



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي علي كافي تندوف
معهد الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني للجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الوظيفة العامة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
- تخصص قانون عام -

تحت إشراف الأستاذ:

دناي نورالدين

من إعداد الطالبين:

- صباح نورالدين

- بن قادي عمر

الموسم الجامعي : 2019-2020

قال الله تعالى

بسم الله الرحمان الرحيم

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ (58)

صدق الله العظيم

كلمة شكر و عرفان

الحمد لله و الشكر لله أولاً و آخرأ على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل
بفضل منه و كرمه.

ثم الشكر أيضاً موصول إلى الأستاذ " دناي نورالدين " الذي تفضل
بقبول الإشراف على هذه المذكرة و التوجيهات التي قدمها لنا فله
منا خالص شكرنا و كامل تقديرنا

و نتقدم بالشكر أيضاً إلى أعضاء اللجنة الممتحنة
الشكر موصول كذلك لجميع الأساتذة الذين رافقونا في مشوارنا
الدراسي الجامعي

بعلمهم و توجيهاتهم و نصائحهم
كما نتقدم بالشكر إلى كل الأصدقاء و كل من ساعدنا
على إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

فشكرااا جزيااااا لكم جميعااا

عمر/نورالدين

إهداء

أهدى هذا العمل لعله يكون باباً جديداً قد انفتح
إلى روح والدي رحمة الله عليه
و إلى والدتي الكريمة أطال الله في عمرها
إلى زوجتي الغالية رفيقة الدرب
إلى إبني روح قلبي و فؤادي

نورالدين

إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ثم الصلاة و السلام على رسوله الكريم
السلام عليكم أما بعد:

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الذين سهروا على تربيتي حتى كبرت
فلهم مني

خالص الشكر و الإمتنان

و إلى جميع الأساتذة الفضلاء

و إلى جميع الطلبة و زملاء الدفعة

وأهدي ثمرة هذا الجهد إلى محبي هذا الوطن

(الجزائر الحبيبة)

ليرتقي به بين مصاف حضارات الأمم شامخاً بعلم الجزائر عالياً

قائلاً في هذا المقام " و عقدنا العزم أن تحيا الجزائر...المجد

و الخلود لشهدائنا الابرار "

عمر



الفهرس

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
	شكر و إهداء
	الفهرس
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة عامة
الفصل الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
3	المطلب الأول: تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري
9	المطلب الثاني: تركيبة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ومدة العضوية
24	المبحث الثاني: الاستقلال العضوي و العملي للجان الادارية متساوية الاعضاء
24	المطلب الأول: احداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
28	المطلب الثاني: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
31	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: الاختصاص الوظيفي للجان الإدارية متساوية الأعضاء و الضمانات الخاصة بالطعن	
34	تمهيد
35	المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المرسوم التنفيذي 199-20
35	المطلب الأول: اختصاصات اللجنة في حالة ابدأ الرأي المطابق المسبق
49	المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الادارية متساوية الاعضاء لابدأ رأي استشاري
54	المبحث الثاني: طبيعة آراء اللجان الادارية متساوية الاعضاء و الضمانات الخاصة بالطعن:
54	المطلب الأول: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
56	المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالطعن
66	خلاصة الفصل الثاني
68	الخاتمة العامة
	قائمة المراجع
	الملاحق

الملحق	عنوان الملحق
الملحق رقم 01	نموذج من مقرر تعيين ممثلي الادارة.
الملحق رقم 02	نموذج استمارة الترشح.
الملحق رقم 03	نموذج عن القائمة النهائية للمترشحين.
الملحق رقم 04	نموذج ورقة التصويت.
الملحق رقم 05	نموذج من مقرر تحديد تاريخ الانتخاب و اجراءاته.
الملحق رقم 06	التعليمة رقم 16 المتعلقة بتمديد عهديات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن.
الملحق رقم 07	نموذج مقرر تعيين كاتب اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

مقدمة

عامه

تعتبر الوظيفة العامة كيان قانوني قائم في الإدارة، و الموظف تربطه بالإدارة رابطة قانونية نظامية، و الإدارة بطبيعتها لا تستطيع أن تؤدي رسالتها أو الهدف من وجودها إلا عن طريق الموظف، لذا كان من الضروري وضع هذا النوع من اللجان فهي تنظم العلاقة بين الموظف و الإدارة.

و لقد سعى المشرع الجزائري كغيره من المشرعين الى تكريس دور الموظف العام، من اجل الحصول على تنظيم جيد للجهاز الاداري، و من تمة تنميته عبر مراحل التطور التي تشهدها الوظيفة العامة و ما تبعها من تطورات دستورية متزامنة معها.

فالمشرع الجزائري لم يرد بشأن تعريفه، و انما قام بتحديد العناصر الاساسية التي يجب توفيرها في الشخص حتى يعتبر موظفاً، فنص في الباب الاول في الفصل الثاني المتضمن العلاقة القانونية الاساسية في مادته الرابعة من الامر 03-06 تنص على مايلي " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري.

الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"¹.

و في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 133-66 يعترف للموظفين بالوضعية القانونية و التنظيمية إزاء الإدارة، و يترتب على هذه الوظيفة عدد معين من التبعات التي تستوجب أثارها البحث عن الضرورات القصوى للإدارة، والمصالح الفردية للموظف فظهر من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد و ذلك بالاعتراف بالحق النقابي و بحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، و للجان الادارية المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية المتساوية الأعضاء².

فنص المشرع الجزائري في المادة (62) من الامر 03-06 على انه " تنشأ في اطار تسيير الموظفين في تسيير حياتهم المهنية اللجنة الادارية متساوية الاعضاء"³.

¹ المادة (04)، الامر 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16/07/2006.

² المادة (10)، الامر 133-66 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 08/06/1966.

³ المادة (04)، الامر 03-06، مرجع سابق.

و هناك تسميات عديدة لهذه اللجنة المشكلة على مستوى الإدارات فعادة يرد اسم لجنة المستخدمين، و لجنة الموظفين، و تارة أخرى باسم اللجان التمثيلية، و مهما اختلفت تسمياتها من قطاع إداري إلى آخر إلا أنها تعني معنأ واحداً.

و بهذا يكون المشرع الجزائري على غرار من التشريعات قد أخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير و إنشاء هيئات استشارية تعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

و لقد اخترنا في بحثنا هذا، المنهج الوصفي كأساس لوصف المفاهيم، و المبادئ العامة التي استوجبت مثل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و الحالات التي تنظمه، إضافة الى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لها، و القواعد التي تحكمها، بالإضافة الى المنهج المقارن.

و تكمن أهميته في :

- ان موضوع النظام القانوني للجنة متساوية الاعضاء في التشريع الجزائري من المواضيع الحيوية و الهامة.

- ابراز دور اللجان الادارية المتساوية الاعضاء من خلال تعريفها و تشكيلها و سير عملها و ابراز دورها الاساسي في تسيير شؤون الموظفين، و مشاركتهم في تسيير حياتهم المهنية، مما يحقق مبدأ ديمقراطية الادارة.

- معرفة نظام سير اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء له اهمية بالغة لدى الموظف العام لمواجهة تعسف الادارة، و بالتالي استقراره النفسي و الاجتماعي، مما يؤدي الى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

إن اختيارنا للموضوع يعود للأسباب التالية:

- الرغبة الجدية لاجراء دراسة حول اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، باعتبار الوظيفة العامة مستقبل عملنا.

- الميل الشخصي الى مجال الوظيفة العامة.

- القيمة العلمية و القانونية للجنة الادارية المتساوية الاعضاء، حيث يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة.

- جهل الكثير من الموظفين لدور اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، و الدور الذي تلعبه في المطالبة بحقوقه في حالة تعسف الادارة.

و لقد تناولت بعض الدراسات موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء معتمدين عليها في دراستنا:

- **شاوي مريم، ستيتي نور الهدى:** اللجان الادارية متساوية الاعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية، تخصص منازعات ادراية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2018/2017.

و كاستنتاج لموضوع المذكرة حيث تطرقوا لها بأنها هيئة استشارية تم استحداثها على مستوى الوظيفة العمومية بموجب الامر 66-133 مجسدة مبدأ المشاركة و المساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من اشكال الضمانات المقررة للموظفين و منها ممارسة التأديب أين تكون استشارتها ضرورية، و تتمتع بقدر من الاستقلالية في ممارسة اختصاصاتها بصفة عامة، و توعية الموظف بحقه في الطعن و الوسائل المتاحة لممارسة هذا الحق.

- **فلاحي ليندة، مبرك جميلة:** هيئات المشاركة و الطعن في نظام الوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016/2015.

لقد تطرقوا في هذه المذكرة حول النصوص القانونية و المفاهيم التي تتعلق باللجنة الادارية المتساوية الاعضاء من خلال تعريفها و تطورها، و تشكيلها و مدى استقلاليتها و تدخلاتها في مسار حياة الموظف العام، من خلال اختصاصاتها التي اوكلها اليها المشرع الجزائري، و الضمانات الخاصة بالطعن للموظف العام من طعن اداري و قضائي في قرار توقيع العقوبة.

- **لغمام لحسن، محمدي سيد عمر:** النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق و العلوم السياسة، تخصص قانون عام معمق، معهد الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، 2018/2016.

و كاستنتاج لموضوع المذكرة تطرقوا الى تكوينها و الى اختصاصاتها التي اوكل لها المشرع، مهام استشارية تعمل من خلالها كهيئة استشارية، و مهام تأديبية تعمل من خلالها كمجلس تأديبي يفصل في القضايا التأديبية، و الضمانات التي تحققها اللجنة الادارية متساوية الاعضاء للموظف العام ضد تعسفات الادارة.

- و لهذه الاعتبارات فقد اخترنا في هذه المذكرة و الدراسة طرح الاشكالية التالية:
- فما هي الاسس القانونية و التنظيمية للجان الادارية المتساوية الاعضاء في الوظيفة العامة ؟
 - من خلال الاشكالية المطروحة يؤدي بنا الى طرح تساؤلات فرعية منها:
 - ما هي طبيعة اختصاصات اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ؟
 - ما طبيعة القرارات الصادرة عنها ؟
 - الى أي حد تشكل تلك اللجنة ضامنة للموظف ضد تعسفات الادارة ؟
 - و عند اعدادنا لهذه الدراسة واجهتنا بعض المعوقات و العقبات منها:
 - قلة الدراسات التي تناولت موضوع اللجان الادارية متساوية الاعضاء في مجال الوظيفة العامة، معتمدين على النصوص القانونية من الاوامر و المراسيم.
 - الازمة الوبائية المتفشية في العالم (فيروس كورونا)، التي عرقلت السير الحسن لبحثنا، منها التنقل الى المؤسسات الادارية و المكاتب.
- مسلطين الضؤ على المذكرة بدراسة آخر التشريعات الصادرة و المتمثلة في الامر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة، و المرسوم التنفيذي الجديد رقم 20-199 المرؤخ 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن، و اللجان التقنية للمؤسسات و الادارات العمومية.
- و للاجاية على هذه الاشكالية و معالجتها قسمنا هذا البحث الى فصلين، اما الفصل الاول تطرقنا الى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري من خلال تعريفها و نشأتها و تشكيلها، و سير عملها، أما الفصل الثاني ترطقنا فيه الى الاختصاص الوظيفي للجان الادارية متساوية الاعضاء و الضمانات الخاصة بالطعن.

الفصل الأول:

اللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء في

التشريع الجزائري

تمهيد:

اهتم المشرع الجزائري بإنشاء هيئات تعهد إليها مهمة تسيير و تنظيم شؤون الموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر خاصة مع ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لانتساع نشاط الدولة و تنوعه.

جاء بالدباجة الخاصة بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133، أنه يعترف للموظفين بوضعية قانونية و تنظيمية ازاء الإدارة، و يترتب عن هذه الوضعية من التبعات التي تستوجب اثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة و المصالح الفردية للموظف.

اذ أن الموظف ليست له أية امكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربط بالإدارة و لا سيما انه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تنصبه في مهامه، فظهر أنه من اللازم اقامة موازنة بين هذه القواعد، و ذلك بالاعتراف بالحق النقابي و بحماية مصالحهم المهنية في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية و اللجان المتساوية الاعضاء و اللجان التقنية المتساوية الاعضاء.

لقد بادر المشرع الى انشاء لجان متخصصة، الغرض منها هو تحسين مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر، و بهذا الصدد سنتعرف الى تطور اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في التشريع الجزائري (المبحث الاول)، ثم سنتطرق فيما بعد الى الاستقلال العضوي و العملي للجان الادارية متساوية الاعضاء في (المبحث الثاني)¹.

¹ فلاحي ليندة، ميرك جميلة: هيئات المشاركة و الطعن في نظام الوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016/2015، ص04.

المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء هيئة استشارية¹ ، استحدثتها نظام الوظيفة العمومية الغرض من اشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية و الحرص على ان تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و اجراءات لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي² مهنياً و تتشكل من طرفين هما الادارة و الموظف، و بعدد متساوي.

و من خلال ما سيأتي سنتطرق في هذا المبحث الى المطالب التالية:

المطلب الأول: تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري

أخذ المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحقيقاً لمبدأ الديمقراطية، و حق المواطنين في المشاركة فيها طبقاً للأمر 66-133³، حيث تتواجد على مستوى الوظيفة العمومية و هي تضطلع أساساً بصلاحيات المشاركة و المساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، و في التشريع الجزائري يتم تنظيمها في عدة مراسيم و أوامر فهي مرت بتطورات تاريخية تعكس مراحل معينة للنظام الإداري الجزائري.

و سنتطرق أولاً الى تعريف اللجان الادارية متساوية الاعضاء من الناحية التشريعية و الفقهية، ذاكرين فيما بعد مراحل تطور اللجان الادارية متساوية الاعضاء.

الفرع الأول: التعريف التشريعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لم يورد المشرع الجزائري بشأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعريف صريح في النصوص القانونية من الاوامر و المراسيم، فهذا بيان الأسباب للأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، فقد نص على أهمية إقامة توازن بين الضروريات القصوى للإدارة و المصالح الفردية للموظف، عن طريق إنشاء هيئات استشارية من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، اذ أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة

¹ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989، ص3.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و الاخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص354.

³ الامر 66-133، مرجع سابق.

و حق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم، و ما يصدر بشأنهم من قرارات عن طريق هذه اللجان¹، التي يمثل الموظفين فيها بالتساوي مع الإدارة، و لم تعرف اللجنة المتساوية الأعضاء، و انما اكتفى بالإشارة إلى أنها مكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتثبيت الموظفين وتنقيطهم و ترتيبهم و نظامهم التأديبي كما نص المرسوم 85-59 في المادة (11)²، منه على أنه "تحدث لجان للموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية و ما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى و تنظر هذه اللجان في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين و تتكون من عدد متساوي بين ممثلي المؤسسة أو الإدارة المعنية و ممثلين ينتخبهم الموظفون" و بعد استقراء المادة (11) من المرسوم 85-59، على إنشاء اللجان على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، مؤكدة ان صلاحيات و اختصاص هذه اللجان بالنظر في جميع القضايا ذات الطابع الفردي للموظف، متكونة من عدد متساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين.

أما الأمر 06-03، فقد جاء في الفصل الثالث من الباب الثالث منه تحت عنوان هيئات المشاركة و لجان الطعن و اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نصت المادة (62) منه على أنه "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء..."³.

و بالرجوع الى المرسوم التنفيذي الجديد 20-199، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان و اللجان التقنية للمؤسسات و الإدارات العمومية، فنص في الباب الاول المتضمن اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في الفصل الاول المتضمن التنظيم و التشكيلة في مادته الثانية : " تكون لدى المؤسسات و الادارية العمومية لجان ادارية متساوية الاعضاء، حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة من الرتب، لكل سلك او مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات

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

² المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24/03/1985.

³ المادة (06)، الامر 06-03، مرجع سابق.

تأهيلها...¹، و نصت ايضاً المادة السابعة من نفس المرسوم : " تتضمن اللجان الادارية متساوية الاعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الادارة و ممثلي الموظفين المنتخبين...."².
و بالرجوع الى المراسيم و الاوامر نجد ان المشرع الجزائري اثبت للجنة الادارية متساوية الاعضاء ان لها وجود و كيان مادي، رغم انه لم يتطرق الى تعريفها صراحة، تاركاً هذه المهمة للفقهاء.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد عرف الأستاذ/ Eliane Ayoub اللجنة الادارية متساوية الاعضاء بأنها: "هيئات تتدخل في كافة مراحل المسار المهني للموظف"³.
و يؤخذ على هذا التعريف أنه تعريف مطلقاً غير دقيق لم يبين بدقة طبيعة هذه الهيئة و الاختصاصات الموكلة لها، كما أنه لم يحدد طبيعة اللجنة داخلية أو خارجية⁴.
و عليه نستنتج مما سبق شرحه، تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على أنها:
هي لجنة استشارية تنشأ لدى كل مؤسسة لكل رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الادارات العمومية متساوية التمثيل بين ممثلي موظفين منتخبين و بين ممثلي الادارة الذين يتم تعيينهم بقرار او مقرر من السلطة المختصة، تستدعى لابد رأيها في المسائل الفردية للموظف في وضعيات مختلفة في نطاق الوظيفة العامة.

¹ المادة (02)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25/07/2020، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 30/07/2020.

² المادة (07)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، نفس المرجع.

³ Eliane Ayoub: la fonction publique en vingt principes ,2eme Edition frison roche, PARIS, 1998,P 185.

⁴ شاوي مريم، سنتيتي نور الهدى، اللجان الادارية متساوية الاعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قسم العلوم القانونية و الادارية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017-2018، ص8.

الفرع الثالث: مراحل تطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إثر استرجاع الجزائر سيادتها في سنة 1962، و جدت نفسها أمام فراغ على مستوى المنظومة التشريعية مس جميع الميادين الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية.... الخ، و كان عليها أن تختار بين الأخذ بالتيار الذي ينادي بمقاطعة التشريعات الفرنسية، نظراً لمساسها بالسيادة الوطنية وانتهاج التيار المخالف و الذي ينادي باستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية.

و قد وضع القانون رقم 62-153 المؤرخ في 19962/12/31 الذي أقر الأخذ بالتيار الثاني و الذي ينادي باستمرار الأخذ بالتشريعات الفرنسية مؤقتاً إلا ما كان فيه مساس بالسيادة الوطنية¹.

و هكذا بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقد استمر الأخذ بها إلى حين صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

و في سنة 1962، اين تخلت عنه بعد ذلك و كان ذلك جراء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 66-133²، أين تم تكريس و انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المادة (13) منه و التي نصت: " تحدث بالإدارات و المصالح و الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية... لجنة أو عدة لجان متساوية الاعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الاعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها و المتعلقة بالتنظيم وسير المصالح.... و تشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين و ممثلي الادارة" ، و أضافت المادة نفسها في الفقرة الثالثة منه : " يحدد اختصاص و تشكيل و تنظيم و سير اللجان المتساوية الأعضاء، و اللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم"³.

فهذا الأمر يعطي للجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من الترقيّة و النقل... إلخ ف جاء المرسوم 66-143 ليحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء

¹ القانون رقم 62-153 المؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 1963/01/11.

² الامر 66-133، مرجع سابق.

³ المادة (13)، الامر 66-133، مرجع سابق.

و تكوينها و تنظيمها و سيرها¹، حيث نص في مادته الثانية (02) على: " أن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الاعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين و تنشأ.....، بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و الوزير المعني"².

أيضاً لم يكن كافياً و لا شاملاً، و لم يتم سد هذا الجانب و استكماله الا بعد حوالي 18 سنة، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور الا عام 1984، و ذلك لمسايرة مستجدات و التطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية.

هذا ما أدى إلى صدور المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها³، و تليه مجموعة من مراسيم و قرارات و تنظيمات أخرى قصد تنظيم و تحديد اختصاص و سير عمل اللجان المتساوية الاعضاء و نذكر منها:

- صدور المرسوم 84-11 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

- المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال لمؤسسات و الإدارات العمومية، كما أعتبر المرسوم 84-10 بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة، و القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري⁴.

و لقد أستحدث هذا المرسوم في مادته (11) لجنة متساوية الطرفين (الإدارة - الموظفين⁵) و أسماها " لجنة الموظفين" أسند لها المهام التي كانت مسندة للجنة المتساوية الأعضاء السابقة غير أنه وضع مسائل الطعن و آجاله و غير ذلك، يعتبر هذا النص مهماً، و قفزة نوعية و تنويجاً لجهود تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية، لكنه في ظل الفراغ الموجود فيه يظل يعتمد في إجراء الاختيار أول السير أو غير ذلك على المرسومين 84-10 و 84-11

¹ المادة (02)، المرسوم 66-143 المؤرخ في 02/06/1966، يتضمن اختصاص اللجان متساوية الأعضاء و تأليفها و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08/06/1966.

² المرسوم 84-11 المؤرخ 14/01/1984، الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر في 17/01/1984.

³ المرسوم 85-59، مرجع سابق.

⁴ المرسوم 84-10 المؤرخ في 04/01/1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادر في 17/01/1984.

⁵ المادة (11) للمرسوم 85-59، مرجع سابق.

و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية التي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يرقى إلى مستوى التشريع.

بعدها جاء الأمر 03-06 الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، حيث نص في المادتين (62) و (63) منه على إنشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، حيث نصت المادة (62) منه : " تنشأ في اطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجان ادارية متساوية الاعضاء.
- لجان الطعن.
- لجان تقنية¹.

و نصت المادة (63) منه : " تنشأ اللجان الادارية متساوية الاعضاء حسب الحالة، لكل رتبة او مجموعة رتب، او سلك او مجموعة اسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الادارات العمومية ..."².

و بعدها جاء المرسوم التنفيذي الجديد رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن، و اللجان التقنية للمؤسسات و الادارات العمومية، حيث نص في الباب الاول اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، تنظيمها و تشكيلها و اختصاصاتها و سير عملها³.

يجدر أن نشير إلى أن المشرع الجزائري غير من تسميتها السابقة و أضاف لها الإدارية لتميزها عن اللجان متساوية الأعضاء في المؤسسات و الهياكل الادارية الأخرى.

يبدو من خلال هذه النصوص ان المشرع الجزائري تبنى من نظيره المشرع الفرنسي النظام الشبه القضائي⁴، حيث كرست اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية بنصوص

¹ المادة (62)، الامر 03-06، مرجع سابق.

² المادة (63)، الامر 03-06، نفس المرجع.

³ المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

⁴ /Article (01) du décret n°89-677 du 18/09/1989, relatif à la procédure d'application applicable aux fonctionnaires territoriaux- salow serge saviganaw Jean-Charles, code de la fonction publique, 15eme édition, dilloz, paris, 2012, p15.

عديدة، مراسيم، قرارات، تعليمات، مناشير، يصعب على رجل القانون الإلمام بها خاصة لما يتعلق الأمر بالموظفين و الإداريين.

المطلب الثاني: تركيبة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ومدة العضوية

تعد اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من الهيئات و التنظيمات الإدارية الاستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة¹، و يمثل فيها الموظفون بواسطة الغير شخصية و غير مباشرة أي بواسطة ممثليهم فهي تعتبر فضاء مشاركاً، يمكن الموظفين عن طريق ممثليهم المنتخبين من المساهمة في تسير حياتهم المهنية²، و ممثلين عن الإدارة، و عليه تكون تركيبة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء و من اسمها متساوية الأعضاء طرفين هم الإدارة و الموظف، و يمارسون عملهم لمدة ثلاث سنوات و تكون إما قابلة لتقليص أو التمديد، و أيضاً يمكن حل هذه التركيبة.

الفرع الأول: تركيبة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

باستقراء نص المادة (07) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25/07/2020، فإنها تتضمن هذه اللجان بالتساوي الممثلين بعنوان الإدارة و الممثلين المنتخبين عن الموظفين³، حيث يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء كالآتي:

ممثلو الموظفين		ممثلو الإدارة		عدد الموظفين المعينين
الاعضاء الاضافيون	الاعضاء الدائمون	الاعضاء الاضافيون	الاعضاء الدائمون	
02	02	02	02	يساوي او يفوق 10 موظفين او يقل عن 21 موظف
03	03	03	03	يساوي 21 موظف و يقل عن 150 موظف
04	04	04	04	يساوي 150 موظف و يقل عن 500 موظف
05	05	05	05	يساوي او يفوق 500 موظف

¹ أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 110 .

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء تشريعات الجزائرية وبعض تجارب الأجنبية، دار الهومة، الجزائر، 2010 ، ص 83.

³ المادة (07)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

• عندما يكون عدد الموظفين لدى مؤسسة او ادارة عمومية، اقل من (10) عشرة موظفين، يتم الحاق الموظفين المعنيين باللجنة الادارية الموافقة لرتبة او سلك انتمائهم المنشأة لدى الادارة الوصية او لدى مؤسسة او ادارة عمومية تابعة لنفس القطاع. و سوف نقوم بشرح كيفية و شروط تعيين ممثلي الإدارة و كذلك ممثلي الموظفين.

أولاً : تعيين ممثلي الإدارة

دون الاخلال بأحكام القوانين الاساسية الخاصة، يعين ممثلو الإدارة الدائمون و الاضافيون، في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين (15) يوم الموالية لإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، و هو ما نصت عليه المادة (10) من المرسوم التنفيذي 20-199¹، على أن يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين، فيتم تعيين بموجب قرار صادر من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات المركزية أو المؤسسات العمومية.

بينما يتم تعيين ممثلي الإدارة بموجب قرار صادر من الوالي عندما يتعلق الأمر باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المجالس الولائية أو المؤسسات العامة المحلية². هذا مع الإشارة إلى أن القرار يصدر من الوزير أو الوالي المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة³.

لابد من توفر شروط في أعضاء ممثلي الإدارة و هي:

يجب أن يكون ممثلو الإدارة من رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على الموظفين التابعين للجنة حيث يختارون من بين موظفي الإدارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة و لهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، و يشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة⁴.

¹ المادة (10)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق. (انظر الملحق رقم 01)

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 361.

³ التعلية رقم 20 المؤرخة في 26/02/1984، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين، ولجان الطعن.

⁴ عفاف منصور، فصل الموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2012/2013، ص 61.

و إذا كان أحد الأسلاك معين بموجب مرسوم وزاري مشترك، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار من كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري¹، و لا يشترط صفة الترسيم في ممثلي الإدارة الذين يشغلون إحدى الوظائف السامية المنصوص عليها في المادة (16) من الأمر 66-133، و بعد صدور الأمر 06-03 نصت المادة (10) على أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

أما إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة²، كما اضاف المرسوم التنفيذي رقم 20-199 في المادتين (10) و (11) شروط جديدة و هي:

- يعين من بين موظفي الادارة المعنية المنتمين الى رتبة مصنفة من المجموعة "أ".
- اذا كان عدد الموظفين المنتمين الى رتبة من المجموعة "أ" في نفس الادارة غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الادارة من بين الموظفين المنتمين الى رتبة من المجموعة "ب".
- يعين الموظف ممثل الادارة في لجنة ادارية متساوية الاعضاء واحدة، غير انه اذا كان التعداد لا يسمح بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان.

و تجدر الإشارة إلى أن عضو اللجنة يجب أن تكون رتبته لا تقل عن رتبة الموظف المائل أمام لجنة التأديب، و اذا كان الإشكال لا يثار بنفس الحدة بالنسبة لممثلي الموظفين لأنهم منتخبين، أي أن الموظفين رضوا بهم مسبقاً فإنه لا بد من احترام هذا الشرط بالنسبة لممثلي الإدارة. و هذا الإشكال يبرز بشدة و بصفة أكثر وضوحاً في حالة الأسلاك التي لا تنتمي الى نفس الدرجة فيشارك في مجلس تأديب موظف من سلك أعلى من موظف آخر في سلك أدنى، و بحسب ذلك لا بد من التفطن لهذا الإشكال خاصة و أنه موجود في الإدارات العمومية كالبليدية، الجامعة..... إلخ³.

¹ المادة (07)، المرسوم 84-10، مرجع سابق.

² خلود كلاش، حجية القرار الصادر عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2012، ص 25.

³ شاوي مريم، ستيي نور الهدى، مرجع سابق، ص 14.

ثانياً: تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين

في إطار الحوار، و الديمقراطية الإدارية علاوة على زيادة حجم الموظفين الذي أصبح يشكل قوة داخل هيكل الإدارة، أستطاع الموظف مع تطور التشريع و العلاقات أن يفرض مشاركته عن طريق ممثليه في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا عن طريق انتخابهم بعد توفر جملة من شروط نصت عليها المادتين (68) و (69) من الامر 06-03¹، على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، و لغياب نص يوضح هذا المقياس الجديد في انتقاء المترشحين، يبقى العمل سارياً بالنصوص التنظيمية خاصة المرسومين التنظيميين 10-84 و 11-84، إضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

أ- القائمة الانتخابية

نصت المادة (22) من المرسوم 20-199 الى أنه: " تجري الانتخابات لتعيين ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اربعة (04) أشهر على الأكثر و شهرين (02) على الأقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الأعضاء الحاليين، إلا إذا تم حل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار او مقرر و هو ما نصت عليه المادة (21) من نفس المرسوم حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ضمن الحالات التالية:

- الغاء او اعادة تنظيم المؤسسات او الادارة العمومية المعنية.
 - زوال السلك او الرتبة.
 - عند حل النقابة او النقابات الممثلة لدى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.
 - عندما لا يتمكن الاعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان.
 - عند رفض الاعضاء حضور اجتماعات اللجنة او رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها.
- الشروط العامة الواجب توافرها لممثلي الموظفين المحددة بمقتضى المرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المحدد لكيفيات انتخاب ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و الواردة في نص المواد من (23) الى (27) من نفس المرسوم المحدد

¹ المادة (68) و (69)، الامر 06-03، مرجع سابق. (انظر الملحق رقم 02)

لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، حيث جاء في المادة (23) "يعد ناخبين بعنوان لجنة ادارية متساوية الأعضاء الموظفين في وضعية القيام بالخدمة او الانتداب المنتمون الى الرتبة او السلك الذي سيتم تمثيله في هذه اللجنة"¹، كما جاء في نص المادة (24) " تضبط قائمة الناخبين المدعويين الى التصويت بعنوان لجنة ادارية متساوية الاعضاء بموجب قرار او مقرر حسب الحالة، من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية"²، نصت المادة (25) " يجب ان تتضمن القائمة الانتخابية بالنسبة لكل موظف:

- الاسم و اللقب.
- تاريخ التوظيف.
- رتبة الانتماء.

- الوظيفة، و المصلحة التابع لها"³، كما تطرقت المادة (26) الى انه " يمكن أي موظف لم يدون اسمه في قائمة الناخبين ان يقدم كتابيا الى السلطة التي لها صلاحية التعيين طلب تسجيل في اجل ثلاثة (03) ايام ابتداء من تاريخ نشر القائمة، و تبث السلطة المعنية في الطلبات فوراً"⁴، كما تضمنت المادة (27) الى انه " لا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين بعد تاريخ الاقفال المحدد في الفقرة الثالثة من المادة (24) أعلاه، الا اذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ يكون سارياً في اقصى حد عشية الاقتراع، يؤدي الى اكتساب او فقدان صفة الناخب، و في هذه الحالة يقرر التسجيل او الشطب في اجل اقصاه عشية الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، اما بمبادرة منها ، او بطلب من المعني، و يبلغ في الحين الى علم الموظفين عن طريق الالصاق او بكل وسيلة اخرى مناسبة، الا ان هذه التعديلات لا تؤثر على عدد المقاعد المطلوب شغلها".

اضافة الى ذلك جاء في نص المادة (28) الى انه " يمكن ان يترشح بعنوان لجنة ادارية متساوية الاعضاء، الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة، غير انه لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة و لا الذين تم

¹ المادة (23)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (25)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (26)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

⁴ المادة (27)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

تنزيلهم في الرتبة"¹، كما نصت المادة (29) " لا يمكن المتربص الترشح للجنة ادارية متساوية الاعضاء غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين الى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها"².

نفس الشروط نص عليها الامر 03-06، بحيث انه يشارك المتربصون في انتخاب ممثلي الموظفين³، حسب المادة (89) من الأمر السالف الذكر "إن قائمة الناخبين المدعويين للانتخاب في إحدى الفروع الانتخابية، تحدد بعناية من قبل رئيس المصلحة التي يوضع لديها فرع الانتخاب، و تعلق هذه القائمة في فروع الانتخاب قبل (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للانتخاب، كما يمكن للناخبين خلال (08) ايام التي تلي تعليق القائمة أن يتحققوا من التسجيلات و ان اقتضى الأمر أن يقدموا طلبات التسجيل كما يمكنهم في الأجل نفسه و طوال (03) ثلاثة أيام ابتداء من انتهاء الأجل أي (11) يوماً بعد تاريخ التعليق، تقدم اعتراضات على التسجيل أو الإغفال واقعة في القائمة الانتخابية إلى السيد الوزير أو الوالي المعني الذي يبيث في الأمر دون تعطيل"⁴.

هناك بعض الموظفين لا يمكنهم الانتخاب استثناءهم المشرع من هذا الحق وهم:

- الموظفون الموجودين في إجازة مرضية طويلة الأمد⁵، و الذين أصيبوا بعجز ورد ذكره في النصوص العامة المتعلقة بعدم قابلية الانتخاب⁶.

- الموظفون المعاقبون بالتنزيل في رتبة، أو الإقصاء المؤقت الا إذا صدر عنهم العفو أو ألغيت العقوبة الصادرة بشأنهم.

- الموظفين المتربصين حيث نصت المادة (84) من الأمر 03-06 على أن " الموظفين المتربصين هم الذين يخضعون لفترة تربص قبل التثبيت".

¹ المادة (28)، المرسوم 11-84، مرجع سابق.

² المادة (29)، المرسوم 11-84، نفس المرجع.

³ المادة (89)، الامر 03-06، مرجع سابق.

⁴ سعيد مقم، مرجع سابق، ص362.

⁵ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص140.

⁶ المادة (03)، المرسوم 11-84، نفس المرجع.

- الموظفين الموجودين في وضعية استيداع (إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب وحقوقه في الأقدمية والترقية وفي التقاعد ويمكن أن تكون الاحالة على الاستيداع بقوة القانون، ويمكن كذلك أن تكون بطلب من الموظف وذلك لأسباب شخصية)¹.

ب- قائمة المترشحين

الموظفون الذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب و يريدون المشاركة في عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن يسجلوا أسمائهم و ألقابهم في قائمة الترشح² ، و لقد نصت المادة (28) من المرسوم 199-20، بأنه: " يمكن ان يترشح بعنوان لجنة ادارية متساوية الاعضاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتسجيل في قائمة الناخبين لهذه اللجنة، غير انه لا يمكن انتخاب الموظفين الذين هم في عطلة مرضية طويلة المدة و لا الذين كانوا محل اجراء توقيف تحفظي او الذين تم تنزيلهم في الرتبة"³.

اما فيما يخص المترشحين فقد نصت المادة (29) من المرسوم 199-20 بأنه " لا يمكن المتربص الترشح للجنة الادارية متساوية الاعضاء غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين الى الرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها"⁴، اما فيما يخص التمثيل النقابي في اللجنة الادارية متساوية الاعضاء فقد نصت المادة (30) من المرسوم السالف الذكر " مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها في القوانين الاساسية الخاصة، يقدم المترشحون لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين على مستوى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل، من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلاً، وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

لا يمكن كل منظمة نقابية اكثر تمثيلاً ان تقدم الا قائمة مترشحين واحدة بعنوان لجنة ادارية متساوية الاعضاء.

¹ لزهارى دباح، التسريح التأديبي للموظف العمومي و الضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذرة الماستر، تخصص قانون اداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص24.

² منير سلماي، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014-2015، ص24.

³ المادة (28)، المرسوم 199-20، مرجع سابق.

⁴ المادة (29)، المرسوم 199-20، نفس المرجع.

لا يمكن ان يقدم نفس المترشح في عدة قوائم بعنوان نفس اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء¹، كما تطرقت المادة (31) الى عدد اسماء المترشحين الذي يجب ان يساوي عدد المقاعد الدائمة و الاضافية المراد التنافس عليها حيث نصت على انه " يجب ان تحتوي قوائم المترشحين للانتخابات عدداً من الاسماء يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين و الاضافيين المطلوب شغلها طبقاً لأحكام المادة (07) اعلاه"²، و فيما يخص آجال ايداع قوائم المترشحين من طرف المنظمات النقابية فقد حددت المادة (32) ذلك حيث جاء فيها "يجب ايداع قوائم المترشحين للجان المتساوية الاعضاء لدى الادارة من طرف المنظمات النقابية الاكثر تمثيلاً قبل عشرين (20) يوماً على الاقل من التاريخ المحدد للاقتراع، يجب ان يرد في كل قائمة اسم الموظف المترشح مندوب القائمة المؤهل لتمثيلها في جميع العمليات الانتخابية، و بالإضافة الى ذلك يجب ان يرفق ايداع كل قائمة للمترشحين بتصريح ترشح ممضي من طرف كل مترشح، و ان يكون محل وصل استلام يسلم الى الموظف مندوب القائمة"³.

كما انه في حالة عدم استقاء قوائم المترشحين للشروط المحددة في المرسوم 20-199، تسلم الى مندوب القائمة مقررراً معللاً بعدم قبولها و هو ما تضمنه نص المادة (33) " اذا تبين للإدارة بعد مراجعة قوائم المترشحين ان قائمة لا تستوفي الشروط المحددة في احكام هذا المرسوم، تسلم لمندوب القائمة المعنية مقررراً معللاً بعدم قبولها"⁴، أما فيما يخص اجراء تعديلات في قوائم المترشحين فقد تطرقت المادة (34) الى انه " لا يمكن ايداع أي قائمة أو تعديلها بعد التاريخ المحدد لايداع القوائم الا في حالة التعديل المطلوب من طرف الادارة بعد اجراء المراجعة وفقاً لاحكام المادة (33) اعلاه، في حالة عدم اجراء التعديلات و اذا تبين ان مترشحاً او عدة مترشحين مسجلين في احدى القوائم غير قابلين للترشح تعتبر القائمة المعنية غير مقبولة نهائياً.

يجب ان تتم المراجعة في اجل الثلاثة (03) ايام عمل الموالية لتاريخ ايداع القوائم و يجب ان يتم التعديل او التعديلات في اجل خمسة (05) ايام عمل ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الاول.

¹ المادة (30)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (31)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (32)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

⁴ المادة (33)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

لا يمكن تعديل أي قائمة بعد انقضاء اجل الخمسة ايام (05) المحددة اعلاه¹، كما تطرقت المادة (35) الى حالة عدم وجود التمثيل النقابي لدى مؤسسة او ادارة عمومية حيث جاء فيها " في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الاكثر تمثيلاً لدى مؤسسة او ادارة عمومية او في حالة عدم ايداعها لقائمة مترشحين في التاريخ المحدد للإيداع يمكن الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح ان يقدموا تصريحاً بالترشح ممضى من طرفهم الى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية.

يحدد تاريخ جديد للاقتراع بموجب قرار او مقرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية و ينشر في اماكن العمل و بأي وسيلة ملائمة.

تعد السلطة المعنية بموجب قرار او مقرر حسب الحالة قائمة وحيدة للمترشحين وفقاً لأحكام المادة (31) على الاقل خلال الخمسة عشر (15) يوماً قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

يجب ان تتضمن القائمة المذكورة اعلاه اسم الموظف المؤهل لتمثيل المترشحين في جميع العمليات الانتخابية²، وفقاً للإجراءات المتعلقة بانتخاب اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المذكورة في المرسوم 20-199 تطرقت المادة (36) منه الى كيفية نشر القوائم المتعلقة بالمترشحين حيث نصت على انه " تنشر القوائم المعدة حسب الشروط المحددة بموجب هذا الفصل فوراً في كل اماكن العمل و بأي وسيلة اخرى ملائمة³، أما عن طريقة اختيار المترشحين فقد نصت المادة (40) "يختار الناخبون مرشحهم من بين الاسماء الواردة في قائمة او قوائم المترشحين"⁴.

اما فيما يخص اعداد قائمة المترشحين الدائمين و الاضافيين المنتخبين فقد نصت المادة (44) على انه " تعد قائمة المترشحين الدائمين و الاضافيين المنتخبين حسب الترتيب التنازلي لعدد الاصوات التي حصل عليها كل واحد منهم في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة ادارية متساوية الاعضاء.

¹ المادة (34)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (35)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (36)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

⁴ المادة (40)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

عندما يتحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الاصوات يتم اعتماد الاقدمية في الرتبة و الاقدمية العامة للفصل بينهم¹.

ملاحظة:

لا بد من الإشارة على أنه يجب على المترشحين أن يمارسوا مهامهم في المقاطعة الإقليمية (06) ستة اشهر على الأقل من تاريخ يوم الاقتراع²، و قد جاء في الأمر 03-06 أن المترشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء يقدمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا و بالتالي باقي التنظيمات محرومة من تقديم مرشحها على خلاف تشريع العمل حيث جاء في المادة (98) من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990³، المتعلق بعلاقات العمل أنه يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقديم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوافر فيهم شروط الانتخاب، و إذا كان عدد المصوتين أقل من عدد الناخبين يجرى الدور الثاني، و في هذه الحالة يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب أن يرشحوا أنفسهم و إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء يجرى دور ثاني للانتخابات بالنسبة للمستوفي الشروط.

ثالثاً: سير العمليات الانتخابية

تعد أوراق التصويت حسب نموذج تقدمه الادارة، و تسلم الأوراق إلى رئيس المصلحة الذي وضع له فرع الانتخاب بعدد يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية بكل فرع، و تسلم الادارة هذه الأوراق إلى الموظفين المسموح لهم بالتصويت في فروع الانتخاب⁴. يحدث و ينشأ مكتب تصويت مركزي لكل لجنة، يتولى استقبال جميع الأصوات المحصل عليها في مختلف فروع التصويت، كما يمكن أن تكون مكاتب تصويت في فروع الانتخاب حسب

¹ المادة (44)، المرسوم 20-199، مرجع سابق. (انظر الملحق رقم 03)

² المادة (03)، المرسوم 84-11، مرجع سابق.

³ المادة (98)، القانون 90-11، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

⁴ المادة (06)، المرسوم 84-11، نفس المرجع. (انظر الملحق رقم 04)

الحالة من الوزير أو الوالي المعني¹، و في هذه الحالة ترسل الاصوات المحصل عليها في فروع الانتخابات في ظرف يختمه رئيس المصلحة الذي وضع لديه الفرع إلى مكتب خاص.

كما وضحت المادة (37) من المرسوم 199-20، حيث جاء في نصها "لتأدية العمليات الانتخابية يحدث بموجب قرار او مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، مكتب تصويت مركزي لكل لجنة ادارية متساوية الاعضاء يراد تكوينها، كما يمكن تكوين مكاتب تصويت ملحقه على مستوى فروع الاقتراع..."²، كما جاء في نص المادة (38) "يضم مكتب التصويت المركزي و عند الاقتضاء مكاتب التصويت الملحقه رئيساً و كاتباً غير مرشحين تعينهما السلطة التي لها صلاحية التعيين من بين موظفي المؤسسة و الادارة العمومية المعنية، و كذا الموظفين مندوبي القوائم"³، أما بخصوص سير العملية من ناحية العلنية او السرية فقد جاء في نص المادة (39) "تجري العمليات الانتخابية علانية في محلات الادارة المعنية، و خلال اوقات العمل، يكون التصويت بالاقتراع السري في ظرف او بالمراسلة او عن طريق البريد الالكتروني حسب كفيات تحدد بموجب تعليمة من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

توضع تحت تصرف الناخب يوم الاقتراع اوراق تصويت يتم اعدادها حسب نموذج تحدده الادارة.

تسلم اوراق التصويت و الاظرفة بالعدد الكافي الى رئيس كل مكتب تصويت مركزي او عند الاقتضاء مكتب تصويت ملحق"⁴، كما أشارت المادة (40) "يختار الناخبون مرشحهم من بين الاسماء الواردة في قائمة او قوائم المترشحين"⁵، بعد الانتهاء من عملية التصويت تأتي بعدها عملية فرز الاصوات حيث نصت المادة (41) "يقوم اعضاء مكتب التصويت المركزي بفرز اصوات الاقتراع.

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص363.

² المادة (37)، المرسوم 199-20، مرجع سابق.

³ المادة (38)، المرسوم 199-20، نفس المرجع.

⁴ المادة (39)، المرسوم 199-20، نفس المرجع.

⁵ المادة (40)، المرسوم 199-20، نفس المرجع. (انظر الملحق رقم 05)

في حالة احداث مكتب تصويت ملحق، ترسل جميع الاصوات المحصل عليها في هذا المكتب، في ظرف مغلق من طرف رئيسه الى مكتب التصويت المركزي¹، في نفس السياق أشارت المادة (42) "يحدد مكتب التصويت المركزي:

- العدد الاجمالي للمصوتين.
- العدد الاجمالي للاصوات المعبر عنها.
- عدد الاصوات التي تحصل عليها كل مترشح.
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة².

أشارت المادة (43) " لا تعتبر الاوراق الملغاة اصواتاً معبراً عنها عند الفرز.

تعتبر ملغاة، الاصوات المعبر عنها بالأوراق الممزقة او التي تتضمن أية علامة، و كذا الاظرفة التي لا تتضمن أية ورقة أو تضم عدة اوراق³.

رابعاً: إعلان النتائج و الاعتراضات عليها

تقوم مكاتب الانتخاب الخاصة في حالة وجودها بفرز الأصوات و تسلم النتائج إلى مكتب الانتخاب المركزي، كما يقوم هذا المكتب المركزي بفرز الأصوات إذا لم تكن هناك مكاتب الانتخاب الخاصة، و في جميع الأحوال يقوم بإعلان النتائج، و يضم المكتب المركزي للانتخاب و عند الاقتضاء مكاتب الانتخاب الخاصة رئيساً و كاتباً عاماً يعينهما الوزير أو الوالي المعني و مندوب عن قائمة المترشحين⁴، و يعلن مكتب التصويت انتخاب المترشحين الدائمين و الاضافيين تبعاً حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي أحرزها كل واحد منهم في حدود عدد المناصب المطلوب شغلها لكل سلك من الأسلاك كما تعد مكاتب التصويت محضراً للعمليات الانتخابية و ترسله فوراً إلى الوزير أو الوالي المعني⁵.

¹ المادة (41)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (42)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (43)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

⁴ المادة (06)، المرسوم 84-11، مرجع سابق.

⁵ المادة (12)، المرسوم 84-11، نفس المرجع.

و في حالة وجود اعتراض على صحة العمليات الانتخابية يبلغ هذا الاعتراض في أجل (05) أيام ابتداء من إعلان النتائج إلى الوزير أو الوالي المعني الذي يبيث فيه خلال (08) أيام ما عدا الطعون التي تقدم للجهة القضائية المختصة¹.

كما نصت المادة (45) من المرسوم 20-199 في انه "يعد مكتب التصويت المركزي محضراً عن العمليات الانتخابية و يرسل في الحال الى السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، التي تؤكد نتائج الانتخاب و تعلن بموجب قرار او مقرر حسب الحالة قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين و اضافيين، في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها.

تتشر القائمة المذكور اعلاه في اماكن العمل و بكل وسيلة اخرى ملائمة"²، اضافة الى ذلك اشارت المادة (46) من نفس المرسوم الى "عندما يكون عدد المصوتين خلال الاقتراع الاول أقل من نصف عدد الناخبين يعد محضر قصور لهذا الغرض، و يتم عندئذ اجراء دور ثان للانتخابات.

ينظم الدور الثاني للانتخابات حسب الشروط المحددة بالنسبة للحالة المنصوص عليها في المادة (35) اعلاه، في اجل لا يتعدى خمسة و ثلاثون (35) يوماً ابتداء من تاريخ اول اقتراع، و تصح عندئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين"³.

و نشير ان الاعتراضات على نتائج انتخاب اللجنة الادارية متساوية الاعضاء لم ترد في المرسوم الجديد 20-199، بينما تم الاشارة اليه في المرسوم 66-143 في المادة (19).

الفرع الثاني: مدة العضوية

يعين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمدة (03) سنوات قابلة للتجديد⁴، و يلاحظ أن هذه المدة معقولة نسبياً فهي ليست بالمدة القصيرة و لا بالطويلة، بعد أن كانت مدة العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء سنتين (02)، حسب المادة (05) من المرسوم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء

¹ المادة (19)، المرسوم 66-143، مرجع سابق.

² المادة (45)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

³ المادة (35)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

⁴ المادة (05)، المرسوم 84-10، مرجع سابق.

و تأليفها و تنظيمها و سيرها، و بالمقارنة مع المرسوم مع المرسوم 20-199 نصت المادة (08) الفقرة الاولى " تحدد عهدة اعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء بثلاث (03) سنوات"¹.

أولاً: تقليص و تمديد العضوية

نص المرسوم 20-199 في مادته (08) الفقرة (02) و (03) على أنه " ... يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة او تمديدها، لضرورة المصلحة، بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و لا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (06) اشهر.

غيره انه في حالة ما اذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك يمكن انهاء عهدة أعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء التابعين لهما، دون اشتراط المدة بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية..."².

ملاحظة:

و تبعاً للظروف الخاصة التي تمر بها البلاد المتعلقة بوباء كورونا (كوفيد19) قامت مصالح الوظيفة العامة و تبعاً للمراسلة رقم 16 المؤرخة في 2020/07/07 بتمديد عهدة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن لمختلف المؤسسات و الادارات العمومية التي انتهت عهدها و ذلك الى غاية رفع التدابير الاستثنائية للوقاية من انتشار الوباء³.

ثانياً: تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

طبقاً للمادة (09) من المرسوم 20-199 " تجدد عهدة اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء بثلاث (03) سنوات.

يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة او تمديدها، لضرورة المصلحة بموجب قرار او مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية، عند

¹ المادة (08) الفقرة (01)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (08) الفقرة (02) و (03)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ التعلية رقم 16 المؤرخة في 2020/07/07، المتضمنة تمديد اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن. (انظر

الملحق رقم 06)

الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و لا يمكن ان يتجاوز هذا التقليل او التمديد ستة (06) اشهر.

غير انه في حالة ما اذا طرأ تعديل على هيكل رتبة او سلك، يمكن انتهاء عهدة اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء التابعين لهما، دون اشتراط المدة بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة المعنية.

عند تجديد لجنة ادارية متساوية الاعضاء، يباشر الاعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنهي فيه عهدة الاعضاء الذين يخلفون¹.

و قد أكد المنشور رقم 67-99 الصادر في فيفري 1999 المتضمن إنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن على أنه في كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيف العمومي بالنسبة لتجديد اللجان المتساوية الأعضاء بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي له صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية².

كما نص المنشور على أن عدم تجديد اللجان المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية، و بطلان أثرها كما تقع جميع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان المتساوية تحت طائلة البطلان و يبطل أثرها لعدم تجديد هذه اللجان في الآجال المحددة لذلك.

ثالثاً: انقطاع العضوية في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نصت المادة (09) من المرسوم 20-199 على انه " اذا انقطعت عضوية احد الاعضاء الدائمين في لجنة ادارية متساوية الاعضاء قبل انتهاء عهده بسبب الاستقالة او عطلة طويلة الامل او الاحالة على الاستداع، او لأي سبب آخر تنهي به المهام التي عين او انتخب من اجلها، او اصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضواً دائماً بدلاً عنه الى غاية تجديد اللجنة.

¹ المادة (09)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

² المنشور 67-99، المؤرخ 09/02/1999، المتضمن انشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الاعضاء و لجان الطعن.

عندما يغير احد ممثلي الموظفين الدائمين السلك او الرتبة، يتم استخلافه بعضو اضافي و في حالة عدم وجود عضو اضافي، يواصل المعني تمثيل الرتبة التي عين من اجلها الى غاية تجديد اللجنة¹.

المبحث الثاني: الاستقلال العضوي و العملي للجان الادارية متساوية الاعضاء

طبقاً لأحكام المرسوم 20-199 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء و تشكيلاتها و تنظيمها و عملها بالإدارات و الجماعات المحلية، و الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، لجان متساوية الأعضاء مكونة من ممثلين عن الإدارة و الموظفين بعدد متساوي.

و ذلك بهدف تقريب أجهزة من الجهة التي تتمتع حقيقة بسلطات التسيير، و السماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين سواء فيما يتعلق بالسرعة و التعجيل أو بفعالية الإجراءات التي ينبغي اتخاذها في هذا المجال.

المطلب الأول: احداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ينظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها.

فنصت المادة الأولى منه " تطبيقاً لاحكام المادة (73) من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، و المذكور اعلاه، يهدف هذا المرسوم الى تحديد القواعد التي تخضع لها اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية"².

جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية³.

¹ المادة (08)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (01)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (63)، الامر 06-03، مرجع سابق.

أولاً: إنشاء و تكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

نصت المادة (02) من المرسوم 199-20 على انه " تكون لدى المؤسسات و الادارات العمومية لجان ادارية متساوية الاعضاء، حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة من الرتب، لكل سلك او مجموعة من الاسلاك تتساوي مستويات تأهيلها.

و يؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب او الاسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب او تعدداتها، و كذا ضرورة المصلحة و تنظيمها"¹ ، كما نصت المادة (03) " عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان ادارية متساوية الاعضاء لدى المؤسسات و الادارات العمومية المعنية، يمكن وفقاً للأشكال المنصوص عليها في المادة (02) اعلاه، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات او ادارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري"².

نصت المادة (04) "يمكن للمؤسسات و الادارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها و التي تتوفر على مصالح على مستوى الجهوي و/أو المحلي تكوين لجان ادارية متساوية الاعضاء وفقاً للكيفيات المنصوص عليها في المادة (02) اعلاه، بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يحدد القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة السابقة، صلاحيات اللجان المذكورة أعلاه"³.

و جاء في المادة (05) " تكون اللجان الادارية المتساوية الاعضاء حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة او الادارة العمومية المعنية او لدى السلطة الوصية"⁴.

كما تطرقت المادة (06) الى انه " توضع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة او الادارة العمومية المعنية او لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء.

¹ المادة (02)، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، مرجع سابق.

² المادة (03)، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، نفس المرجع.

³ المادة (04)، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، نفس المرجع.

⁴ المادة (05)، المرسوم التنفيذي رقم 199-20، نفس المرجع.

توضع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المكونة طبقاً لاحكام المادة (04) اعلاه، لدى مسؤول المصلحة.

ترسل نسخة من قرار او مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية الى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) ايام التي تلي امضاءها¹.

ملاحظة:

بعد استقراء المواد السابقة ذكرها نستنتج مما سبق بأنه، يتم تكوين اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء على المستوى المحلي او الجهوي و المركزي للمؤسسات او الادارية العمومية، بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحيات التعيين المعنية بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي، بعدما كانت سابقاً تنشأ طبقاً للمرسوم 84-10 بموجب قرار فقط من الوالي او الوزير المعني بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي.

ثانياً: حل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

لقد عدت المادة (21) من المرسوم 20-199 حالات حل اللجنة الادارية متساوية الاعضاء حيث جاء فيها الى انه " يمكن حل اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء بموجب قرار او مقرر حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفية العمومية خصوصاً في الحالات التالية:

- عندما يطرأ تعديل على هيكله السلك او الرتبة.
- زوال سلك او الرتبة المعنية.
- عند حل النقابة او النقابات الممثلة لدى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء.
- عندما لا يتمكن الاعضاء المنتخبون و مستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان.
- عند رفض الاعضاء حضور اجتماعات اللجنة او رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها.
- و يتم عندئذ تكوين لجنة جديدة في اجل شهرين (02) حسب الشروط المحددة بموجب هذا المرسوم².

● وضحت المادة (21) بأن حل اللجنة الادارية متساوية الاعضاء يتم في حالات محددة من وجهة نظرنا نراها منطقية، تستوجب التحرك لإيجاد حلول بسبب الخلل الذي طرأ، ارادها المشرع

¹ المادة (06)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (21)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، نفس المرجع.

الجزائري بموجب قرار او مقرر بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيف العمومي، و تكوين لجنة جديدة في اجل شهرين (02) و هي مدة معقولة.

كما نشير ان المنشور رقم 01-86 قد تطرق الى انشاء ثلاثة انواع من اللجان الادارية متساوية الاعضاء على مستوى الولاية¹.

أ- مجموعة الاسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق :

و تنشأ هذه اللجان لدى الوالي حسب كل سلك (أ) و عن طريق جمع الأسلاك، و تكون مختصة قبل جمع الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم (المديريات التنفيذي، المؤسسات العامة المحلية).

ب- الأعوان المنتمون للأسلاك الإدارية العامة :

الموظفين التابعين للأمانة العامة، كتاب إداريون، أعوان مكتب، أعوان الإدارة أعوان المصالح، سائقو السيارات، أجهزة محترفون، ملحقون بالإدارة سواء كان الموظف ينتمي إلى البنية المركزية للولاية أو إلى هيئة عمومية محلية إدارية فإنهم يخضعون للجان المنشئة لدى الوالي.

ج- الموظفون المنتمون لأسلاك نوعية مصنفة في سلم أقل من 13 والمعينون لدى مجلس الولاية :

مثل مفتشو و مراقبو الضرائب و مراقبو الأسعار.... إلخ، تختص بهم اللجنة المنشئة لدى مدير مجلس الولاية المعني.

و تجدر الاشارة إلى أن المنشور رقم (01) المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في إطار الصلاحيات الممنوحة لها.

¹ المنشور رقم 01-86، المؤرخ في 27/02/1986، المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المؤرخة في 26/06/1984.

المطلب الثاني: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها إضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها. و من أجل أن تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، وجب عليها تنظيم أمورها داخلياً قبل مباشرتها لمهامها من أجل السير الحسن لها. كما نصت (73) من الأمر 06-03 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم¹، و نص المرسوم 20-199 في المادة (15) الى انه " تعد كل لجنة ادارية متساوية الاعضاء نظامها الداخلي طبقاً للنظام الداخلي النموذجي²، المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. تتم الموافقة على النظام الداخلي حسب الحالة بموجب قرار او مقرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية"².

الفرع الأول: دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لدراسة المسائل و الأوضاع الفردية للموظفين تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات، حيث نصت المادة (14) من المرسوم 20-199 على أن " يتأسس اللجان الادارية متساوية الاعضاء السلطة التي توضع على مستواها او ممثل عنها، يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الادارة غير عضو فيها"³.

كما نصت المادة (16) بأنه " تجتمع اللجان الادارية المتساوية الاعضاء مرتين (02) في السنة على الاقل.

و تجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه او بطلب كتابي من ثلث (3/1) اعضائها الدائمين على الاقل.

لا يمكن الاعضاء الإضافيين حضور الاجتماعات الا في حالة استخلاف الاعضاء الدائمين في غياب مبرر"⁴.

¹ المادة (73)، الامر 06-03، مرجع سابق.

² المادة (15)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، مرجع سابق.

³ المادة (14)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، نفس المرجع. (ملحق رقم 07)

⁴ المادة (16)، المرسوم التنفيذي رقم 20-199، نفس المرجع.

و تشير الى انه من الافضل أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة و ممثل الموظفين الأكثر أقدمية، و ذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، كما يمكن أن تجتمع اللجنة بطلب كتابي من 3/1 أعضائها الدائمين على الأقل¹.

الفرع الثاني: مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

حدد المرسوم الجديد 20-199 في هذا الباب مجموعة من الشروط و الموانع المتعلقة بمشاركة اعضاء اللجنة الادارية المتساوية في مداوات اللجنة، حيث نصت المادة (18) " لا يمكن أي عضو في اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المتوقع تسجيله في جدول الترقية في الدرجات او قائمة التأهيل للترقية الى رتبة أعلى المشاركة في مداوات اللجنة.

و زيادة على ذلك لا يمكن لأحد أعضاء لجنة ادارية متساوية الاعضاء حضور اجتماعها اذا كانت هذه اللجنة بصدد ابداء رأي يخصه بصفة فردية"²، كما نصت المادة (19) على انه "لا تصح مداوات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، الا بحضور ثلاثة ارباع (4/3) اعضائها على الأقل".

عند عدم اكتمال هذا النصاب يستدعى من جديد اعضاء اللجنة خلال ثمانية (08) ايام و يصح عندئذ اجتماعها اذا حضر نصف اعضائها"³، في حين نصت المادة (20) على انه " عند نهاية كل اجتماع للجنة الادارية المتساوية الاعضاء، يحرر محضر مداوات مفصل، و يمضى من طرف كل الاعضاء الحاضرين، و يسجل في دفتر مرقم و مؤشر من طرف السلطة المعنية.

يجب على اعضاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء امضاء محضر المداوات و ينبغي تسجيل التحفظات المحتملة لكل عضو.

¹ المادة (13)، المرسوم 84-10، مرجع سابق.

² المادة (18)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

³ المادة (19)، المرسوم 84-10، نفس المرجع.

تسري قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ امضاء محضر الاجتماع و تبلغ كتابياً للموظف المعني في اجل ثمانية (08) ايام ابتداء من تاريخ الاجتماع¹.

و بالمقارنة مع المرسوم 84-10 نلاحظ انه لا يختلف كثيراً عن ما جاء في المرسوم 20-199 حيث إن مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية، كما نصت عليه المادة (19) من المرسوم 84-10 " لا تصح مداوات اللجان المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها و عملها المنصوص عليها في المادة (13) من الامر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المذكورة اعلاه، و في هذا المرسوم و النظام الداخلي"، و يتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث ارباع 4/3 من مجموع أعضائها على الأقل، و اذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال (08) أيام الموالية لتاريخ انعقاد الاجتماع²، و عندئذ يصح الاجتماع اذا حضر نصف أعضائها.

و تجتمع اللجنة في جمعية عامة (أي جميع الأعضاء)، إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل و المسائل المتعلقة بالتأديب فيتداول بشأنها الأعضاء الدائمون، و ان اقتضى الأمر استخلافهم بممثلين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني و كذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة³، و يتم اتخاذ القرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالاقتراع السري، و يجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، و في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً ما عدا في التأديب حيث تكون العقوبة المتخذة النقل مباشرة عن العقوبة المقترحة، و يحرر محضراً اثر اجتماع.

يجب على الإدارات أن توفر للجان جميع الوثائق و الوسائل المادية و الأوراق اللازمة لممارسة عملها قانونياً، و يجب على الأعضاء الالتزام بالسر المهني أثناء تأدية عملهم و اطلاعهم على الوثائق و الوقائع بحكم صفتهم، و كل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقاً للتنظيم المعمول به⁴.

¹ المادة (20)، المرسوم 84-10، مرجع سابق.

² ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، شعبة القانون الاداري و المؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، غنابة، الجزائر، 2005، ص62.

³ المادة (16)، المرسوم 84-10، نفس المرجع.

⁴ المادة (18)، المرسوم 84-10، نفس المرجع.

خلاصة الفصل الأول

نستخلص مما سبق ان اللجنة الادارية متساوية الاعضاء مرت بعدة تطورات تاريخية في التشريع الجزائري بصدور عدة مراسيم و أوامر، من خلال تسمياتها المختلفة و مهامها، فقد عرفت بتسمية اللجان المتساوية الاعضاء في ظل الامر رقم 66-133، حيث اسند لها مهام استشارية فيما يخص المسائل الفردية التي تعني الموظفين، اما في ظل المرسوم رقم 85-59، عرفت بتسمية لجنة الموظفين و لقد اسندت لها نفس المهام السابقة غير انه وضح مسائل الطعن و الآجال.

و بالنسبة للقانون المعمول به حالياً 06-03 تسمى باللجان الادارية المتساوية الاعضاء الذي حافظ على القواعد العامة بإنشاء هذه اللجان، و أضاف الى اختصاصاتها السابقة اجتماعاتها كـلجان ترسيم، و كمجلس تأديبي فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة. و يمكن القول ان اللجنة الادارية متساوية الاعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها اشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، و حسن تطبيق النصوص القانونية، و الحرص على ان تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط و اجراءات لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيًا، و تتشكل من طرفين هما الموظفين و الادارة، و بعدد متساوي بحيث ان عدد الاعضاء الممثلين للموظفين بقدر عدد الممثلين للإدارة، و ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين او من ينوب عنها.

فقد تنشأ اللجان على مستوى الإدارية المركزية، و الجماعات المحلية، و المؤسسات ذات الطابع الإداري، بموجب قرار او مقرر من الوزير المعني، بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، أما على مستوى الإدارة المحلية فهي تنشأ بموجب قرار او مقرر من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أما بالنسبة لسير عملها فيتم عن طريق اجتماعها مرتين خلال السنة و تكون مداولاتها ذات طابع سري.

و تمارس مهامها لعهد واحد مدتها (03) سنوات و تكون قابلة للتجديد أو التمديد أو التقليل، وفي بعض الأحيان و لأسباب جدية يتم حل تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. ان العهد في اللجان الادارية متساوية الاعضاء، هي كباقي العهد الانتخابية أو التعيينية، مسؤولية قانونية و اخلاقية على كل من وقعت على عاتقه أن يجتهد في القيام بها على احسن

وجه، متسلحاً بمعرفة القانون أولاً، و معرفة احوال و اوضاع الموظفين ثانياً، و متخذاً من الحكمة و التأني مسلكاً، و من التواصل و الاضطلاع منهجاً، فهو في مهمة استشارية قد تكون بمثابة العين البصيرة للادارة، و الدرع الواقي للموظف.

لا يمكن بأي حال من الاحوال اعتبار اللجان الادارية المتساوية الاعضاء هيئة نقابية او تنافس فريقين، فريق يناصر الادارة و آخر يحمي العمال.

ان هذه اللجان هي هيئات اشراك المرفق العام و الادارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مسارهم المهني، و هو اشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، و استعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها، أي الحرص على تطبيق المقاييس و الضوابط الموضوعية، و الابتعاد عن الانطباعية و الارتجال و ما الى ذلك، ثم ان هذه اللجان تعمل كوحدة دون تفرقة او تمييز بين منتخب و معين (الا ما نص عليه القانون صراحة)، فالأعضاء الممثلون للإدارة عليهم مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون و تنبيهها الى ما يمكن أن يحدث من تجاوز أو انحراف عن تطبيق النصوص و المقاييس، و الاعضاء الذين انتخبهم الموظفون انما انتخبوا لنفس الغاية و الغرض، و ليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك.

الفصل الثاني:

الاختصاص الوظيفي

للجان الإدارية متساوية

الأعضاء و الضمانات

الخاصة بالطعن

تمهيد:

مما سبق تناوله يمكن القول أن المشرع قد أخذ بالنظام التأديبي الشبه قضائي الذي يقوم على إشراك هيئات أخرى في مهمة التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية قبل إصدار القرار التأديبي، و من بين هذه الهيئات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹.

لقد حددت المادة (64) من الأمر 03-06 اختصاصات هذه اللجان و المتمثلة في متابعة مسار الحياة المهنية للموظفين العموميين في الإدارة المعنية وعلى رأسها اجتماعها كلجنة ترسيم للموظف العمومي، و اجتماعها كمجلس تأديبي لاتخاذ القرار التأديبي بشأن الموظف العمومي إذا ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة و الرابعة².

و هذا ما يقودنا إلى التساؤل حول الطبيعة القانونية للآراء الصادرة عنها، هل تكتسي صفة

القرار الإداري؟

سنجيب على هذا التساؤل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المرسوم التنفيذي 20-199.

المبحث الثاني: طبيعة آراء اللجان الادارية متساوية الاعضاء و الضمانات الخاصة بالطعن.

¹ شاوي مريم، سنتي نور الهدى، مرجع سابق، ص30.

² شاوي مريم، سنتي نور الهدى، نفس المرجع، ص30.

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المرسوم

التنفيذي 20-199

يدخل ضمن اختصاص اللجان الادارية المتساوية الاعضاء النظر في المسائل الضرورية للموظفين كالتعيين، الترسيم، الترقية و النقل.

يقع على عاتق الادارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لضمان سير عمل هذه اللجان و تضع تصرفها كل الوثائق و المستندات اللازمة لاتمام مهامها. كما تأخذ هذه اللجان صفة مجلس التأديب التي تستجمع لاعطاء رأيها الملزم حول الاخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة (63) من الامر رقم 06-03.

المطلب الأول: اختصاصات اللجنة في حالة ابدأ الرأي المطابق المسبق

و نصت المادة (12) من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 على : " مع مراعاة احكام القوانين الاساسية الخاصة، يتم الرجوع الى اللجان الادارية متساوية الاعضاء لابتداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المترص.
- الترقية في الدرجة.
- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.
- الادماج في رتبة الانتداب.
- النقل الاجباري لضرورة المصلحة.
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة.
- اعادة ادماج الموظف المعزول بسبب اهمال المنصب، وفقاً للتنظيم المعمول به"¹.

و في هذه المسائل فان السلطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في مجال العقوبات خاصة من الدرجة الثالثة و الرابعة، بحيث لا يجوز للادارة توقيع العقوبة الا

¹ المادة (12) ، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

بناءً على رأي مطابق مسبق من اللجنة الادارية متساوية الاعضاء، و الا تعرضت قراراتها التأديبية للإلغاء حتى و لو لم تكن مقيدة برأي هذه الجهة.

الفرع الاول: ترسيم المتربص

أ- تعريف التربص:

يخضع الموظف العام لفترة تربص قبل ترسيمه، و ذلك للتأكد و التحقق من كفاءته و صلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه، و اضافة صفة الموظف العام عليه¹.

و تنص المادة (83) من الأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة على أن : "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، غير أنه يمكن أن تنص القوانين الاساسية الخاصة، و نظراً للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة"².

و يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة قضاة فترة تربص مدتها سنة، و يمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل الوظيفة"³.

و بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها يتم:

- إما ترسيم المتربص في الرتبة.
- و اما اخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة فقط.
- واما تسريح المتربص دون اشعار مسبق أو تعويض⁴.
- و يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل يقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

و نشير إلى أن المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص تخضع إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 116.

² المادة (83) ، الأمر 03-06، مرجع سابق .

³ المادة (84)، الأمر 03-06، نفس المرجع.

⁴ المادة (85)، 03-06، نفس المرجع.

ب- تعريف الترسيم:

الترسيم عقد يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته، و يتم ترسيم العون الذي تم تعيينه في وظيفة عامة في رتبته و يأخذ تسمية الموظف.

و لقد عرفت المادة (04) في فقرتها الثانية من الامر 03-06 : " الترسيم هو الاجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"¹.

ج- اجراءات ترسيم المتربص

يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية، و يتوقف ذلك على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تبعاً لإجراءات معينة و محددة سلفاً، و ذلك بعد التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة.

و هو اجراء ضروري تتبعه الادارة المستخدمة يقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و يتمثل هذا الاجراء أساساً في:

- اعداد قائمة تضبط فيها أسماء و ألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم.

- ارفاق القائمة بتقرير الرئيس السلمي أو بنتيجة الامتحانات المهنية و الخبرة في ذلك بالقوانين الاساسية الخاصة بكل سلك.

و الجدير بالذكر أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من مهامها دراسة و فحص الاستثمارات النهائية للتربص التي على ضوءها يتم البث سواء بترسيم العون ليكتسب عندئذ صفة الموظف الدائم في رتبة أو بتمديد فترة التربص لفترة مماثلة و لمرة واحدة، و اما بتسريحه نهائياً دون اشعار مسبق أو تعويض.

أي يتم الترسيم بعد انقضاء سنة من تعيين الموظف المتربص، و بعد استقاء شرط التكوين الذي نص عليه القانون للرتبة حسب الحالة، حيث يقوم مكتب تسيير الموارد البشرية بتسجيل المعني في قائمة التأهيل، بعد ملء استمارة نهاية التربص من طرف المسؤول المباشر، و التي يعرض فيها صراحة هل المعني بالامر مؤهل للترسيم ام لا ؟، بعرض ملف المعني على اللجنة

¹ المادة (04)، الامر 03-06، مرجع سابق.

الادارية متساوية الاعضاء، و التي تتخذ قرار ترسيم المعني او اعادة تجديد المدة او تسريح المعني، و التي تكون قراراتها ملزمة للادارة.

- في حالة الموافقة على الترسيم:

تقوم مصلحة تسيير الموارد البشرية باعداد مشروع مقرر ترسيم تقدمه الى المراقب المالي، للتأشير عليه و في بعض الحالات لمصالح الوظيفة العمومية للتأشير عليه ايضاً، ثم تتم المصادقة عليه من طرف السلطة التي لها سلطة التعيين، و يصبح القرار ساري المفعول من تاريخ انقضاء سنة على تعيين الموظف في الحالات العادية¹.

فالمتربص خلافاً للموظف (المرسم) لا يستفيد مثلاً من الترقية في الدرجات و لا يحق له الترشح في انتخابات ممثلي الهيئات (منها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء)². و في الأخير تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الفئات من الموظفين يتم اعفاؤها من فترة التربص و بالتالي امكانية الترسيم المباشر للموظفين المنتمين لبعض الرتب التي تتطلب مؤهلات عالية³.

الفرع الثاني: الترقية في الدرجة و الرتبة

أ- تعريف الترقية

لقد تعددت التعريفات بشأن الترقية، فيقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة اختيار أكفأ الموظفين و أصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري للوحدة، على أن يتمتع الشخص في هذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة، و تعتبر الترقية من أهم الأمور يعد الأجر بالنسبة للموظف⁴.

كما عرفها الدكتور فؤاد العطار بأنها " لفظ يعمد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني و يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه، و بذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئته الوظيفية الحالية إلى الفئة الوظيفية التي تليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك"⁵.

¹ البريد الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 13 جويلية 2020 الساعة 09 سا 00.

² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص215.

³ ناصر لباء، الوجيز في القانون الاداري، دار المجد للنصر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص58.

⁴ محمد انس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص354.

⁵ فؤاد العطار، القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، دون سنة، ص458.

كذلك عرفها الدكتور عمار عوابدي على أنها " عملية إدارية فنية قانونية تنتقل و ترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق و الإجراءات القانونية و اللائحة المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة¹.

ب- الترقية في الدرجة

و نقصد بالترقية بالدرجة صعود الموظف من درجة الى درجة اخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، و نصت المادة (34) من الأمر 66-133 على أنه تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في المرتب، و هي مرتبطة في آن بالأقدمية و النقاط المرقمة و التقدير العام.

كما نجد الأمر 06-03 حدد المقصود بالترقية في الدرجة فتتمثل هذه الأخيرة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، و تتم بصفة مستمرة حسب التواتر و الكيفيات التي يحددها التنظيم².

ج- الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفية العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين و نظام قانوني معين و حقوق و واجبات معينة الى وظيفة اخرى ذات رتبة اعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي و يكون ذلك برتبة معينة و تتميز هذه الاخيرة بارتباطها بمسؤوليات و واجبات اكبر، و كذلك حقوق و تعويضات مالية اعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات³.

و حسب ما جاء في الامر 06 - 03 يقصد بالترقية " تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني.

¹ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص314.

² المادة (34)، الامر 06-03، مرجع سابق.

³ البريد الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 16 جويلية 2020 الساعة 16 سا 00.

- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة¹.
- و تجدر الاشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنوياً من قبل الادارة و يقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه و تبت فيه.
- لاحظ أن الهدف من عرضه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الاستماع إلى المعنيين².
- و أخيراً فإن اعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيوب من عيوب الشكل و تعرضه للإلغاء.

ملاحظة:

ان الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المطابق المسبق من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة في الترقية.

- تقوم الادارة بتسجيل كل الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية في قائمة التأهيل التي تعلق على في المؤسسة بحيث يطلع عليها الجميع، يتقدم المعني المسجل في قائمة التأهيل بطلب تأكيد مشاركته في الترقية، بعدها تضبط الادارة القائمة النهائية مع الاخذ بالحسبان الطعون التي قد يتقدم بها الذين لم يتم تسجيلهم في القائمة الاولية، التي تعرض على اللجنة الادارية متساوية الاعضاء و يتم اختيار المرشحين للترقية الى رتبة أعلى وفق معايير موضوعية من بينها:

- المؤهلات و الشهادات العلمية.
- الاقدمية المكتسبة في الرتبة الاصلية.
- الاقدمية العامة المكتسبة في الوظيفة العمومية.
- شغل منصب عالي بصفة قانونية.

¹ المادة (107)، الامر 03-06، مرجع سابق .

² مصطفى الشريف، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1981 ، ص 134.

- تقييم المرشح و التقدرات العامة من قبل المسؤولين المباشرين.
- الدراسات او اشغال البحث المنجزة و المثبتة.

بعد اختيار اللجنة يتم تحرير محضر بذلك، و بناءً عليه يتم اعداد مشروع قرار ترقية الى رتبة أعلى الذي يقدم الى المراقب المالي للتأشير عليه، ثم المصادقة عليه من طرف سلطة التعيين و التسيير.

تحدد القوانين الاساسية نسبة المناصب التي تفتح بعنوان الترقية عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل¹.

الفرع الثالث: الادماج في رتبة الانتداب

أ- تعريف الانتداب

حسب الامر 03-06 في المادة (133) : " الانتداب الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي، و/او ادراسته الاصله مع مواصلة استفادته في هذا السلك، من حقوقه في الاقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة و الادارة العمومية التي ينتمي اليها"². و يعرف الانتداب بأنه " هو وضع الموظف الدائم الذي أعفى مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية و أسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ بالراتب و التدرج و الترقية و التقاعد من إدراسته الأصلية"³.

ب- الانتداب التلقائي

عبر الأمر 133-66، عن الانتداب بمصطلح الإلحاق وقد عرفه على أنه " الحالة التي يكون فيها الموظف خارج اطاره الأصلي مع مواصلة الاستفادة من حقوقه في الترقية و التقاعد"⁴. يقرر الانتداب التلقائي بناءً على طلب الموظف كما يمكن تقريره تلقائياً بصفة استثنائية في حالة الضرورة القصوى التي تطلبها المصلحة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على أن تكون الوظيفة الجديدة متساوية على الأقل للوظيفة القديمة⁵.

¹ البريد الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 25 جويلية 2020، الساعة 20 سا 30 د.

² المادة (133)، الامر 03-06، مرجع سابق.

³ فوزي حبيش، الوظيفة العامة و ادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991، ص 279.

⁴ المادة (41)، الامر 133-66، مرجع سابق.

⁵ المادة (42)، نفس المرجع.

و قد نصت المادة (101) من المرسوم 84-59 على أن: " يتم الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة أشهر و مدة قصوى قدرها (05) سنوات بناءً على مقرر تتخذه الهيئة المستخدمة الأصلية و يوافق عليه:

- بقرار من الوزير المعني أو الوزيرين المعنيين بالنسبة للمؤسسات أو الهيئات العمومية الوظيفية.
 - بقرار من الوالي بالنسبة إلى المؤسسات و الهيئات العمومية المحلية.
- و بالتالي فإن الانتداب يعني حالة نشاط للموظف الذي يدعى لممارسة وظيفة في هيئة أو مؤسسة غير المؤسسة المستخدمة، و عليه فإن انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيناً فيها، و انما هو إجراء مؤقت، و يستمر الموظف المنتدب في الاستفادة ضمن المؤسسة الأصلية من حقوق الأقدمية، الترقيّة، التقاعد".

كما أن المادة (134) من الأمر 06-03 قد حددت حالات انتداب الموظف بقوة القانون و ذلك لتمكينه من ممارسة.

- وظيفة عضو في الحكومة.
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في المؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
- تمثيل الدولة في المؤسسات أو هيئات دولية.
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها 1 .

و حددت المادة (135) من الامر 06-03 انه يمكن : " يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسات و ادارة عمومية اخرى و/او في رتبة غير رتبته الاصلية.
- وظائف تأطير لدى المؤسسات او الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها او جزءاً منه.

- مهمة او تعاون لدى مؤسسات او هيئات دولية¹.

غير أنه و بالرجوع إلى المرسوم 84-10 و بالتحديد في المادتين (09) و (10) نجد أنه نص على أن استشارة اللجنة الإدارية اجبارية في حالة الانتداب التلقائي الذي يعترض عليه الموظف و يكتسي الرأي الذي تدلي به اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعاً إلزامياً، كما تستشار اللجنة اجبارياً فيما يخص الادراج في أحد أسلاك الانتداب غير أن رأيها غير ملزم للإدارة²، و هو مالم يتعرض إليه الأمر 06-03 الذي نص على أن الانتداب يكون بقرار فردي من السلطة المؤهلة و لم يشير إلى استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

و من تم جاء بعدها المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 ليتدارك هذا النقص، حيث نص في مادته الثانية عشر على انه يتم الرجوع الى اللجنة الادارية متساوية الاعضاء لابدأ رأيها المطابق المسبق فيما يخص الادماج في رتبة الانتداب³.

الفرع الرابع: النقل الإجمالي لضرورة المصلحة

يقصد بالنقل الاجباري نقل الموظف لصالح المرفق العام، فلا يجوز نقل الموظف العام تلقائياً إلا لدواعي المصلحة العامة و المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد⁴. اعتبرت المادة (124) من المرسوم 85-59 النقل الإجمالي عقوبة من الدرجة الثالثة وكذلك الأمر 06-03 فقد نص على أن النقل الاجباري عقوبة من الدرجة الثالثة.

و قد نصت المادة (53) من الأمر 66-133 على أنه " يمكن تقرير الانتقالات تلقائياً عندما تطلب ضرورة المصلحة ذلك، ففي هذه الحالة يجب الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء و لو بعد اتخاذ القرار⁵.

كما نصت المادة (120) من المرسوم 85-59 على أن "النقل التلقائي يتم إذا تطلبت ذلك ضرورات الخدمة، و في هذه الحالة تستشار اللجنة المتساوية الأعضاء وجوباً، ولو بعد صدور القرار و يفرض رأي اللجنة على السلطة التي اتخذت قرار النقل"⁶.

¹ المادة (135)، الأمر 06-03، مرجع سابق.

² المادتين (09) و (10)، المرسوم 84-10، مرجع سابق.

³ المادة (12)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

⁴ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص118.

⁵ المادة (53)، الامر 66-133، مرجع سابق.

⁶ المادة (120)، المرسوم 85-59، مرجع سابق.

كما نص على ذلك الأمر 03-06 في المادة (158) على أنه "يمكن نقل الموظف اجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و لو بعد اتخاذ قرار النقل، و يعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل"¹.

قد يعترض الموظف الذي تم نقله و لا يلتحق بمنصب عمله ما يجعله في وضعية اهمال التي تسمح للإدارة بفصله و هذا ما جاء في المادة (184) من الأمر 03-06 التي نصت على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين اجراءات العزل بسبب اهمال المنصب بعد الإعذار"².

و قد جاء في قرار مجلس الدولة بتاريخ 2000/11/06 في قضية (د . ل) ضد مديرية التربية والتعليم بمستغانم حال فصله في القضايا الإدارية المتضمن الحكم بعدم قبول الدعوى المتعلقة بنقل أستاذة تعليم متوسط إجبارياً، حيث أن نقل الاستاذة إلى إكمالية أخرى كان اجبارياً و دون رغبتها و مشاركتها في حركة النقل السنوية، كما أنها لم ترتكب أي خطأ تأديبي يستوجب نقلها لذا وجب ابطال قرار النقل، و إعادة المستأنفة إلى منصب عملها الأصلي.

إن النقل الذي قد يلجأ إليه من طرف الإدارة دون تسجيل في جدول النقل يتم بتوافر شرطين

هما:

- أن تطلب ذلك ضرورة الخدمة.

وجوب استشارة لجنة الموظفين للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوباً حتى بعد صدور قرار النقل، و يكون رأي هذه الأخيرة وجوبياً تلتزم الإدارة بتطبيقه، فإذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل موظف و ادعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة، فإن عليها استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك، و اذا أصدرت اللجنة رأياً مخالفاً فعلى الإدارة احترام هذا الرأي و سحب قرار النقل، و إلا كان قرارها مشوباً بعيب مخالفة القانون، وكذا بعيب الشكل، و يكون خاضعاً لدعوى تجاوز السلطة (دعوى الالغاء) أمام الجهة القضائية المختصة³.

لكن في حالة عدم أخذ الإدارة برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لم تقم بالاستشارة القبلية أو البعدية للجنة فإن قرارها يكون مشوباً بعيب الإجراءات، حيث تكون الادارة أمام هذا

¹ المادة (158)، الامر 03-06، مرجع سابق.

² المادتين (158) و(148)، الامر 03-06، مرجع سابق.

³ أ. ملويا لحسين بن شيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 259-263.

العيب كلما خالفت إحدى القواعد المنظمة لإجراءات اعداد القرارات الإدارية و التي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة.

و تجدها في بعض الحالات بمثابة الضامن لاحترام أكثر لحقوق و مصالح الأشخاص، ومن بين أهم عيوب الإجراءات عدم استشارة الهيئات الجماعية كلجنة الموظفين عندما ينص ذلك القانون¹.

الفرع الخامس: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

نصت المادة (64) الفقرة الثانية من الأمر 03-06: " تجتمع اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي"².

السلطة التأديبية اصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية و ذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً ، في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة و مقتضياتها³ ، و تختلف الجهة التي تملك هذا الحق في التأديب من تشريع إلى آخر باختلاف الأنظمة⁴.

و بالرجوع الى نص المادة (165) من الامر 03-06 : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي، التي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوم ابتداءً من تاريخ اخطارها"⁵.

¹ أـث موليا لحسين، مرجع سابق، ص352-352.

² المادة (64)، الامر 03-06، مرجع سابق.

³ محمد ماجد الياقوت، شرح الاجراءات التأديبية، منشأة المعارف الاسكندرية، مصر، 2004 ، ص 52.

⁴ مليكة صروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة و القضاء، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983 ، ص 36-37.

⁵ المادة (165) من الامر 03-06، نفس المرجع.

و نصت المادة (166)، الفقرة الاولى من نفس الامر: " يجب ان يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في اجل لايتعدى 45 يوم ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ " ¹.

و نظراً لخطورة توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و مدى تأثيرهما على مركز الموظف القانوني و المادي في وظيفته، ألزم المشرع الجزائري السلطة الرئاسية بالخضوع لرأي اللجنة الادارية متساوية الاعضاء ².

و من هنا فإن المشرع الجزائري أوكل مهمة التأديب الوظيفي إلى مجالس تأديبية ذات طابع إداري تكون مستقلة عن الإدارة، و تصدر رأياً بحق الموظف المخالف، بحيث يكون مطابقاً لهذا الرأي في بعض درجات العقوبة و البعض الآخر ملزم، و تمثل كمجالس للتأديب، و ان لم تكن محاكم قضائية بالمعنى الدقيق إلا أنه من حيث التشكيل يغلب عليها الصفة الإدارية ³.

و يصدر مجلس التأديب رأياً استشارياً ملزم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب حيث لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بناءً على رأي مطابقاً من اللجنة الادارية متساوية الأعضاء ⁴.

أ- تعريف العقوبة التأديبية

عرفت العقوبة التأديبية على أنها: "إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقره المشرع على نحو مجرد، و توقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، و يترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل الحقوق الموظف العام ⁵.

بينما عرف الدكتور سعيد بوشعير العقوبة التأديبية على أنها: "إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازة لفعله، إن العقوبة هدفها هو فعل على سلوك معين يعتبر معيباً من وجهة نظر المتطلبات النظامية المستقاة من القانون الوظيفي، و ذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى ضماناً لحسن سير المرفق العام بانتظام

¹ المادة (166)، الامر 06-03، مرجع سابق.

² لغمام لحسن، محمدي سيد عمر: النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق و العلوم السياسية، تخصص قانون عام معمق، معهد الحقو و العلوم السياسية، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، 2016، ص41.

³ خلود كلاش، مرجع سابق، ص 41.

⁴ عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية، منشورات زين الحقوقية، ص115.

⁵ محمد ماجد الياقوت، مرجع سابق، ص20

و اطراد، فضلاً على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي و الضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية¹.

ب- أنواع العقوبات التأديبية

نصت المادة (161) من الامر 03-06 : " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، و الظروف التي ارتكب و مسؤولية الموظف المعني و النتائج المترتبة على سير المصلحة و كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او بالمستفيدين من المرفق العام"². إن المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية صنف العقوبات التأديبية إلى ثلاث درجات و ذلك في المادة (124) كما يلي:

- **الدرجة الأولى:** الإنذار الشفوي، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

- **الدرجة الثانية:** الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، الشطب من جدول الترقية.

- **الدرجة الثالثة:** النقل الإجباري، التنزيل في الرتبة، التسريح، مع الإشعار المسبق و التعويضات³.

لكن في الأمر 03-06 قسم المشرع العقوبات التأديبية إلى أربع درجات في نص المادة (163) منه: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

- **الدرجة الأولى:** التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

- **الدرجة الثانية:** التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل.

- **الدرجة الثالثة:** التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري.

- **الدرجة الرابعة:** التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح⁴.

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 94.

² المادة (161)، من الامر 03-06، مرجع سابق.

³ المادة (124)، المرسوم 59-85، مرجع سابق .

⁴ المادة (163)، الامر 03-06، نفس المرجع.

نلاحظ أن المرسوم 58-85 قد صنف العقوبات بسيطة و أخرى ضارة تمس الموظف، فعقوبات الدرجة الأولى هي عقوبات أدبية لا تؤثر على المسار المهني للموظف بينما عقوبات الدرجة الثانية فيها نوع من الصرامة غير أن عقوبات الدرجة الثالثة تؤثر بشكل كبير على مسار المهني للموظف.

أما الأمر 03-06 نلاحظ أن هذا التصنيف جديد بالنسبة لما سبقه من التصنيفات حيث قد قسم العقوبات التأديبية إلى اربع درجات، تشمل عقوبات أدبية، و أخرى تمس بالمسار المهني للموظف، توقع هذه العقوبات على الموظف المذنب حسب جسامه الخطأ التأديبي الذي ارتكبه¹.

ج- اختصاصتها في توقيع العقوبات التأديبية

و الملاحظ من خلال نصي المادتين (125) و (126) من المرسوم 59-85، و المادة (165) من الامر 03-06، ان لسلطة التعيين الاختصاص المطلق في العقوبات من الدرجة الاولى و تلك من الدرجة الثانية، و لذلك فهي غير مضطرة باستشارة اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

غير ان في نصوص المرسوم 59-85، يستوجب بأن يكون القرار التأديبي مبرراً او مسبباً في كلا العقوبتين، غير ان عقوبة الدرجة الاولى يتم اتخاذها دون استشارة لجنة الموظفين، على العكس العقوبة من الدرجة الثانية بحيث تستوجب الرجوع الى اللجنة متساوية الاعضاء من باب الاستشارة و ليس من باب الالتزام، و استدرك المشرع الجزائري هذه الهفوة، و اسقطها و نص في احكام الامر 03-06 أن في كلتا العقوبتين سواء من الدرجة الاولى او الثانية، يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين اتخاذ العقوبة بقرار مبرر كما قيد ذلك بشرط حصولها على تبريرات من الموظف المحال الى العقاب، و اشترط على ان تكون هذه التبريرات او التوضيحات كتابية من المعني.

و تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية متساوية الاعضاء المختصة و المجتمعة كمجلس تأديبي².

¹ شاوي مريم، سنتي نور الهدى، مرجع سابق ص46.

² لغمام لحسن، محمدي سيد عمر ، مرجع سابق، ص41.

و قد نصت المادة (10) من المرسوم 84-10 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، على أن الآراء التي تدلي بها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكتسي طابعاً إلزامياً عندما تتعلق العقوبة بالتنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائياً، و التسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو الغاؤها.

و قد نص الأمر 06-03 على أنه: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً"¹.

كما تنص المادة (64) من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على أنه "يمنع تسليط العقوبة التأديبية على الموظف بعد مرور أكثر من 03 أشهر على معاينة الخطأ المرتكب"².

و يجب تبليغ الموظف باستدعاء يحدد تاريخ ساعته و مكان جلسة المجلس التأديبي، و يجب أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام³.

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الادارية متساوية الاعضاء لابدأ رأي استشاري

نصت المادة (13) من المرسوم 20-199 "الحالات التي يمكن الرجوع الى اللجان الادارية المتساوية الاعضاء لابدأ رأي استشاري، خصوصاً في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- تعديل النسب القانونية على مختلف انماط التوظيف.
- مناهج تقييم الموظفين.
- النقطة المرقمة المعترض عليها في اطار تقييمه.
- احالة الموظف على الاستداع لاغراض شخصية.
- ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية، عندما ينص القانون الاساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

¹ المادة (173)، الامر 06-03، مرجع سابق.

² المادة (64)، المرسوم 82-302، المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بكيفيات تنظيم الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادر في 14/09/1982.

³ المادة (168)، الفقرة (02)، الامر 06-03، نفس المرجع.

- كما تتم استشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين التي يخضعون لها¹.

و سنتطرق بالشرح الى بعض ما جاء في المادة السالفة الذكر حسب الفروع التالية:

الفرع الاول : تقييم الموظفين

أ- تعريف التقييم:

هو نظام يهدف الى تقدير المؤهلات المهنية للموظف في وظيفته، و مدى التزامه بالواجبات الملقاة على عاتقه، و امكانية ترقيتهم في الدرجات، او الى رتب اعلى، او منح امتيازات مرتبطة بالمردودية، و منح الاوسمة و التشرifications وفقاً لمناهج ملائمة، يخضع كل موظف اثناء مساره المهني الى تقييم مستمر و دوري.

تبلغ نقطة التقييم الى الموظف المعني الذي يمكنه ان يقدم بشأنها تظلاً الى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها تحفظ استمارة التقييم في ملف الموظف².

ب-مناهج تقييم الموظفين و النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في اطار تقييمه:
و هذا ما نصت عليه المواد من (97) الى (102) من الامر 06-03، حيث نصت المادة (98) من نفس الامر " يهدف تقييم الموظف الى:

- الترقية في الدرجات.
 - الترقية في الرتبة.
 - منح امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الاداء.
 - منح الاوسمة التشريفية و المكفآت³.
- و نصت المادة (99) من نفس الامر: " يركز تقييم الموظف على معايير موضوعية، تهدف على وجه الخصوص الى تقدير:

- احترام الواجبات العامة المنصوص عليها في القوانين الاساسية.
- الكفاءة المهنية، الفعالية و المرردودية.

¹ المادة (13)، من المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² البريد الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 27 جويلية 2020، الساعة 20 سا 00 د.

³ المادة (98)، الامر 06-03، مرجع سابق.

- كيفية الخدمة.

يمكن ان تنص القوانين الاساسية الخاصة على معايير اخرى، نظراً لخصوصيات بعض الاسلاك¹.

و نصت المادة (100) من نفس الامر " تحدد المؤسسات و الادارات العمومية، بعد استشارة اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، و موافقة الهيكل المركزي للتوظيف العمومية، مناهج التقييم التي تتلائم و طبيعة نشاطات المصالح المعنية"².

ملاحظة:

تعود سلطة التقييم و التقدير للسلطة السلمية المؤهلة، و يتم التقييم بصفة دورية و ينتج عنه تقييم منقط مرفق بملاحظة عامة.

و تتكون بطاقة التقييم (التنقيط) من جزئين:

الاول: يشتمل على بيانات شخصية، و بيانات متعلقة بالتوظيف.

- اللقب و الاسم، تاريخ الميلاد، الحالة العائلية، مجموع العطل المرضية في السنة، النقط بالارقام للسنتين الماضيتين.

- بيانات وظيفية: الرتبة، الفئة، القسم، الدرجة، الرقم الاستدلالي، تاريخ آخر ترقية في الدرجات، العنوان الاداري، تاريخ الدخول في الادارة و تاريخ التعيين في الرتبة الحالية.

- جزء مخصص للموظف الخاضع للتقييم من اجل ابدأ رأيه في النقطة الذي تحصل عليها، و عليه التوقيع بعد الاضطلاع على النقطة لاثبات تبليغه.

- جزء مخصص للنقطة بالارقام.

الثاني: لا يحق للموظف الخاضع للتقييم الاضطلاع عليه، و الذي يحمل معايير التقييم و التقدير العام.

- جزء مخصص للرئيس الاداري لوضع التقدير العام حيث لا يمكن للموظف الاضطلاع عليه.

¹ المادة (99)، الامر 03-06، مرجع سابق.

² المادة (100)، الامر 03-06، نفس المرجع.

- جزء خاص باللجنة الادارية متساوية الاعضاء التي يمكن لها ان تقترح للسلطة المكلفة بالتقييم مراجعة النقطة بناءً على اسباب تبينها اللجنة حسب الحالة، و ذلك بعد اخطار يقوم به الموظف، الذي يقدم تظلماً¹.

الفرع الثاني: احالة الموظف على الاستداع لأغراض شخصية

نصت المادة (145) من الامر 03-06 : " تتمثل الاحالة على الاستداع في ايقاف مؤقت لعلاقة العمل " ².

الاستداع هو حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عند ممارسة وظائف و بالتالي عن الاستفادة بحقوقه في الترقية و التقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبة أي بصفة الموظف ³.

كما يمكن تعريفه بأنه انقطاع الموظف عن عمله انقطاعاً مشروعاً لمدة محددة بموجب قرار صادر من السلطة الإدارية مع بقاءه خاضعاً للرابطة النظامية للوظيفة العمومية⁴.

حيث يمكن أن يستفيد الموظف بطلب منه و بعد سنتين من الخدمة الفعلية من الاحالة على الاستداع لأغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو انجاز أعمال بحث.

أما فيما يخص سلطة اتخاذ قرار الاحالة على الاستداع بطلب الموظف فإنه تكرر وضعية الاحالة على الاستداع بقرار فردي من السلطة المؤهلة، لمدة دنيا قدرها (06) ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف⁵ ، و يتعين على السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر واحد بعد استلام الطلب⁶.

¹ الموقع الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 30 جويلية 2020، الساعة 21 سا 00.

² المادة (145) ، الامر 03-06، مرجع سابق.

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 175.

⁴ خلود كلاش د، مرجع سابق، ص 37.

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 271.

⁶ هاشمي خرفي، نفس المرجع، ص 176.

و في حالة عدم الالتحاق بالمنصب فإن الموظف في هذه الحالة يعتبر في وضعية اهمال للمنصب، فاستلام الموظف اعدارين للالتحاق بعمله و توقيعه على الاشعار بالاستلام يجعل غيابه غير شرعي، ويعد في حالة إهمال للمنصب مما يؤدي بالإدارة إلى اصدار قرار بالعزل¹.

و يترتب عن الاستيداع مجموعة من الآثار يمكن اجمالها فيما يلي:

- 1- يوقف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و الترقية في الدرجات.
 - 2- يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ احواله على الاستيداع².
 - 3- يمنع الموظف من ممارسة نشاط صريح كما يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق للتأكد من ذلك.
 - 4- تطابق الاحالة إلى الاستيداع مع الأسباب التي أحيل الموظف من أجلها على هذه الوضعية³.
- و يعاد ادماج الموظف بعد انقضاء فترة إحواله على الاستيداع في الرتبة الأصلية بقوة القانون و لو كان زائداً عن العدد.

الفرع الثالث : الحركات الدورية لنقل الموظفين

النقل لا يكون الا من ادارة الى اخرى، او مديرية او وزارة اخرى، و يكون اما ذا طابع عام و دوري، او ذا طابع محدود و ظرفي، و قد يكون اما اجبارياً او بناءً على طلب المعني.

عندما يكون النقل ذا طابع عام و دوري تعد الادارة جداول حركات نقل الموظفين دورياً بعد استشارة اللجنة الادارية متساوية الاعضاء، و يجب ان يراعى فيها التوفيق بين ضرورة المصلحة و رغبات المعنين، و كفاءتهم المهنية و اقدميتهم و وضعيتهم العائلية، ينقل الموظفون المسجلون في جداول حركات التنقل بقرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، و هذا ما نصت عليه المادة (165) من الامر 03-06⁴.

¹ مجلة مجلس الدولة ، الغرفة الثانية، القرار رقم 010497 بتاريخ 20/01/2004، من مجلة مجلس الدولة، ص172.

² كمال رحمانى، مرجع سابق، ص45.

³ رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفية العمومية، دار النجم للكتاب، 2012، ص72.

⁴ الموقع الالكتروني : <http://www.noor-book.com> تاريخ الاطلاع 30 جويلية 2020، الساعة 23 سا 30 د.

المبحث الثاني: طبيعة آراء اللجان الادارية متساوية الاعضاء و الضمانات الخاصة

بالطعن:

تقوم السلطة الإدارية باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و ذلك فيما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين، فتصدر هذه الأخيرة آراء تثير اشكالية طبيعة هذه الآراء و هل تقبل الطعن فيها؟

تقوم السلطة الإدارية باستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و ذلك فيما يتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين، فتصدر هذه الأخيرة آراء تثير اشكالية طبيعة هذه الآراء و هل تقبل الطعن فيها؟¹.

الزم المشرع السلطة التي لها صلاحية التعيين باتباع عدة اجراءات قصد توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المرتكب لخطأ تأديبي، و ذلك لتفادي تعرض قرارها للبطلان و بالمقابل احاط الموظف المتهم بجموعة من الضمانات التأديبية المقررة له قانوناً لتجنب التعسف بحقوقه، بالإضافة الى هذه الضمانات الاجرائية التي يتمتع بها الموظف، له ضمانات أخرى تمكنه من استقاء حقوقه اذا تبين ان العقوبة المقررة له مبالغ فيها حيث يحق له الطعن في هذه الاخيرة أمام لجان الطعن المختصة أو أمام القضاء².

المطلب الأول: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اعمال استشارية بحتة تنحصر في مهمة تقديم الرأي و الاقتراحات بخصوص الأوضاع القانونية للموظفين إذا طلب منها ذلك³. و لكن ما يثير الاشكالية هو ما مدى الزامية الآراء التي تصدرها هذه اللجان الادارية؟، و هل تعتبر قرارات إدارية؟.

فالقرار الاداري كما عرفه الدكتور محمد الصغير بعلي بأنه: "العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام و الذي من شأنه احداث أثر قانوني تحقيقاً للمصلحة العامة"⁴.

¹ شاوي مريم، سنتي نور الهدى، مرجع سابق، ص47.

² فلاحي ليندة، مبرك جميلة، مرجع سابق، ص54.

³ أحمد بوضياف، مرجع سابق، ص 281.

⁴ محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، عناية، الجزائر، 2005، ص 08.

من خلال التعريف يتميز القرار الاداري بالخصائص التالية:

- القرار الاداري تعبير ارادي فالافصاح عنه يعتبر أمر وجوبي لميلاده.
 - القرار الاداري صادر عن جهة ادارية في اطار السلطة التنفيذية.
 - القرار الاداري يصدر بالارادة المنفردة للادارة.
 - القرار الاداري يحدث آثاراً قانونية سواء بانشاء مركز قانوني جديد او تعديله او الغاءه.
- كما سبق وأن تطرقنا فإن للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تصدر آراءً استشارية و قد جعل المشرع استشارة اللجنة أمراً الزامياً¹.

لذا سنتطرق إلى طبيعة رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء، أي مدى اعتبار آراء اللجان قرارات ادارية حسب الفروع التالية:

الفرع الاول: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجنة الادارية متساوية الاعضاء حسب المرسوم 59-85

بالرجوع إلى نصوص المواد (125) و (126) و (127)، من المرسوم 59-85، نلاحظ

نقطتين هامتين:

تقرر السلطة التي لها صلاحيات تسليط عقوبات الدرجة الأولى دون استشارة لجنة الموظفين أما العقوبة من الدرجة الثانية للموظف حرية رفع قضيته للجنة لإبداء رأيها في العقوبة المسلطة عليه. أما بالنسبة للعقوبة من الدرجة الثالثة فيجب على السلطة التأديبية الأخذ برأي لجنة الموظفين الزامياً، و هذا ما يفهم بمفهوم المخالفة للمادة (127) التي تنص على: " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات من الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين² .

الفرع الثاني: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجنة الادارية متساوية الاعضاء حسب الأمر 03-06

من خلال نص المادة (165) من الأمر 03-06 التي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها

صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة³.

¹ نجية شوارفي ، سمية شوارفي، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماستر تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016/2015، ص57.

² المواد (125) و (126) و (127)، المرسوم 59-85، مرجع سابق.

³ المادة (165)، الامر 03-06، مرجع سابق .

يتضح أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأي استشاري فقط لا أكثر و لا أقل، و بالتالي لا ترتقي الآراء الاستشارية إلى مرتبة القرارات الإدارية كونها تفتقر إلى أهم خاصية للقرار الإداري ألا و هي احداث آثار قانونية فهي لا تتمتع بالطابع التنفيذي و النهائي.

- و بالتالي فإن رأي اللجنة المتساوية الأعضاء هو اجراء الزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف¹.

الفرع الثاني: طبيعة الآراء الصادرة عن اللجنة الادارية متساوية الاعضاء حسب المرسوم 20-199

و بخصوص طبيعة الآراء الصادرة عن هذه اللجان فيمكن القول انها تنقسم الى نوعان:

- آراء استشارية لا ترتقي الى مرتبة القرار الاداري، و بالتالي لا يمكن الطعن فيها لانها لا تكتسب الطابع التنفيذي.

- هناك آراء الزامية للادارة تجبر على الاخذ بها، و هنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و يكون الطعن ادالياً و امام لجنة الطعن المختصة، و يمكن الطعن فيها امام القضاء.

المطلب الثاني: الضمانات الخاصة بالطعن

تعرضنا سابقاً إلى أن آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية لا تقبل الطعن، أما آراء اللجان بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة و التي تكون فيها آراءها الزامية فإنه يمكن الطعن فيها و ذلك بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بحيث يكون الطعن فيها إدارياً أو أمام لجنة الطعن المختصة أو يكون أمام القضاء².

الفرع الأول: التظلم الإداري

يمثل الطعن او التظلم الاداري من الجزاء التأديبي ضمانة اجرائية هامة نصت عليها غالبية التشريعات المختلفة، حيث سمحت للموظف العام بالطعن امام الادارة في قرار الجزاء التأديبي الصادر في حقه من اجل سحب او الغاء او تعديل هذا الجزاء.

¹ نجية شوارفي ، وسمية شوارفي، مرجع سابق، ص66.

² شاوي مريم، سنتي نور الهدى، مرجع سابق، ص51.

و قد حاول الفقه الاداري تعريف التظلم الاداري على انه: " الطلب او الشكوى المرفوعة من متظلم الى السلطة المختصة لفض خلاف او نزاع ناتج عن عمل قانوني او مادي او اداري¹.
لم يعطي المشرع الجزائري تعريف للتظلم الإداري و هذا ما فسح المجال أمام الفقهاء لإعطاء تعاريف كل بحسب وجهة نظره.

حيث عرفه أحمد محيو بقوله: " أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصر من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي، و لا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية"².

و يكون التظلم أو الطعن الإداري أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو تلك التي تعلوها.
و هناك نوعان من التظلم الاداري:

اولاً: التظلم الولائي

إن التظلم الولائي هو ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف المتظلم إلى الجهة مصدرة القرار مباشرة مطالباً إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما بسحبه أو الغائه أو تعديله، و بمعنى آخر هو التماس يقدم من الموظف المتظلم الذي صدر في حقه قرار معيب إلى من صدر منه القرار المشكو منه، و يطالب فيه الإدارة بدراسة قرارها و مراجعته³.
فقد يعدل الرئيس الاداري بصفة جزئية او كلية، و قد يرد اصلاً على طلب الموظف و منه يعد سكوته رفضاً ضمناً للتظلم⁴.

و لقد نص المشرع الجزائري الى التظلم في المادة (830) الفقرة الاولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بقولها " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة (829) "⁵ .

¹ لغمام لحسن، محمدي سيد عمر ، مرجع سابق، ص70.

² أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة، ص 78.

³ علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان، 2008 ، ص 28.

⁴ لغمام لحسن، محمدي سيد عمر ، مرجع سابق، ص71.

⁵ المادة (380)، الفقرة (01)، القانون رقم 08-09، المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21 ، الصادرة في 23 أفريل 2008.

و ميعاد تقديم التظلم هو 60 يوماً من تاريخ علم الموظف بالقرار التأديبي و يجب أن ييتم في التظلم خلال 60 يوماً من تاريخ تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطة المختصة يعتبر بمثابة رفض.

ثانياً: التظلم الرئاسي

التظلم الرئاسي هو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم¹.
فالتظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو الغاؤه أو تعيله، بما يجعله مطابقاً للقانون².

كذلك قد نص المشرع الجزائري الى التظلم الرئاسي في المادة (275) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " لا تكون الطعون بالبطلان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدريجي، الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت القرار فإن لم توجد فأمام من أصدر القرار نفسه"³.

و رغم ان التظلم الرئاسي اكثر فاعلية من التظلم الولائي، لا سيما عندما يتحلى الرئيس الاداري الاعلى بالحيادية و الموضوعية في بحث التظلم، الا انه يبقى غير فعال بالنظر الى مركز الادارة كسلطة عامة و هيبتها و تعنتها في بعض الاحيان باصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الادارية فيلجأ الموظف العام المتضرر الى الطعن امام لجنة الطعن التي عهد اليها المشرع صلاحية اعادة النظر في قرارات الادارة⁴.

الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة الطعن

نصت المادة (65) من الامر 06-03: " تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير و كل والي، و كذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات او الادارات العمومية.
تتكون هذه اللجان مناصفة بين ممثلي الادارة و ممثلي المنتخبين.

¹ رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية" شروط قبول الدعوى الإدارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 103.

² نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2007، ص 210.

³ المادة (275)، القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25/02/2008، مرجع سابق.

⁴ لغمام لحسن، محمدي سيد عمر، مرجع سابق، ص71.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها يختار من بين الاعضاء المعينين بعنوان الادارة و ينتخب ممثلو الموظفين للجان الادارية متساوية الاعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن"¹.

و هذا ما وضحته المادة (74) من المرسوم الجديد 20-199: " تكون لجان الطعن، لدى كل وزير او والي، و كذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الادارات العمومية كل مجموعة اسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ،ب،ج،د) كما هو منصوص عليه في المادة (08) من الامر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يولييو سنة 2006 المذكورة اعلاه.

غير انه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من اسلاك موظفين، عندما لا تسمح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة"².

و تتكون لجان الطعن حسب المرسوم الجديد 20-199 من (07) اعضاء دائمين، من ممثلي الادارة و (07) اعضاء دائمين من ممثلي الموظفين، و اعضاء اظافيين يتساوى في العدد مع الاعضاء الدائمين.

و يراعى عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي تمثيل عدة اسلاك من الموظفين، و لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين من سلك واحد، و تحدد عهدها بثلاثة سنوات قابلة للتقليص او التمديد في الظروف الاستثنائية³.

و نصت المادة (67) من الامر 03-06 : " تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في المادة (63) من هذا الامر"⁴.

و هذا ما وضعه المرسوم 20-199 في المادة (54) : " تكلف لجان الطعن بالبحث في طعون الموظفين، المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة او الرابعة، الصادرة عن اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و المرفوعة في اجل اقصاه شهر واحد ابتداءً من تاريخ الاخطار بالقرار التأديبي.

¹ المادة (65)، الامر 03-06، مرجع سابق.

² المادة (74)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

³ المواد (49) و (50) و (51)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

⁴ المادة (67)، الامر 03-06، نفس المرجع.

يترتب على الطعن المرفوع في الاجل المحدد في الفقرة اعلاه، اثر تعليق العقوبة الصادرة¹، و نصت المادة (55) من نفس المرسوم : " يتعين على لجنة الطعن ان تصدر قرارها برأي معلل في اجل اقصاه (45) يوم ابتداءً من تاريخ اخطارها، قصد الغاء او تثبيت او تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة المنصوص عليها في المادة (54) اعلاه. يسري قرار لجنة الطعن ابتداءً من تاريخ اجتماعها.

اذا لم تجتمع لجنة الطعن او لم تبدي رأيها في الاجل المحدد في الفقرة اعلاه، بسبب ما يمكن انهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة يعاد ادماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه، و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيتها.

غير انه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه الا بعد صدور قرار لجنة الطعن². و نشير إلى أن المادة (67) من الأمر 03-06 التي تنص على: "تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة..." ، و لم تنص على إمكانية رفع الطعن أو التظلم أمام لجنة الطعن من طرف الإدارة³.

الفرع الثالث: الطعن القضائي

و بعد ان يستنفذ الضمانات الادارية لا يبقى امامه سوى اللجوء الى القضاء للطعن في القرار التأديبي بهدف الغاءه اذا كان غير مشروع، و الواقع ان اللجوء الى القضاء يبيث الثقة في نفس الموظف، و هذه الثقة لا تتحقق اذا ترك النزاع للادارة لتفصل فيه بنفسها، خاصة امام رفضها كمصدرة للقرار الاعتراف بالخطأ، كما ان رقابة القضاء تعد من انجع انواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال عن الادارة و عدم الانحياز، فضلاً عن خبرتها و تخصصها القانوني و الاجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع امامها، و حجية الاحكام التي تصدرها. حيث يعتبر التظلم القضائي الفرصة الوحيدة امام الموظف العام للتخلص من الجزاء التأديبي و يتم ذلك بالطعن بالالغاء في القرارات التأديبية او الطعن بالالغاء في الاحكام التأديبية.

¹ المادة (54)، المرسوم 20-199، مرجع سابق.

² المادة (55)، المرسوم 20-199، نفس المرجع.

³ المادة (67)، الامر 03-06، مرجع سابق.

و حق الموظف في اللجوء الى القضاء يكون بواسطة وسيلة قانونية تعرف بدعوى الالغاء التي تعتبر من اهم وسائل الرقابة على اعمال الادارة العامة، كما تضمن من ناحية اخرى حماية الموظفين العاميين في مواجهة عدم مشروعية اعمال السلطة الادارية التأديبية، حيث تقضي رقابة الالغاء على القرارات الادارية غير المشروعة بأثر رجعي و كأنها لم توجد اطلاقاً¹.
و لقد جاء في المادة (143) من الدستور بأنه: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية"².

أ- دعوى الإلغاء

عرفها الأستاذ محمد الصغير بعلي على أن "الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية، الغرف الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء قرار إداري يسبب عدم مشروعيته نظراً لما يشوب أركانه من عيوب"³.
و يشترط القانون و القضاء الاداري لقبول دعوى الالغاء شروط شكلية و اخرى موضوعية، فأما عن الشروط الشكلية، او كما تسمى بشروط القبول فتتطلب ان تنصب دعوى الالغاء على قرار اداري نهائي أي الذي يصدر بالارادة المنفردة للادارة قصد احداث اثر على المركز القانوني للموظف سواء بقصد تعديله او الغاءه.

و الجدير بالذكر انه لم يعد التظلم الاداري شرط مسبق لقبول الدعوى امام المحاكم الادارية و مجلس الدولة وفقاً للمادتين (830) و (907) من قانون الاجراءات المدنية و الادارية، كما يتعين على الموظف المعني ان يرفع الطعن امام المحكمة الادارية في اجل اربعة (04) اشهر و هذا ما جاء في نص المادة (829) من قانون الاجراءات المدنية و الادارية رقم 08-09.

اما بالنسبة للشروط الموضوعية لدعوى الالغاء و التي تعرف بأنها حالات او عيوب القرار

الاداري فتتم في:

- عيب انعدام السبب.
- عيب عدم الاختصاص.
- عيب الشكل.

¹ لغمام لحسن، محمدي سيد عمر، مرجع سابق، ص 74.

² المادة (143)، دستور 1996.

³ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 31.

- عيب الانحراف بالسلطة.

- عيب السبب¹.

و أن القضاء الإداري هو الجهة المختصة بإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة على اعتبار أنها قرارات إدارية ينعقد اختصاص النظر فيها للمحاكم الإدارية و مجلس الدولة. و تستمد المحاكم الإدارية اختصاصها بإلغاء القرار التأديبي من نص المادة الأولى من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على انه: " تنشأ المحاكم الإدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية² ".

يتضح من هذه المادة أن المحكمة الإدارية تختص نوعياً بالنظر في كل منازعة إدارية أياً كان أطرافها و موضوعها.

و قد جاء قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لسنة 2008، ليؤكد مبدأ الاختصاص العام للمحاكم الادارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا بموجب حكم قابل للاستئناف³، و عليه فإن الاختصاص بالطعن بإلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية معهود للمحاكم الإدارية، و قد ربط المشرع الجزائري الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، و هذا حتى يتجنب المتقاضي بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة مشقة اجراءات التقاضي لرفع الدعوى، و على ذلك فإن مخالفة هذا الاجراء تبطل الدعوى التأديبية التي أقامها صاحب الشأن.

و يعود اختصاص مجلس الدولة بإلغاء قرار التأديب كما عرفته المادة (02) من القانون العضوي 98-01، المتعلق باختصاص مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، على أنه: "هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية و الإدارية و هو تابع للسلطة القضائية الإدارية يضمن توحيد القضاء و يسهر على احترام القانون"⁴.

¹ لغمام لحسن، محمدي سيد عمر، مرجع سابق، ص74-75.

² المادة (01)، القانون 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، مرجع سابق

³ المادة (800)، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.

⁴ المادة (02)، القانون العضوي 01/98.

أما قانون الإجراءات المدنية و الإدارية فنص على اختصاص مجلس الدولة بدعوى الإلغاء في نص المادة (901): " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء و تفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"¹.

و من هذا المنطلق نستخلص أن الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الحكومة و مختلف الوزارات و المديریات المركزية بالإضافة إلى ذلك الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية، هي من اختصاص مجلس الدولة فقط دون غيره². و ان صلاحيات مجلس الدولة لا تخرج عن أحد الأمرين إما رفض الإلغاء مع التسبيب، أو القبول بإلغاء القرار الإداري (قرار تأديبي) المطعون فيه، و هذا ما تم استخلاصه بمقتضى المادتين (901) و (902) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ب: دعوى التعويض

بعد أن تحدثنا عن حق الموظف في الطعن بالإلغاء في القرار الإداري التأديبي نتناول الآن حق الموظف الذي لحقه ضرر من القرار التأديبي المعيب إذ له ان يطالب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي³.

دعوى التعويض: " هي الدعوى التي رفعها الموظف العام إلى القضاء بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بأن تؤدي إليه تعويضاً عما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة الغير مشروع"⁴.

و يشترط في دعوى التعويض توفر مجموعة من الشروط حتى تقبل النظر فيها من قبل القضاء الاداري، و تتمثل هذه الشروط:

¹ المادة (901) ، القانون 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، مرجع سابق.

² عفاف منصور، مرجع سابق، ص 92.

³ محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 ، ص 451.

⁴ عمار عوابدي ، مرجع سابق، ص 257-258.

- القرار السابق

القرار السابق يتضمن إما الموافقة على إصلاح و جبر الضرر الحاصل من خلال قبول التعويض عنه بما يرضي المتضرر، أما في حالة الرفض يفسح المجال للمتضرر اللجوء إلى القضاء بموجب رفع دعوى التعويض¹.

- الأجل

أن لا يكون قد انقضى بمرور مدة التقادم، و يشترط في هذه الحق أن يكون موجوداً و قائماً و حالاً، فزوال و عدم وجود الحق في فترة رفع الدعوى القضائية الإدارية، يؤدي إلى زوال و انعدام الميعاد لمعرفة ميعاد رفع دعوى التعويض لابد من الرجوع إلى القوانين التي تحدد هذا التقادم للحقوق إذا وجدت القوانين التي تنص على ذلك. و لكن ما يمكن الإشارة إليه في الأخير أن ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام يثيره القاضي من تلقاء نفسه و لا يجوز الاتفاق على مخالفته².

- الطاعن

تنص المادة (13) من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفته، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون"³. و التعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور و هو النتيجة النهائية لمسؤولية الإدارة و ذلك سواء كانت قائمة على أساس الخطأ أو على غير خطأ على أساس المخاطر أو تحمل التبعية.

ملاحظة:

استشارة اللجنة الادارية متساوية الاعضاء تعد ضماناً اخرى للموظف ضد تعسف الادارة في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة او الرابعة، فتنفذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة او الرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الالزامي من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي و عليها ابدأ رأيها معللاً بالعقوبة التي تراها مناسبة، و ذلك خلال المدة المحددة قانوناً ب 45 يوماً من يوم تبليغ الموظف العام.

¹ محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 220.

² لصغير بعلي، نفس المرجع، ص 224.

³ لصغير بعلي، نفس المرجع، ص 224.

فأرى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديب يمكن الموظف العام من دراسة وضعيته التأديبية بصفة دقيقة، كما أن وجود مجلس التأديب الى جانب السلطة الادارية المختصة بالتأديب ضماناً من ضمانات التحقيق و الحياد لممارسة التأديب بالوظيفة العامة و ضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب اليه المخالفات التأديبية. و اذا تبين للمجلس التأديبي ان الوقائع المنسوبة للموظف او الظروف التي تمت فيها غير كافية، فمن حقه ان يطالب بفتح تحقيق اداري من السلطة التي صلاحيات التعيين، و هذا ما جاء في المادة (171) من الامر 03-06 " يمكن للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة"¹.

و بعد القيام باجراء التحقيق الضروري التي امرت به اللجنة و باحترام كافة الضمانات التي نص عليها القانون، تقوم أمانة المجلس باستدعاء أعضاء اللجنة التي ستتخذ في مجلس التأديب مع ضرورة تحديد التاريخ و الساعة و مكان انعقاد الاجتماع مع احترام الآجال القانونية (45 يوماً).

عموماً فإنه يتم استدعاء المجلس التأديبي عندما تكتمل و تتجمع لدى الادارة كل المعطيات و المعلومات الاساسية التي تكون الملف التأديبي للموظف، و ارتكاب خطأ التأديب و انتهاء التحقيق الاداري، الا انه في حالة ما لا يعد الخطأ المرتكب خطأ جسيم، الجسامة التي قدرتها سلطة التعيين و اذا رفضت اللجنة المتساوية الاعضاء اقتراح الادارة، فانها ملزمة اعادة الموظف الى منصب عمله مع استرجاعه كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من مرتبه طبقاً للمادة (193) من الامر 03-06، اما اذا ثبت فعلاً الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام يعد خطأ جسيماً وقع عليه العقوبة المقررة و تصدر عليه الادارة قرارها النهائي المبرر، و اذا كان القرار هو التصريح فيفقد الموظف العام منصبه و بالتالي يكون مصيره الفصل النهائي².

¹ المادة (13)، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، مرجع سابق.

² لغمام لحسن، محمدي سيد عمر ، مرجع سابق، ص66-67

خلاصة الفصل الثاني

نستخلص ان اللجنة الادارية متساوية الاعضاء بأنها تنظر في المسائل الضرورية التي تخص الموظفين مثل احالة الموظف على الاستداع لاسباب شخصية، مناهج تقييم الموظفين، و الحركات الدورية لنقل الموظفين... الخ، بحيث تتكيف طبيعة اختصاصاتها في هذه الحالة بأنها اعمال استشارية غير ملزمة للادارة الاخذ بها.

و بخصوص طبيعة الآراء الصادرة عن هذه اللجان فيمكن القول بأنها تنقسم إلى نوعين:

- آراء استشارية لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري و بالتالي لا يمكن الطعن فيها لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي.

- آراء إلزامية للإدارة تجبر على الأخذ بها، و هنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و يكون الطعن إدارياً و أمام لجنة الطعن المختصة، و يمكن الطعن فيها قضائياً.

و الواقع ان رقابة القضاء تعد من انجع انواع الرقابة لما تتميز السلطات القضائية من استقلال عن الادارة و عدم الانحياز فضلاً عن خبرتها و تخصصها القانوني و الاجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبع امامها و حجية الاحكام التي تصدرها.

اذ أن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ، و الاصل في رقابة القضاء سواء الفرنسي او الجزائري انها رقابة مشروعة او مطابقة بين الواقع و القانون و لسيت رقابة ملائمة، أي ان القاضي الاداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي قد تؤدي الى الغائها، و ليس له ان يراقب ملائمة العقوبة التأديبية للجريمة التأديبية، الا في اطار عيب اساءة استعمال السلطة، اذ ان للسلطة الادارية كل صلاحيات في تقدير و اختيار العقوبة الملائمة.



الخاتمة

العامّة

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني للجنة الادارية المتساوية الاعضاء في الوظيف العمومي، حاولنا من خلال هذه الدراسة تعريف اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، بأنها: "لجنة استشارية تنشأ لدى كل مؤسسة لكل رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الادارات العمومية متساوية التمثيل بين ممثلي موظفين منتخبين و بين ممثلي الادارة الذين يتم تعيينهم بقرار او مقرر من السلطة المختصة، تستدعى لابد رأيها في المسائل الفردية للموظف في وضعيات مختلفة في نطاق الوظيفة العامة".

و تكون حسب الحالة بموجب قرار او مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة او الادارة العمومية المعنية او لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء.

و يجتمع اعضائها مرتين في السنة على الاقل، بناء استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، او بطلب كتاب من 3/1 اعضائها الدائمين على الاقل، و لا يمكن الاعضاء الإضافيين الا في حالة استخلاف الاعضاء الدائمين في حالة غياب مبرر.

و تحدد عهدة اعضائها بثلاثة (03) سنوات، يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة او تمديدتها، لضرورة المصلحة، بموجب قرار او مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء، بعد اخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و يمكن ان يتجاوز هذا التمديد او التقليص بستة (06) اشهر.

و عرفت اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء تطورات انطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في قطاع الوظيفة العامة حيث سعت في كل مرة تجنب الثغرات التي اتت بها الانظمة السابقة.

فقد كانت اللجان الادارية المتساوية الاعضاء في النظام الفرنسي أي في نظام ازدواجية القوانين عبارة عن هيئات استشارية فقط لها طابع استشاري فقط و لم تكن مهامها واسعة خاصة بصدور الامر 66-133، حيث سميت في هاته المرحلة باللجان المتساوية الاعضاء.

و بالتعديل الذي طرأ في نظام الوظيفة العامة، أي نظام توحيد القوانين الذي كان يهدف الى توحيد النظام القانوني للعاملين بمؤسسات الدولة الادارية و الاقتصادية، فقد اسندت للجان متساوية الاعضاء مهام اضافية خاصة فيما يخص التأديب، و تسمى في ظل هذا النظام بلجنة الموظفين.

الا انه بعد الاصلاحات التي طرأت في الوظيفة العامة الجزائرية فقد تم التخلي عن النظام القانوني الموحد، و اضطر المشرع الى العودة الى نظام الازدواجية حيث تم الفصل بين قطاع الوظيفة العامة و القطاعات الاخرى.

و في هذه المرحلة بعدما كانت اللجان الادارية المتساوية الاعضاء هيئات استشارية فقط، و اسندت لها بعض المهام فيما يخص التأديب، و اصبحت هيئات تأديبية أو مجالس تأديبية يؤخذ برأيها الملزم و ذلك بموجب القانون الحالي 06-03، حيث تسمى بهيئات المشاركة و الطعن. فالمهمة الاساسية لهذه اللجان هي المشاركة في القرارات التي لها علاقة بالحياة المهنية للموظف، و تعد ضمانة هامة له، و يظهر من خلال تشكيلاتها فهي تتكون من ممثلين عن الموظفين و ممثلين عن الادارة و بالتساوي.

و اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لها آراء ذات طابع استشاري لا ترتقي الى مرتبة القرار الاداري و بالتالي لا يمكن الطعن فيها، و هناك آراء الزامية للإدارة تجبر على الاخذ بها، و هنا يمكن الطعن فيها بعد صدور القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين و هذا في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، و يكون الطعن ادالياً و امام لجنة الطعن المختصة، و يمكن الطعن فيها قضائياً.

و عليه فان مجموعة الضمانات الممنوحة للموظف تشكل حماية له من تعسف الادارة و كذا حماية كرامته من اجل المحافظة على استمرارية و استقرار المرافق العامة.

فنرى أن المشرع الجزائري قد حاول الوصول الى تحقيق حماية للموظف من تعسف الإدارة، و ذلك من خلال ما سبق ذكره بأن المشرع نص على ضرورة تحقيق المساواة بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، فهي لا تقف دائماً بجانب الإدارة و إنما تحاول تحقيق الديمقراطية عن طريق ما تصدره من قرارات تقبل الطعن فيها.

و بناء على ما سبق نستنتج ما يلي:

- هيئات الوظيفة العامة هي هيئات متساوية الأعضاء بمعنى تشمل عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة، و الممثلين المنتخبين من طرف الموظفين.

- ان هيئات المشاركة و الطعن هي هيئات داخلية تسير الوظيفة العامة، و تتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين و الإدارة.

- إن اللجان المتساوية الأعضاء تتمتع بنوعين من الاختصاصات استشارية، و أخرى تأديبية و هذا في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.
- بالرغم من طبيعة هذه اللجان كهيئات استشارية، إلا أن النصوص القانونية المختلفة جعلت لها سلطة اصدار آراء ملزمة لسلطة التعيين، و لكن القرار الاخير يعود للإدارة.
- قرار لجان الطعن تكون لإبطال أو إثبات أو تعديل الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية.
- تعد الرقابة القضائية من انجع انواع الرقابة لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال عن الادارة.
- و من خلال النتائج التي سبق التوصل إليها نحاول تقديم بعض التوصيات:
- لابد من تكريس دور اللجان المتساوية الأعضاء بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، خاصة و أنها على درجة من الخطورة.
- تنظيم أيام دراسية حول اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لما لها من أهمية في تكريس حقوق الموظفين بصفة اكبر، و يدعى اليها الموظفين سواء الأعضاء أو غير الأعضاء في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- و بخصوص لجان الطعن نرى أنه لابد من فصل أعضائها عن أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
- ان العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة من المستحسن إسنادها إلى المحاكم القضائية لتوفير الحياد و الاستقلالية، فضلاً عن خبرتها و تخصصها القانوني لما تحمله هذه العقوبات من الخطورة و مساس بالمركز الوظيفي، و هذا لتحقيق الحماية للموظف من تعسف الإدارة.

قائمة

المراجع

أولاً: قائمة المصادر

1- النصوص الرسمية

أ- الدساتير

1) دستور 1996، الصادر بتاريخ 1996/12/08، الجريدة الرسمية رقم 76.

ب - القوانين و الأوامر.

1) القانون العضوي 1/98

2) القانون 62-153، المؤرخ في 1962/12/31، المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، الجريدة

الرسمية، العدد 02، الصادرة في 1963/01/11.

3) القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية،

الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 2008/04/23.

4) الامر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

5) الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 1966/06/08.

6) الامر 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،

7) الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

2- النصوص التنظيمية

أ -المراسيم الرئاسية

1) المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 1982/09/11، المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية

الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة 1984/09/14.

2) المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 1984/01/04، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية

الأعضاء و تكوينها و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة في

1984/01/17.

3) المرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 1984/01/14، الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين

اللجان المتساوية، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة في 1984/01/17.

4) المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة في 24/03/1985.

ب- المراسيم التنفيذية

1) المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تأليفها و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 08/06/1966.

2) المرسوم رقم 20-199 المؤرخ في 25/07/2020، يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء

3) و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 30/07/2020.

هـ - التعليمات و المناشير

1) التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم و سير لجنة الموظفين ولجان الطعن.

3) التعلية رقم 16 المؤرخة في 07/07/2020، المتضمنة باللجان الادارية المتساوية الاعضاء و لجان الطعن.

4) المنشور رقم 01-86، المؤرخ في 27/02/1986، المتعلق بتطبيق التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984.

5) المنشور رقم 67-99، المؤرخ في 09 فيفري 1999، المتضمن إنشاء و تجديد و تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

3- الأحكام القضائية

1) مجلة مجلس الدولة، الغرفة الثانية، القرار رقم 10497 بتاريخ 20/01/2004، مجلس الدولة.

ثانياً: قائمة المراجع

أ- المؤلفات باللغة العربية

- (2) أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر، 1989.
- (3) أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة.
- (4) رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية - شروط قبول الدعوى الإدارية-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- (5) - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 66-133، دراسة مقارنة، المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (6) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور سير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (7) عامر ابراهيم، أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، منشورات زين الحقوقية، 2011.
- (8) عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوظيفية للكتاب، الجزائر، 1984.
- (9) فؤاد العطار، القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، دون سنة.
- (10) فوزي حبيش، الوظيفة العامة و ادارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1991.
- (11) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- (12) لحسين بن شيخ اث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة، الجزائر، 2005.
- (13) مصطفى الشريف، اعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر، الجزائر، 1981.
- (14) محمد ابراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2016.
- (15) محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2005.
- (16) محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 2004.
- (17) ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر و التوزيع، الجزائر، 2010.
- (18) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2007.

19) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، و بعض تجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.

ب- المواقع الالكترونية:

1) الموقع الالكتروني : <http://www.noor-book.com>

ج-المراجع باللغة الأجنبية

- 1) Eliane Ayoub : la fonction publique en vingt principes ;2eme edition frison riche ;paris ;1998.
- 2) L'article 01 du décret n0//89 – 677 DU 18/09/1989 ; relatif a' la procédure
- 3) dixiplinaire applicable aux fonctionnaire territoriaux- slow serge saviganaw jean-Charles ; code de la fonction publique ; 15ene Edition dilloz ; paris ;2012.

ثالثاً: الرسائل و المذكرات

أ- رسائل الدكتوراه

1) مليكة صروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة و القضاء، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1983.

ت - رسائل الماجيستير

- 1) سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة
- 2) ماجيستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010.
- 3) علي عيساني، التظلم و الصلح في المنازعات الإدارية، رسالة ماجيستير، قسم القانون العام، جامعة
- 4) أي بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- 5) منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجيستير، تخصص قانون عام، جامعة مولود معمور ، تيزي وزو، الجزائر، 2014/2015.

6) ياسين فوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري، والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005.

ث - رسائل الماجستير

1) خلود كلاش، حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2014.

2) عفاف منصور، فصل الموظف العام-دراسة مقارنة-، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة محمد .خيضر، بسكرة ، الجزائر، 2013/2012.

3) لزهاري دباح، التسريح التأديبي للموظف العمومي و الضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2014.

4) نجية شوارفي وسمية شوارفي، الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة، مذكرة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة، الجزائر، 2016/2015.

5) لغمام لحسن، محمدي سيد عمر، النظام التأديبي للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق و العلوم السياسية، تخصص قانون عام معمق، معهد الحقوق و العلوم السياسية، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، 2017-2016.

6) فلاح ليندة، مبارك جميلة، هيئات المشاركة و الطعن في نظام الوظيف العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون التنمية الاجتماعية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016/2015.

7) شاوي مريم، سنتي نور الهدى، اللجان الادارية متساوية الاعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قسم العلوم القانونية و الادارية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2018-2017.



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....

مقرر رقم مؤرخ في
يتضمن تعيين أعضاء ممثلي الإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء

- إن مدير
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
 - وبمقتضى المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء،
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - بمقتضى القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الذي يحدد عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء،
 - بمقتضى التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء و الطعن،
 - بناءا على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن إنشاء لجنة متساوية الأعضاء ،
 - بناءا على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلين منتخبين عن الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء،

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يُعَيِّن ممثلي الإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الموظفين المبينة أسماؤهم في الجدول أدناه :

الرقم	الإسم و اللقب	الوظيفة أو المنصب العالي أو الرتبة	صفة العضوية
01		- يعينون من بين الموظفين الذيم يمارسون الرقابة على الإدارة و شأغلو المناصب العليا الذين لهم رتبة متصرف على الأقل أو رتبة معادلة - وفي حالة عدد غير كاف أو عدم وجودهم يمكن تعيينهم من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم	عضو دائم
02	نفس الشيء.....	عضو دائم
03	نفس الشيء.....	عضو إضافي
04	نفس الشيء.....	عضو إضافي

المادة 02: يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا المقرر،

مدير

المرحلة 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية

.....

إستمارة الترشيح
لإنتخاب ممثلي الموظفين
لدى اللجنة المتساوية الأعضاء

أنا الممضي(ة) أسفله السيد(ة):.....

المولود(ة) بتاريخ :/...../.....

موظف(ة) مرسم(ة) في رتبة:

أمارس مهامى بـ :

أصرح بتقديم ترشحي في إنتخاب ممثلي الموظفين لدى اللجنة المتساوية الأعضاء.

حرر في :

إمضاء المترشح(ة)

الختم الدائري للمؤسسة

المرحلة 06

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....القائمة النهائية للمترشحين لانتخاب أعضاء
ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء

بعد إختتام عملية إستلام إستمارات الترشيح ومراقبة مدى تطابقها مع الشروط القانونية المطلوبة للترشح طبقاً للتتظيم المعمول به في هذا المجال، يعلن مدير (تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية)، عن القائمة النهائية للموظفين المترشحين لانتخاب أعضاء ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء وفقاً للجدول المبين أدناه :

الرقم	إسم ولقب المترشح	الرتبة	الملاحظة
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			

حرر في:

مدير

المرحلة 08

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية

.....

ورقة التصويت

إنّخب بوضع علامة (X) في الخانة المخصصة لذلك على المترشح المراد الإنتخاب عليه، دون تجاوز عدد المناصب المطلوب شغلها وهي (...الدائمين+الإضافيين..) وفقا لقائمة المترشحين التالية :

الرقم	اسم ولقب المترشح	ضع علامة (X)
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		

ملاحظات هامة :

- تعتبر ملغاة ورقة التصويت البيضاء
- تعتبر ملغاة ورقة التصويت الممزقة
- تعتبر ملغاة ورقة التصويت التي تحمل أي علامات
- تعتبر ملغاة ورقة التصويت التي تعين عددا من المترشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها
- يعتبر كل ظرف فارغ تصويت ملغى

حرر في:

الختم الدائري للمؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية
.....

مقرر رقم مؤرخ في
يتضمن تحديد تاريخ إنتخاب ممثلي الموظفين في اللجنة متساوية الأعضاء

إن مدير
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- وبمقتضى المرسوم رقم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء و الطعن،
- بناء على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن إنشاء لجنة متساوية الأعضاء،
- بناء على القائمة النهائية المؤرخة في والمتضمنة الموظفين المرشحين لإنتخاب أعضاء ممثلي الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء،

بقرار مايلي

- المادة الأولى:** يهدف هذا المقرر إلى تحديد تاريخ إجراء انتخاب ممثلي الموظفين للجنة المتساوية الأعضاء،
- المادة 02:** تجرى عملية الانتخابات علانية وفي أماكن العمل و خلال أوقات العمل،
- المادة 03:** حدّد تاريخ إجراء الإنتخابات يوم:/...../..... و من الساعة: إلى الساعة:
- المادة 04:** ينتخب كل من المتربصون و الموظفون الموجودون في حالة نشاط و الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك والرتب المحددة في مقرر إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء.
- يحق للموظفين الموجودون في حالة إنتداب، المشاركة في التصويت الخاص برتبهم الأصلية.
- المادة 05:** يتم الإنتخاب بالتصويت السري داخل ظرف،
- المادة 06:** يفتح مكتب للتصويت (أو مكاتب فرعية أخرى له حسب حجم المؤسسة) ويتشكل هذا المكتب من السادة/-
- السيد/..... رئيسا
- السيد/..... كاتباً
- السيد/..... ممثل عن قائمة المنتخبين للجنة المتساوية الأعضاء
- المادة 07:** يحدد مكتب التصويت مايلي/-
- عدد الأصوات المشاركة في الإنتخاب
- عدد الأصوات التي تحصل عليها كل مترشح
- العدد الإجمالي للأوراق البيضاء
- العدد الإجمالي للأوراق الملغاة
- تعتبر ملغاة: جميع الأصوات المشاركة بأوراق ممزقة أو تحمل أي علامات وكذلك الأصوات التي تعين عددا من المترشحين يفوق عدد المناصب المطلوب شغلها، وتعتبر أيضا ملغاة كل الاظرفة الفارغة.
- المادة 08:** يكلف المكتب الخاص بالتصويت بفرز الأصوات حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي أحرزها كل مترشح والإعلان عن المترشحين الدائمين والإضافيين في حدود المناصب المطلوب شغلها بموجب محضر وفي حالة التساوي في عدد الأصوات يتم الفصل بين المترشحين الفائزين بإعتماد المعايير التالية: 1- الرتبة الأعلى 2- أقدمية في الرتبة 3- المترشح الأكبر سناً
- المادة 09:** يكلف أعضاء مكتب التصويت وجميع الموظفين كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر،

مدير.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرورية العامة للتوظيف العمومية والأرصاد الجوية (المروري)

07 ص 07

16 / 11 / 2021

السيدات والسادة الأمناء العامون للوزارات

السيدات والسادة الولاة

للتبليغ: إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: تمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

تلقى مصالحني باستعوار طلبات تراخيص استثنائية لتمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التي انتهت عهدها، والتي لم يتم تجديدها، بسبب الظروف الاستثنائية الناجمة عن وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) والتدابير المتخذة للوقاية من انتشاره.

بهذا الصدد، واعتبارا للوضعية الخاصة التي تمر بها البلاد، وعملا بأحكام المادة 5 من المرسوم رقم 84 - 10 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لمصالحات تشكيل وتنظيم اللجان المتساوية الأعضاء، يشرفني أن أنهي إلى علمكم موافقتي الاستثنائية على تمديد عهدة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، التي انتهت عهدها، وذلك إلى غاية رفع التدابير الاستثنائية للوقاية من انتشار الوباء سالف الذكر وتحديد هذه اللجان.

تقبلوا، سيداتي وسادتي، فائق الاحترام والتقدير.

عن الوزير الأول
ويتكويمن منه
بإذن التمام للوظيفة العمومية
والإحصاء والدراسات
الديمقراطية

ب. بوشمال



نسخة إلى السيد مدير ديوان الوزير الأول، على سبيل عرض حال.

المرحلة 12

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة
أو الإدارة العمومية

.....

مقرر رقم مؤرخ في
يتضمن تعيين كـ..... اتبا للجنة المتساوية الأعضاء

- إن مدير
- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
 - وبمقتضى المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء،
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - بمقتضى القرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الذي يحدد عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء،
 - بمقتضى التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء و الطعن،
 - بناء على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن إنشاء لجنة متساوية الأعضاء،
 - بناء على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجنة المتساوية الأعضاء،
 - بناء على المقرر رقم ... المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلين عن الإدارة في اللجنة المتساوية الأعضاء،

بمقرر ما يلي

المادة الأولى: يتولى كتابة اللجنة المتساوية الأعضاء موظف غير عضواً فيها،

المادة 02: يُعين السيد/..... موظف برتبة.....، كاتباً للجنة المتساوية الأعضاء،

المادة 03: يكلف السيد/..... بتنفيذ هذا المقرر،

مدير