



جامعة عباس لغرور خنشلة  
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عباس لغرور - خنشلة -  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



جامعة عباس لغرور خنشلة  
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

نيابة العمادة للدراسات وشؤون الطلبة

## هيئات الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

- كمال تكواشت

إعداد الطالبين:

- عبد الرحمان ليتيم

- علي بن غالية

## لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
مزيتي فاتح	أستاذ محاضر ا	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	رئيسا
كمال تكواشت	استاد التعليم العالي	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	مشرفا و مقررا
بالة عبد العالي	استاد محاضر ا	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	عضوا مناقش

السنة الجامعية: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، كما  
نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان والعرفان العظيم الى  
الأساتذة الذين تشرفنا بالدراسة عندهم ونخص بالذكر  
الأستاذ "تكواشت كمال" الذي تكرم بالإشراف على هذه  
المذكرة وإفادتي بنصائحه وتوجيهاته القيمة، فجزاه الله  
كل خير.

كما أتقدم بالشكر الى أعضاء اللجنة المحترمة على  
قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

كما اشكر كل من ساعدني على إتمام هذا البحث وقدم لي  
يد العون فزودني بالمعلومات اللازمة للدراسة من قريب  
ومن بعيد.

حَقِّقْ

عن الوظيفة العمومية تعتبر النواة والخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، باعتبارها تعبر عن مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، بحيث تلعب دورا اداريا وسياسيا في النظام المؤسساتي وهيكلته، فالوظيفة في عالمنا المعاصر تعد أداة من أدوات تسيير شؤون النظام والمصلحة العامة، غايتها تحقيق واشباع الحاجات العامة للأفراد ومصخر في خدمة التنمية بشكل عام، كمجموعة اجتماعية وكمؤسسة ترمي إلى تحقيق جملة من الابعاد، كدفع الوظيفة الادارية نحو التحضر، والمساهمة في إقامته نظام سياسي وإداري ديموقراطي قائم على الحكم الراشد، الامر الذي يجعلها مع مرور الوقت من أكثر المجالات الاجتماعية والمهنية اهتماما ورغبة من المشرع الجزائري في تطوير سياسات التوظيف ومواكبة التقدم الحاصل خاصة في المؤسسات الادارية العمومية، وحمائتها حيث أنشأ بموجبها نصوص قانونية خاصة، بهياكل وهيئات الوظيفة العمومية.

#### اشكالية الدراسة:

انطلاقا مما سبق سنحاول معالجة هذا الموضوع المهم جدا في ميدان الدراسات القانونية، كإضافة لمكتبة البحوث في مجال التخصص انطلاقا من معالم الاشكالية الآتية:

كيف تساهم الهياكل المركزية وهيئات الوظيفة العمومية في ضمان تسيير انجع لميدان التوظيف العمومي؟

#### أسئلة فرعية:

وتندرج ضمن هذه الاشكالية العامة، جملة من التساؤلات الفرعية:

- فيما تتمثل هيئات الوظيفة العمومية على المستوى المركزي؟
- ماهي الادوار التي تلعبها هذه الهياكل في ضمان تسيير المرافق العمومية؟

- فيما تتمثل وظائفها؟

### أهمية الدراسة:

عن هذا البحث العلمي الذي نحن بصدد دراسته يعتبر إضافة لجملة البحوث القانونية المتخصصة في القانون الاداري، ويستمد هذا الموضوع اهميته في كونه يعرف بهيئات الوظيفة العمومية ويسلط الضوء على عدة قوانين متعلقة به من خلال دراسته محاور خاصة بقطاع الوظيفة العمومية بحكم حجمها وأهميتها ودورها في بناء مؤسسات الدولة الادارية والسياسية وتنشيط الاقتصاد الوطني كذلك.

### أهداف الدراسة:

نرجو من خلال هذه الدراسة لهذا الموضوع المهم الوصول إلى جملة من الاهداف العلمية والتمثلة أساسا في:

- ابراز دور الهياكل المركزية لهيئات الوظيفة العمومية في تحديث وتطوير سياسات التوظيف.
- تبيان مدى نجاعة هذه الهيئات في تسيير الحياة الوظيفية للموظفين.
- الوصول إلى الآليات والكيفيات التي من خلالها نصل إلى عصرنه ورقمنة الادارة.

### أسباب اختار الموضوع:

إن اختيارنا لهذه الدراسة يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتجلى في ما يلي:

### الاسباب الذاتية:

تكمن رغبتنا الشخصية وميلنا لدراسة مثل هذه المواضيع المندرجة ضمن تخصص القانون الاداري، ورغبتنا كذلك في اجراء دراسة حول الهياكل المركزية وهيئات الوظيفة العامة.

### الاسباب الموضوعية:

تتمثل في:

- باعتبار أن هذا الموضوع فيه عنصر من الجودة والحدثة والتجديد في الجزائر، لأن الإدارة تتغير، وتتغيرها يستوجب طرح عناوين بحوث علمية تواكب هذا التغيير.
- القيمة العلمية والعلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من المواضيع الحيوية الهامة وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان تسيير المرفق العام، والعناية كذلك بشريحة الموظفين من خلال تطوير الجانب القانوني المنظم لهم ومعالجته من قصور بعض القوانين والانظمة التي تثبت عدم نجاعتها.

### منهج الدراسة:

للإجابة عن الاشكالية المحورية والاسئلة الفرعية اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف معرفة هيكل هيئات الوظيفة العمومية ودورها في الوظيفة العامة.

### صعوبات الدراسة:

- لا تخلو أي دراسة من صعوبات وعوائق ومن أهم هذه الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا نجد:
- نقص المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع الوظيفة العمومية لذا كانت معظم المراجع المعتمدة عليها من الوثائق القانونية.
- ضيق الوقت.
- صعوبة التوفيق بين أوقات الدراسة والواجبات الوظيفية.

### الدراسات السابقة:

امام هذه القلة في الدراسات السابقة والابحاث حول موضوع الدراسة فقد اعتمدت على بعض الدراسات التي جاءت فيها اشارات متفرقة حول هيئات الوظيفة العمومية وكان منها ما يلي:

1/ **الدراسة الأولى:** دراسة لعقابي سميحة بعنوان ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، الادارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017.

2/ **الدراسة الثانية:** دراسة زياد عادل بعنوان تسريح الموظف العمومي وضمانته اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

3/ **الدراسة الثالثة:** دراسة تيتشات سلوى بعنوان أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

4/ **الدراسة الرابعة:** دراسة بن فرحات مولاي بعنوان ادارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

5/ **الدراسة الخامسة:** دراسة عمراوي خديجة بعنوان الضمانات المقررة للموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.

#### **خطة الدراسة:**

ومن هنا جاءت هذه الدراسة حول هيئات الوظيفة العمومية وقصد الالمام بالموضوع والاجابة عن الاشكالية المطروحة تم تقسيم الخطة إلى فصلين:

- الفصل الأول: بعنوان الجانب الهيكلي لهيئات الوظيفة العمومية يتضمن مبحثين، اما الأول فكان بعنوان هيئات الوظيفة العمومية على المستوى المركزي اما المبحث الثاني بعنوان الوظيفة العمومية على المستوى اللامركزي.

- الفصل الثاني: بعنوان الجانب الوظيفي لهيئات الوظيفة العمومية يتضمن هو الآخر  
مبحثين: المبحث الأول بعنوان دور المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في تسيير الحياة  
المهنية للموظف العمومي، اما المبحث الثاني بعنوان دور اللجنة الادارية متساوية الاعضاء  
كمجلس تأديبي ولجنة ترسيم.

# الفصل الأول:

الجانب الميكانيكي لهيئات

الوظيفة العمومية

## تمهيد:

يقوم التسيير في الوظيفة العمومية على معطيات فاعلة بمثابة العمود الفقري لتسيير الموظفين العموميين، وتتجلى أهميتها في كونها متداخلة ومتكاملة لا يمكن النظر إلى عنصر منها في غياب عنصر آخر، وهكذا نجد ان التسيير في الوظيفة العمومية تشرف عليه هيئات رئاسية وتعتبر همزة وصل بين النظام السياسي و النظام الاداري كالمجلس الاعلى للوظيفة وهيئات اخرى تتولى تنظيم العلاقة بين الموظفين و الادارة تتجسد في ثلاث هيئات للمشاركة و الطعن وهي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، اللجان التقنية وكذا لجان الطعن وهذا ما سيم التطرق اليه في هذا الفصل تحت عنوان الجانب الهيكلي لهيئات الوظيفة العمومية حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: هيئات الوظيفة العمومية على مستوى المركزي.
- المبحث الثاني: هيئات الوظيفة العمومية على مستوى اللامركزي

**المبحث الأول: هيئات الوظيفة العمومية على المستوى المركزي**

بالرجوع للهيئات المركزية المتدخلة في مجال الوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري كان سابقا في إقرار وتنصيب هيئات عليا مركزية في مجال الوظيفة العمومية وتتمثل في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية المركزية للوظيفة العمومية وفي هذا المبحث سنتطرق إلى كل هيئة بشيء من التفصيل كما يلي:

**المطلب الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

لقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة العمومية بعد الإستقلال وذلك بموجب الأمر رقم 66-133 حيث تضمنت المادة 12 منه إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية ، وكان نصها كما يلي: "ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين..."<sup>1</sup>.

إنطلاقا من هذه الأهمية تم تقسيم هذا المطلب إلى فروع كالتالي:

**الفرع الأول: مفهوم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وكذا الأساس القانوني للمجلس وذلك كما يلي:

**أولا: تعريف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية**

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كغيره من المفاهيم القانونية التي لم يهتم المشرع بأن يضع لها تعريفا مباشرة بل ترك ذلك للفقهاء وإجتهادات القانونيين كما يلي:

<sup>1</sup> تيتشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس، 2009-2010، ص 114.

وعليه نجد أن الدكتور أحمد بوضياف يعرف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية على أنه "فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة العامة، وهو هيئة إدارية عليا إستشارية في مجال الوظيفة العمومية، وكل ما يخص بها وخاصة الجوانب ذات الصلة بشؤون الموظفين في الإدارات العامة."<sup>1</sup>

ويعرف أيضا المجلس الأعلى للوظيفة العمومية على أنه هيئة إدارة إستشارة عليا وآلية تشاورية هامة لتقوية وتطوير الإدارة العمومية وتحديثها، يتأرسه الوزير الأول في الجزائر أو ممثله ورئيس الحكومة أو السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية في (المغرب)<sup>2</sup>.

وعرفه أيضا مهدي رضا على أنه : "يشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور وإقتراح تعتمد عليه الحكومة في تجديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية."<sup>3</sup>

ويعرف كذلك بأنه هيئة للتشاور طبقا للمادة 58 من الأمر 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

### ثانيا: تطور ونشأة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

لقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة العمومية بعد الإستقلال وذلك بموجب الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي

<sup>1</sup> كزيز إيمان، دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في دعم أسلوب الحوار والمشاركة في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021، ص 12.

<sup>2</sup> بودريالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، أهدافه وأفاق إصلاحه، مجلة صوت القانون، العدد 01، جامعة البليدة (2)، ماي 2020، ص 1380.

<sup>3</sup> مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، العدد 01، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريج، مارس 2016، ص 27.

<sup>4</sup> المادة 58 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة ، الجريدة الرسمية، العدد 46.

العام للوظيفة العمومية في نص المادة 12 منه تضمنت في نصها إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية "ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين"<sup>1</sup>. ثم جاء مرسوم رقم 66-142 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة الذي حدد مهمة المجلس الأعلى في دراسة المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين العموميين التي تحال إليه من قبل الوزير المكلف بالوظيفة العمومية أو أحد أعضائه<sup>2</sup>.

أما في القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 فقد أهمل التنصيص نهائيا على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كأعلى هيئة إستشارية تعمل على تحقيق التوازن بين مقتضيات الإدارة والمصالح الفردية للموظفين<sup>3</sup>.

ومن بين الأسباب التي أدت إلى إنشاء هذا المجلس ما يلي:

- تمكين هذا المجلس من مضاعفة مراكز الإعلام الإدارية والوظيفة .
- تسهيل ومساعدة وتمكين الحكومة من تنفيذ السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها خاصة ما تعلق منها بالوظيفة العمومية.
- توحيد السياسة العامة للوظائف وطرح المشاكل وإيجاد الحلول لما له حق في إصدار توصيات وإستشارات في كل المسائل التي تهم الوظيفة العمومية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 12 من الأمر 66-133 المؤرخ في 15 جويلية 1996، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46. بودريالة أحمد، المرجع السابق، ص 1381.

<sup>2</sup> بودريالة أحمد، المرجع السابق، ص 1381.

<sup>3</sup> بودريالة أحمد، المرجع السابق، ص 1381.

<sup>4</sup> بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 26.

وقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 66-133 المرسوم 66-142 المؤرخ في 23 جوان 1966 إلا أنه تم إلغاء بموجب المرسوم 85-59 المؤرخ في 25 مارس 1981 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، وأعيد تأسيسه من جديد بموجب الأمر 06-03 من خلال نص المادة 58، وتم تحديد تشكيله وتنظيمه وسيره بموجب التنظيم الممثل في المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017 الذي يحدد تشكيله المجلس الأعلى للوظيفة وتنظيمه وتسييره<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة وكذا طريقة تعيين وإنهاء مهام أعضاء المجلس وذلك كما يلي:

#### أولاً: تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 2 2017 كيفية تسيير وتنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الفصل الثاني من المرسوم وهي كالتالي:

أ - يجتمع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورة عادية، مرة واحدة لكل سنة، يمكن أن يجتمع في دوره غير عادية، بناء على إستدعائه من رئيسه.

ب - يحدد جدول أعمال إجتماعات المجلس الأعلى من طرف رئيسه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> غضبانية فايزة، التنظيم الهيكلي للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018-2019، ص 27-28.

<sup>2</sup> غضبانية فايزة، المرجع السابق، ص 31.

وفي نص المادة 07 لم يحدد فيها المشرع حالات الدورات الغير عادية فيداول المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المسائل المتعلقة بمهامه كما هو محدد في نص المادة 59 من الأمر رقم 06-103<sup>1</sup>.

### ثانيا: تعيين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يعين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية، بموجب مرسوم تنفيذي لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد<sup>2</sup>.

### ثالثا: إنتهاء عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

تنتهي عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذين عينوا بسبب صنفهم أو وظائفهم بمجرد فقدان الصفة أو إنتهاء مهامهم، وفي حالة إنقطاع تمثيل عضو، إما لأحد الأسباب المذكورة في الفقرة أعلاه، وإما بسبب الوفاة أو الإستقالة أو لأي سبب آخر ، يتم تعيين عضو جديد من قبل الوزير الأول، للمدة المتبقية من العهدة وفقا الأشكال المنصوص عليها في المادة (03) من نفس المرسوم<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: لجان الطعن

نص المشرع في الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هيئات الطعن إلى جانب الهيئات المشاركة، إذ تنشأ لجان الطعن لدى الوزير والوالي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 59 من الأمر رقم 06-03.

<sup>2</sup> المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-319 المؤرخ في 11 نوفمبر 2017، يحدد تشكيله المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66.

<sup>3</sup> المادة 06 من المرسوم التنفيذي 17-319، المرجع نفسه.

<sup>4</sup> غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2021، ص 102.

ومنه سنتطرق في هذا الفرع إلى نشأة لجان الطعن وكذا تعريفها وذلك كما يلي:

### أولا : نشأة لجان الطعن

قد إهتم الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بمشاركة الموظفين في إتخاذ قرارات تخص مسارهم المهني لتكريس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور ، ومساهمة الموظفين في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم<sup>1</sup>.

فقد نشأت هذه اللجان التي تدعى في صلب النص "لجان الطعن" بموجب المرسوم 10/84 حيث نصت المادة 22 منه على أنه "تنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله، الوالي أو ممثله" ، هذا ولقد أضاف المرسوم 59/85 ما يلي ".... تحدث في كل وزارة ووفي كل ولاية لجنة الطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا..."<sup>2</sup>

ونصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه "نشأت لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين ... من بينهم ممثلين في لجان الطعن."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مهدي رضا، محاضرات النظام القانوني للموظف العام، موجهة سنة ثانية ماستر، تخصص قانون إداري، 2022، ص 08.

<sup>2</sup> عمراوي خديجة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 108.

<sup>3</sup> المادة 65 من الأمر رقم 03-06 ، المرجع السابق.

فإنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة ممكنة للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة المركزية والمحلية وكذا في كل الإدارات والمؤسسات العمومية وتبين إختصاصتها كل هذا يؤدي لإحترام مبادئ العدالة والشرعية والمساواة والأمان للموظفين في حياتهم المهنية<sup>1</sup>.

### ثانيا: تعريف لجان الطعن

لم يتناول المشرع في قانون الوظيفة العمومية تعريفا للجان الطعن إلا أننا حاولنا تقديم تعريف لها كما يلي:

أ - اللجان: جمع لجنة يمكن تعريفها بأنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بدور متكامل لتأدية مهمة معينة لمنظمة معينة<sup>2</sup>.

ب - لجنة الطعن: تعرف على أنها هيئة مشكلة إداريا أو قانونيا تشكل من مجموعة من الأشخاص (موظفين) يدعمون المسار المهني للموظف والسعي من أجل تفادي العراقيل التي تتعرض له في مجرى حياته المهنية، أيضا تعيد النظر في الإجراءات المتخذة إداريا أو قضائيا بغية التصحيح أو الحذف أو الإضافة أو تغيير مسار المعاملة<sup>3</sup>.

### ثالثا: الطبيعة القانونية لأراء لجان الطعن

بموجب الصلاحيات المتاحة لدى لجان الطعن والآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي، فإن لجوء كل من الموظف والإدارة للطعن

<sup>1</sup>مهدي رضا، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، سنة ثالثة تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مسيلة، 2020-2021، ص 73.

<sup>2</sup>غضبانة فايزة، المرجع السابق، ص 46.

<sup>3</sup>غضبانة فايزة، المرجع نفسه، ص 47.

لدى لجان الطعن هو أمر جوازي إختياري لكليهما، إلا أنه بإختيار الطعن على مستوى لجان الطعن ، تصدر هذه الأخيرة آراء إستشارية ذو طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء<sup>1</sup>. وهذا ما أكده المرسوم 10/84 حيث نص على أنه "يجب على لجان الطعن النطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، إبتداء من تاريخ رفع القضية إليها..."<sup>2</sup>.

ومن هنا يتضح لنا إلزامية الآراء التي تبديها لجان الطعن، حيث تملك أن تعدل العقوبة أو تثبتها أو تبطلها، ومن ثم يتطلب على الإدارة تنفيذ آراء لجان الطعن وعدم جواز مخالفتها، ومن جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: تشكيلة واختصاصات لجان الطعن

سنتطرق في هذا الفرع إلى تشكيلة وإختصاصات لجان الطعن بشيء من التفصيل وذلك كما يلي:

#### أولاً: تشكيلة لجان الطعن

تتشأ لجان الطعن في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وهي هيئات متساوية الأعضاء ، حيث تتشكل من ممثلي المستخدمين المنتخبين بالتكافؤ أي مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، حيث يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون في لجان الطعن بموجب قرار من الوزير أو الوالي، أو بمقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض

<sup>1</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 244.

<sup>2</sup> المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 المتضمن إختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتنظيمها، جريدة رسمية.

<sup>3</sup> زياد عادل، المرجع نفسه، ص 247.

المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية في أجل الخمسة عشر يوما الموالية لإعلان نتائج إنتخابات ممثلي الموظفين<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 72 من الأمر 03-06 "يعين ممثلو الإدارة لدى لجان الطعن من الهيئة التي لها سلطة التعيين."<sup>2</sup>

أما عن الشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة فقد نصت عليها المادة 02/53 من المرسوم التنفيذي 20-199 "يعين ممثلو الإدارة في لجان الطعن من بين الموظفين المنتمين إلى الفوج والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تتدرج ضمن إختصاصات لجان الطعن."<sup>3</sup>

أما بالنسبة لعدد ممثلي الإدارة فهو (7) أعضاء دائمين بالإضافة إلى (7) أعضاء إضافيين، وهذا حسب المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199 أما بالنسبة لرئاسة لجنة الطعن، ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلها المعين لهذا الغرض ، وينتخب ممثلو الموظفين وفق المادة 1/65 من المرسوم التنفيذي 20-199.<sup>4</sup>

### ثانيا: صلاحيات لجان الطعن

يحظر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 162 و . ع . ج ، ويتم ذلك وفقا لأحكام المرسوم رقم 84-10 السالف الذكر، بالقيام بإخطار رئيس لجان الطعن المختصة في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تبليغه مقرر العقوبة ، وعلى رئيس اللجنة في ظرف ثلاثة أشهر ، أن يؤكد العقوبة أو

<sup>1</sup> ماضي نبيلة، العايب أسامة، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20/199، مجلة صوت القانون، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022، ص 995.

<sup>2</sup> المادة 72 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 53 من المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في يوليو 2020 يتعلق بلجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، جريدة رسمية، العدد 44.

<sup>4</sup> ماضي نبيلة، العايب سامية، المرجع نفسه، ص 995.

يستبدلها بأخرى، وتجدر الملاحظة أن الإجراءات الواجب إتباعها على مستوى لجان الطعن هي نفسها المعمول بها بصدد اللجان متساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

### ثالثا: إختصاصات لجان الطعن

يمكن الإختصاص الأصيل للجنة الطعن في تدعيم حماية الموظف العمومي من قرارات عقابية خطيرة قد تكون تعسفية، فهي تنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتصدر قرارها برأي معلل، قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية، إذ أن لجان الطعن تختص بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات من الدرجتين السالف ذكرها<sup>2</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 17 من الأمر 03-06 أنه "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، أن يقدم تظلما أمام لجان الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ تبليغ العقوبة<sup>3</sup>. إذ أن المادة 175 حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها، مما يجعلنا نقول أن المشرع قد إستثنى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تبدأ بالتببيه، وعليه فإن تصنيف هذه العقوبات يعتمد على أساس درجة تأثير الضرر، فالطعن المرفوع من طرف الموظف أمام لجان الطعن، وفي الآجال القانونية يوقف القرار المطعون فيه الصادر عن الإدارة ، حيث أن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة حيث يتم توقيفها أو تعليقها إلى غاية أن تفصل لجان الطعن في الطعن المقدم إليها في الأجل المحدد بخمسة وأربعون (45) يوما إبتداء من تاريخ إخطارها<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د، س، ن، ص 368.

<sup>2</sup> ماضي نبيلة، العايب أسامة، المرجع السابق، ص 998.

<sup>3</sup> المادة 175 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>4</sup> ماضي نبيلة، العايب أسامة، المرجع السابق، ص 998، 999.

المبحث الثاني: هيئات الوظيفة العمومية على مستوى اللامركزي.

إلى جانب المجلس الأعلى للوظيفة العمومية تم تكريس هيئات جماعية للتشاور والى تشكل فضاءات حقيقية للتشاور ومساهمة المواطنين في تسيير مسارهم المهني ولدفاع عن حقوقهم، وفي هذا الإطار تنشأ لجان التقنية وكذا اللجان الإدارية متساوية الأعضاء وتتشاور هذه اللجان حول المسائل ذات الطابع الفردي التي تتعلق بالمسار المهني للموظفين وهذا ما سنتطرق إليه بشيء من التفصيل في المطالب التالية:

**المطلب الأول: اللجان التقنية.**

سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة نشأة اللجان التقنية وكذا التعريف بها وكذا تشكيلة هذه اللجان وصلحياتها وذلك في الفروع التالية:

**الفرع الأول: نشأة اللجان التقنية.**

سنتطرق أولاً في هذا الفرع إلى نشأة اللجان التقنية وبعدها إلى التعريف بها كما يلي:

**أولاً: نشأة اللجان.**

تنشأ هذه اللجان لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين الموظفين، حيث ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في هذه اللجان<sup>1</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 71 من الأمر رقم 06-03 على أنه "تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

<sup>1</sup> لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2017، ص 213.

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية<sup>1</sup>.

وواضح أن المشرع لم يتعرض لإمكانية تعيين ممثلين للموظفين في لجان الطعن ولجان التقنية في نفس الوقت، لتكون أمام ازدواجية المهام دون ترك الفرصة لأعضاء آخرين وفسح المجال اكبر للمشاركة بين الموظفين باعتباره احد أهم أهداف من وراء إنشاء هذه اللجان، وتقوم هذه اللجان بدراسة مسائل المتعلقة بتنظيم سير المصالح ولاسيما كل التدابير التي تستهدف عصنة المناهج وتقنيات العمل<sup>2</sup>.

وهذا ما جاءت به المادة 70 من الأمر 06-03 على انه "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية"<sup>3</sup>.

ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة والمسؤولية لدى الموظفين وتعمل على رفع المردودية وتحسين الخدمة العمومية<sup>4</sup>.

#### ثانيا: تعريف اللجان التقنية.

اللجنة: تعرف على أنها مجموعة من الأشخاص يتم اختيارهم أو يعينون لأداء مهمة معينة.

<sup>1</sup> المادة 71 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>2</sup> لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص213.

<sup>3</sup> المادة 70 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

<sup>4</sup> لعقابي سميحة، المرجع نفسه، ص213.

**التقنية:** تعرف بأنها استخدام الأدوات والآلات والأساليب لكي تجعل العمل ميسورا وأكثر إنتاجية بمدة زمنية قصيرة واختصار الجهد والتعب<sup>1</sup>.

**اللجان التقنية:** هي هيئات متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميز لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية، فقد تم التنصيب على تنصيب اللجان التقنية في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الامر 66-133 يعترف بموجب هذا الأمر للموظفين بوضعية قانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب عن هذه الوضعية عدد معين من التبعات التي تستوجب آثارها البحث عن توازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، إذ أن هذا الموظف ليست له أي إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة ولاسيما انه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات التي تتصبه في مهامه<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: التنظيم القانوني للجنة التقنية.

سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة تنظيم اللجنة وكذا تشكيلتها واختصاصاتها كما يلي:

#### أولا: التنظيم القانوني للجنة التقنية.

تم إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء بموجب الامر 66-133 تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، لاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل<sup>3</sup>.

ولكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان المتساوية لأعضاء، وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم 66-143 أو المرسوم رقم 84-10 وحتى المرسوم

<sup>1</sup> شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1946، قالمة، 2016، ص78.

<sup>2</sup> شوارفي نجية، شوارفي سمية، المرجع نفسه، ص78.

<sup>3</sup> المادة 13 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46.

رقم 85-59 لم يتكلم إلى غاية صدور الأمر 06-03 الذي أنشأ من جديد اللجان التقنية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

وبإجراء مقارنة نجد أن المشرع في المرسوم رقم 66-133 قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، ذلك في بيان الأسباب الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بيان اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي تخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم ف المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها ونص على ذلك في المادة 13 من الأمر 66-133 في الفقرة الثانية منها على ما يلي:

" كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل"<sup>2</sup>.

#### ثانيا: تشكيلة اللجان التقنية.

ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية، حسب المادة 72 يتم تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين حيث يرأس اللجنة التقنية ممثل عن السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لأعوان الإدارة<sup>3</sup>.

يعين ممثلوا اللجان التقنية من قبل الهيئة التي لها سلطة التعيين وهذه التشكيلة حسب ما ورد في نص المادة 71 من الأمر 06-03 السالف ذكره<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعدي سمير، شوكمال عبد اللطيف، هيئات المشاركة في الطعن في الوظيف العمومي وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022، ص44.

<sup>2</sup> سعدي سمير، شوكمال عبد اللطيف، المرجع نفسه، ص44.

<sup>3</sup> مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة، المرجع السابق، ص35.

<sup>4</sup> غصابتة فايزة، المرجع السابق، ص45.

## ثالثا: اختصاصات اللجان التقنية.

تختص اللجان التقنية حسب الأمر رقم 66-133 بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل لتدابير التي تهدف إلى عصرنه مناهج وتقنيات العمل، حيث يتضح لنا أن المشرع هنا لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة، بل اكتفى بذكر عبارات (كل المسائل) (كل التدابير)، ومنه نستنتج أن المشرع ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصرنه مناهج وتقنيات العمل<sup>1</sup>.

وتختص اللجان التقنية حسب الامر 06-03 على أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية المراقبة للشروط المتعلقة بظرف العمل، والتحقيق بمناسبة حوادث العمل والمرض المعدي الخطير، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقا من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها، فهذا النوع من الاستشارة مرتبط بإجراء خاص للم يحددها قانون الوظيفة العمومية تاركا هذه المسألة للتنظيم<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

تنشأ اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال الفروع التالية:

<sup>1</sup> رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة لنسل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، 2019، ص48.

<sup>2</sup> رزقي كمال، المرجع السابق، ص48.

<sup>3</sup> زمور كمال، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2017، ص245.

## الفرع الأول: مفهوم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .

حتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهه أنشأت هذه اللجنة التي تشكل مظهرا من مظاهر مشاركة ومساهمة الموظف في تسيير حياته الوظيفية لذلك سنتناول في هذا الفرع نشأة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وكذا تعريفها في ما يلي:

## أولاً: نشأة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .

مرت اللجنة الإدارية في نشأتها بمرحلتين أساسيتين المرحلة الاستعمارية ومرحلة ما بعد الاستقلال.

## 1-المرحلة الاستعمارية:

تبنّت الجزائر غداة الاستقلال نظام الوظيفة العمومية الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية وفق المرسوم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962، الرامي إلى تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية<sup>1</sup>.

وقد برز هذا القانون ببيان أسباب مقتضب من جهة في ظل الدولة المستقلة ينبغي إصدار تشريعات تتلاءم وطموحات الشعب، ومن جهة أخرى لا يمكن ترك الدولة دون منظومة قانونية، وهو النظام القائم على فكرة لبنية المغلقة في الوظيفة العمومية والسلك الوظيفي، وكان من نتائج تبني هذه التركيبة غداة الاستقلال اعتماد السلطات العمومية علة نظام المركزية المبرر بمقتضيات الظرف ميلاد وتأکید دولة وظيفة تعاني من نقص فادح في الإطار، وإدارة خاضعة لسلطة سياسية عاجزة عن تأكيد صفتها لتحسين صورتها، كما ظلت الوظيفة العمومية الجزائرية متأثرة بأحكام الأمر الفرنسي لعام 1956 المستقاة أحكامه من قانون 1946 وهي

<sup>1</sup> المرسوم 62-157، المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا التي تمس بالمبادئ الوطنية، ج ر، عدد 02، صادرة في 1963.

النصوص التي صدر بشأنها في عام 1962 قانون يؤكد على استمرار العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية<sup>1</sup>.

ب- مرحلة ما بعد الاستقلال:

عرفت اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء العديد من النصوص التشريعية المنظمة لها وسنتطرق إليها كالتالي:

### 1/ في ظل الأمر 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية:

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات وتفاديا للتعطيل قد أصدرت قانون 62/157 الذي سبق ذكره، ومن ثم بدا التفكير لتنظيم جديد لهذه الوظيفة، فشكلت لجنة وزارية تتكون من وزارتي المالية والداخلية لوضع القانون الأساسي للوظيفة العامة، فأعدت مشروع قانون وتم إصداره في 2 جوان 1966 وهو ما يعرف بالمرسوم رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وتم استحداث اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في إطار مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني وإدارة شؤونهم لأول مرة في التشريع الوظيفي الجزائري بموجب المادة 13 من الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية حيث نصت على "تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفرجية التي تعني الموظفين..."<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03، والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 03، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2021، ص 497.

<sup>2</sup> ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، جامعة الأغواط، جانفي 2016، ص 365.

<sup>3</sup> المادة 13 من الأمر 66-133، المؤرخ في جوان 1966 لمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

**2/ في ظل المرسوم 66-143:**

تم تنظيم اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بموجب نص خاص تطبيقي بصورة مستقلة عن قانون الوظيفة العامة لأول مرة بموجب المرسوم 66-143 الذي جاء تطبيقاً للأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه تؤسس لجان متساوية الأعضاء في الإدارات والمصالح المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية التي تستخدم الموظفين<sup>1</sup>.

**3/ في ظل المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها:**

جاء المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ليسد النقائص التي شهدتها المرسوم التنفيذي 66-143 السالف الذكر المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ولو كان متأخراً، حيث أنه بموجبه تتكون لجان متساوية الأعضاء في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التي يخضع موظفيها لأحكام الأمر رقم 66-133 المتضمن قانون الوظيفة العمومية أما عن تعيين ممثلي الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء فقد تم تحديدها بموجب المرسوم 84-11 المحدد لكيفيات تعيين ممثلي الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

**4/ في ظل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفية العمومية.**

عرف الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقاً للمادة 69 منه والتي تنص على "تنشأ اللجان الإدارية متساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة

<sup>1</sup> مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 498، 499.

<sup>2</sup> مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 499.

رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين<sup>1</sup>. كما قد نصت المادة 64 على "تستشار اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"<sup>2</sup>.

### 5/ في ظل المرسوم التنفيذي 20-199:

استمر العمل بالمرسومين 84-10-84-11 المذكورين سالفًا بالرغم من صدور الأمر 06-03 الذي مس بالتعديل البعض من صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء، بوقت طويل قارب 14 سنة إلى غاية سنة 2020 أين صدر النص التطبيقي الجديد بموجب المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>.

### ثانياً: تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

يمكن تعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على أنها "عبارة عن هيئات استشارية للوظيفة العمومية، تنشأ في كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية بقرار أو مقرر حسب الحالة تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين"<sup>4</sup>.

وعرفها المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في نص المادة الثانية منه بقوله "تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية

<sup>1</sup> المادة 63 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 501.

<sup>4</sup> بوزقاق عبد القهار وآخرون، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2021، ص 09.

الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب والأسلاك التي تتساوى تأهيلها طبيعة المهام والرتب أو الأسلاك وتعداداتها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص اللجنة متساوية الأعضاء.

يمكن استخلاص خصائص اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها كما يلي:

**أولاً:** هي هيئة استشارية تستشار في إطار المساهمة والمشاركة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف وذلك حسب نص المادة 64 من الأمر 06-03.

**ثانياً:** هي هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسات أو الإدارات العمومية حيث تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيلها<sup>2</sup>.

**ثالثاً:** هي هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجتمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين لدراسة المسائل المتعلقة بهذا الأخير واتخاذ القرارات بصفة جماعية.

**رابعاً:** هي هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين، وذلك حسب المادة 68 من الأمر 06-03 حيث نص على انه "يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً..."<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199.

<sup>2</sup> بوزقاق عبد القهار، المرجع السابق، ص 12.

<sup>3</sup> بوزقاق عبد القهار، المرجع نفسه، ص 12، 13.

### خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل الإطار المفاهيمي لكل من المجلس الاعلى للوظيفة العمومية واللجان الادارية متساوية الاعضاء وكذا اللجان التقنية ولجان الطعن، حيث يمكن القول ان كل منهما عبارة عن أجهزة وهيئات استشارية أنشأت بموجب اول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية الصادر سنة 2006 بالأمر 03-06 هذه الهيئات التي اصطلح المشروع على تسميتها بهيئات الوظيفة العمومية.



# الفصل الثاني

الجانب الوظيفي لهيئات الوظيفة

العمومية

**تمهيد:**

بعد أن تم في الفصل الأول تحديد ماهية المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ولجان الطعن و اللجان الادارية المتساوية الاعضاء و اللجان التقنية وتطورها في مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية بالجزائر و الذي تبين من خلاله تأكيد المشرع في الامر 06-03 على اهمية استحداث هذه الهيئات الاستشارية وبيان كيفية سير اعمالها، ويأتي هذا الفصل الثاني ليبين الجانب الوظيفي لهيئات الوظيفة العمومية وذلك من خلال التطرق إلى دور المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي وذلك بالتطرق إلى الاساس القانوني لهذا المجلس وكذا اختصاصاته وابعدها دور اللجنة الادارية متساوية الاعضاء، وهو ما سيتم التعرض له في هذا الفصل من خلال مبحثين كالتالي:

**المبحث الأول:** دور المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي

**المبحث الثاني:** دور اللجنة الادارية متساوية الاعضاء كمجلس تأديبي ولجنة ترسيم.

## المبحث الأول: دور المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في تسيير الحياة المهنية للموظف العمومي

يعتبر المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ثاني جهاز في هيئات التسيير الرئاسية التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية، وكل ما يتعلق بها خاصة ما يتصل بشؤون الموظفين في الدولة، إذ يعتبر فضاء يشارك فيه كل من ممثلي الموظفين وممثلي الادارة في دراسة المسائل العامة المرتبطة بالوظيفة العمومية، ونظرا لهذه الاهمية سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الاساس القانوني للمجلس الاعلى للوظيفة وكذا صلاحياته وذلك كما يلي:

### المطلب الأول: الاساس القانوني لمجلس الاعلى للوظيفة

سيتم التطرق في هذا المطلب على الاساس القانوني للمجلس وكذا وطبيعة الاعمال الصادرة عن هذا المجلس في الفروع التالية:

#### الفرع الأول: الاساس القانوني للمجلس

لقد تم النص على إنشاء المجلس الاعلى للوظيفة وإقراره في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية بالجزائر صدر بعد الاستقلال و المتمثل في الامر رقم 66-133 من خلال نص المادة 12 منه " ينشأ مجلس اعلى للوظيفة العمومية، يرأسه رئيس الحكومة او الوزير، ويمكن أن تحال على المجلس الاعلى للوظيفة كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين ".<sup>1</sup>

صدر على إثر هذا القانون الاساسي مرسوم تنظيمي للمجلس تحت رقم 66-142 مؤرخ في 12 جوان 1996 تم بموجبه تحديد كيفية تنظيم المجلس وتشكيلة ومختلف الاختصاصات المنوطة به غير أنه و بصدر المرسوم 59/85 وبنص المادة 148 من الاحكام الختامية له، وتم بصراحة الغاء الامر 66-134 المتضمن كليات تطبيق الامر 66-133 هذا ما خلف

<sup>1</sup> المادة 12 من الامر 66-133، المرجع السابق.

عدم وضوح كبير في مجال الوظيفة العمومية أمام غموض السياسة التشريعية بهذا الصدد، إذ أنه لم يتم الغاء القانون الاساسي لعام 1966 برمته، كما انه ليتم الاحتفاظ به كنظام قائم بذاته.<sup>1</sup>

وقد استمر هذا الوضع إلى غاية سنة 1990 حيث قامت السلطات العمومية بالمبادرة باقتراح العديد من مشاريع قوانين أساسية للوظيفة العمومية كان آخرها وأهمها سنة 1990، غلا ان هذه المشاريع لم تلق النور وظل القطاع الوظيفي يتخبط ويعاني من فراغ تشريعي كبير.<sup>2</sup>

بقى المجلس الاعلى للوظيفة العمومية على هذه الوضعية في حالة جمد إلى غاية صدور الامر 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق النقابي هذا الامر الذي جاء كتجسيد لمجموعة من الحقوق المتعلقة بالحريات التي أقرها دستور 1989.<sup>3</sup>

حيث جاءت المادة 21 من الامر 02-90 لتتص على احداث مجلس للوظيفة العمومية سمي بالمجلس المتساو الاعضاء بقولها " يحدث مجلس متساو الاعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

كما جاء بعدها المرسوم التنظيمي رقم 90-416 ليوضح كيفية تشكيل وتنظيم هذا المجلس الذي جاء كجهاز صلح لتسوية النزاعات التي عرفتها علاقات العمل في تلك الفترة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 13-14.

<sup>2</sup> مقدم سعيد، المرجع السابق، ص 167-168.

<sup>3</sup> القانون 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 03، بتاريخ 11 فيفري 1990.

<sup>4</sup> المادة 21 من الامر 02-90، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المرسوم التنظيمي رقم 90-416 المؤرخ في ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الاعضاء، جريدة رسمية، العدد 01، الصادر في جوان 1991.

ونظرا لأهمية إنشاء مجلس للوظيفة العمومية لما له من مساهمة فعالة في سبيل النهوض بهذا القطاع، فقد رأى المشرع ضرورة التفكير في إعادة احياء المجلس الاعلى للوظيفة العمومية سنة 2006، غير أن هذه المواد بقيت مجرد حبر على ورق لأكثر من عشر سنوات ، بسبب ان المشرع قد احال بنص المادة 60 كفايات تشكيل وتنظيم وسير هذا المجلس إلى قوانين تنظيمية فجاءت الفقرة الاخوية منها بنصها " تحدد تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم ".<sup>1</sup>

فقد تأخر هذا التنظيم في الصدور إلى غاية سنة 2017 حين صدر المرسوم التنفيذي 17-319 ليؤكد ويقر من جديد اهتمام المشرع المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وضرورة تشكيلة وتنظيمه.<sup>2</sup>

وعليه يتضح ان اهم الاسس القانونية التي قام عليها المجلس الاعلى للوظيفة العمومية على مر التطورات التي شهدتها القطاع في الجزائر، كان الامر 66-133 كأول قانون أساسي للوظيفة العمومية لمنشأ المجلس، و الذي انبثق عنه المرسوم التنظيمي 66-142 ليحدد ويوضح كفايات تشميله وتنظيمه، ليأتي الامر 06-03 محل الدراسة كقانون اساسي عام للوظيفة العمومية و الجاري العمل به، ليعيد تفعيل المجلس ودوره في الاصلاح الوظيفي من خلال تنظيمه وتحديد تشكيله و كفايات سير عمله عن طريق المرسوم التنظيمي 17-319.<sup>3</sup>

الفرع الثاني: طبيعة الاعمال الصادرة عن المجلس الاعلى للوظيفة العمومية

<sup>1</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 17-319 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وتشكيلة سيره، ج . ر ، عدد 66، صدر في 2017.

<sup>3</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 16.

لما أقر المشرع في الأمر 06-03 وتنص المادة 58 من أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة للتشاور أي أن اختصاصه تشاوري ويعمل بالتنسيق مع المفتشية العامة و الهيكل المركزي، في ابداء اراءه مع هذان الاخيران في المسائل التي تخص الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وتعني المشورة هنا الحصول على البيانات التفصيلية و الدراسة الكاملة و قد تكون في عمليات متخصصة او في عمليات عامة، ولقد اعتبرت الاستشارة من بيت العمليات الحيوية في مجال الادارة، ذلك أن عدم قدرة الانسان على الالمام بكافة المعارف و العلوم وجميع الاختصاصات، يجعل في الاستشارة ما يمكنه من الاستفادة من متخصصين في شتى المجالات دون ان يمس ذلك بوحدة القيادة الادارية، وهذا ما دفع بالسلطة التنفيذية في الجزائر إلى إنشاء العديد من الهيئات الاستشارية بعد الاستقلال.<sup>2</sup>

وعليه أن الجهة المستشارة حرة حين ابرامها للتصرف محل الاستشارة ان تأخذ برأي الهيئة المستشارة من عدمه وهو الاصل العام الذي تقوم عليه طبيعة الاستشارة، غير أن هناك استثناء فقد يلزم القانون أحيانا الادارة ان تتصرف وفقا لرأي الجهة الاستشارية، فلا يكفي المشرع بالزام مصدر القرار بطلب الاستشارة وإنما يوجب عليه الالتزام بما توصلت اليه الجهة المستشارة من الرأي واتخاذ القرار وفقا لما جاء فيه ولا يجوز لها مخالفته أو اهماله أو تعديله، و إلا كان هذا القرار معيبا يتصف بعدم المشروعية، وهو ما يعرف بالاستشارة المطابقة او المتبوعة بالرأي الواجب اتباعه، وإذا كانت هذه هي الطبيعة القانونية للاستشارة وأعمال الهيئات الاستشارية فإن المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وباعتباره هيئة استشارية لا يصدر قرارات ادارية وإنما يصدر آراء وتوصيات وتوجيهات ودراسات تعتمد عليها الهيئات التي لها صلاحية اتخاذ

<sup>1</sup> عضبانة فايذة، المرجع السابق، ص 212.

<sup>2</sup> بوضياف عمار، الوجيز في القانون الاداري، د ط، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2017، ص 212.

وإصدار الأقرار المنشأ للأثر القانوني هذا دون إنكار قيمة وأهمية احترام آراء المجلس كهيئة استشارية.<sup>1</sup>

كما تجدر الإشارة إلى إمكانية الطعن في تصرفات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وآرائه كهيئة استشارية، فباعتبارها أنها مجرد توجيهات وتوصيات ودراسات يترقى لأن تشكل قرارا إداريا نهائيا ينشأ أثره القانوني، فهي غير قابلة للطعن فيها من أي جهة وبأي طريق من طرق الطعن، وإن حدث وكن كان الرأي الاستشاري الصادر غير مشروع فإن للجهة التي طلبت الاستشارة ان تتركه في حالة الاستشارة الاختيارية ولا تأخذ به، أو أن تعدل عن إصدار القرار أصلا في حالة الاستشارة المطابقة، أما إذا كان القرار الذي بني عليه الرأي الاستشاري غير مشروع فإن الطعن يكون ضد القرار وليس ضد الرأي الاستشاري، وهو ما لا يطرح إشكال في آراء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03 إذ أن الاستشارة فيه تكون اختيارية للجهة المستشيرة أن تدع الأخذ به في حالة ما رأى عدم مشروعيتها، وإذا حدث وأن نبت جهة مستشيرة قرارها على أساس رأي استشاري للمجلس يكون معايبا وغير مشروع.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة

بما أن المجلس هو أعلى هيئة إدارية استشارية في نظام قانون الوظيفة العامة فهو يختص بدراسة المسائل التي تعني الموظفين الخاضعين لقانون الوظيفة العمومية يبدوا أن الاختصاصات الموكلة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية جاءت مؤكدة لسياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة والحوار في قطاع الوظيفة العمومية، لا سيما من خلال استشارته في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى إثراء النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 22.

<sup>3</sup> لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 207-208.

وهذا ما دفعنا إلى دراسة اختصاصات المجلس الأعلى في الفروع التالية:

### الفرع الأول: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية قبل صدور الامر 06-03

جاء في عرض الاسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن القانون الاساسي العام للوظيف العمومي " يشكل المجلس الاعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور و اقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية ".<sup>1</sup>

كما جاء في نص المادة 12 من الامر 66-133 " ... ويمكن ان تحال على المجلس الاعلى للوظيفة العمومية كل ملالة ذات طابع عام تهم الموظفين...".<sup>2</sup>

ومن هنا ومن خلال ما جاء به المرسوم 66-142 المتعلق بتنظيم وتشكيل واختصاصات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية، يمكن القول أن اختصاصات هذا المجلس في ظل أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية كانت تتميز بنوع من العمومية يمكن حصرها في دراسة المسائل ذات الطابع العام المرتبطة بالموظفين الذين يطبق عليهم القانون العام للوظيفة العمومية، إبداء الرأي لزوما في المسائل المتعلقة بمخالفة القوانين وخاصة المتعلقة بمخالفة القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وايضا تقديم توصيات في المسائل التي تهم الوظيفة العامة.<sup>3</sup>

وبالرجوع إلى اختصاصات المجلس المتساوي الاعضاء الذي ظهر في ظل المرسوم 85-59 مجد أنه كانت له اختصاصات وصلاحيات لا تتعلق بالوظيفة العمومية ولا بسياسة الحكومة في هذا المجال، كما كان عليه الحال المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في ظل

<sup>1</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص.

<sup>2</sup> المادة 12 من الامر 66-13، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المهداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارنة و التشريع الجزائري، د ط، جسر للنشر و

التوزيع، د س ن، ص 63.

الامر 66-133، وإنما تعلقت بالخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، فقد جاء هذا المجلس لحل النزعات الجماعية للعمل التي شهدتها تلك الفترة.<sup>1</sup>

كما يستشار في كل مشروع تشريعي ذي عاقبة بقطاع الوظيفة العمومية، وتعتبر هذه الاستشارة اختيارية إلا في حالة بعض القوانين الأساسية الخاصة حيث نصت المادة 04 من الأمر 06-133 على أن المجلس يستشار وجوبا للإدلاء برأيه كلما تعلق الأمر بمخالفة أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لفائدة الأسلاك التابعة لموظفي السلك الدبلوماسي والجماعات المحلية، والجدير بالملاحظة أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، خلافا لما هو الوضع عليه لمثله في فرنسا لا يلعب دور هيئة عليا للطعن بالنسبة لأعمال الهيئات المتساوية الأعضاء.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بعد صدور الامر 06-03

يمارس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صلاحيات استشارية، فهو يستشار في كل المسائل العامة التي تعني الموظفين، حيث يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهذا طبقا للمادة 59 من الأمر 03-06: بما يلي:

- ضبط المحاور الكبرى السياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> كزير إيمان، المرجع السابق، ص 43-44.

<sup>2</sup> بلونين أحمد، قانون الوظيفة العمومية، محاضرات القيت على طلبة الماستر، تخصص التسيير العمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2021، ص 57.

- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.<sup>1</sup>

إضافة إلى هذه الاختصاصات الاستشارية المسندة للمجلس و التي تتمحور حول تقديم الاستشارة و القيام بالدراسات وتقديم الاقتراحات، فإن المشروع و بنص المادة 61 من الامر 03-06 قد نص أيضا المجلس بصلاحيه اعداد تقارير وإطلاع رئيس الجمهورية بكل ما يحدث في مجال الوظيفة العمومية وهو اختصاص للمجلس اكد عليه المشرع بصور المرسوم التنظيمي رقم 17-319 إذ ألزمت المادة 10 منه المجلس بأن يرفع تقرير سنوي لرئيس الجمهورية حول وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية وفي كل المسائل التي لها صلة بمهام المجلس، أي أنه وبين الاختصاصات التي اسندها المشرع للمجلس الاعلى للوظيفة العمومية في ظل الامر 03-06 هي رفع تقرير دوري إلى رئيس الجمهورية يتضمن كل المسائل التي تخص قطاع الوظيفة العمومية كل سنة.<sup>2</sup>

حيث تعتبر كل اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر اختصاصات استشارية بحتة، يتوقف على تقديم رأي فقط، فهكذا تنحصر وظائف اختصاصات المجلس في الدراسة والبحث في عناصر ومقومات السياسة العامة للوظيفة العمومية في الجزائر، وتقديم التوصيات والآراء والنصح، وتقديمها إلى الأجهزة والهيئات التنفيذية التي تملك صفة اتخاذ القرار النهائي والبات، فأعمال وتوصيات ودراسات المجلس غير ملزمة للأجهزة والسلطات الإدارية المختصة بإصدار القرارات النهائية والباتة في مجال الوظيفة العمومية، إلا إذا تبنتها هذه السلطات والأجهزة وتمت صياغتها في قوانين وقرارات نهائية وباتة وملزمة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، ص 196-197.

<sup>2</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 44.

<sup>3</sup> ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص 197.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد اهتم أمرين في مجال اختصاصات المجلس في ظل الامر 06-03 لهما من الأهمية ما يستدعي ضرورة التعرض لهما وهما كالتالي:

1/ الاختصاص الالزامي للمجلس في بعض الحالات التشريعية، كالذي كان له في ظل الامر 66-133 و المتعلق بمخافة القوانين الاساسية الخاصة للقانون العام للوظيفة العمومية فحسب نص المادة 04 من الامر 66-133 فإن المجلس يكون دوره استشاري في حالة النصوص التشريعية غلا في حالة النصوص الناظمة للقوانين الخاصة الاساسية للأمن و الحماية و التعليم و السلك الديبلوماسي و الجماعات المحلية.<sup>1</sup>

2/ تاما بالنسبة للاختصاصات التي يمارسها المجلس الاعلى للوظيفة العامة في فرنسا فهو يختص بأربعة اختصاصات أساسية وهي:

- إبداء الرأي في الموضوعات ذات الطابع العام التي تهم الوظيفة أو الموظفين التي يقوم بعرضها عليه رئيس الوزراء أو أحد الوزراء، ويرفع للمجلس مذكرة بنتيجة بحثه لهذه المسائل ومقترحاته بشأنها إلى رئيس الوزراء ، وقد كان هذا الاختصاص إجباريا بالنسبة للمجلس في قانون 1946.

- التنسيق بين اللجان الإدارية المشتركة واللجان الفنية المشتركة، التي يتم تشكيلها داخل الوزارات والمصالح والإدارات العامة لبحث شؤون الوظائف والموظفين، وهذا يستلزم ضرورة عرض الموضوعات التي يتعذر على اللجان حلها على المجلس الأعلى للوظيفة العامة. -  
الاختصاص بالطعون في الموضوعات الآتية: التأديب، الإحالة إلى الاستداع، الفصل من الخدمة، العودة إلى العمل، انتهاء الخدمة مع الحق في المعاش أو الحرمان منه، الحرمان من

<sup>1</sup> كزيز إيمان، المرجع السابق، ص 44-45.

العمل بعد الإحالة إلى الاستداع، القيد في جدول الترقيات أو الشطب منه، و تتم هذه الطعون طبقا للإجراءات معينة نص عليها القانون.<sup>1</sup>

المبحث الثاني: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

---

<sup>1</sup> ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص 198-199.

تعد اللجان متساوية الأعضاء من الهيئات الإدارية الإستشارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري، التي يتم إنشاؤها في مجال الوظيفة العامة، إذ يمثل تكريس لمبدأ حياد الإدارة، وكذا فضاء لتدارس أوضاع الموظفين بشأن المسائل التي تهم حياتهم المهنية وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كما يلي:

### المطلب الأول: إختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

نظم المشرع الجزائري إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب النصوص القانونية ، التي نصت على أن تنظر وتستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع القضايا والمسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الحياة المهنية للموظف وعليه سيتم التطرق إلى إختصاصات هذه اللجنة كما يلي:

### الفرع الأول: إختصاصات ذات طابع إستشاري

عرف الدكتور بوضياف أحمد الإستشارة التأديبية على أنها "هي بمثابة صمام أمان يكفل إتخاذ القرارات الإدارية دون عوائق ، وأرضية صلبة للنقاش والجوار المستمر وتحاشي تصارع المصالح واستبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي"<sup>1</sup>.

### أولاً: إختصاص اللجنة في مجال مسابقات التوظيف

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العمومية ، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الإختيار وأكثرها شيوعا في الإدارة باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة، وتعتبر هذه الطريقة أكثر شيوعا في العالم لما تحققه من مبدأ الديمقراطية في الوصول إلى الوظيفة العامة فهي تقوم على أساس الجدارة والإستحقاق ، ويبرز دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في مجال المسابقات من خلال مشاركة عضوية

<sup>1</sup>شاوي مريم، سنتي نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018، ص 31.

اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والإمتحانات، والفحوص المهنية والمشاركة في تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادة<sup>1</sup>.

### ثانياً: إختصاص اللجنة في مجال الترقية

تعرف الترقية بأنها هي كل ما يطرأ على الموظف العمومي من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه فهي تعتبر عملية تحريك الموظف من مستوى إداري أقل إلى مستوى مهني أعلى تنطوي عليه زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية<sup>2</sup>.

فتقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية ، حيث تعمل الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة يرفق بها، التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام وواجبات وظيفته ، ويمنح للموظف حق الإطلاع عليها، أما في ما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة حتى تتمكن هذه الأخيرة بعد إستلامها لإستمارة التنقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وتجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنويا من قبل الإدارة ويقدم إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تدرسه وتبث فيه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>بوصبيح خضرة، زهراوي مبيريقة أسماء، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 199-20، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022، ص 32.

<sup>2</sup>صليح المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 11، جامعة زيان عاشور، الجلفة، أفريل 2022، ص 93-94.

<sup>3</sup>العابب سامية، نبيلة ماضي، المرجع السابق، ص 478-479.

وبناء على نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 يتم الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء بخصوص الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة والعدد بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

#### أ - الترقية في الدرجة:

عرف المشرع الجزائري الترقية في الدرجة بموجب المادة 106 من الأمر 06-03 حيث جاء فيها "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد في طريق التنظيم " وفي هذا يقول الدكتور سعيد مقدم أنه يتم فيها الانتقال من درجة إلى درجة أعلى وفي نفس الرتبة، بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المالية المعنية، تبعا للتنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي والذي يرفع للجنة الإدارية متساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

#### ب - الترقية في الرتبة عن طريق الإختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل:

الترقية في الرتبة تتم بتقديم الموظف في مساره المهني، بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة سواء من نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وذلك بتوفر شروط قانونية من بينها التسجيل في قائمة التأهيل والرأي المطابق للجان الإدارية متساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أقوجيل نبيلة، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس 2021، ص 415.

<sup>2</sup> هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 147.

## ثالثا: إختصاص اللجنة في الإدماج في رتبة الإنتداب:

الإنتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستقاداته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>1</sup>.

يتم الإدماج في رتبة الإنتداب وفق الضوابط التي حددها المشرع في المواد من 133 إلى 138 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي تحكم وضعية الإنتداب وإعادة إدماج الموظف في سلكه الأهلي ولو كان زائدا عن العدد، غير أن الملاحظ بخصوص هذه المواد أنها لم تشر إلى أي دور للجان الإدارية متساوية الأعضاء بخصوص وضعية الإنتداب ، إلا أن المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 تشرك اللجان المتساوية الأعضاء مع سلطة التعيين في ممارسة صلاحية الإدماج في رتبة الإنتداب<sup>2</sup>.

## رابعا: إختصاص اللجنة الإدارية كلجنة ترسيم

لقد نظم قانون الوظيفة العامة مرحلة إعداد المتربص وتهيئة في الفصل الثاني من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأفراد قانون الوظيفة العمومية 20 مادة أحالت عن التنظيم ، وبعد ركود من المشرع في إصدار التنظيم دام قرابة 11 سنة، صدر المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، والمتربص في مجال الوظيفة العامة يعني كل عون يشغل أو يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة، غير أنه لم يتم ترسيمه بعد في رتبة السلم الإداري، حيث يتوقف ذلك على إجتيازه لفترة التربص بنجاح أو على ثبوت صلاحيته الفعلية لتولي مهام الوظيفة المعين فيها ، ويتم الترسيم على إثر نهاية فترة التربص والمقدرة بسنة، وهي مدة معقولة وكافية

<sup>1</sup>بوصبع خضرة، زهراوي مبيريكة أسماء، المرجع السابق، ص 36.

<sup>2</sup>بوصبع خضرة، زهراوي مبيريكة أسماء، المرجع السابق، ص 36.

وبأن تسمح للإدارة للكشف عن مؤهلات المتربص وتقدير مدى صلاحيته للقيام بمهام الوظيفة المعين فيها ، ومن ثم فإنه طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 والمادة 91 من الأمر 06-03 يتم ترسيم الموظف المتربص بعد أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

#### خامسا: إختصاص اللجنة في النقل الإجباري لضرورة المصلحة

قد تلجأ السلطة الإدارية المختصة إلى نقل الموظف بصورة إجبارية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، ويكون رأي اللجنة إجباريا أي يجب على الإدارة أن تأخذ به، فإذا قامت الإدارة بإتخاذ قرار نقل موظف معين دون أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء، فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأيا ملزما للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه، وفي هذه الحالة الأخيرة على الإدارة أن تسحب قرارها وترجع الموظف إلى منصبه الأصلي، فالنقل الإجباري إذن هو إجراء أو تدبير داخلي تلجأ إليه الإدارة لضرورة مصلحة المرفق العام<sup>2</sup>.

#### سادسا: إختصاص اللجنة في إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته ، ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا، وهو يعتبر جزء إداري للموظف المهمل لمنصبه،

<sup>1</sup>مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية ، العدد 03 ، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021، ص 509-510.  
<sup>2</sup>صديقي نبيلة، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، العدد 02، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، جوان 2015، ص 360.

وقد تم إسناد إبداء الرأي في إعادة الموظف المعزول لمنصبه إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199<sup>1</sup>.

حيث يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة العزل الإستفادة من مجموعة من الضمانات المقررة له قانونا كالتبليغ بالأفعال المنسوبة إليه وتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، وكذا تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي<sup>2</sup> ومن بين هذه الضمانات المقررة للموظف الحق في التظلم بنوعيه والطعن في القرار التأديبي ، مما يؤدي إلى إلغاء قرار العزل وإعادة الإدماج للموظف إلى منصبه بعد أخذ الرأي المطابق للجان متساوية الأعضاء حسب الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: إختصاصات اللجنة كمجلس تأديبي

رغبة في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة في المجال التأديبي ، أناط المشرع باللجان الإدارية متساوية الأعضاء مهام تأديبية حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 64 من الأمر 06-03 على أنه "... تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> حمادي لخضر، النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في القانون رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021، ص 40.

<sup>2</sup> يمامه إبراهيم، يحيواوي خديجة، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية، العدد 03، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2020، ص 106.

<sup>3</sup> حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 40.

<sup>4</sup> المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وهو ما أكدته الفقرة 06 من المادة 12 على أنه "يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإيداع الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة"<sup>1</sup>.

ومنه سيتم التطرق إلى إختصاصات اللجنة كمجلس تأديبي (أولا) وكذا ضمانات سير عمل اللجان المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي (ثانيا) كالتالي:

**أولا : إجتماع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في مجال العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة**

نصت المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها<sup>2</sup>.

وقد نصت المادة 163 من نفس الأمر على العقوبات من الدرجة الثالثة والتي تتمثل في :

3 - التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

4 - التنزيل من درجة إلى درجتين.

5 - النقل الإجباري.

6 - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

<sup>1</sup>المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، يوليو 2020.

<sup>2</sup>مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 515.

7 - التسريح<sup>1</sup>.

وتخضع هذه العقوبات الإجرائية التالية:

أ - معاينة الخطأ:

تتم المعاينة حسب المادة 166 من الأمر 03-06 بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبياً، بذكر الفعل المرتكب من جانبه، والذي يشكل خطأ مهنياً من درجة ما، تحديد مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، الضرر الناجم عن الخطأ والعقوبة المناسبة المراد توقعها وغيرها<sup>2</sup>.

ب - إخطار المجلس التأديبي: "اللجان متساوية الأعضاء"

يتم إخطار اللجان بموجب تقرير مبرر حسب المادة 166 السالف الذكر، وذلك في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوماً تسري من تاريخ معاينة الخطأ، وإلا يسقط الخطأ بإنقضاء الأجل، مما ينبني عليه عدم متاعبة الموظف تأديبياً، ويعتبر الإخطار بمثابة تحريك للدعوى التأديبية التي تباشرها سلطة التعيين ضد الموظف مرتكب الخطأ المهني<sup>3</sup>.

وذلك أمام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، الذي يلتزم وجوباً بالفصل في الدعوى التأديبية في ظرف لا يتعدى 45 يوماً، تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية حسب المادة 165 الفقرة 02 وعند الضرورة قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري، والأمر جوازي فمجلس التأديب له السلطة التقديرية في لب فتح تحقيق وفق مقتضيات الصالح العام<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 163 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

<sup>2</sup> العايب سامية، ماضي نبيلة، المرجع السابق، ص 483.

<sup>3</sup> حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 45.

<sup>4</sup> حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 45.

## ثانيا: ضمانات سير عمل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

لقد كرس المشرع الجزائري المجلس التأديبي المتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الأساسي للوظيفة العامة تجسيدا منه النظام الشبه رئاسي في التأديب، ضمانا منه لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وبذلك يكون للمجلس التأديبي دور هام في حماية الموظف العام أثناء مساءلته تأديبيا في ظل عدم وجود ترابط بين الخطأ والعقوبة ، وكذا وجود سلطة تأديبية ذات إختصاص واسع في المجال التأديبي<sup>1</sup>.

وسيتيم التطرق إلى هذه الضمانات كما يلي:

## أ - إحترام حقوق الدفاع

لقد كفلت قوانين الوظيفة العامة مبدأ الدفاع للموظف العام، حيث نصت المادة 169 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمحامي مخول أو موظف يختاره بنفسه<sup>2</sup>.

لقد مكن المشرع الجزائري الموظف العام من حق الدفاع سواء بنفسه أو عن طريق الإستعانة بمحامي الدفاع أو أي شخص يراه مناسبا للحضور أمام مجلس التأديب ويكون ذلك وفقا لإختياره، وأحسن ما فعل المشرع باحترام حقوق الدفاع فقد يرى الموظف أن هناك من هو أجدر بالدفاع عنه من نفسه نظرا لعدم درايته الكافية بما يحتويه الملف خاصة الجوانب القانونية منها، لذا فإن الإستعانة بدفاع نظرا لمعرفته بأمر الوظيفة وإجراءاتها مما يمكنه من سلامة الإجراءات أمام هيئة التأديب ومساعدته على نفي ما نسب إليه ويجسد بصورة جلية الطابع

<sup>1</sup> ابن مبارك راضية، العيفاوي كريمة، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 04، جامعة بليدة 02، 2020، ص 118.

<sup>2</sup> مزيتي فاتح، المرجع السابق، ص 516.

الحضوري لإجراءات المجلس التأديبي ، ويتمكن الموظف العام سواء بنفسه أو عن طريق دفاعه أن يبدي ما يشاء من ملاحظات سواء كانت شفوية أو كتابية<sup>1</sup>.

### ب - التحقيق التأديبي:

من أهم وأبرز الضمانات في نطاق التأديب أن يتم إجراء تحقيقا مع الموظف لسماع أقواله وتحقيق دفاعه فيما هو منسوب إليه من إتهام على إعتبار أن التحقيق هو الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية، فبعد إكتشاف المخالفة وضبطها وتوجيه الإتهام أو الوقوف بالإجراءات عند حد الضبط دون تحديد المتهم بعينه يأتي دور التحقيق، فقد حدد المشرع السلطة المكلفة بالإحالة إلى التحقيق فالقاعدة العامة في مجال التأديب أن سلطة الإحالة إلى التحقيق فالقاعدة العامة في مجال التأديب أن سلطة الإحالة إلى التحقيق معقودة لسلطة التأديب أو اللجنة الرئاسية التي لها حق الرقابة والإشراف على الموظف وهذا بناء على قواعد موضوعية وإجرائية تكون بمثابة ضمانات للموظف العام، كما تختلف التشريعات فيما بينها في تحديد الجهة المختصة بمباشرة التحقيق إذ لا يجوز الجمع بين الإتهام والتحقيق، والمشرع الجزائري بدوره منح للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانون حق التوجيه الإتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

حسب ما جاء في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 فإن آراء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء تكون ملزمة في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقولها "

<sup>1</sup> ابن مبارك راضية، العيفاوي كريمة، المرجع السابق، ص 129.

<sup>2</sup> إبراهيمي سميحة، عزري الزين، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 01، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، مارس 2021، ص 983-984.

... يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية متساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات التالية ... العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ...<sup>1</sup>

وهذا ما أكدت عليه الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 06-03 حيث نصت أنه " ... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها"<sup>2</sup>.

ومنه سيتم التطرق إلى طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كالتالي:

#### الفرع الأول: الطعن الإداري في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

سيتم تناول لجان الطعن والتظلم الإداري في هذا الفرع بشيء من التفصيل كالتالي:

#### أولاً : الطعن عن لجان الطعن

أنشأ المشرع الجزائري لجان الطعن مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة على المستويين الولائي والوزاري وذلك بطلب من الموظف تتولى هذه اللجان النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون، وذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بالإضافة إلى ذلك فإنه باستطاعة الإدارة أيضا أن تلجأ إلى الطعن، وهذا بصدد الطعن في آراء وقرارات المجلس التأديبي وذلك في حالة عدم تناسبها مع مقترحات الإدارة، ويكون ميعاد الطعن في أجل أقصاه شهر واحد من التبليغ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق.

<sup>2</sup>المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

<sup>3</sup>حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 53.

## ثانيا: التظلم الإداري

بعد صدور القرار التأديبي وتبليغه للموظف، بفتح المجال أمامه لتقديم تظلمه بهدف إلغاء القرار الصادر في حقه أو سحبه أو تعديله، فيعرف التظلم الإداري على أنه "وسيلة كل المنازعات الإدارية وديا أي بين الإدارة والمخاطبين بأعمالها دون تدخل القضاء في ذلك ، فهو وسيلة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقوقه ومصالحه، ويفسح المجال الإداري كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات إذ يمكنها سحبها في حال إقتناعها بالتظلم المقدم إليها"<sup>1</sup>.

وعرفه البعض بأنه هو "الوصول إلى حل المشكلات الإدارية بصورة ودية في وقت قصير دون اللجوء إلى الطريق القضائي" ومن هنا نجد أن التظلم الإداري هو إتجاه صاحب المصلحة للجهة الإدارية المختصة محتجا على قرار يرى أن من شأن تطبيقه في حقه كليا أو جزئيا ، قد يتسبب له ضررا ماديا أو معنويا ما من شأنه التأثير على حقوق مكتسبة ومراكز قانونية قائمة، يهدف تقديم الشكوى إلى البحث في الحل الودي للنزاع القائم بين الشاكي والسلطة الإدارية صاحبة القرار"<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني: الطعن القضائي في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر عملية الرقابة القضائية من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون ومنه سيتم التطرق إلى الجهات القضائية التي يرفع أمامها الطعن ومن ثم الآثار المترتبة على الطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كالتالي:

<sup>1</sup>بوصبيح خضرة، زهراوي مبيركة أسماء، المرجع السابق، ص 46.

<sup>2</sup>بركات محمد، العقون مرية، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، جامعة محمد بوضياف، 2017، ص 392.

**أولاً: الجهات القضائية التي يرفع أمامها الطعن**

وتتمثل في مجلس الدولة والمحاكم الإدارية.

**أ - مجلس الدولة:**

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعية القرارات الإدارية المطعون فيها، ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة، أو رفض الدعوى إذا كانت تلك القرارات مشروعة، كما يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية، تطبيقاً لنص المادة التي نصت على أن "يفصل مجلس الدولة إبتدائياً ونهائياً في الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية..." ومن ثم فإن القرارات الصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء في إطار المادة 2 من المرسوم التنفيذي 20-199 الصادر في حق الموظفين من قبل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون خاضعاً للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء<sup>1</sup>.

**ب - المحاكم الإدارية:**

تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة، بحكم الإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية، أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما أكدته المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي حددت الإختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للفصل في دعاوي إلغاء القرارات الإدارية والدعاوي التفسيرية ودعاوي فحص مشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية المركزية للدولة على مستوى الولاية البلدية،

<sup>1</sup>حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 55-56.

المصالح الإدارية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصيغة الإدارية ، كما تختصت المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بمادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاصها مكان التعيين<sup>1</sup>

### ثانيا: الآثار المترتبة عن الطعن في آراء اللجان الادارية متساوية الاعضاء

يترتب على الطعن في قرارات اللجان الادارية متساوية الأعضاء العديد من الآثار الهامة، ولعل أهم تلك الآثار هي الغاء العقوبة التأديبية وكذا طلب التعويض وسيتم التطرق اليها في ما يلي:

#### أ/ دعوى الالغاء: (الغاء العقوبة غير المشروعة الصادرة عن اللجان)

يترتب على الغاء القرار الصادر عن اللجان الادارية متساوية الاعضاء، اعتبار القرار كأنه لم يوجد، وهذا الامر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط أو لم يكن له أي وجود قانوني، ومن ثم يقتضي الامر اهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره، كما أن الغاءه لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب، وإنما يمتد سريانه إلى يوم اتخاذه وبالتالي يعتبر القرار كأن لم يكن أصلا.

#### ب/ دعوى التعويض:

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، أيضا من أكثر الدعاوي قيمة لحماية الحقوق و الحريات، للإنسان المواطن بصفة عامة و الموظفين العامين وسائر موظفي الدولة بصفة خاصة في مواجهة اعمال الادارة العامة غير المشروعة و الضرة، ومنها سلطة التأديب،

<sup>1</sup>حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 57.

فدعوى التعويض هنا هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة أمام السلطة القضائية المختصة للمطالب بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن نشاط إداري.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> حمادي لخضر، المرجع السابق، ص 57-60.

## خلاصة الفصل الثاني:

كنتيجة لدراسة هذا الفصل تطرقنا على الاساس القانوني للمجلس الاعلى للوظيفة العمومية واختصاصات هذا المجلس وذلك بداية باختصاصات المجلس الاعلى قبل صدور الامر 06-03 فكان المجلس الاعلى تحال عليه كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين وبعدها تطرقنا إلى اختصاصاته بعد صدور الامر 06-03 وكانت من بين اختصاصاته تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وكذا السهر على احترام قواعد اخلاقيات الوظيفة العمومية وبعدها تطرقنا على اختصاصات اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء التي اناطها المشرع الجزائري و التي حددها المشرع في المواد 12 و 13 من المرسوم التنفيذي 20-199 وتخضع الآراء الصادرة عن اللجان الادارية المتساوية الاعضاء للطعن الاداري على مستوى لجان الطعن.

خاتمة

خاتمة:

وفي الأخير ومما سبق ذكره يمكننا القول بأن قطاع الوظيفة العمومية عرف تطورا كبيرا من حيث التنظيم الهيكلي الذي قام بتنظيمه المشرع الجزائري، من خلال إنشاء هيئات مركزية، تنقسم بدورها إلى هيئات رئاسية للتسيير تتواجد على المستوى المركزي، تساهم في حدود صلاحياتها في تسيير الوظيفة العمومية، وتعتبر همزة وصل بين النظام السياسي و النظام الاداري تتمثل في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية، وهيئات أخرى على المستوى اللامركزي وتتواجد هذه الهيئات على المستوى المحلي لكل ادارة تتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين و الادارة وتعرف بهيئات المشاركة و الطعن تتمثل في اللجنة الادارية متساوية الاعضاء، اللجنة التقنية ولجان الطعن وعليه، يمكننا القول ان هيئات الوظيفة العمومية تتمثل في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية و اللجنة الادارية متساوية الاعضاء وكذا اللجان التقنية ولجان الطعن.

من خلال ما سبق توصلنا إلى جملة من النتائج و الاقتراحات اهمها ما يلي:

أ/ النتائج:

تتمثل هذه النتائج في ما يلي:

1/ أنشأ المشرع الجزائري هيئات للوظيفة العمومية وأهم هذه الهيئات المجلس الاعلى للوظيفة العمومية.

2/ من اجل التسيير المنتظم للإدارة العمومية جعل المشرع الجزائري المجلس الاعلى للوظيفة العمومية فضاء للتشاور.

3/ اللجان الادارية متساوية الاعضاء تعد هيئة استشارية في نطاق الوظيفة العمومية تتكون من عدد متساوي من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين.

## خاتمة

4/ تعتبر اللجان الادارية المتساوية الاعضاء احدى الضمانات المكفولة للموظفين في مجال الديمقراطية وحق الدفاع.

5/ للمجلس الاعلى للوظيفة العمومية صلاحيات استشارية واسعة تتمحور حول تقديم الاستشارة غير الملزمة، غير أنه الصلاحيات الاستشارية المتنوعة بين ما هو اختياري وما هو ملزم تختص بها اللجان الادارية متساوية الاعضاء في كل المسائل الفردية و التأديبية للموظف العام.

6/ نظم المشرع الجزائري على المستوى المحلي للإدارة لجان تختص بالمسائل الفنية وكيفية التسيير، وتسمى بلجان التقنية.

7/ لضمان مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني جاء المشرع بلجان الطعن وأعطى للموظفين الحق في اختيار ممثليهم من أجل المشاركة في تسيير مساره المهني.

### ب/ الاقتراحات:

تتمثل هذه الاقتراحات في ما يلي:

- 1/ تفعيل دور المجلس الاعلى في تأطير وهيكله الوظيفة العمومية.
- 2/ ضرورة مراجعة المنظومة القانونية للجان الادارية متساوية الاعضاء، وقيامها على قاعدة توسيع لصلاحيات وتدخلاتها.
- 3/ الاعتراف للمجلس بصلاحيات تقريرية وليست استشارية بحتة.
- 4/ تفعيل دور اللجنة التقنية واصدار النصوص التنظيمية الخاصة بها.
- 5/ تكثيف التمثيل من طرف الموظفين في المجلس الاعلى للوظيفة بما يقارب التمثيل من طرف الادارة عن لم يكن التمثيل متساوي من الطرفين.

## خاتمة

---

6/ فتح فضاءات أكبر للتشاور و المناقشة بين هيئات الوظيفة العمومية والادارة المسؤولة.

7/ إعطاء أهمية اكبر للهيئات الاستشارية و السماح لها بالقيام بدور مهم في مجال الوظيف العمومي.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : القوانين:

1. الأمر 66-133، المؤرخ في جوان 1966 لمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد46، الصادرة في 8 جوان 1966.
2. الأمر رقم 06-03 المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة ، الجريدة الرسمية، العدد 46.
3. القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 03، بتاريخ 11 فيفري 1990.

ثانيا: المراسيم

4. المرسوم 62-157، المؤرخ في 31-12-1962، المتضمن تمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر ما عدا التي تمس بالمبادئ الوطنية، ج ر، عدد 02، صادرة في 1963.
5. المرسوم التنظيمي رقم 90-416 المؤرخ في ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل وتنظيم مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الاعضاء، جريدة رسمية، العدد 01، الصادر في جوان 1991.
6. المرسوم التنفيذي 17-319 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وتشكيلة سيره، ج . ر، عدد 66، صدر في 2017.
7. المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، يوليو 2020.

ثالثا: الكتب

8. بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، د ط، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2017.
9. زمر كمال، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2017.
10. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د، س، ن.
11. المهداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارنة و التشريع الجزائري، د ط، جسور للنشر و التوزيع، د س ن.

#### رابعاً: الأطروحات والمذكرات

##### 1- / الأطروحات

12. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
13. لعقابي سميحة، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة1، 2017.
14. ماضي نبيلة، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص حقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945.

##### 2- / المذكرات:

15. بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخصر، باتنة، 2012.

16. بوزقاق عبد القهار وآخرون، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2021.
17. بوصبيح خضرة، زهراوي مبيريقة أسماء، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم التنفيذي 20-199، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2022.
18. تيتشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010.
19. حمادي لخضر، النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء في القانون رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 20-199، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021.
20. رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، 2019.
21. سعدي سمير، شوكال عبد اللطيف، هيئات المشاركة في الطعن في التوظيف العمومي وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2022.
22. شاوي مريم، ستيتي نور الهدى، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018.

23. شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1946، قالمة، 2016.
24. عمراوي خديجة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
25. غضبانه فايزة، التنظيم الهيكلي للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018-2019.
26. كزيز إيمان، دور المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في دعم أسلوب الحوار والمشاركة في ظل الأمر 06-03، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2020-2021.

#### خامسا: المجالات

27. قوجيل نبيلة، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 06-03، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس 2021.
28. براهيمي سميحة، عزري الزين، التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس 2021.
29. بركات محمد، العقون مرية، تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، جامعة محمد بوضياف، 2017.

30. بن مبارك راضية، العيفاوي كريمة، المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 04، جامعة بليدة 02، 2020.
31. بودربالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، أهدافه وأفاق إصلاحه، مجلة صوت القانون، العدد 01، جامعة البليدة (2)، ماي 2020.
32. صديقي نبيلة، النقل بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، العدد 02، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، جوان 2015.
33. صيلع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد 11، جامعة زيان عاشور، الجلفة، أفريل 2022.
34. غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2021.
35. ماضي نبيلة، العايب أسامة، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199/20، مجلة صوت القانون، العدد 01، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022.
36. مزيتي فاتح، قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء على ضوء الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 199-20، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 03، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021.
37. مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية، العدد 01، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، مارس 2016.
38. ميلودي محمد، سياسات التوظيف في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، جامعة الأغواط، جانفي 2016.

39. هني رشيدة، موانع الترقية في الرتبة في الإدارات العمومية الجزائرية، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، العدد 02، ديسمبر 2019.

40. يامه إبراهيم، يحيياوي خديجة، ضوابط عزل الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية، العدد 03، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2020.

سادسا: المحاضرات

41. بلونين أحمد، قانون الوظيفة العمومية، محاضرات القيت على طلبة الماستر، تخصص التسيير العمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2021.

42. مهدي رضا، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، سنة الثالثة تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مسيلة، 2020-2021.

فهرس

الموضوعات

1 ..... مقدمة

### الفصل الأول: الجانب الهيكلي لهيئات الوظيفة العمومية

7 ..... تمهيد:

8 ..... المبحث الأول: هيئات الوظيفة العمومية على المستوى المركزي

8 ..... المطلب الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

12 ..... المطلب الثاني: لجان الطعن

18 ..... المبحث الثاني: هيئات الوظيفة العمومية على مستوى اللامركزي

18 ..... المطلب الأول: اللجان التقنية

22 ..... المطلب الثاني: اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

28 ..... خلاصة الفصل الأول:

### الفصل الثاني: الجانب الوظيفي لهيئات الوظيفة العمومية

33 ..... تمهيد:

المبحث الأول: دور المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في تسيير الحياة المهنية

34 ..... للموظف العمومي

34	المطلب الأول: الاساس القانوني لمجلس الاعلى للوظيفة .....
38	المطلب الثاني: اختصاصات المجلس الاعلى للوظيفة.....
43	المبحث الثاني: دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .....
44	المطلب الأول: إختصاصات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء .....
53	المطلب الثاني: طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ....
59	خلاصة الفصل الثاني: .....
58	خاتمة:.....
61	قائمة المصادر والمراجع .....

## الملخص:

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز اداري ذو طابع عمومي، والتي تحتل مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداة مظهر من مظاهر ممارسة الدولة ورغبة المشرع الجزائري في تطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية وحمايتها ومواكبة التغيرات التشريعية التي أفرزتها التطورات أنشأ بموجب نصوص قانونية حيث تتمثل هذه الاخيرة في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية ولجان الادارية متساوية الاعضاء و اللجان التقنية ولجان الطعن ونتطرق خاصة إلى المرسوم التنفيذي 319/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 و المرسوم رقم 199/20 المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق لـ 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الادارية متساوية الاعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية.

## Summary:

The public function represents the first cell in every administrative body of a public nature, which occupies a prominent position within the national group as a tool and manifestation of the practice of the state and the desire of the Algerian legislator to develop employment policies, manage career life, protect them, and keep pace with the legislative changes brought about by the developments. It was established according to legal texts, where it is represented The latter is in the Supreme Council for Public Service, administrative committees with equal members, technical committees, and appeals committees. We specifically address Executive Decree 17/319 of November 2, 2017 and Decree No. 20/199 of Dhu al-Hijjah 4, 1441, corresponding to July 25, 2020, relating to the committees. Administrative committees with equal members, appeal committees, and technical committees in public institutions and administrations.