وزارة التعليم العـــالي والبحث العلمي
جامعة عبـــاس لغـــرور – خنشلة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق
نيابة العمادة للدراسات في التدرج

الهيئـــات التشاركيـــة في قانون الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : قانون إداري

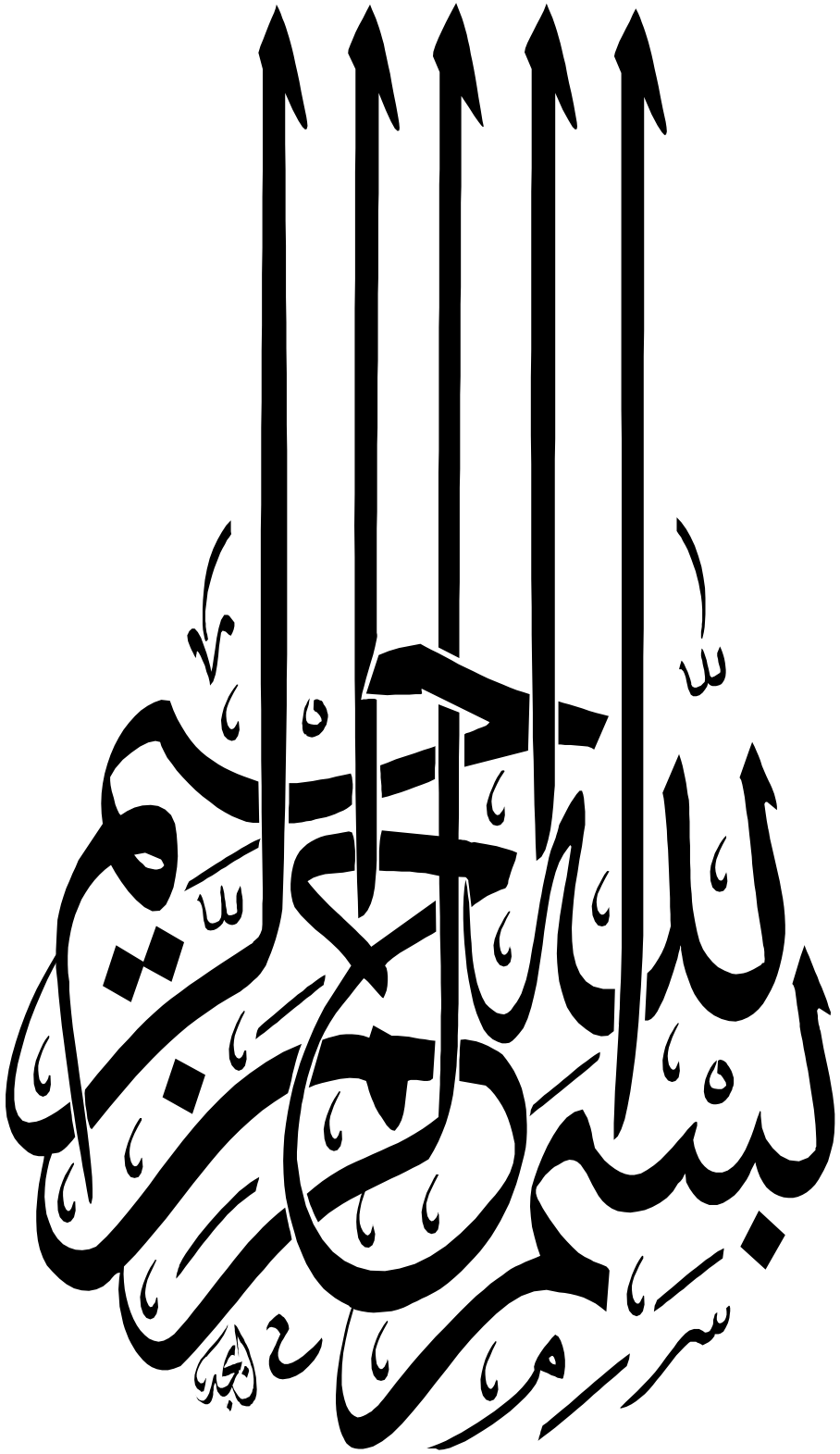
إعداد الطالبة:
- حبيبة حفيان

إشراف الدكتور:
- عادل زياد

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
بولقواس ابتسام	أستاذ محاضر – أ –	جامعة عباس لغرور– خنشلة –	رئيســا
عادل زياد	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور– خنشلة –	مشرفا ومقررا
رمضاني السبتي	أستاذ محاضر – أ –	جامعة عباس لغرور– خنشلة –	عضوا ممتحنا

السنـــة الجامعيـــة: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

الحمد الله الذي أنعم علي بنعمة العلم ويسر لي انجاز هذا العمل

فـالشكر الله عز وجل على منه وعطاءه.

أسمى عبارات الشكر والتقدير أتوجه بها

إلى الأستاذ " دكتور زياد عادل"

على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل ما جاد به من

توجيه ومتابعة من نصح و إرشاد.

كما أتوجه بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قراءتهم للمذكرة

وقبول

مناقشتها كما لا ننسى التحية الطيبة لأستاذة الكلية الذين كانوا

وسيبقون القدوة والمثل الحسن لنا.

إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى:

- روح والديا الكريمين رحمهما الله وجعلهما في جنة الفردوس

- إلى سندي في الحياة أخي فاروق&أخي عادل

- إلى رفيق دربي زوجي الغالي.

- إلى فرحة العمر ومهجة القلب أبنائي:

*اسكندر الكبير * هيثم الجميل * يمان الصغير

إلى كل الأساتذة الكرام الذين كانوا مرشدين لنا في كلية الحقوق والعلوم السياسية.

وإلى الأساتذة المشرفين الذين أرشدونا وسهلوا لنا انجاز البحث والرسالة ومساهمتهم الفعالة في تحقيق هذا البحث.

* حبيبة *

مقدمـــــة

مقدمـــــة

♦ تمهيد

سعت الدولة منذ نشأتها إلى تحقيق الأمن والاستقرار ونفع مواطنيها عن طريق توفير أجهزة تضمن لهم حقوقهم وتحسن علاقاتهم بإداراتها المختلفة.

وتعد الوظيفة العامة أسلوب من أساليب التسيير والإدارة، وهي مجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تخص الموظفين العموميين، من حيث تنظيم علاقاتهم بالإدارة من الناحية القانونية ككيفية قيام الموظف بعمله وكذا تحديد حقوق المواطنين وواجباتهم، إضافة إلى كيفية مشاركتهم في إدارة وتسيير حياتهم المهنية والوظيفية.

وفي صدد المشاركة في تسيير حياة الموظف المهنية اخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة واقر للموظف الحق في المشاركة في تسيير مساره الوظيفي والمهني من خلال إنشاء هيئات تسمى "هيئات المشاركة والطعن" إلى جانب السلطة الرئاسية لإدارة ،والهدف من إنشائها هو الحرص على توفير اكبر قدر من الضمانات الممكنة للموظف لحماية حقوقه طيلة تواجده داخل سلك الوظيفة العامة.

♦ أهمية الموضوع

تكمن أهمية دراستنا لهذا الموضوع من الناحية العلمية إلى محاولة إثراء مكتبة الجامعة بموضوع في مجال الوظيفة العامة وهو هيئات المشاركة والطعن، هذا الأخير الذي يعد موضوع هام جدا في حياة كل موظف عمومي أو طالب قانون.

أما عن أهميته العملية فموضوع الدراسة يعالج مساهمته في مجال الوظيفة العامة وهي دور هيئات المشاركة والطعن في تسيير حياة الموظفين المهنية وتبيان فعاليتها في المحافظة على حقوقهم خاصة في حالات المسائلة التأديبية.

♦ أسباب اختيار الموضوع

لقد تم اختيار الموضوع لأسباب شخصية وأخرى موضوعية، أما الأسباب الشخصية فهي راجعة لميولنا الشخصي ورغبتنا في دراسة موضوع من مواضيع الوظيفة العامة، بالإضافة إلي عامل التخصص العلمي في القانون الإداري.

أما بالنسبة الأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية الموضوع كون موضوع الهيئات التشاركية له علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف.

♦ أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في:

- تبيان مفهوم هيئات المشاركة والطعن في مجال الوظيفة العامة.
- إلقاء الضوء على الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الهيئات .
- تحديد اختصاصات وتشكيلة وعمل هذه الهيئات.

♦ الإشكالية

استنادا لما سبق ذكره فان إشكالية الدراسة تتمحور حول :

مدى مساهمة الهيئات التشاركية في المسار المهني للموظف العام؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية تتمثل في :

- ما هي هيئات المشاركة والطعن في الوظيفة العامة؟

– ما مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟ ما هو الإطار القانوني لها؟

– ما هي لجان الطعن واللجان التقنية؟

– ما طبيعة التصرفات الصادرة عن هذه الهيئات التشاركية؟ وما تأثيرها على المسار المهني للموظف؟

♦ المنهج المتبع

اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي كأساس لوصف المفاهيم والمبادئ العامة للهيئات التشاركية، باستعمال أداة التحليل من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لها والقواعد التي تحكمها، كما استعنا بالمنهج المقارن في المقارنة بين بعض المراسيم والقوانين.

♦ الدراسات السابقة

تجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة عبارة عن دراسة تكميلية ومحاولة لتقديم إضافة جديد في موضوع الهيئات التشاركية في الوظيفة العامة، ومن الدراسات السابقة نذكر:

–رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

وحاولنا أن نقدم إضافة خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 20–199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

♦ الصعوبات

ككل بحث أو دراسة علمية لابد من وجود صعوبات وعوائق قد تعترض الباحث أو يلتقي بها ولعل ابرز الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هذه قلة المراجع المتخصصة في

مجال الوظيفة العامة خاصة التي تناولت موضوع الهيئات التشاركية، إضافة إلى صعوبة التوفيق بين التزامات العمل والدراسة ،فاعتمدنا على ما توفر من مراجع في هذا الموضوع.

♦ خطة الموضوع

تناولت الدراسة خطة ثنائية شملت على فصلين،كل فصل حمل مبحثين وكل مبحث احتوى على مطلبين، حيث تناولنا في الفصل الأول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والفصل الثاني تطرقنا فيه إلى لجان الطعن واللجان التقنية وفق ما يلي:

- الفصل الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
  - المبحث الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
  - المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية في تسيير المسار المهني للموظف.
- الفصل الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية.
  - المبحث الأول: لجان الطعن.
  - المبحث الثاني: اللجان التقنية.

الفصل الأول

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة من الهيئات الاستشارية التي إنشائها نظام الوظيفة العمومية الجزائري، وهذا تكريسا لمبدأ المشاركة والسماح للموظفين بالمساهمة في تسيير حياتهم المهنية، وتتكون أو تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من الأعضاء ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء آلية قانونية لتفعيل مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني وذلك عن طريق محاولة خلق نوع من التوازن بين المصلحة العامة للإدارة والمصلحة الفردية للموظف.

وعليه سنتناول دراسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا الفصل الذي يتضمن مبحثين:

المبحث الأول: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الثاني: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لتحديد ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لابد علينا من التطرق إلى مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) ثم نتطرق إلى كيفية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء(المطلب الثاني)

المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يتضمن مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تعريفها (الفرع الأول) ثم تحديد إطارها القانوني(الفرع الثاني)

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

مبدأ الديمقراطية يقضي مشاركة الموظف في تنظيم شؤونه وتسير مساره المهني والوظيفي عن طريق هيئات استشارية دائمة في الوظيفة العامة[1]، سميت باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء،

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي: هيئة قانونية تسمح لمجموعة من الموظفين بالمشاركة في تنظيم وتسير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية، وعليه يتعين على سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقررة للموظفين أو من يمثلهم أن تكون سلطة حقيقة وفعالة ومؤثرة في إدارة شؤون المؤسسة الإدارية، من اجل توطيد وتطوير علاقة الثقة والتعاون بين الإدارة وموظفيها[2].

---

[1]– أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، د ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص302.

[2]– بوجمعة رضوان، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2003، ص86 .

تهدف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على إشراك الموظف في تسيير حياته ومساره المهني وهذا الإشراك يعمل على تطبيق القوانين وتسيير العمل بطريقة حيادية، كما تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وسيلة لمحاربة المحاباة والتحيز والمحسوبية في العمل الإداري ومساهمة في اتخاذ القرار بشكل جماعي.

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد أعطى للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم وما يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها، هذا الحق تجسد من خلال عضويتهم في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[1].

كما يمكن اعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قلعة للديمقراطية وحصن لها، فهي تهدف إلى الموازنة بين الضرورة القصوى للإدارة من جهة والمصالح الفردية للموظفين من جهة أخرى، كما أن قيامها على نظام الانتخابات يمنحها قوة ومصداقية وتمثيلا لكافة الموظفين على حد سواء[2].

الفرع الثاني: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

انشأ المشرع الجزائري اللجان المتساوية الأعضاء لأول مرة بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02جوان 1966، تحت عنوان الهيئات الاستشارية ،حيث نص على أن يمثل الموظفون بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بالمسار المهني للموظف من تعيين وترقية وتنقيط وكذا ما

[1]– تيشات سلوى، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلي بعض التجارب الأجنبية، نيوزلندا، فرنسا، الولايات المتحدة الأمريكية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد أوقرة، بومرداس، 2015/2014، ص233.

[2]– عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري ، الجزائر ، 1984م ، ص22.

يخص نظامه التأديبي، كما نصت المادة 13 من الامر66-133 من الفصل الثاني على أن تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى بالموظفين[1].

كما صدر في نفس التاريخ المرسوم رقم 66-143 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتكوينها وسيرها وتنظيمها، غير أن التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية أدى إلى استحداث نصوص تشريعية وتنظيمية جديدة خاصة بالوظيفة العامة واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فصدر المرسوم رقم 84-10[2] الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها،كما صدر في نفس التاريخ المرسوم 84-11 الذي يحدد كيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، وبعدها بسنة صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 01 رجب عام 1405 الموافق ل23مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية[3]، والذي استحدث في مادته 33 لجنة متساوية الأعضاء بين الإدارة والموظفين وأطلق عليها "لجنة الموظفين" واسند لها مهام كانت مسندة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء

[1]- أمر رقم 66-133 بتاريخ1966/06/02 الموافق 12 صفر1386، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 1966/06/08.

[2]- المرسوم الرئاسي 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة الرسمية، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي1984.

[3]- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـــ23مارس1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، عدد13، صادرة في 24مارس 1985.

السابقة،وبين مساءل وأجال الطعن وغير ذلك،ويعد هذا النص مهم وقفزة نوعية في جهود تطوير الإدارة العمومية الجزائرية، هذا وقد وضحت أحكامه بنصوص تنظيمية تطبيقية[1].

ثم صدر الأمر 06-03 بتاريخ 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهوا لتشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة الساري المفعول حاليا حيث نظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفصل الثالث تحت عنوان"هيئات المشاركة والطعن" من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، ونصت المادة62 من الأمر السالف الذكر[2]، على أن تنشا في إطار مشاركة الموظفين في تسير حياتهم المهنية – لجنة إدارية متساوية الأعضاء – لجان طعن – لجان تقنية.

كما خصص المشرع الجزائري المادتين 63 و64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكيفية إنشاء وتشكيل واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تضمنت المادة 72من نفس الأمر كيفية تعين ممثلي الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما المادة 73 من الأمر 06-03 فقد تركت تحديد اختصاص اللجان وتنظيمها وسيرها إلى التنظيم الذي يصدر لاحقا، وهو المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 جويلية سنة 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية[3]، الذي تناول في الباب

---

[1]– مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر03/06، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،2017/2016، ص58.

[2]– أمر رقم 06-03، بتاريخ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 16 يوليو2006.

[3]– لمرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

الأول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفي الباب الثاني لجان الطعن وفي الباب الثالث اللجان التقنية، حيث شرح لكل هيئة تنظيمها وتشكيلها وكذا اختصاصاتها وسيرها وكذا تنظيم انتخابات أعضائها.

المطلب الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقا لإحكام المرسوم التنفيذي 20-199، وفقا لإحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها خاصة في مجال العضوية، ونتناول ذلك كما يلي:

الفرع الأول: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشا اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو لكل سلك أو مجموعة أسلاك أو مجموعة أسلاك تتساو مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية،ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعدادها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.

أولا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية

تنشا وتحدث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية[1]، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية الدائمين والإضافيين، بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال

[1]- علي العرنان مولود،الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيفة العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة1، الجزائر،2013/2012، ص419.

الخمسة عشر (15) يوما الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين، وذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي 199/20[1].

ثانيا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

تنشا على مستوى كل ولاية لجان إدارية متساوية الأعضاء، كما يمكن للمؤسسات والإدارات والعمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها، والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي و/أو المحلي، تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء[2]، وذلك بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثالثا: **إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية**

يحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة ،حسب سلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي اقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الاختصاص للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تنعقد على مستوى الإدارة المركزية[3]، وهو ما تؤكده المادة 03 من المرسوم التنفيذي 20-199 التي تنص: "عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية،يمكن وفقا للإشكال المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه ،تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري".

---

[1] – المادة 10 من المرسوم 20-199، المرجع السابق.

[2] – المادة 4 من المرسوم التنفيذي20-199، المرجع السابق.

[3] – التعليمة رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

والجدير بالذكر بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء تنشا بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ،حيث ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين[1]، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة خلال العشرة أيام (10) التي تلي إمضائها.

رابعا: عدم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (الإلحاق)[2].

وهو إجراء آخر تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو2020، سالف الذكر يتمثل في الحالة الموظفين التابعين المؤسسة أو إدارة عمومية الذين يقل تعدادهم عن عشرة (10) موظفين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو سلك انتمائهم، وذلك وقفا للشروط الآتية:

1- إن يقل تعداد الموظفين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالإلحاق عن النصاب القانوني الأدنى لإنشاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء، المحدد بعشرة (10) موظفين.

2- أن يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم.

3- أن يتم الإلحاق باللجنة الإدارية المشار إليها أعلاه، والمنشاة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري[3].

---

[1]- سعيد مقدم،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص367.

[2]- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[3]- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة ميدانية، ديسمبر 2020، ص17.

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تقوم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين فيها، بحيث تتضمن هذه الأخيرة عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، كما تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائميين ويتم تعينهم وفق الكيفيات التالية:

أولا: تعيين ممثلي الإدارة

طبقا للمادة 72 من الأمر 03/06 يعين ممثلو الإدارة الدائمون والإضافيون لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين، ويتم التعيين في اجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي الموظفين ،سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة اللجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية[1]، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسئول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.

أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في أعضاء ممثلي الإدارة، فنصت عليها المادة 10 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يعينون من بين موظفي الإدارة المعنية المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة أ، وأضافت نفس المادة انه في حالة ما إذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة أ في نفس الإدارة غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الإدارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة المجموعة ب، على أن يعين الموظف ممثل

[1]- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص361.

الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة وفي حالة ما كان التعداد لا يسمح بذلك يمكن تعيينه في عدة لجان[1].

ثانيا: انتخاب ممثلين الموظفين

نصت المادتان 68 و69 من الأمر 03/06 على أن المرشحين لعهدة انتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، يقدمون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارية عمومية وعليه يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشيح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان، على أن تجري هذه الانتخابات قبل (4) أشهر على الأكثر وشهرين على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحالين[2].

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافين كما يأتي:

عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك	ممثلي الموظفين المنتخبين		ممثلي الإدارة	
	الدائمون	الاضافيون	الدائمون	الاضافيون
يساوي أو يفوق (10) ويقل عن (21)	02	02	02	02
يساوي (21) ويقل عن (150)	03	03	03	03
يساوي (150) ويقل عن (500)	04	04	04	04
يساوي او يفوق (500)	05	05	05	05

[1]– المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20–199 ،المرجع السابق.

[2]– المادة 22 من المرسوم التنفيذي 20–199 ،المرجع السابق.

*يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين.

المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف

إن غاية المشرع الجزائري من إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء هو المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف منذ التحاقه بمنصب عمله مرورا بمختلف بالوضعيات القانونية التي يمر بها خلال مساره المهني.

ويتم إبراز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف من خلال التطرق إلى اختصاصاتها في المجال الإداري(المطلب الأول) واختصاصها في المجال التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات الإدارية العامة التي تمارسها بغرض المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف، وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا المطلب حيث نتناول في الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام وفي الفرع الثاني اختصاص إحالة الموظف العام على الوضعيات القانونية.

الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام

يتم تسير المسار المهني للموظف العمومي في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرس عن طريق المخططات السنوية أو المتعددة السنوات لتكوين وتحسين المستوى ويمر بأوضاع معينة يطلق عليها الوضعيات الوظيفية وتبدأ من تاريخ إصدار قرار التعيين

في الوظيفة العمومية مرورا بكل الوضعيات الإدارية والمالية والاجتماعية للموظف المعين في الوظيفة وينته بانتهاء العلاقة الوظيفية[1].

وحسب المادة 04 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية فانه:"**يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري ،الترسيم هو الإجراء الذي من خلاله يتم تثبيت الموظف في رتبته**"

وباستقراء نص المادة المذكورة أعلاه فانه بمجرد استفاء شروط التعيين في الوظيفة العامة وتمكن المترشح من النجاح في المسابقة فانه يصبح موظفا عاما بعد خضوعه لمجموعة من الإجراءات.

أولا: ترسيم المتربص

الترسيم وهو إجراء قانوني يأتي بعد عملية التعيين وبعد مرور الموظف على فترة التربص ويؤكد تثبيت الموظف في منصب عمل دائم حسب ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 04 من الأمر 06-03 السالف الذكر[2]، حيث يقوم الرئيس الإداري خلال مدة التربص بتقديم تقرير عن الموظف المتربص يوضح فيه كفاءة الموظف وقدرته على القيام بمهامه الوظيفية [3]، ليقوم بعد نهاية فترة التربص بعرض التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وهذا حسب ما جاء في نص المادة 86 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

---

[1]- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر 2019، ص159.

[2]- المادة 04 من الامر06-03، المرجع السابق.

[3]- مرسوم تنفيذي رقم 322-17 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر،2117 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومّة، جريدة الرسمية، عدد 13، الصادرة 2017/11/12.

وهنا يأتي اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالبت في مسالة ترسيم الموظفين حيث تقوم هذه الأخيرة بدراسة ملف الموظف والإطلاع على تقرير الرئيس الإداري وهنا تقرر وضعيته المناسبة أما بتثبيته وقبول ترسيمه في رتبته أو تمديد فترة تربصه لمدة سنة أخرى أو تسريحه دون إشعار مسبق ودون تعويض[1].

ويتم ترسيم أو تثبيت المعني إذا وافقت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على ذلك بموجب قرار أو مقرر توقعه السلطة التي لها صلاحية التعيين ويخضع للتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية.

ثانيا: الترقية

تعد الترقية حق من حقوق الموظف المثبت ولها أهمية كبيرة في حياته الوظيفية ،فالموظف خلال أدائه لعمله يخضع لتقييم مستمر ودوري وفق معايير حددها القانون الأساسي للوظيفة العامة والغاية منه تقييم الموظف من اجل ترقيته، هذه الأخيرة نوعان ترقية في الدرجة وترقية في الرتبة.

1- الترقية في الدرجة: وهي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة وهو ما نصت عليه المادة 106 من الأمر 06-03 السالف الذكر**"الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة ،وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم"**[2].

وهذا الانتقال من درجة إلى أخرى في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر: **دنيا،**

[1]- كمال رحماوي، تأدّب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه، الجزائر، 2004، ص116.

[2]- المادة 106 من الامر06-03، المرجع السابق.

متوسطة وقصوى، حسب المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.[1]

وتقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة،حيث تقوم الإدارة المستخدمة عند نهاية كل سنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لكل الموظفين،وإرسالها إلى مسئوليهم المباشرين لمنحهم نقطة التقييم السنوي مرفقة بالتقدير عام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وكيفية أدائه لمهامه وواجباته المهنية، فيقدم التقرير العام إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة،هذه الأخيرة يمكنها بعد استلام استمارة التنقيط أن تطلب من الإدارة مراجعة العلامة الممنوحة للموظف،كما تملك نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضروريا للحد من الفوارق التقيمية التي تنتج عن تعددية المنقطين وتنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة

2- الترقية في الرتبة: والترقية في الدرجة هي انتقال الموظف من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب نص المادة 107من الأمر 06-03 السالف الذكر[2]، إما على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني، أو بعد تكوين متخصص أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني على سبيل الاختيار،وكل نوع من هذه الترقيات تحكمه شروط لابد من توافرها من اجل أن يحصل الموظف على الترقية وتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد اخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن إعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية

[1]- المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المؤرخ في 2007/09/29، الجريدة الرسمية، عدد 61، الصادرة بتاريخ 2007/09/30.

[2]- المادة 107 من الأمر 03/06،المرجع السابق.

المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الإجراءات وتعرضه للإلغاء، وحسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 السالف الذكر فان الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الترقية في الدرجة أو الرتبة يعد إلزاميا للسلطة المختصة بالتعيين[1].

الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف على الوضعيات القانونية

نص المشرع الجزائري في المادة 127 من الامر06-03 السابق الذكر على"يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية:القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية" [2]، وبين فيها الوضعيات التي يتعرض لها الموظف أثناء مساره المهني، وبغرض تغليب المصلحة العامة للإدارة أو الهيئة المستخدمة على المصلحة الفردية قد تضطر هذه الأخيرة إلى القيام ببعض الحركات النقلية في أوساط الموظفين أو تحقيقا للمصلحة الاجتماعية أو العائلية للموظف، وتختلف هذه الوضعيات من موظف إلى أخر.

وأوضح المرسوم الرئاسي رقم 84-10 السالف الذكر يمكن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ووجوبا في المسائل التالية: الانتداب التلقائي، النقل الإجباري، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، والجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وسنتناول هذه الحالات بنوع من الشرح كما يلي:

[1]- المادة 12 من المرسوم التنفيذي20-199، المرجع السابق.

[2]- المادة 127 من الامر06-03، المرجع السابق.

أولا: الانتداب:

وهو احد الوضعيات القانونية الاستثنائية وتلجا إليه الإدارة اتجاه موظف ما من اجل المحافظة على السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد، وتناوله المشرع الجزائري في المواد 133 إلى 136 من الأمر 06-03 السالف الذكر أنه: "**حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها**"[1].

يتم الانتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفي كلتا الحالتين يكون وفق إجراءات إدارية معينة حيت يكرس بقرار إداري انفرادي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة تتراوح بين 6 أشهر كحد أدنى و5 سنوات كحد أقصى.

وتستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إجباريا في حالة الإدماج في رتبة الانتداب الذي يتعرض إليه الموظف، ويكتسي الرأي الملزم الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة طابعا إلزاميا، وهو ما لم يتعرض إليه الامر06-03 الذي لم يشر إلى ضرورة استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[2].

ثانيا: الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية:

والاستيداع هو إحدى الوضعيات القانونية التي ذكرها المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي إلى فقدان الموظف لراتبه وحقوقه

[1]- المادة 133 من الامر06-03، المرجع السابق.

[2]- نبيلة ماضي، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لإحكام المرسوم التنفيذي 20- 199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، قالمة، المجلد7، العدد02، سنة2021، ص1102.

في الأقدمية والترقية والدرجة وكذا التقاعد[1]، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع وهو نوعان استيداع بقوة القانون في حالات حددها المشرع حصرا في المادة 146 من الأمر 06-03، واستيداع بطلب الموظف لأسباب شخصية (لاسيما القيام بدراسات أو أبحاث)، وهنا بتعيين على السلطة الإدارية المؤهلة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب طلب الاستيداع بقبولها أو رفضها في اجل أقصاه شهر بعد استلام الطلب، غير انه لا يستفيد الموظف من هذا الحق إلا بعد سنتين من الخدمة الفعلية وتقدر المدة الدنيا لإحالة على الاستيداع بستة أشهر والمدة القصوى قدرها سنتين وهذا خلال المسار الوظيفي كاملا[2].

ثالثا: النقل الإجباري لضرورة المصلحة

ويقصد بالنقل الإجباري نقل الموظف لصالح المرفق، ولا يجوز نقل الموظف العام تلقائيا إلا لدواعي المصلحة العامة وبغية المحافظة على سير المرفق العام بانتظام واطراد، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، حسب المادة 158 من الامر06-03 ويكون رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت قرار النقل، وهذه ضمانة مقررة لاشك لحماية الموظف[3].

[1]- حمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعّة، الجزائر، 1989، ص168.

[2]- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، طبعة الثالثة،دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 ص176.

[3]- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، طبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص150.

المطلب الثاني: الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

النظام الذي تتبعه الجزائر نظام رئاسي شبه قضائي حيث اسند المشرع الجزائري مهمة التأديب إلى السلطة الرئاسية[1].

وإلى جانب ذلك تم إنشاء هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولا قبل إصدار القرار التأديبي ألا وهي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تسمى قانونا بمجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصها في مجال التأديب.

وتعد آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية إذا تعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الأولى والثانية (الفرع الأول) وإلزامية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أعطى المشرع في ظل الامر66-133 السلطة التي لها صلاحية التعيين السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى والتي نصت عليها الفقرة الأولى من المادة 55 منه والمتمثلة في الإنذار والتوبيخ وهذا لعدم إلزامها باستشارة مجلس التأديب،أما العقوبة من الدرجة الثانية والتي حددتها الفقرة الثانية من نفس المادة وهي الشطب من قائمة الترقية والتنزيل من درجة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائيا، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش إضافة إلى العزل مع إلغاء الحق في المعاش ،في هذه الحالات المذكورة رأي المجلس التأديبي غير ملزم للسلطة الرئاسية يمكنها الأخذ به كما يمكنها عدم الأخذ به إلا في حالة العزل ،أما باقي العقوبات فالسلطة الإدارية ملزمة

[1]- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1991، ص117.

باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي تعطي رأيها على شكل توصية غير ملزمة[1].

وما يمكن ملاحظته من خلال المرسوم التنفيذي رقم 84-10 المؤرخ في 1984/01/14، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها في المادة 10 منه أن المشرع الجزائري قد ضيق من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين ووسع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[2].

بينما المرسوم 85-59 فقد أعطى الحرية للإدارة في مجال العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي حددتها المادة 124 في اللجوء إلى استشارة المجلس التأديبي من عدمه،بينما عقوبة الدرجة الثالثة نص في المادة 127 منه على أن: "**قرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة ،بعد موافقة لجنة الموظفين**".

والأصل في العقوبات من الدرجة الأولى **(التوبيخ، التنبيه ،الإنذار الكتابي)** والثانية **(التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل)**، أنها من اختصاصات السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا طبقا للمادة165/1 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "**تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني**"، غير أن ذلك لا يمنع هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية إلى المجلس التأديبي الذي يقدم آراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.

[1] -احمد بوضياف،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر،د ط ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،سنة 1986،ص 76.

[2]- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 84-10، المرجع السابق.

بينما حددت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الحالات التي يمكن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري خصوصا في المسائل المتعلقة بـــ:

- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.
- مناهج تقييم الموظفين.
- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه.
- إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية.
- ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك[1].

الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نظرا لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ،جعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتي تملك السلطة الرئاسية سوى اقتراح العقوبة، وعلى هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة أو تقترح توقيع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب[2].

فحسب المادة 2/165 من الأمر رقم 06-03 فان السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار معلل بعد اخذ الري الملزم من

[1]- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم20-199، المرجع السابق.

[2]- كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة والتنمية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة عنابة،1991، ص 113.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجمع كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتدءا من تاريخ إخطارها[1].

يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب في تسليط العقوبة على الموظف المذنب، عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكاب المخالفة ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل ويبت في القضية المعروضة عليه في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها[2]

وصنف المشرع الجزائري العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة طبقا لأمر رقم 03-03 كما يلي:

- **عقوبات الدرجة الثالثة:**
  - التوقف عن العمل من أربعة 04الى ثمانية 08 أيام.
  - التنزيل من درجة إلى درجتين.
  - النقل الإجباري.
- **عقوبات الدرجة الرابعة:**
  - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

[1] - مزيتي فاتح: "قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-199"،مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة عباس لغرور، الجزائر ، المجلد4 ،العدد03 ،سنة2021، ص498.

[2]- بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي الدكتور موالي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة،2008-2009، ص ص 101-102.

- التسريح.

ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم[1].

[1]- انظر المادتين 163 و164 من الأمر رقم 06-03 ،المرجع السابق.

ملخص الفصل الأول

تعتبر اللجان الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثها المشرع الجزائري في نظام الوظيفة العمومية، الهدف منها مشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية، وتحسين ظروف العمل في إطار تطبيق النصوص القانونية، لاسيما تنظيم هذه اللجان على مستوى الرتب والأسلاك والجهات الإدارية التي تتبعها.

بحيث تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلين الإدارة وممثلين الموظفين، تختص هذه اللجنة في إبداء أراء ملزمة في المسائل التي حددها المرسوم 20/ 199 في مادته 12 منها الترقية، عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.....وغيرها، كما حدد حالات التي تبدي فيها اللجنة أرائها الاستشارية والتي لا تكون ملزمة للسلطة التي لها صلاحية التعيين، ومن أجل ممارسة عملها وجب عليها تنظيم أمورها من خلال إعدادها لنظامها الداخلي عن طريق التصويت بالأغلبية وذلك بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بالإضافة إلى اجتماعات اللجنة التي حددها المرسوم السالف الذكر.

وتجدر الإشارة إلى أن حل هذه اللجان يتم بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، بعد اخذ الرأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الحالات التي يحددها التشريع المعمول به.

الفصل الثاني

لجان الطعن واللجان التقنية

تمهيد

من أجل توفير اكبر الضمانات الممكنة للموظفين ولغرض حمايتهم من تعسف الإدارة، ولإشراكهم في تسيير حياتهم المهنية بصفة مؤثرة وإيجابية وكذا الدفاع عن حقوقهم التي منحها لهم القانون، حيث ضمن المشرع الجزائري للموظف العام من خلال مختلف التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن.

نص المرسوم التنفيذي 20-199 على إنشاء لجان تقنية من اجل إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، فتستشار هذه اللجان التقنية في مسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمال والأمن والنظافة داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

ومن اجل التوضيح أكثر في هاته اللجان قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يتضمن لجان الطعن، بينما المبحث الثاني خصصناه للجان التقنية.

المبحث الأول: لجان الطعن

أنشا المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام نظرا لعدم مشروعيته، تتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن التي تعد كضمان للموظف الذي هو محل مساءلة تأديبية وتم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية سواء كانت من الدرجة الثالثة أو الرابعة وتحدث على مستوى كل وزارة ويترأسها الوزير، كما تحدث على مستوى كل ولاية ويترأسها الوالي أو من يمثله.

وعلى خلاف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة فلجنة الطعن تنظر في القرار الإداري الموقع للعقوبة فيمكنها إلغائه وإصدار عقوبة أخرى أو التصريح ببراءة الموظف[1].

وبالرجوع لأمر 06-03 نجد المشرع الجزائري أولى أهمية كبيرة لهذه الهيئة وجعلها جهة استئناف في العقوبات الصادرة في حق الموظف العام (العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة)، وما أكد على أهميته هذه الهيئة هو صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي ينظم ويبين اختصاصات لجان الطعن.

ومن خلال ما سبق ونظرا للدور المهم للجان الطعن سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تنظيم لجان الطعن واختصاصاتها(مطلب الأول) والقيمة القانونية لأراء لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها (مطلب الثاني).

[1]- اث ملويا الحسين بن الشيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة،د ط، دار هومة الجزائر، 2005، ص300.

المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها

جاء المرسوم التنفيذي رقم 20-199 لينظم ويبين تشكيلة لجان الطعن وكذا اختصاصاتها حيث خصص الباب الثاني للجان الطعن وجاء الفصل الأول منه تحت عنوان التنظيم والتشكيلة والفصل الثاني الصلاحيات والسير.

ومن خلال هذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نتطرق فيه إلى تشكيلة لجان الطعن والفرع الثاني نتطرق فيه إلى اختصاصات لجان الطعن.

الفرع الأول: تشكيلة لجان الطعن

تتكون لجان الطعن حسب نص المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199: " **لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوى مستويات تأهيلهم**"[1].

وتتكون لجان الطعن من 07 أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و07 أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين وهذا حسب نص المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199[2].

ويعين ممثلو الإدارة الدائمون والاضافيون حسب الحالة إما بموجب قرار من الوزير أو الوالي أو بموجب مقرر من المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، أما بالنسبة لممثلي الإدارة فيتم تعيينهم من بين الموظفين المنتمين إلى المجموعة "أ" والمؤهلين لمعالجة المسائل التي تندرج ضمن اختصاصات لجان الطعن، وتحدد عهدة أعضاء لجان

[1]- المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

[2]- المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع نفسه.

الطعن بثلاث (03) سنوات يمكن أن تقلص أو تمدد العهدة استثنائيا وفق الشروط المحددة في الفقرة الأولى والثانية من المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199[1].

رغم وجود النصوص القانونية التي تحكم وتسير لجان الطعن إلا أنها تواجه مشاكل كثيرة نذكر منها:

1/ في حال عدم اجتماع لجان الطعن في الآجال المحددة يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذا.

2/عدم مطابقة تشكيلة لجان الإدارية متساوية الأعضاء وتشكيلة لجان الطعن، فعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يحدد حسب عدد الموظفين في الإدارة فكلما كان عدد الموظفين كبيرا كان عدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أكثر والعكس صحيح، بينما عدد أعضاء لجنة الطعن فهو محدد في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 (مادة 49).

ثانيا : حل لجان الطعن

يمكن للوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل إصدار قرار أو مقرر إداري يتضمن حل لجنة الطعن ووضع حد لصفة العضوية لجميع الأعضاء سواء المعينين من قبل الإدارة أو المنتخبين، غير أنه يتعين أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المختصة، كما يتعين أيضا توفر سبب الحل، إذ تضمنت المادة 64 من المرسوم التنفيذي 199-20 النص على بعض الحالات التي يتم فيها حل لجنة الطعن، وهي مذكورة على سبيل المثال لا الحصر، والمتمثلة في ما يلي:

[1]- المادة 51 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

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

– حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وذلك لكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي المصدر الرئيسي لاختيار الأعضاء ممثلي الموظفين.

– عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات ، لأي سبب كان أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها.

بعد صدور قرار أو مقرر الحل من قبل السلطة الإدارية، تعلن هذه الأخيرة بموجب قرار أو مقرر عن تجديد لجنة الطعن، إذ يتعين تجديدها خلال أجل شهرين من تاريخ حل اللجنة، ويتم تكوينها وفق الشروط التي سبق بيانها[1].

الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن

تختص لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين، والمتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث نصت المادة 175 من الأمر 06-03 على: " **يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ العقوبة**"[2]، ومن خلال نص المادة يمكن استخلاص ملاحظات أهمها:

[1] - المادة 64من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[2]– المادة 175 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

- أن لجوء الموظف العمومي إلى لجنة الطعن ليس إجباريا بل هو اختياري، فالمشرع استخدم عبارة "يمكن للموظف" أي أن الأمر جوازي فله الخيار،إما باللجوء إلى هذه اللجنة أو اللجوء مباشرة إلى القضاء والمطالبة بإلغاء القرار[1].
- إن المادة 175 حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها،مما يجعلنا نقول أن المشرع قد استثنى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تبدأ بالتنبيه وتنتهي عند الشطب من قائمة التأهيل، وعليه فان تصنيف هذه العقوبات يعتمد على أساس درجة تأثير الضرر الذي يحدثه الخطأ المهني المرتكب، والقصد من إحداثه.
- المدة المذكورة في المادة 175(شهر واحد) التي تسري من تاريخ تبليغ مقرر العقوبة للمعني مرتكب المخالفة، هي مدة كافية له من اجل تحضير دفاعه[2] .

أما بخصوص الطعن المرفوع من طرف الإدارة، لم ينص الأمر 06-03 على أحقية الإدارة في ممارسة الطعن أمام لجنة الطعن، باعتباره ضمانة قانونية ممنوحة فقط للموظف[3]، وهو ما أكدته المادة 54 من المرسوم التنفيذي 20-199، وهو ما يعني أن لجنة الطعن تملك حق إبقاء العقوبة أو تعديلها أو إلغائها ولا تملك سلطة تشديدها لأنه يتنافى مع المبدأ العام في التظلم "لا يضار المتظلم بطعنه" وهذا خلافا للمرسوم 84-10 الذي كان من الممكن في ظله أن نتصور حالة تشديد العقوبة في حالة ما إذا كان التظلم مرفوعا من الإدارة، وحسنا فعل المشرع عندما منع الإدارة من تقديم تظلمها أمام لجنة الطعن، وهذا حتى يعيد التوازن لطرفي

[1]- عادل زياد، تصريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص240.

[2]- بودربالة امحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2015/2014، ص86.

[3]- المادة67 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

العلاقة التأديبية والتي تتميز برجحان كفة الإدارة بما تملكه من صلاحيات وإمتيازات أثناء الدعوى التأديبية.

كما أن اجل التظلم أمام لجنة الطعن كان في ظل المرسوم رقم 84-10 والتعليمة رقم 20 محددا بـــ15 يوم فقط ،بينما حدد المشرع آجال الطعن في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 بشهر واحد من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي ،لان مدة 15 يوما غير كافية خاصة إذا كانت القضية المطروحة أمام اللجنة تعرف نوعا من التعقيد أو تحتاج فيها اللجنة إلى تفحص وتمعن أكثر[1].

إن الطعن المرفوع من طرف الموظف أمام لجنة الطعن وفي الآجال القانونية،يوقف القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن الإدارة،حيث أن العقوبة المسلطة عليه من طرف السلطة التأديبية يتم توقيفها وتعليقها إلى غاية أن تفصل لجنة الطعن في الطعن المقدم إليها في الأجل المحدد بخمسة وأربعين(45) يوما ابتدءا من تاريخ إخطارها[2].

وتجدر الإشارة إلى انه في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن، أو لم تبد رأيها في الآجال المحدد قانونا لسبب ما،يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف وهنا يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه،وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته، غير انه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن[3].

---

[1]- نبيلة ماضي،سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 01،2022، ص999.

[2]- المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

[3]- عادل زياد، المرجع السابق، ص241.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن و ضوابط الطعن فيها

سنتناول في هذا المطلب القيمة القانونية لأراء لجنة الطعن وضوابطها، حيث خصصنا الفرع الأول لدراسة الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن، والفرع الثاني سندرس فيه ضوابط الطعن في آراء هذه اللجنة.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على إلزامية الآراء الصادرة عن لجنة الطعن أو الأثر الموقف له في كل من المرسوم 84-10 وكذا الامر06-03، بل كان الشأن فيها غامضا هل هي قرارات إدارية آم أنها آراء استشارية ذات طبيعة إلزامية للموظف والإدارة على حد سواء.

لكن بصدور المرسوم التنفيذي 20-199، نستقرأ انه أكد أن لجنة الطعن هي لجنة يمكن للموظف الطعن أمامها في القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة والصادر من الإدارة وذلك لإعادة النظر فيه[1]، وإصدار قرار بشأنه يكون بإلغاء تلك العقوبة أو تثبيتها أو تعديلها.

ونلاحظ أن المشرع أطلق وصف القرارات على أعمال لجان الطعن بدلا من عبارة الرأي الملزم التي استعملها بخصوص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويظهر ذلك من خلال نص المواد 12و13 و54 من المرسوم التنفيذي 20-199 إذ بالرجوع إلى هذه المواد نجد أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تصدر رأيها الملزم أو رأيها الاستشاري بينما لجنة الطعن تصدر قرارها الذي يرتب أثار قانونية بتعديل مركز قانوني أو إلغائه[2].

---

[1]- محمد بوكماش، خلود كلاش، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري،مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد الثالث، العدد6 ، سنة2016، ص49.

[2]-أحسن غربي، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، المجلد 10، العدد1، سنة 2021، ص130.

أي أن لجنة الطعن هي هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، حيث تكلف بالبت في طعون الموظفين وقراراتها هي قرارات إدارية تخضع للرقابة القضائية.

الفرع الثاني: ضوابط الطعن في قرارات لجنة الطعن

عند استنفاذ الموظف لكل طرق الطعن الإدارية ،لا يبقى أمامه إلا اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية في حقه،باعتبار الرقابة القضائية احد أهم الضمانات المتاحة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية لإدارة لان ترك الفصل في النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيها بنفسها يزعزع الثقة في نفوس الموظفين، فلا يمكن أن يكون الخصم هو نفسه الحكم في النزاع وعليه يمكن للمتضرر من القرار الإداري التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري[1].

كما أن رقابة القاضي الإداري على القرار الإداري قد تضيق في حالة وضوح النصوص القانونية وتحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي أي رقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي، أي تتركز رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية الجانب الخارجي للقرار التأديبي، وذلك من خلال رقابته على ركن الاختصاص فلا بد أن يصدر القرار التأديبي من سلطة مختصة وفي هذه الحالة هي السلطة التأديبية، فإذا صدر من غيرها فانه يكون مشوب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الإداري[2].

كما يراقب القاضي الإداري ركن الشكل والإجراءات، حيث تكون السلطة التأديبية ملزمة بإتباع شكل معين وإجراءات معينة عند إصدارها للقرار الإداري التأديبي، كما يلزمها

[1]– سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014–2015، ص57.

[2]– حليس أسماء، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014–2015، ص70.

القانون بذلك وإلا ترتب عليه بطلان القرار التأديبي كعدم استشارة مجلس التأديب أو عدم احترام حقوق الدفاع[1].

كما يمارس القاضي رقابته على مدى الانحراف في استعمال السلطة من طرف موقع القرار التأديبي ألا وهي الإدارة وهي احد أوجه عدم المشروعية الموضوعية للقرار الإداري وترتبط ارتباطا وثيقا بنية مصدر القرار في حد ذاته، ويعتبر من العيوب الخفية التي يصعب على القاضي إثباتها وتحديد النية والغرض الحقيقي الذي دفع صاحب الإدارة إلى إصدار مثل هذا القرار.

وينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي، حيث لابد أن تتناسب حجم العقوبة والخطأ المرتكب، كما لابد أن تأخذ سلطة التأديب بعين الاعتبار الظروف التي وقع فيها الخطأ التأديبي وحجم الضرر الذي لحق بالمصلحة.

ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، وكذا الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ومسؤولية الموظف ذاته،وأخيرا النتائج المترتبة على هذا الخطأ والضرر ألاحق بالمصلحة العامة والمستفيدين من المرفق العام.

[1]– المادة 161 من الامر06–03، المرجع السابق.

المبحث الثاني: اللجان التقنية

تكريسا لمبدأ مشاركة الموظفين في تسير حياتهم المهنية، تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية لجان تقنية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل هذه المؤسسات والإدارات التي أسست على مستواها،وتلعب هذه اللجان دورا كبيرا وبارزا في مجال ضمان الحقوق والتشاركية للموظف العام[1].

وسنفصل أكثر من خلال تقسيم في هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول نتناول فيه تعريف اللجان التقنية وتطورها القانوني، والمطلب الثاني نتطرق فيه إلى تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها.

المطلب الأول: تعريف اللجان التقنية وتطورها القانوني

نظم المشرع الجزائري اللجان التقنية في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في المواد 70-71-72، وخصصها بالباب الثالث من المرسوم التنفيذي رقم 20-199تحت عنوان اللجان التقنية (مواد من 76الى99)، ولتفصيل أكثر نتناول تعريف اللجان التقنية (الفرع الأول)، ثم تطور تنظيمها القانوني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية

اللجنة التقنية هي هيئة إدارية تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية[2]، تنشا لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة

[1]- سلماني منير، المرجع السابق، ص62.

[2]- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص86.

للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية[1]، ودورها استشاري في مختلف القضايا المرتبطة بتسيير وتنظيم المصالح المتعددة داخل الإدارة، سواء باقتراح ما تراه مناسبا من إجراءات أو إبداء رأيها حول مشاريع تهدف إلى التحسين من ظروف العمل وترقية مستوى الخدمات المقدمة باعتباره نوعا من أنواع المشاركة في تسير المرفق العمومي.

ومن خلال تطرقنا لمفهوم اللجنة التقنية نجد أن الاختلاف بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والجان التقنية يكمن في الاختصاصات الموكلة إلى كل واحد منها ،فإذا كان اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء يتمحور حول دراسة المسائل الإدارية للجنة ومشاكل الموظفين الفردية المتعلقة بتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإن الثانية تختص بالمسائل الفنية المحضة وكيفية زيادة الإنتاج وتحسينه وحفظ الأمن والنظافة داخل المؤسسة أو الإدارة.

وبهذا الاختصاص تستشار اللجنة التقنية بخصوص:

- **في مجال ظروف العمل:**

– مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية.

– المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.

– تنظيم سير المصالح لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديد مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين

- **في مجال النظافة والأمن:**

– المسائل المتعلقة بالتدابير العامة لأمن في أماكن العمل.

[1]– المادة 70 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

- المسائل المتعلقة بالنظافة لاسيما المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن.[1]

الفرع الثاني: التطور القانوني للجان التقنية

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

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

وبإجراء مقارنة نجد أن المشرع في الأمر 66-133 قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء، وذلك في بيان الأسباب الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، بيان اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلي الموظفين من إبداء أريهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها، ونص في المادة 13 من الأمر66-133، وذلك في الفقرة الثانية منها على ما يلي:" **كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها**

[1]- المادة 85 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق.

والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح، ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل".[1]

نلاحظ أن المشرع في الأمر 06-03 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن، فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية بالظروف العامة للعمل، أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن[2]

وهو ما نصت عليه المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199: **" تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان تقنية غير أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح المستوى الجهوي و/ أو المحلي ، تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح إذا اقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك"**[3].

المطلب الثاني: تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها

اللجان التقنية من بين هيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وعليه سنتناول في هذا المطلب تشكيلة اللجان التقنية (الفرع الأول) واختصاصات اللجان التقنية (الفرع الثاني).

---

[1]- المادة 13 من الأمر 66-133، المرجع السابق.

[2]- رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد اوقرة، بومرداس، 2014-2015، ص63.

[3]- المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المرجع السابق.

الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية

تتضمن اللجان التقنية عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

تتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافين يتساوون في العدد مع الدائمين[1]

1/ كيفية تحديد الأعضاء الممثلين للموظفين المنتخبين وممثلي الإدارة:

يحدد عدد ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين كما يلي:

- عضوان 02 دائمين وعضوان إضافيان 02 يمثلان الإدارة وعدد مساوي يمثلون الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة المعنية يقل عن 100 موظف.
- 03 أعضاء دائمين و03 إضافيين يمثلون الإدارة وعدد مساوي يمثلون الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة المعنية أكثر عن 100 موظف وأقل من 500.
- 04 أعضاء دائمين و04 إضافيين يمثلون الإدارة وعدد مساوي يمثلون الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة المعنية أكثر عن 500 موظف وأقل من 1000.
- 05 أعضاء دائمين و05 إضافيين يمثلون الإدارة وعدد مساوي يمثلون الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارة المعنية مساويا أو يفوق 1000.[2]

[1]– المادة 79 من المرسوم التنفيذي رقم 20–199 المرجع نفسه.

[2]– المادة 80 من المرسوم التنفيذي 20–199، المرجع السابق.

2/ مدة العهدة لأعضاء للجان التقنية في الوظيفة العامة :

تحدد مدة عهدة أعضاء اللجنة التقنية بثلاث سنوات[1]، يمكن بصفة استثنائية تقليص أو تمديد العهدة لضرورة المصلحة، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة اشهر غير أنه، في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك، يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان التقنية، دون اشتراط المدة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية عند تجديد لجنة تقنية، يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم، عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم[2].

3/ حل اللجنة التقنية:

يمكن حل لجنة تقنية، بموجب قرار أو مقرره حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية خصوصا في الحالات التالية:

- إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- حل النقابة أو النقابات الممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .
- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات، لأي سبب كان أو عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض إمضاء محاضرها[3].

[1]– المادة 81 من المرسوم التنفيذي 20–199 المرجع نفسه.

[2] - المادة 09 من المرسوم التنفيذي 20–199، المرجع نفسه.

[3] - المادة 64 من المرسوم التنفيذي 20–199، المرجع السابق.

بعد صدور قرار أو مقرر الحل من قبل السلطة الإدارية، تعلن هذه الأخيرة بموجب قرار أو مقرر عن تجديد لجنة التقنية، إذ يتعين تجديدها خلال أجل شهرين من تاريخ حل اللجنة، ويتم تكوينها وفق الشروط التي سبق بيانها[1].

الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية

تختص اللجان التقنية حسب ما جاء فالأمر 66-033 بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل التدابير التي تهدف إلى عصرنة مناهج وتقنيات العمل، حيث أن المشرع لم يبين بدقة المسائل المتعلقة بسير الوظيفة بل اكتفى بذكر عبارة كل المسائل ومن هنا يتضح لنا أن المشرع ترك المجال مفتوحا لاختصاص اللجان التقنية ،فاكتفى بعبارة (كل المسائل)، (كل التدابير) وعليه يمكنها التدخل في أي مسالة بحجة أنها تهدف إلى عصرنة مناهج وتقنيات العمل[2].

وتختص اللجان التقنية حسب الأمر 06-03 بأنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ،إضافة إلى الأمن والنظافة داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية[3].

فيما حددت المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 اختصاصات اللجان التقنية بالنظر في جميع المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس على مستواها.

---

[1] - المادة 90 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع نفسه.

[2] - اولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاتها في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستار، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص52.

[3] - المادة71 من الأمر 06-03 ،المرجع السابق.

- **في مجال ظروف العمل يتم استشارتها حول:**

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.
- تنظيم وسير المصالح لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

- **مجال النظافة يتم استشارتها حول:**

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة لأمن في أماكن العمل.
- المسائل المتعلقة بالنظافة ،لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن[1].

كما تتلقى اللجان التقنية من المؤسسات والإدارات العمومية التي تم نصيبها لديها، حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها، وتناقش اللجان التقنية هذه الحصيلة.

وعندما تؤسس لجنة تقنية مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية تابعة لنفس الدائرة الوزارية، فان هذه اللجنة تكون مختصة بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة،طبقا لأحكام المادة 77 من المرسوم 20/ 199 ، وذا كانت المسالة مشتركة بين مؤسسات وإدارات عمومية متواجدة في نفس المقر الإداري، تختص هذه اللجنة وحدها بدراسة المسائل التي تهم هذه المؤسسات والإدارات العمومية[2].

[1]– المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20–199 ،المرجع السابق.

[2] – لمادة 87، من مرسوم التنفيذي رقم 20– ،199 المرجع نفسه.

يتضح من هنا أن المشرع جعل اختصاص اللجان في المسائل التقنية الخالصة حيث قام بتوضيحها مما أدى إلى إزالة الغموض الذي كان سائدا في الأمر 66-133 ، فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح إما باقتراح ما تراه ملائما من الإجراءات وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح[1].

سير عمل اللجان التقنية : من اجل التسيير الأمثل لهذه اللجان وضمان الفعلي لعملها،تعد كل لجنة تقنية نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

يحدد النظام الداخلي سير اللجنة التقنية ويوافق عليه، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، علما انه لم يتم إصدار هذا النظام اليوم[2].

[1] – شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون قسم العلوم القانونية والإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي ،1945 قالمة ،2016-2015،ص 80.

[2] –المادة ،89 من المرسوم التنفيذي – 20-199، المرجع السابق.

ملخص الفصل الثاني:

باعتبار أن لجان الطعن هيئة استشارية أنشأت كضمانة للموظف المخطئ في مجال عمله وفي حالة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، ولمنع الإدارة من تعسفها في إصدار قرار تأديبي حيث تتشكل من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، يرأسها الوزير أو الوالي المعني على مستوى الوزارة أو الولاية، كما تجتمع هذه اللجان بصفة دورية من اجل دراسة الطعون المقدمة إليها من طرف السلطة المعنية، وذلك بناء على استدعاء من رئيسها. أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، تتم رئاستها من طرف السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، تهتم بالمسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات العمومية، من اجل سير الحسن لعملها تقوم بوضع نظامها الداخلي بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومي.

خاتمة

خاتمـــــــة

تناولت الدراسة الهيئات التشاركية في الوظيفة العامة وهي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية، التي تنشا في إطار المشاركة الفعلية والحقيقية للموظفين في هذه الأخيرة، من خلال تسيير مصالحهم ومنتخبيهم.

حاولنا إلقاء نظرة واقعية وكافية حول ما يخص الهيئات التشاركية، فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلين منتخبين يمثلون الموظفين تترأسها السلطة الموضوعة على رأسها، ويبرز دور هذه اللجنة من خلال بآرائها الإلزامية التي تلتزم بها الإدارة وأراء استشارية في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا.

أما لجنة الطعن فهي هيئة استشارية تنشا على مستوى كل وزارة أو ولاية ويرأسها الوزير أو الوالي حسب الحالة ،كما أنها تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين ،ودورها كدرجة طعن في القرار التأديبي من الدرجة الثالثة أو الرابعة الصادرة من مجلس التأديب،وما طبيعتها القانونية أن اللجوء إليها يكون ذو طبيعة جوازية، إلا أن أثارها بعد الطعن تصبح حائزة لمواصفات القرار الإداري(تشدد أو تعدل أو تلغي العقوبة التأديبية).

وأخيرا اللجان التقنية وهي هيئات استشارية متساوية الأعضاء تستشار بخصوص الظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، بينما يختار ممتثلون يمثلون الإدارة، أما ممثلو الموظفين فينتخبون من ممثلي الموظفين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

- بناءا على ما سبقت دراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

- كرس المشرع الجزائري مبدأ المشاركة والحوار وجعله كمبدأ هام في تسيير شؤون الوظيفة العمومية.
- تشكل هيئات المشاركة والطعن ضمان لحماية حقوق الموظف العام من تعسف الإدارة التابع لها.
- انتماء الموظفين لهيئات المشاركة والطعن تعطيهم فرصة المساهمة في تسيير حمايتهم المهنية.
- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تختص بتسيير المسائل المهنية الفردية للموظفين.
- لجان الطعن تشكل جهة استئناف للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.
- تعتبر اللجان التقنية هيئات متساوية الأعضاء تختص في مسائل ظروف العمل وكذلك النظافة والأمن داخل الإدارة.
- نقص فعالية التمثيل المتساوي بين أعضاء هيئات المشاركة والطعن نظرا لتبعيتها للإدارة.

بناءا على ما سبق دراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ تفعيل دور ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء أكثر، ليسهل عليهم الدفاع عن حقوق منتخبيهم.
- ✓ التداول في رئاسة أو تدوير رئاسة اللجان المتساوية الأعضاء أو اللجان التقنية عن طريق الانتخاب حتى يتمكن ممثلو الموظفين للوصول إليها.

- ✓ إخضاع أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء لفترة تكوينية في ميدان تسيير الموارد البشرية بغية توعيتهم بواجبهم الأصلي والمتمثل الدفاع عن حقوق منتخبيهم، وليس فقط إمضاء محاضر الاجتماعات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

I- الأوامر

1) أمر رقم 66-133 بتاريخ1966/06/02 الموافق 12 صفر1386، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 1966/06/08.

2) أمر رقم 06-03، بتاريخ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو2006.

II- النصوص التنظيمية

-المراسيم الرئاسية

1) المرسوم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة الرسمية، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي1984.

2) المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 الموافق لـــ23مارس1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية، عدد13، صادرة في 24مارس 1985.

– المراسيم التنفيذية

1) المرسوم التنفيذي رقم 322–17 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر،2117 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومّة، جريدة الرسمية، عدد 13، الصادرة 2017/11/12.

2) المرسوم التنفيذي 20–199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 30 يوليو 2020.

– التعليمات

1) التعليمة رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26، المتعلقة بتنظيم وسير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

ثانيا: المراجع

I– الكتب

1) اث ملويا الحسين بن الشيخ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، دار هومة الجزائر، 2005.

2) أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، د ط، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

3) احمد بوضياف،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر،د ط ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،سنة 1986.

4) بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، الطبعة الأولى، دار هومة، الجزائر 2019.

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

6) حمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعّة، الجزائر، 1989.

7) سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبقا للأمر 66-133 دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1991.

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

9) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، طبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

10) كمال رحماوي، تأدّب الموظف العام في القانون الجزائري، د ط، دار هومه، الجزائر، 2004.

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

II- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ – اطروحات الدكتوراه

1) عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2016

2) علي العرنان مولود،الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيفة العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية والإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة1، الجزائر،2013/2012.

3) تيشات سلوى، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلي بعض التجارب الأجنبية، نيوزلندا، فرنسا، الولايات المتحدة الأمريكية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد أوقرة، بومرداس، 2015/2014.

4) رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر06-03، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد اوقرة، بومرداس، 2014-2015..

5) مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر03/06، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،2017/2016.

ب-رسائل الماجستير

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

2) بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، المركز الجامعي الدكتور موالي الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة،2008-2009.

3) بودربالة امحمد، التحقيق التأديبي في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير تخصص إدارة ومالية، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2015/2014.

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

5) كمال رحماوي، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة والتنمية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة عنابة،1991.

ج/مذكرات الماستر

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

2) شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون قسم العلوم القانونية والإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي ،1945 قالمة ،2016-2015.

II :المقالات

1) أحسن غربي "النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة مجلة القانون، المجلد 10، العدد1، سنة 2021.

2) محمد بوكماش، خلود كلاش،"ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري" ،مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد الثالث، العدد6 ، سنة2016.

3) مزيتي فاتح: "قراءة في النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 و المرسوم التنفيذي 20-199"،مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة عباس لغرور، الجزائر ، المجلد4 ،العدد03 ،سنة2021.

4) نبيلة ماضي، " اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لإحكام المرسوم التنفيذي 20-199 " ،مجلة الدراسات القانونية المقارنة، قالمة، المجلد7، العدد02، سنة2021.

5) نبيلة ماضي،سامية العايب،"النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20-199" ،مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد01، 2022.

6) عبد الحكيم بن مصباح سواكر"دليل خاص بهيئات المشاركة والطعن في المؤسسات والإدارات العمومية"دراسة ميدانية، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية اليزي، ديسمبر 2020.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنـــــــــــــوان	الصفحة
مقدمة	4-1
الفصل الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	27-5
تمهيد	5
المبحث الأول: ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	6
المطلب الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	6
الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	6
الفرع الثاني: الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء	7
المطلب الثاني: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	10
الفرع الأول: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	10
الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء	13
المبحث الثاني: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف	15
المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء	15
الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام	15
الفرع الثاني: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إحالة الموظف على الوضعيات القانونية	19
المطلب الثاني:الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء	22
الفرع الأول:الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء	22
الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء	24
ملخص الفصل الأول	27

الفصل الثاني: لجان الطعن واللجان التقنية	**47-28**
تمهيد	**28**
المبحث الأول: لجان الطعن	**29**
المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن واختصاصاتها	**30**
الفرع الأول: تشكيلة لجان الطعن	**30**
الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن	**32**
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لآراء للجان الطعن وضوابط الطعن فيها	**35**
الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن	**35**
الفرع الثاني: ضوابط الطعن في قرارات لجنة الطعن	**36**
المبحث الثاني: اللجان التقنية	**38**
المطلب الأول: تعريف اللجان التقنية وتطورها القانوني	**38**
الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية	**38**
الفرع الثاني: التطور القانوني للجان التقنية	**40**
المطلب الثاني: تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها	**41**
الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية	**42**
الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية	**44**
ملخص الفصل الثاني	**47**
خاتمة	**50-48**
قائمة المصادر والمراجع	**56-51**
فهرس المحتويات	**58-57**

الملخص

الملخص

موضوع الهيئات التشاركية بين أكبر المواضيع أهمية في مجال الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان متساوية الأعضاء ولجان طعن ولجان تقنية.

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

تشكل لجنة الطعن هيئة استئنافية تخطر من قبل الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

Summary

The issue of participatory bodies is among the most important topics in the field of public employment, as equal-member committees, appeals committees, and technical commîtes are established within the framework of employees' participation in the management of their professional lives.

The equal-member Administrative Committee is an advisory body composed of an equal number of representatives of the administration and elected representatives of employees, and is headed by the authority established at its level or a representative of it. It is also considered one of the guarantees granted to the employee in the field of disciplinary accountability.

The Appeals Committee constitutes an appellate body that is notified by the employee regarding disciplinary penalties of the third and fourth levels, and is composed equally of representatives of the administration and representatives of elected employees, while the Technical Committee is an administrative