدرجة الثالثة سنتناول عقوبات الدرجة الرابعة التي حددها المشرع

الجزائري في الأمر رقم 03-06 وذلك كالاتي:

01- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة هي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو في حالة ما لم تكن هناك رتبة يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها في الدرجة الموالية مباشرة، كالتنزيل من رتبة متصرف محلل إلى رتبة متصرف.¹

02- التسريح التأديبي:

يعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وأخطرها جسامه من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها اتجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى بسبب ارتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة في نص المادة 181 من الأمر 03-06 والواجب إحالتها على المجلس التأديبي، حيث يعتبر التسريح من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية وذلك بموجب أحكام المادة 216 من الأمر رقم 03-06.²

كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم.³

¹ - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 163.

² - المرجع نفسه، ص 163.

³ - ينظر: المادتين 163-164 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

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

يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، ويقصد بالمبرر المقبول كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتين قانوناً،¹ كما ورد في المادة 184 من الأمر رقم 03-06 أنه: «إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداره وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم»

يستشف من خلال هذه المادة أن المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة احترام الإجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكفاءات عزل موظف بسبب إهمال المنصب وإلا كان قرار العزل باطلاً.

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

وعليه فإن العزل هو إجراء تأديبي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار معلل، وخلال توقيف المعني فإنه لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف، وإذا لم يلتحق بعمله بعد إعداره مرتين طبقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 سالف الذكر بالطرق القانونية الواردة في نص المادة 06 من نفس المرسوم، والتي يترتب عليها عقوبة العزل.

أما في حالة إذا قدم الموظف طلباً لإعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء

¹ - ينظر: المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ الموافق لـ 02 نوفمبر 2017 يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج ج، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

السلك، إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة، وفي هذه الحالة على الإدارة واللجنة المختصة التحقق من الأسباب والمبررات التي قدمها.¹

المبحث الثاني: أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتقييمها..

تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اجتماعات إدارية أو مجلس تأديب بصورة سرية، ويتأسس هذه اللجان الوزير المختص على مستوى الوزارات أو الوالي 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 $\frac{3}{4}$ 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 مرجحاً ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.

وتجدر الإشارة إلى أن ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات يتنافى مع الهدف المتوخى من التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، إذ ليس هناك مجال للشك في أن صوت الرئيس يخدم الإدارة ولن يخدم أبداً الموظف وبالتالي فإن هذا يتنافى مع الباعث من وراء وجود هذه اللجان والذي هو أساس ضمان للموظف أمام تعسف الإدارة.²

ومن هذا المنطلق سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين: حيث نتطرق إلى دورات

ومداوات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في **المطلب الأول**، بينما نتناول القيمة القانونية

لأعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في **المطلب الثاني**.

¹ - ينظر المواد: 14-10-09 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321.

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

المطلب الأول: دورات ومداولات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تسهر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدها، كما تقوم بتحرير المحاضر الناتجة عن مداولاتها.

ومن أجل أن تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، يجب عليها أن تقوم بتنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها من أجل السير الحسن، وذلك بوضع النظام الداخلي لها عن طريق التصويت بالأغلبية، ويمكن أن يخضع إلى تعديل بمدولة أخرى، وفي حالة تحديد اللجان فإنه لا يلغي النظام الداخلي، إلا إذا حدد هذا النظام في مضمونه مدة سريانه، وحسب المرسوم 84-10 فإن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء تقوم بإعداد نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها، ويمكن تعيين أحد ممثلي الموظفين في اللجنة لممارسة مهام كاتب مساعد.¹

كما نص الأمر 03-06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممارسة مهامها، والذي يصدر عن طريق التنظيم، كما نص المرسوم 84-10 على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

من هذا المنطلق سوف نتطرق إلى دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الأول، لنتناول بعد ذلك مداولات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الفرع الثاني.

¹ - ينظر: المادة 12 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

² - ينظر: المادة 18 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

الفرع الأول: دورات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات لدراسة المسائل والأوضاع الفردية

للموظفين، حيث نصت المادة 13 من المرسوم رقم 84-10 على: « تجتمع اللجان المتساوية

الأعضاء باستدعاء مع رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل،

ومرتين في السنة مهما يكن الأمر»

يستشف من هذه المادة أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل

مهما يكون الأمر.

ونصت المادة 14 من نفس المرسوم على أنه: «يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء

جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب

يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم،

وتبدي رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين»

نفهم من هذه المادة أنه يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلية

في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد

ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم.

وتجتمع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء مع رؤسائها، حيث تشير المادة 11 من المرسوم

84-10 إلى أنه تترأس هذه الأخيرة السلطة التي تنصب لديها، غير انه يمكن للرئيس في حالة

وقوع مانع له أن ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.

وتجدر الإشارة إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك بقصد توفير الحياد، خاصة أنه في

حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، كما أنه يمكن أن تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل.¹

الفرع الثاني: مداورات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

في البداية نشير إلى أن مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية، ولقد نصت المادة 19 من المرسوم رقم 10-84 على أنه: « لا تصح مداورات اللجان المتساوية الأعضاء، إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليها في المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 أعلاه، وفي هذا المرسوم والنظام الداخلي. يتعين أن يحضر اجتماعات اللجان ثلاثة أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية أيام الموالية، وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها »، من خلال هذه المادة يتضح لنا أنه لا تصح مداورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وفق المرسوم 10-84 والنظام الداخلي للجنة، ويتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، وإذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال 08 أيام الموالية وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها.

وتجتمع اللجنة في جمعية عامة -أي جميع الأعضاء-، إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب، فيتداول بشأنها الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر أحلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني، وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة، وهذا ما يفهم من المادة 16 من المرسوم 10-84 والتي جاء فيها: «تجتمع اللجان المتساوية

¹ - ينظر: المادة 13 من المرسوم رقم 10-84 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

الأعضاء في جمعية عامة إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل أو المسائل الناتجة عن تطبيق المواد 54 و 56 و 68 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 المذكور أعلاه.

وعندما تعرض على اللجان المتساوية الأعضاء مسائل تخضع للمواد المبينة في المقطع السابق لا يتداول في شأنها إلا الأعضاء الدائمون وإن اقتضى الأمر أخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة. في حالة التحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجداول ممثلين (2) للموظفين يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، وفي هذه الحالة، لا يشارك في المداولات إلا الأعضاء الدائمون وإن اقتضى الأمر أخلافهم الذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف الذي تدرس حالته وكذلك الأعضاء الدائمون أو الإضافيون الذين يمثلون السلك الذي يعلوه مباشرة.

ولا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة»

وتجدر الإشارة إلى أنه يتم اتخاذ القرار من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بالاقتناع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً ما عدا في التأديب، حيث تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، ويحرر محضر إثر الاجتماع.¹

¹ - ينظر: المادة 12 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

ويجب على الإدارات أن توفر للجان الإدارية المتساوية الأعضاء جميع الوثائق والوسائل المادية والوثائق اللازمة لممارسة عملها قانونياً، كما يجب على الأعضاء الالتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم وإطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بالإضافة إلى العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقاً لتنظيم المعمول به.¹

المطلب الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تتجلى القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آرائها من حيث القوة الإلزامية لاسئاراتها الواجب إتباعها من قبل الإدارة لاتخاذ القرار المناسب. كما أزم المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين إتباع عدّة إجراءات عند القيام بأعمالها وذلك لتفادي تعرض قراراتها للبطلان، وبالمقابل أحاط الموظف بمجموعة من الضمانات المقررة له قانوناً لتجنب التعسف في حقوقه.

من هذا المنطلق سوف نتعرض في هذا المطلب إلى القيمة القانونية لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الأول، لنتناول التكييف القانوني لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول: القيمة القانونية لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

وفقاً لأحكام المرسوم رقم 84-10 فإن قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية:

- تمديد فترة التربص.

- الانتداب التلقائي أو النقل التلقائي.

¹ - ينظر: المادة 18 من المرسوم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

- رفض قبول الاستقالة.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الاستيداع لأسباب شخصية.
- العقوبة من الدرجة الثانية.
- الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.
- الجدول السنوي للحركات.
- وتجدر الإشارة إلى أنه فيما يتعلق بـ:
- رفض الاستقالة.
- الترقية في الدرجة أو في الرتبة.
- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.
- الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح.

فإن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يكون ملزما للإدارة ويجب إتباعه.¹

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

01-قرار النقل:

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة نقل الموظفين إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة 158 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها:

«يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل.

¹ - ينظر: التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984.

ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل».

02-المسائل التأديبية:

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل أن تتخذ السلطة التي لها صلاحية تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وتكون القرارات التي تتخذها في سبيل ذلك ملزمة، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها»

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

-تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين على غرار الترقية، الانتداب...الخ.¹

- تنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص مثل: ترسيم المتربص، تمديد فترة المتربص...الخ، وهذا ما نصت عليه المادة 91 من الأمر 03-06 التي جاء فيها: «تخضع المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة»، وهذا باستثناء بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين.

¹ - ينظر: المادة 107 من الأمر رقم 03-06 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

- تطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تاديبى قبل توقيع العقوبة على الموظف المخالف.¹

- دراسة إمكانية طلب إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب بعد تقديمه مبررات مقبولة.²

الفرع الثاني: التكيف القانوني لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تكيف طبيعة اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أنها أعمال استشارية بحتة كأصل عام، حيث تنحصر في تقديم الدراسة أو الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، وهذا ما نستشفه من خلال الأمر رقم 06-03 من خلال المواد التالية:

-المادة 64 التي تنص على: «تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تاديبى»

-المادة 158 التي تنص على: «يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل».

-المادة 100 التي تنص على: «تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية»

¹ - ينظر: المادة 171 من الأمر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - ينظر: المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17-321.

- المادة 162 والتي تنص على: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها»

من خلال هذه المواد نستخلص أن المشرع الجزائري قيّد الغدارة قبل إصدار عقوبات تأديبية باللجوء إلى الهيئات الخاصة التي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، حيث نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 في المادة 165 منه على أنه: «...تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجموعة كمجلس تأديبي»

ومن هنا يمكن تعريف المهمة الاستشارية بأنها: "تعبير عن رأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري، ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري"، وتلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار.¹

ولقد حسمت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية هذه المسألة مؤكدة على أنه: "من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر هيئة استشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا

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

تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان، ومن ثمة فإن الطعن الذي تقدم به الطاعن والذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية داء مخالفا للقانون، ومتى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قول الطعن شكلا¹

¹ - قرار المحكمة العليا، الملف رقم 87127 المؤرخة في 03 جانفي 1993، قضية (ق.أ) ضد (الم ع ج)، المجلة القضائية، العدد3، الجزائر، 1993، ص 222.

خاتمة

خاتمة:

بعد دراسة موضوع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 06-03، توصلنا إلى أن هذه الأخيرة -اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عرفت تطورا انطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في قطاع الوظيفة العامة حيث سعت في كل مرة تجنب الثغرات التي أتت بها الأنظمة السابقة.

فقد كانت اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر 66-133 عبارة عن هيئات استشارية فقط ولم تكن مهامها واسعة حيث كانت تسمى في هذه المرحلة باللجان المتساوية الأعضاء.

وبالتعديل الذي طرأ في نظام الوظيفة العامة، أي نظام توحيد القوانين الذي كان يهدف إلى توحيد النظام القانوني للعاملين في مؤسسات الدولة الإدارية والاقتصادية فقد أسندت للجان المتساوية الأعضاء مهام إضافية خاصة فيما يخص التأديب، وتسمى في ظل هذا النظام "لجنة الموظفين"، إلا أنه بعد الإصلاحات التي طرأت في الوظيفة العامة الجزائرية فقد تم التخلي عن النظام القانوني الموحد، واضطر المشرع إلى العودة إلى نظام الازدواجية، حيث تم الفصل بين قطاع الوظيفة العامة والقطاعات الأخرى.

وفي هذه المرحلة بعدما كانت اللجان المتساوية الأعضاء هيئات استشارية فقط، أسندت لها بعض المهام فيما يخص التأديب، حيث أصبحت هيئات تأديبية أو مجالس تأديبية يؤخذ برأيها الملزم وذلك بموجب القانون الحالي رقم 06-03 حيث تسمى بهيئات المشاركة أو الطعن.

فالمهمة الأساسية لهذه اللجنة هي المشاركة في القرارات التي لها علاقة بالحياة المهنية للموظف، وتعد ضمانا هامة له، ويظهر ذلك من خلال تشكيلتها فهي تتكون من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة وبالتساوي، وكذلك فيما يخص تطبيقها للإجراءات التأديبية أثناء

توقيع العقوبة على الموظف المذنب فإتباع هذه اللجنة للإجراءات المنصوص عليها في القانون واحترامها يساعد الموظف على الدفاع عن حقوقه.

وفي حالة مخالفة أو عدم التزام اللجنة المتساوية الأعضاء بإجراءات تأديب الموظف العام فإن ذلك يترتب عنه إمكانية إلغاء قرارها أو العقوبة.

ومن خلال دراستنا للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء توصلنا إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة تستشار في المسائل الفردية للموظفين، وتجتمع كلجنة ترسيم، وكمجلس تأديبي حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة مشاركة، يتعين على الإدارة احترامها والتقييد بأرائها سيما الملزم منها.

- تعتبر هذه اللجنة إحدى الضمانات المكفولة للموظفين في مجال المحاكمة التأديبية.

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية، حيث أن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وأن المقرر الذي يتخذ لاحقاً بناء على تلك الآراء يعتبر محل الطعن فيه أمام القضاء.

الملائق

الملحق رقم 01: مقرر إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تيارت
مديرية النشاط الاجتماعي
المركز النفسي البيداغوجي بالدحموني
الرقم: 19 / م.ن.ب / 2020

مقرر إنشاء اللجنة المتساوية الاعضاء

ان السيدة مديرة المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا بالدحموني

- . وبمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية .
- . وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري المنتمين اليها .
- . وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-353 المؤرخ في 08 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني .
- . وبمقتضى المرسوم رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية المعدل و المتمم .
- . بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 15/106 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1436 الموافق لـ 13 افريل سنة 2015 يتضمن إنشاء المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا بالدحموني
- . وبمقتضى المرسوم رقم 12-05 المؤرخ في 04 جانفي 2012 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لمؤسسات التربية و التعليم المتخصصة للاطفال المعوقين .

. باقتراح من السيدة مديرة المركز النفسي البيداغوجي بالدحموني

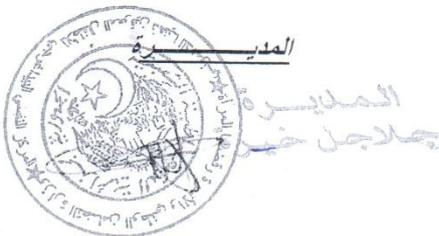
تقرر مايلي

المادة الأولى: تنشأ عضوية اللجنة المتساوية الاعضاء بالمركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا بالدحموني ثلاث سنوات ابتداء من 28 سبتمبر 2020 .
المادة الثانية: تتكون اللجنة المتساوية الاعضاء المذكور على مستوى المركز النفسي البيداغوجي بالدحموني كالتالي :

ممثلو الموظفين		ممثلو الادارة	
الاعضاء الدائمون	الاعضاء الدائمون	الاعضاء الاضافيون	الاعضاء الدائمون
قصر حلال	عيسى خالفة	هزيل محمد	- بن ربيعة عائشة
بوالتنوير الهادي	يوسفي اسمهان	بردار حياة	- شريف حوريم

المادة الثالثة: يترأس هذه اللجنة السيدة مديرة المركز النفسي البيداغوجي بالدحموني .
المادة الرابعة: ينشر هذا المقرر في سجل العقود الادارية للمركز النفسي البيداغوجي بالدحموني .

حرر بالدحموني: 28 سبتمبر 2020



الملحق رقم 02: مقرر لتعيين ممثلي الإدارة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تيارت

مديرية النشاط الاجتماعي

المركز النفسي البيداغوجي بالدموني

الرقم : 13 / م.ن.ب / 2020

مقرر لتعيين ممثلي الإدارة

ان السيدة مديرة المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا بالدموني

. بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام بالوظيفة العمومية .

. وبمقتضى المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14/01/1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء و تكوينها و تسييرها .

. وبمقتضى المرسوم رقم 99/90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين و اعوان الادارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري

. بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 106/15 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1436 الموافق لـ 13 افريل سنة 2015 يتضمن إنشاء المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا بالدموني

. وبمقتضى المرسوم رقم 12-05 المؤرخ في 04 جانفي 2012 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لمؤسسات التربية و التعليم المتخصصة للاطفال المعوقين .

. بناء على المقرر رقم 12 المؤرخ في 28/09/2020 المتضمن انشاء اللجنة المتساوية الاعضاء لموظفي المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعوقين ذهنيا

باقتراح من السيدة مديرة المركز النفسي البيداغوجي بالدموني

تقرر مايلي

المادة الأولى: يتشكل أعضاء ممثلي الإدارة من السادة الاتية أسمائهم :

الاعضاء الدائمون :

السيدة : جلال خبطة

السيدة : بن بوعبيدة عائشة

السيدة : شريفة شريفة

رئيسا

ممثل (ة) الإدارة

عضوا دائم

ممثل (ة) الإدارة

عضوا دائم

ممثل (ة) الإدارة

الاعضاء الاضافيون :

السيد : محمد سعيد

السيدة : هناد حجة

عضوا اضافي

ممثل (ة) الإدارة

عضوا اضافي

ممثل (ة) الإدارة

02 أكتوبر 2020

المادة الثانية: يكلف أعضاء اللجنة بتنفيذ ما جاء في هذا المقرر .

حرر بالدموني:

المديرة



المديرة

الملحق رقم 03: محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالأسلاك المشتركة

المتخصصة والتقنية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

09 نوفمبر 2020
الدمعوني في:

ولاية تيارت
مديرية النشاط الإجتماعي و التضامن
المركز النفسي البيداغوجي
للاطفال المعاقين ذهنيا بالدمعوني
الرقم : 01 / م ن ب أم ذ / 2020/

محضر اجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء الخاصة بالاسلاك المشتركة المتخصصة و التقنية

في عام ألفين و عشرون وفي اليوم 09...09...2020، أو على الساعة التاسعة صباحا اجتمعت اللجنة المتساوية الأعضاء ازاء الاسلاك المشتركة المتخصصة بمقر المركز النفسي البيداغوجي للاطفال المعاقين ذهنيا تحت رئاسة السيدة مديرة المركز .

الحاضرون :

ممثلوا الادارة :

- السيدة: حلا حلة خيرة رئيس
- السيدة : شريفه مريم عضو
- السيدة: بن ربيعة عاتقة عضو

ممثلوا العمال :

- السيدة: عوازي خاتمة عضو
- السيدة: بن مهي السعيدة عضو

جدول الاعمال :

- . دراسة حالة الترقية الاختيارية في رتبة : 01 مربي متخصص رئيس .
- . دراسة ملفات العمال الخاصة بالترقية في الدرجات .

. بعد الكلمة الافتتاحية و الترحيب من طرف الرئيس و تبنيه الجميع بالاجراءات القانونية و التنظيمية فيما يخص الترقيات الاختيارية و لاسيما المرسوم رقم 353/09 المؤرخ في 2009/11/08 و كذا نصوص البرقية رقم 99/ 196 المؤرخة في 1999/06/08 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية و المتضمنة الترخيص للادارات العمومية اختيار طريقة التوظيف الاكثر ملائمة في حالة وجود منصب مالي واحد شاغر بعنوان ميزانية 2020 على أن تستشار اللجان المتساوية الاعضاء .

01-دراسة حالة الترقية الاختيارية الوحيدة : في رتبة مربى متخصص رئيس وبعد دراسة ملف السيدة : عباسي خالدية و الاطلاع على الوثائق من قائمة التأهيل التي تثبت بأن المعنية لها اقدمية كافية تفوق (10) سنوات وكذا طلب المعنية المتضمن رغبها في الحصول على الترقية الاختيارية في الرتبة المعنية المتضمن موافقة السيدة مديرة المركز , وبما ان المعنية لم تستفد خلال مسارها المهني من هذا النوع من الترقية , مع مراعاة الشروط القانونية المنصوص عليها ضمن المادة 55 البند 03 من احكام المرسوم 353/09 المؤرخ في 2009/11/08 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالادارة المكلفة بالتضامن الوطني .

- بعد المداولة و النقاش الذي دار بين الاعضاء تم تقرير مايلي :
- قرار اللجنة : تمت موافقة الجميع على ترقية المعنية كالاتي :

قبول اللجنة لترقية السيدة :عباسي خالدية على اساس الاختيار من رتبة مربى متخصص رئيسي الى رتبة مربى متخصص رئيس .
قبول اللجنة لترقية السيدة : عباسي خالدية الى الدرجة 04
قبول اللجنة لترقية السيدة : يوسفى اسمهان الى الدرجة 03
قبول اللجنة لترقية السيدة : بوحالة نور الهدى الى الدرجة 01

و في الاخير رفعت الجلسة في اليوم و الشهر و السنة المذكورة أعلاه

الرئيس



الكاتب

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية.

1-الدستور الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في 08-12-1996 ، المعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ

في 06 مارس 2016 ، ج ر ج ج ، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

2-الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.

3-الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر

ج ج ، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

4-المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية

الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر ج ج ، العدد 1797، الصادرة في 26 ذو القعدة عام 1402هـ.

5-المرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 02 يونيو 1966 يتضمن

اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج ، العدد 46، الصادرة في

08 يونيو 1966.

6-المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 الذي

يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج ، العدد 03، الصادرة

في 15 يناير 1984.

7-المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405هـ الموافق لـ 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

8-المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1404هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج، العدد 03، المؤرخ في 15 يناير 1984.

9-المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر ج ج، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

10-المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ج ج، العدد 26، الصادرة في 03 ماي 2012.

11-المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر 1439هـ الموافق لـ 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج ج، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

12-المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج، العدد 66، الصادرة في 04 نوفمبر 2017، ص 13.

- 13- المنشور رقم 67 المؤرخ في 09-02-1999 الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، والمتعلق بإنشاء وتحديد وتمديد اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 14- المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية.
- 15- المنشور رقم 11 المؤرخ في 07-09-2003 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بمراقبة محاضر اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 16- التعليم رقم 20 المؤرخة في 26-06-1984 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
- 17- التعليم رقم 01/ م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 .
- ثانيا: الكتب.
- 18- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.
- 19- سعد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة، مصر، 2008.
- 20- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133 'دراسة مقارنة'، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 21- سليمان محمد الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار العربي، القاهرة، 1979.

22- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة 'دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري'، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دت.

23- عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ط 1، 2009.

24- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2015.

25- عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

26- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2006.

27- مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، دت.

ثالثا: الأطروحات والرسائل الجامعية.

28- أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011/2010.

29- بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون العام، المركز الجامعي الدكتور مولاي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة، 2009/2008.

30- حياة عمرأوي، 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، 2012/2011.

31- ذبيح عادل، تقييم الموظف العمومي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2011.

32- سمية بن رموقة، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2009/2008.

33- 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، 2003/2002.

34- كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة والتنمية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة عنابة، 1991.

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

36- منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008-2007.

37- بشيري إبراهيم، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة مكملة لمقتضيات نيل

شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد

بوضياف، المسيلة، 2016/2015.

38- سعادة عبد النور، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مذكرة لنيل شهادة ماستر

أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة،

2019/2018.

39- شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إنشاء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة

الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

40- لمياء شروف، دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، مذكرة مكملة من

متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

2015/2014.

رابعا: الأحكام والقرارات القضائية.

41- قرار المحكمة العليا، الملف رقم 87127 المؤرخة في 03 جانفي 1993، قضية (ق.أ) ضد (الم

ع ج)، المجلة القضائية، العدد3، الجزائر، 1993.

خامسا: المواقع الإلكترونية.

42- الموقع الإلكتروني: <http://etudiantdz.net/vb/showthread.php?t=74346> . اطلع

عليه بتاريخ: 28 أبريل 2021 على الساعة: 14:35.

43-الموقع الإلكتروني: <http://sciencesjuridiques.ahlamontda.net/t1313-topic> اطلع

عليه بتاريخ: 30 أبريل 2021 على الساعة 15:00.

44-الموقع الإلكتروني: snapest-ning.com/profils/blogs ، اطلع عليه بتاريخ: 30 أبريل

2021 على الساعة 14:20.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

كلمة شكر.....	
الإهداء.....	
مقدمة..... أ	
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للجنة المتساوية الأعضاء	
المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	06
المطلب الأول: تعريف ونشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	06
الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	06
الفرع الثاني: نشأة وتطور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	08
أولاً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم 66-133.....	08
ثانياً: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم رقم 85-59.....	11
المطلب الثاني: الإطار المرجعي للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	12
الفرع الأول: الأساس القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء.....	12
الفرع الثاني: صدور الأمر 06-03 ودور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في عملية الترقية.....	15
أولاً: صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة.....	15
ثانياً: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في عملية ترقية الموظفين العموميين... ..	17

- المبحث الثاني: تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ومدى استقلاليتها..... 18
- المطلب الأول: تكوين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء..... 19
- الفرع الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء..... 19
- أولا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المركزي..... 19
- ثانيا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على المستوى المحلي..... 20
- ثالثا: اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العامة الوطنية... 20
- الفرع الثاني: تشكيل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء..... 20
- أولا: تعيين ممثلي الإدارة..... 20
- ثانيا: انتخاب وتعيين ممثلي الموظفين..... 21
- المطلب الثاني: مدى استقلالية اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء..... 26
- الفرع الأول: الاستقلال العضوي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... 27
- أولا: تحديد العضوية..... 27
- ثانيا: عمل اللجنة..... 28
- الفرع الثاني: الاستقلال الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء..... 28
- أولا: استقلالية اللجان الإدارية المتساوية في أداء مهامها..... 29
- ثانيا: استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في وضع نظامها الداخلي..... 31

الفصل الثاني: نظام عمل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

- المبحث الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء 35
- المطلب الأول: الاختصاص الاستشاري للجنة الإدارية متساوية الأعضاء 36
- الفرع الأول: الاستشارة في المسائل الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف ... 36
- أولاً: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مسابقات التوظيف..... 36
- ثانياً: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء..... 38
- ثالثاً: دور اللجنة في الانتداب التلقائي والنقل التلقائي وجدول الحركة السنوية للموظفين 40
- رابعاً: دور اللجنة في رفض قبول الاستقالة والإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية 42
- الفرع الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم 44
- أولاً: ترسيم المتربص في رتبته 45
- ثانياً: تمديد فترة التربص لمرة واحدة..... 45
- ثالثاً: تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض..... 46
- المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي.... 46
- الفرع الأول: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة 47
- أولاً: عقوبات الدرجة الثالثة 48
- ثانياً: عقوبات الدرجة الرابعة..... 49
- الفرع الثاني: دراسة اللجنة إمكانية إعادة الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب 50
- المبحث الثاني: أعمال اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وتقييمها 51

52.....	المطلب الأول: دورات ومداولات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
53.....	الفرع الأول: دورات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
54.....	الفرع الثاني: مداولات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
56.....	المطلب الثاني: القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
56.....	الفرع الأول: القيمة القانونية لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
59.....	الفرع الثاني: التكييف القانوني لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
63.....	خاتمة
66.....	الملاحق
71.....	قائمة المراجع
79.....	فهرس الموضوعات