

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المسار المهني للموظف العام في القانون

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: .القانون الخاص

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة :

- زواتين خالد

- مختار أميرة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة(ة)..... بوسحبة جيلالي.....رئيسا

الأستاذة(ة)..... زواتين خالد.....مشرفا مقرا

الأستاذة(ة)..... بن عوالي علي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم: 2022/06/23

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَمِيعٌ عَلِيمٌ
الَّذِي خَلَقَ الْمَرْءَ مِنْ
عِجْظٍ خَشْيَمٍ
ثُمَّ يَدْعُوهُ إِذَا أَسْفَلَ
سُجُومٍ

إهداء

إلى والدي أمد هلا في عمره إلى والدتي رفيقة دربي التي

صبرت على كل تقصير إلى كل عابلي و جميع الأهل و

الأقارب

و إلى كل من قدم لي يد العون و المساعدة على إنجاز هذا

العمل المتواضع

أشكر من كل أعماق قلبي على الذين يشجعون طالب العلم

و حاملي القالم و يضيئون العلم و يعيشون تحت ظلال

العلم و أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من يعشق النور

يسير في الدروب الشائكة

الشكر و التقدير

عملنا أشكره لآ أوالاً و أخيرا الذي وهبنا العقل و العزيمة على إتمام

ثم نتقدم بخالص الشكر و كامل تقديرنا

بقبول الإشراف علي الذي تفضل " زواتين خالد" لألست إذ المحترم
و التوجيهات التي قدمها لنا طيلة فترة هذه المذكرة و على كل النصائح

و الذي لم يبخل علينا بالنصائح إنجاز هذا العمل

و كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الصديقاء

و كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل سواء

من قريب أو بعيد

قائمة المختصرات

الترميز	معنى الرمز
ق.ا.ج.ج:	قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.
د.د.ن :	دون دار النشر
د.س.ن :	دون سنة النشر
د.ط :	دون طبعة
د.س.:	دون سنة
ج :	جزء
ط :	طبعة
س:	سنة
ص :	صفحة
ق :	القانون

مقدمة

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية و المرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى بحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة إتجاهه، أنشأ هذه اللجان التي تضطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين، كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة وتمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين.

ومن بين الواجبات المفترضة التي تستدعيها مقتضيات الوظيفة العامة واجب الالتحاق بمنصب العمل وممارسة المهام المتعلقة به في ظل التقيد بمواعيد العمل القانونية، باعتبار السبب الرئيسي للتوظيف الذي يسعى لسد احتياجات الإدارة العامة من الموارد البشرية، وبالتالي ضمان مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

لذا فإن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، وهو مسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، على أن أداء الخدمة لا يتحقق إلا إذا التزم بالحضور إلى مكان العمل وبتنفيذ ما أنيط له من واجبات وظيفية بكل أمانة ونزاهة، فإن خرج عن هذا المسار بأن تغيب عن العمل دون عذر قانوني كان عرضة للعقاب، وأقل ما يمكن أن يعاقب به في هذه الحالة هو الخصم من راتبه، فالمبدأ الذي يحكم الوظائف العمومية و جهة، ومن جهة أخرى هيئات الوظيفة العامة التي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تعتبر هذه اللجنة هيئة إستشارية، الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية وحسن تطبيق النصوص القانونية، كما لها دور قانوني هام في تسيير حياته مهنية، ما يجعلها ضمانا هامة في مجال المسائلة التأديبية، حيث تتشكل من طرفين هما الموظفون والإدارة بعدد متساوية ، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين

وأما المبالغة في التغيب والتي لا مبرر قانوني لها، فقد تعرض الموظف العام للعزل من منصبه كما هو ثابت بالأمر رقم 03/06¹ ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وتفسير ذلك أن الغياب المتتالي الذي يفوق 15 يوما على الأقل، دون أن يكون له مبرر قانوني، يجعل الموظف العام في وضعية إهمال المنصب، مما يضطر الإدارة إلى اتخاذ القرار بالعزل في حقه لكن بقيد مراعاة الإجراءات القانونية المحددة بالمرسوم التنفيذي رقم 321/17² ، ونظرا لخطورة العزل على المسار المهني للموظف العام

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع، في تحديد دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الحياة المهنية للموظف، وإبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية له من التعسف، مما يساهم في تحققي مبدأ ديمقراطية الإدارة، و كذا توعية الموظف لأهمية مشاركته في هذه اللجنة.

- استحداثات المرسوم التنفيذي 321/17 الذي لم يمكن من الدراسة الكثيفة من طرف الباحثين.

- التمييز العزل عن صور إنهاء الخدمة الأخرى التي تثير إختلاف شديد بين الفقهاء وكذا بعض المصطلحات المشابهة مثل التوقيف التحفظي و التسريح .

- كون العزل يضمن مكانة الموظف المالية و القانونية حيث يعود عليه بعدد من الآثار منها فقدان حق الراتب وفقدان صفة الموظف.

1- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية ، العدد 46 سنة 2006 .

2- المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادر بتاريخ 2017/12/12 .

أسباب إختيار الموضوع:

في الحقيقة أن اختيارنا للموضوع يرجع لعوامل شخصية نفسية و أخرى موضوعية تتمثل في الميل للوظيفة العمومية كما تتمثل في أنها مادة حيوية متجددة مستحدثة للقوانين تدخل في الحياة العملية وهي ذات طابع واقعي متن أولة لجميع المجالات ، وكذا عوامل الموضوعية تتمثل في دراسة الموضوع دراسة دقيقة ومعقدة والإستفادة منه في المجال العلمي والعملية و إثراء المكتبة بمجموعة من المعارف كونه موضوع من المواضيع الحديثة التي تجد نقص في المراجع، كما يساعد هذا الموضوع في توعية الموظفين لحقوقهم وواجباتهم من خلال دراسة الضمانات التي حولها المشرع له. كما تتمثل في القيمة العلمية التي تتجلى في معرفة سبب من أسباب أو إجراء من إجراءات الإدارية التي تعد صورة من صور إنهاء خدمة الموظف ، ومعرفة آثارها التي تفقد الموظف مكانته وتعود عليه سلبا من الناحية المالية.

الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث من الإسهامات القانونية في موضوع عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، والذي مازال لم يثر بالكتابة والدراسة والبحث والتحليل لحد الآن، حيث لم نعثر على دراسة مستقلة ماعدا ما تن أولته المقالات العلمية التي اسهبت في هذا المجال ومن بينها: بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب التشريع الجزائر مجلة الأست إذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد 01، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة سنة 2020 حيث توصل الباحث إلى مفهوم العزل و ضوابط توقيع عقوبة العزل. وأيضا غربي أحسن تن أول موضوع ضمانات عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب ، مجلة دراسات والأبحاث ، العدد 03، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة سنة 2018 ،

حيث توصل الباحث إلى الضمانات السابقة لقرار العزل والضمانات المتعلقة بصور قرار العزل وكذا الضمانات اللاحقة لقرار العزل . وهذا استنادا إلى ما جاء به الأمر 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 321/17

المنهج المتبع في الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج التحليلي لتحليل بعض النصوص القانونية و المنهج الوصفي من أجل توضيح وتحديد المتعلقة بموضوع البحث. و للإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان إطار المفاهيمي تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي المبحث الثاني إلى الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه الوسائل القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المبحث الأول سنتطرق إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن فيها

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول

إطار المفاهيمي لتنظيم اللجنة الإدارية

المتساوية الأعضاء

تمهيد

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة، أنشئها المشرع للمشاركة في تسيير المسار المهني للموظفين، و كذلك التأسيس لقاعدة قانونية تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي من خلال إنشاء هيئات المشاركة و الطعن ، إذ أصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع إشراكهم في هذه العملية ، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر ايجابا على المرفق العام، حيث أصبح المرفق يمتلك إحساس بالإنتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويتهم في هيئات الوظيفة العامة وهذا بخصوص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث أنها تعتبر من أهم الوسائل التي تبحث عن التوازن بين الضروريات الهامة للإدارة والمصالح الفردية للموظف، من أجل تحقيق التوازن بين مقتضى الفاعلية ومنطق الضمان.

وهذا ما سيتم تن أوله بالتفصيل في المبحثين الأساسيين الأول يتم دراسة فيه ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي المبحث الثاني يتم معالجة الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول : مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من المواضيع التي لم تحظ بإهتمام الباحثين على الرغم من أهميتها الكبيرة في الحياة الوظيفية للموظف العام، حيث تلعب دورا هاما في جل مساره المهني، لذا خصّها المشرع بأحكام تنظيمية في ما يخص الهيكلية و الإختصاصات تتماشى مع الدور الفعّال الذي تتمتع به¹.

وعليه سوف ننت أول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا المبحث من خلال مطلبين الأول يتم تناول فيه تعريف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها، أما المطلب الثاني فيتعلق بالأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومقارنتها بهيئات المشاركة الأخر.

المطلب الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني للمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية. ومن ثمة يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقررة للموظفين أو ممثليهن سلطة حقيقية و فعالة و مؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادلة بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، وإحداث التفاعل والانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتوفير الفعالية و الرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية.

1- أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012 ،ص

إن عبارة "اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء" ، أو "لجان الموظفين" ، أو "اللجنة الإدارية المتناصفة" ، أو "اللجان الإدارية المشتركة" ، ضمن قوانين الوظيفة العامة ولم يعرف المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنها من قرارات¹، عن طريق لجان سمية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. فقد تم تن أول هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين، الأول يتم معالجة فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الفرع الثاني فيتعلق بخصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات استشارية تنظر في بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، المنصوص عليها في نظام الوظيفة العمومية الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية ، وحسن تطبيق النصوص القانونية ، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط وإجراءات.

تُنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب ابغالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو لكل سلك أو مجموعة أسلاك تتساو بمستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساو بمستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعدادها، وكذا ضرورة المصلحة و تنظيمها².

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي اعتراف قانوني المجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، بمعنى سلطة تسيير وتنظيم شؤون وأوضاع هؤلاء الموظفين الوظيفية. ومن ثم يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم

1- أنس محمد قاسم جعفر، منكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية د.م.ج الجزائر، 1989 ، ص 180

2 - نبيلة ماضي و سامية العايب ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199/20 مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، المجلد 07 العدد 02 ، 2021 ، ص 1096.

والإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات و المنظمات الإدارية¹، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادل بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، واحداث التفاعل وإنسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتغير الفعالية والرشاد من تحقيق اهداف الوظيفة العمومية².

كما أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا تعتبر هيئة نقابية ولا تنافس فريقين فريق يؤيد الإدارة و فريق يحمي العمال. إذ أن هذه اللجان تعد هيئات إشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مسارهم المهني، وهو إشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في بعض المسائل في محلها، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية والإبتعاد عن الإنطباعية و الإرتجال³.

كما أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعمل كوحدة دون تمييز أو تفرقة بين معين ومنتخب، حيث أن الأعضاء الذين إنتخبهم الموظفون ،انما انتخبوا لنفس الغاية والغرض، وليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك، والأعضاء الذين يمثلون الإدارة عليهم

1- عمار عوابدي ، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر ، دون سنة 1984،ص22
2- اولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستر، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2011،ص48.
3 - محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، العدد الرابع، مارس 2008 ، الجزائر ، ص ص 402-406.

مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون إخطارها إلى ما يمكن أن يحدث من تج أوز أو انحراف عن تطبيق النصوص و المقاييس¹.

كما أن هذه اللجان تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، وأيضا كما قلنا سابقا بأنها تتشكل من طرفين هما "الموظفون والإدارة"، وبعدها تمتس أو أي أن عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها²، أو كما عرفها المشرع بالسلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث تعتبر شكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، خصوصا عند ممارسة سلطة التأديب حيث تكون في هذه الحالة استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية إلى جانب أحداث قنوات أخرى لطعن حيث وضعها المشرع من بين الهيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى الممثلة في لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية والتي تعد لجان وهياكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والإختصاصات.³

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تحدد التنظيم تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسيرها حسب المادة 73 من الأمر 03/06 وبيقي المرسوم 10/84 ساري المفعول في إنتظار صدور هذا التنظيم، وعليه تتشكل هذه اللجان بمقتضى المادة الثانية منه حسب كل سلك أو مجموعة

1- إن المقاييس التي جاء بها المشرع في المجال التأديبي تتعلق أساسا بدرجة جسامه الخطأ، الظروف التي إرتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على يسر المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او المستفيدين من المرفق العام .

2- المادة 63 من الأمر 06/03 ، المرجع السابق، ص 08.

3- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، د.د.ن ، الجزائر، 2010 ،ص360.

من الأسلاك، حيث نتطرق إلى كيفية تعيين أعضاء اللجنة (أولا)، ثم التطرق إلى عهدة اللجنة (ثانيا).

أولا : تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تشمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عددا متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، ويتم تعيينهم وفق الكيفيات التالية:

1 - تعيين ممثلي الإدارة: طبقا للمادة 72 من الأمر 03/06 يعي من ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئة التي لها سلطة التعيين، وتتمثل هذه السلطة في شخص الوزير أو الوالي المعني¹، ويتم التعيين في أجل 15 يوما الموالية لإعلان نتائج الانتخابات الخاصة بممثلي المستخدمين سواء بقرار من الوزير المعني بالنسبة للجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية²، أو بقرار من الوالي بالنسبة للجان الولائية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي للجان المتساوية الأعضاء البلدية أو مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري³.

تضع المادة 07 من المرسوم 10/84 شروطا لإختيار ممثلي الإدارة هي⁴:

1- مليكة أولاج ، المرجع السابق ، ص58.

2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص361.

3- المادة 07 من المرسوم 84-10، مؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03 ،الصادرة بتاريخ 17/01/1984 ،الجزائر.

4- كما أضافت التعليم رقم 20 بعض التفصيلات في شروط اختيار ممثلي الإدارة، بحيث يجب أن يكون ممثلو الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين لهم سلطة على المستخدمين التابعين للجنة، أما ممثلي الوزارات سواء أكانوا دائمين أو إضافيين، يجب أن يتم اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية، أو التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل، ويهدف هذا التعيين إلى توفير أكبر قدر ممكن من التمثيل الإيجابي للإدارة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مقابل الممثلين عن الموظفين المنتخبين.

- أن يكون من بين الموظفين اللذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة، ولهم رتبة تس أوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة، ويشمل هذا التعيين على الخصوص الموظف المؤهل لتولي رئاسة اللجنة عملا بالمادة 11 من هذا المرسوم
- إذا كان أحد الأسلاك وزاريا مشتركا، فإن ممثلي الإدارة يعينهم بقرار كاتب الدولة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري حسب نفس الشروط؛
- إذا كان عدد الموظفين الذين لهم رتبة متصرف أو رتبة مماثلة غير كاف في الإدارة الواحدة، أمكن تعيين ممثلي هذه الإدارة من بين الموظفين الأدنى رتبة منهم مباشرة.

2- تعيين ممثلي المستخدمين: نصت المادتان 68 و 69 من الأمر 03/06 ، على أن المترشحين لعهدة إنتخابية لتمثيل الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، قد تكون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وفي حالة غياب منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، أن يقدموا ترشيحهم لينتخبوا في هذه اللجان¹، حيث يتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الإنتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الإنتخاب ومعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين مراجعة التسجيلات، أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الإنتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم، ويتعين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع².

1- المادتان 68 و 69 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

2- المادة 02، من المرسوم 11/84 ، المؤرخ في 14/01/1984 يحدد كليات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، جريدة رسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

ثانية : عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تقدر مدة عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات وفقا للمادة 05 من المرسوم 10/84 حيث يمكن لأي عضو أن يترشح لعهدة جديدة، غير أنه إستثناء يمكن تقصير مدة العضوية أو تمديدها¹، حسب ما تقتضيه المصلحة، بقرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد موافقة المديرية العامة للتوظيفة العمومية².

أما بالنسبة لعدد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فهي تتشكل حسب الأسلاك الوظيفية، أي لكل سلك من أسلاك اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، قد تضم اللجنة الواحدة مجموعة أسلاك حسب المادة 02 من المرسوم 10/84، بغض النظر عن مكان تواجد هذه الأسلاك في الإدارة المركزية أو في الولايات أو المؤسسات العامة. ومع هذا قد نجد أن عدد أعضاء هذه اللجان يختلف من لجنة إلى أخرى، وعموما فإن هذا العدد يتراوح من عضوين (02) إلى عشرة (10) أعضاء دائمين مناصفة بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين. وحسب القرار المؤرخ في 1984/04/09 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي³.

1- إن مدة التقصير أو التمديد يجب أن لا تتجاوز ستة (06) أشهر، غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك، أمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان المختصة بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون اشتراط المدة. ما يمكن إثارته في هذا الصدد، أن إعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بالتمديد أو التقصير أو الإنهاء من شأنه أن يعدم الحكمة من إنشائها، لأن الإدارة قد تتعسف في استخدام هذه المكنة بما يخدم مصالحها.

2- رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص 137.

3- القرار المؤرخ في 07 رجب 1404، الموافق 1984/04/09، المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجزائر.

الفرع الثالث : قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ اللجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية طبقاً لأحكام المرسوم 84/10 ، وفق أحكام خاصة بإنشائها، وضوابط لتنظيمها وسير عملها، نستشف ذلك مما يلي :

أولاً : قواعد إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية¹.

1- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية: نشأ فيحدث هذه اللجان للمستخدمين الذين يباشرون عملهم على مستوى الإدارة المركزية وأقسامها بصفة فعلية²، وذلك بقرار من الوزير المعني بعد إستشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³ ويعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية⁴ بموجب قرار من الوزير المعني خلال 15 يوماً الموالية لإعلان نتائج إنتخاب ممثلي الموظفين⁵ ، وذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي 199/20⁶.

-
- 1- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية و الإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، سنة 2012/2013 ، ص419.
 - 2- المادة 27 من المرسوم 10/84 ، المرجع السابق.
 - 3- الجدير بالذكر إنه في الإدارات المركزية دائماً، أن الأعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد، من اختصاص اللجنة واحدة متساوية الأعضاء، ويمكن عند الحاجة تكون لجنة واحد متساوية الأعضاء مشتركة بين عدد أسلاك الموظفين حسب الشروط المحددة في المادة 02 من المرسوم 10/84.
 - 4- المادة 07 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.
 - 5- علي العرفان مولود، المرجع السابق، ص. 419 .
 - 6 - المرسوم التنفيذي 20 - 199 ، المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441، الموافق ل 25 يوليو سنة 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.

2- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية : نشأ على مستوى كل ولاية لجان متساوية الأعضاء، فيحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع، أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى كل ولاية بإختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم، الأمانة العامة، المديرية التنفيذية، أو المؤسسات العامة المحلية¹.

3- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية: " حدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الإختصاص للنظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية².

والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ثانيا : قواعد سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها بالإضافة إلى المد أولات.

1- التعليم رقم 20، المؤرخة في 26/06/1984، المتعلقة بتنظيم و سير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

2 -Essaid Taib, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2003, p213.

1- دورات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: يجتمع الأعضاء الدائمون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دورتين عاديتين على الأقل خلال السنة¹، أما الدورات الإستثنائية فتتم باستدعاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي من ثلث أعضاءها الدائمين على الأقل² حيث يرسل لتدعاء كتابي يتضمن جدول الأعمال المقترح للجلسة قبل 15 يوما من تاريخ إنعقادها.

تترأس اللجان السلطة التي تنصب لديها، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي³، وإن كان الأفضل تولي رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتناوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في حالة تس أوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

2- مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء: تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في جمعية عامة بجميع الأعضاء إلا إذا عرضت عليها إقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب، فيتد أول بشأنها إلا الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر إستخلافهم بالذين يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني، وكذلك العدد المساوي من ممثلي الإدارة (المادة 16 من المرسوم 10/84 حيث تبدي رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، على أن تتم المصادقة على جدول أعمال الجلسة بأغلبية ثلثي أعضاءه.

تعين الإدارة كاتبا للجلسات موظفا غير عضو في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يمكن تعيين عضو من ممثلي الموظفين للقيام بمهام كاتب مساعد⁴، تحضر

1- المادة 13 من المرسوم 10/84 ، المرجع السابق.

2- المادة 11 من المرسوم 10/84 ، المرجع السابق.

3- المادة 12 من المرسوم 10/84 ، المرجع السابق.

4- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص 309 .

كل الوثائق اللازمة لسير جلسات وأعمال اللجنة وتعد قوائم الموظفين الفائزين أثناء الحركة التنقلية، حيث يخصص سجل مرقم للمداولات دو نفيه محاضر الجلسات إثر كل جلسة وتوقع المحاضر من طرف جميع أعضاء اللجنة.

تكون جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سرية¹ حسب المادة 15 من المرسوم 10/84، حيث لا تصح مد أولات اللجنة إلا بحضور ثلاثة أرباع أعضاءها، وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال الثمانية أيام المالية²، ويتأسر جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رئيس السلطة المنصبة لديها³، لكن في حالة تعذر حضوره يستخلف بأقدم عضو في أعلى رتبة بالنسبة لممثلي الإدارة وتكون له نفس صلاحيات الرئيس، كما يلتزم أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالسرية الكاملة فيما يتعلق بالمد أولات، و كذا الوثائق التي تحصلوا عليها أو طالعوها بحكم عضويتهم، كما يجب عليهم أن يلتزموا باحترام السر المهني بخصوص جميع الوقائع و الوثائق التي يطلعون عليها بحكم عضويتهم⁴.

الفرع الرابع: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

ومن هنا يمكن استخلاص خصائص اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لها و المتمثلة في :

1- المادة 19 من المرسوم 10/84، المرجع السابق

2- ما يحدث فعلا هو أن الرئيس لا يمارس صلاحياته باعتباره رئيسا للجنة، وإنما باعتباره المسؤول الأول عن الإدارة، و بالتالي فإن دراسة القرارات و الفصل فيها يمكن أن تكون فيها تحيز لإدارة عوض الديمقراطية في التسير.

3- المادة 18 من المرسوم 10/84، المرجع السابق.

4- المادة 64 فقرة 01 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

- 1-هيئة استشارية تستشار في اطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا، ويعتبر الرجوع اليها من قبل السلطات الادارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون¹.
- 2-هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في اطار تنظيمي ، بإعتبار أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الاداري²، وكل هذا من أجل تفاقم الثقة و تعاون جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات.
- 3 - هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين ، وهذا كله لدراسة الأمور في المسائل المتعلقة بالموظفين وإتخاذ القرارات بصفة جماعية ، وكله لأجل جعل التوازن بين الضمانات المقررة للموظفين وإمّيازات السلطة العامة في حماية حقوق الموظفين في نطاق الوظيفة العامة .
- 4- هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بحيث تنشأ حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة اسلاك بحيث تتساو بمستويات تأهيلها³.
- 5- هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في إختيار ممثلي الموظفين حسب المجال القانوني والإداري المركزي واللا مركزي الذي تنشأ فيه، وهذا لتحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة وتحقيق مبدأ المساواة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين .

1 - نبيلة ماضي و سامية العايب ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 7 ، العدد 3 ، 2020 ، ص 469.

2- المادة 04 من الأمر 06/03، المرجع السابق.

3- المادة 63 من الأمر 03/ 06 ، المرجع السابق.

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة إستشارية أنشأها المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية وعدة مراسيم، وهذا ما سيتم معالجته بالتفصيل في المطلب الثاني المتضمن الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وكذلك تن أول أهم الفروق بين اللجنة ولجان المشاركة الأخرى .

المطلب الثاني : الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومقارنتها بهيئات المشاركة الأخرى

يمكن تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها:"عبارة عن هيئات إستشارية الوظيفة العمومية ، تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ، بقرار أو مقرر حسب الحالة، تصدره السلطة التي لها صلاحية العيين ." .

استعملت الجزائر بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي ، وفي 1966 تخلت عنه وكان ذلك جراء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بموجب الأمر 66-133¹، اين تم تكريس وإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مادته 13 ومن هنا بدأت مراحل إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التعديلات الحاصلة عليها ، والتحليل اكثر فقد تم معالجة هذا المطلب من خلال فرعين اساسيين ، يتم دراسة فيه الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الأول ، أما في الفرع الثاني :يتعلق بمقارنة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بالهيئات المشاركة الأخرى .

1- الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج ج د ش العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

الفرع الأول : الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمراحل أهمها ما سنعرضه في هذا الفرع .

أولا : مرحلة صدور الأمر 66-133:

جسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 بعد تخلي الجزائر على العمل بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، حيث نجد أن المشرع قد بين الهدف من وراء انشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين، من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القسوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، كما نص على أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الإدارة، وتتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي¹.

وتطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 66-133 التي تنص : "تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة "

1- بدوي مباركة ، اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، هيئات تسيير الوظيفة العمومية ، محاضرة ملقاة على طلبه السنة الأولى ماستر قانون الوظيفة العامة ، جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، سعيدة السنة الجامعية 2016/2017 ، ص20.

وأضافت المادة نفسها الفقرة 02 : "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ، واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم"¹.

فتميز هذا الأمر بإعطاءه اللجان القدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف من الترقية والنقل وغيره من الحقوق .

ثانيا : مرحلة صدور المراسيم بعد الأمر 66-133 :

صدر المرسوم 66-143² المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، حيث نص في مادته 02 على : "إن مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتتشأ ... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني".

أما بخصوص الهيكله فينس أوي عدد الممثلين من الادارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين وكذلك فيهم من له صفة الرسمية وصفة المع أون ، ووجب أن يكون لممثلي الموظفين عضوين مع أونين لكل سلك يمثله في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 66-133 ، أما عن مدة العهدة فهي سنتين ويجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 5 ونفس المرسوم .

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

2- المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان 1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج ر ج د ش ، العدد 46 الصادة بتاريخ 08 جوان 1966.

بعدها صدر مرسوم آخر في سنة 1969 رقم 55-69 المؤرخ في 13 ماي 1969¹، المتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، حيث اشترط في هذا المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفق للشروط والاجراءات الخاصة بعملية الانتخاب .

وهذا كله وبرغم من اسناد المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 للمهام الاستشارية وتأليف وتنظيم وسير هذه اللجان الا أنها لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب ، ما يعني أن النص التنظيمي لم يكن كافيا ولا شاملا ، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها الا بعد حوالي 18 سنة، إذا لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور الا عام 1984²، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 17 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها .

والمرسوم رقم 84-11³ الصادر في نفس التاريخ المحدد لكفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، الأمر الذي جعل هذين النصين يأتيان في غير وقتها أي في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133 ، سنة قبل ظهور النص الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل والمتمثل في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985⁴ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

1- المرسوم رقم 55-69 ، المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 ، المتضمن تحديد كفاءات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.

2- المرسوم الرئاسي رقم 84-10 ، المرجع السابق.

3- المرسوم الرئاسي رقم 84-11 ، المرجع السابق.

4- المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، ج ر ج د ش العدد 13 الصادرة 24 مارس 1985

المؤسسات والادارات العمومية الذي أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة ، والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الاداري .

حيث أنه في هذا المرسوم في مادته 11 قام باستحداث في لجنة متساوية الطرفين الادارة والموظفين و أسماها لجنة الموظفين¹، واسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا ، غير أنه وضع وبين مسائل الطعن من لجنة وأجال وغير ذلك بموجب المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 ، بحيث يمكن للإدارة والموظفين المحالين على اللجنة الموظفين أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية .

حيث أعتبر هذا النص ذو أهمية كبيرة من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الادارة العمومية الجزائرية بينما في ظل الفراغ القانوني ظل الاعتماد في اجراءات انشاء وتجديد وسير أعمال اللجان على المرسومين رقم 84-10 المحدد الاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها وتنظيمها وعملها، 84-11 المحدد لكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في هذه اللجان بالإضافة الى التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترتقي الى مستوى التشريع .

ثالثا : مرحلة صدور أمر جديد رقم 06-03

ومن هنا نجد ان القانون الذي مر بمراحل عديد جاء هذه الأمر 06-03 الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ،حيث نص في المادتين 62-63² على انشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء وأيضا أعطى تعريفا للموظف في مادته الرابعة على أنه: "يعتبر موظفا كل عون، عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري". وفي الفصل الثالث منه المعنون ب "هيئات

1- المادة 11 ، المرسوم رقم 85-59 ، المرجع نفسه

2- المادتين 62-63 من الأمر 06/03 ، المرجع السابق .

المشاركة والظعن"، بعد مكان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الظعن .

لقد عرف المشرع الجزائري تسميتها السابقة ، فأضاف لها كلمة الإدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهيكل الأخرى، وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة الاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، وكيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة 73¹، ويبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة، خاصة المرسومين رقم 10-84 وكذا رقم 11-84 و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي التي تنص: "تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية²، لاسيما أحكام المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه ، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية سارية المفعول الى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر "

رابعا : مرحلة صدور المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 :

وفي الفترة الزمنية وطول انتظار دام لمدة 36 سنة من صدور المرسومين 10-84 و 11-84 المتعلقين باللجان الادارية المتساوية الأعضاء صدور مرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الظعن واللجان التقنية

1- المادة 73 من الأمر 06/03 ، مصدر نفسه

2- المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ، المرجع السابق.

¹الذي كنا ننتظر أنه سيمنح الآفاق الواسعة للموظفين في الدفاع عن المهنة وعن المستخدمين غير أنه تم تكريس سلطة الإدارة من خلال المادة 212 المتعلقة بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة البندين الخامس والسادس اللذين ينصان على :

- عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان وأيضا عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة ، أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها .

ومن هنا نجد وكأن المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم هو الحضور ، والإمضاء على المحاضر فقط مهما كانت طبيعة الجلسة ودون الأخذ برأيهم واقناعهم ، وإن كانت هذه هي مهمة المنتخب فما الداعي لانشاء هذه اللجان أصلا كان الواجب منح حقوق كاملة للمنتخبين للدفاع عن زملائهم ، فمهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين المشاركة بفعالية لانصاف الموظفين، وليست مهمتهم الحضور والامضاء على المحاضر فقط. ومنه نجد بأنه من خلال المادة 21 من المرسوم سابق الذكر يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بمعنى سحب عديد الصلاحيات من المنتخبين ومنحها للإدارة وعليه بأنه في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها ، كما تحدثنا سابقا فإنه يرخص للمسؤول بالإدارة حل اللجنة على أن يقوم بتتصيب لجنة أخرى في ظرف أقصاه شهرين .

1- المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، المرجع نفسه.

الفرع الثاني: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات مشاركة أخرى

تعتبر المقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات المشاركة الأخرى والوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين المفاهيم، يجب التعريف بهذه الهيئات في الوظيفة العمومية ثم مقارنتها مع ما سبق بيانه حول مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك كمايلي :

أولا: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن :

طبقا للمادة 65 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية¹، فإنه تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير وكل والي ولدي كل مسؤول مؤهل بالمؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تنصيبها وجوبا في أجل انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين ينتخبون من بين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء وترأسها السلطة المختصة بالتعيين، أو ممثلا عنها يتم اختياره من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وأيضا المادة 67 التي تضمنت اختصاص لجان الطعنة المتمثلة في الفصل في التظلمات التي يتقدم بها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة².

1- أوجه التشابه :

أ - تتشابه من حيث التشكيلة كل من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن ، إذ أن هناك تناسف بين الإدارة والموظفين المنتخبين .

ب- كلا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجنة الطعن يهتمان بدراسة المسائل التأديبية للموظفين وخصوصا فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة .

1- المادة 65 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

2- المادة 67 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

ج- كلا اللجنتين يكون الاجتماع فيها برئاسة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة .

2- أوجه الاختلاف :

أ - تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية ، في حين أن لجنة الطعن تحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية ، يترأسها الوزير أو الوالي أو أحد ممثليهما، كما يمكن أن تحدث لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية .

ب - تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتجمع كلجنة لترسيم الموظفين وهذا بعد استيفاء الشروط والفترة المنصوص عليها في القوانين الأساسية، وأيضا كمجلس تأديبي للنظر في العقوبات التأديبية ، وأيضا تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف مثل الترقية وغيرها كتسجيل على القوائم الخاصة بالتأهيل الحركة التنقلية والعضوية في اللجان التي هي عضو فيها بحكم القانون ، بينما لجنة الطعن فمن اختصاصها الفصل في الطعون المقدمة من طرف الموظف المعاقب تأديبيا في شأن الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتعلقة بالقرارات التأديبية المتضمنة احدى العقوبات المصنفة في الدرجة الثالثة أو الرابعة .

ج - أما بما يخص المترشحين الذين يمثلون الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فهم تختارهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا¹، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثلين في لجان الطعن وأيضا ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل .

1- المادتين 65-68 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

ثانيا : مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية :

نصت المادة 70 من الأمر رقم 06-03 على أن: "تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية"، أي هي هيئات متساوية الأعضاء تشكل إطار واسع لاشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية ، وأيضا لها دور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح والأمن والنظافة داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

المبحث الثاني : الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ولقد عرف المشرع الجزائري في المواد والنصوص القانونية طبقا لأحكام المرسوم 84-10 المتعلق بتحديد واختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلتها وتنظيمها وعملها بالإدارات والجماعات المحلية والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري الجان متساوية الأعضاء مكونة من ممثلين عن الإدارة والموظفين بعد متساوي¹.

وذلك بهدف تقريب أجهزة من الجهة التي تتمتع حقه بسلطات التسيير، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين سواء فيما يتعلق بالسرعة والتعديل أو بفعالية الإجراءات التي ينبغي اتخاؤها في هذا المجال.

وسنحاول من خلال هذا المبحث إلى تحديد الجهات تواجهها بدقة وكيفية سير عملها والأحكام التي تنظمها من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول : إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ينظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد الاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها. فنصت

1- المادة 13 من الأمر 66-133، المرجع السابق-

المادة الأولى منه على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون في الإدارات المركزية والولايات والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري، ويمكن أن تكون حسب كل سلك أو مجموعة أسلاك ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الأسلاك الضوابط الآتية:

- قطاع النشاطات طبيعة الوظائف، عدد الموظفين، المستوى العلمي للسلك، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص، وتوضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين لا سيما المكلفة بجمع الملفات الفردية¹.

بينما جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنشأ حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تنس أوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية² وسنحاول من خلال هذا المطلب التعرض إلى إنشاء وتنظيم اللجان على مستوى الإدارات سواء المحلية أو المركزية وأيضا على مستوى المؤسسات.

الفرع الأول : على مستوى الإدارة

يتمثل إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة سواء المحلية والتي تشمل البلدية والولاية وكذلك على مستوى الإدارية المركزية .

أولا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

تنشأ وتحدث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³، ويخضع الأعوان الدين يمارسون مهامهم في الولايات والمؤسسات العمومية الولائية إلى اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

1- المادة 02 من المرسوم 84-10، المرجع السابق

2- المادة 63 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3- التعلية رقم 20، المرجع السابق

الولائية كيفما كان السلك التعيين والهيئة المسيرة. ويمكن أن تكون بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لدى الوالي لجنة متساوية الأعضاء لدى مدير المجلس التنفيذي المعنى لجان متساوية الأعضاء، تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين، و إذا كان عدد الموظفين لا يسمح تكوين لجنة لكل سلك تعين جمع هذه الاسلاك تطبيقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم 84-10.¹

غير أنه لا يمكن تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فيما فوق إلا لدى الوالي²، وبالتالي تنشأ على مستوى الولاية ثلاث أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.³

أ- مجموعة الاسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق:

وتنشأ هذه اللجان لدى الوالي حسب كل سلك أو عن طريق جمع الأسلاك ، وتكون مختصة قبل جمع الموظفين المعنيين مهما كانت الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم المديرية التنفيذية المؤسسات العامة المحلية).

ب- الأعوان المنتمون لأسلاك الإدارة العامة:

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

1- المادة 02 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

2- المادتين 29 و 30 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

3- المنشور رقم 01 - 86 المؤرخ في 1986/02/27، المتعلق بتطبيق التعليمات رقم 20، المرجع السابق

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

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

وتجدر الإشارة إلى أن المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المؤرخ في 26 جوان 1984، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في إطار الصلاحيات الممنوحة لها¹ طبقا للمادة 09 من المرسوم رقم 10-84 تجسد بإعداد قرار أما على مستوى المحلي بالنسبة للأسلاك التي يشرف على تسيرها الوالي وإما مستوى الوزارة المعنية بالنسبة للأسلاك المشار إليها في المادة 05 من نفس المرسوم.

إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المتبقية على تجميع أسلاك قليلة العيد إذا كان عدد الموظفين الملك لا يبرز إنشاء لجنة متساوية الأعضاء فيتعين اللجوء إلى تجميع عدة أسلاك طبقا للمادة 02 من المرسوم 10-84، و إذا كانت الأسلاك الممثلة في اللجنة أنشئت في إطار التجمع تابعة لعدة مديرين للمجلس التنفيذي فيتعين الحاق هذا المجلس بالمديرية التي يكون موظفوها ممثلين أكثر²، ولتسهيل مسير اللجان الإدارية المختصة تجاه موظفي الإدارة العامة التابعين للأمانة العامة يجب الحاق المعينين بالمجلس المختص الموجود بإحدى مديريات المجلس التنفيذي كلما سمح بذلك عند الأعوان التابعين لهذه المديرية (مديرية التربية، مديرية الصحة، ...). والسؤال الذي يتبادر إلى ال إذهان :

- ما هو الوضع بالنسبة للبلديات؟.

1- المادة 09 من المرسوم 10-84، المرجع السابق

2- المادة 02 من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

في هذا الإطار تنص المادة 13 من الأمر 66-133 المذكورة سابقا، على أنه تشمل البلديات والولايات غير أن المرسوم 84-10 والتعليمة رقم 20 الانفي ذكرها وسكتا ولم يتضمن أحكام خاصة تتعلق باللجان المتساوية الأعضاء على مستوى البلدية، والمعمول به في الواقع هو وجود هذه اللجان على مستوى البلدية برئاسة رئيس المجلس الشعبي البلدي أو نائب عنه.

ثانيا: إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية

تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعين ممثلو الإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية بموجب قرار من الوزير المعني خلال 15 يوما الموالية للإعلان النتائج انتخاب ممثلي الموظفين¹.

ومما تجدر الإشارة إليه أنه يكون في الإدارات المركزية الأعوان الذين ينتمون إلى سلك واحد من اختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء، ويمكن عند الحاجة تكون اللجنة واحد متساوية الأعضاء مشتركة بين عدد أسلاك الموظفين² حسب الشروط المحددة في المادة 02 من المرسوم 84-10.

الفرع الثاني: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية

على غرار المصالح الخارجية بالولاية تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية، لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة، كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة، حسب الملك أو مجموعة الأسلاك، كما سمح العند

1- المادة 27 من المرسوم 84 - 10، المرجع السابق.

2- نجية شوارفي وسمية شوارفي ، شوارفي، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8ماي 1945 ، قالمة، الجزائر، 2016 ، ص 63.

بدالك، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة أي أقل من 10 أعوان على الأقل، فإن الاختصاص في نظر في شؤونهم، يعود إلى اللجان التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية، والجدير بالملاحظة أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية، تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حين تنشأ اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.¹

المطلب الثاني: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على حل المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين عن طريق الدورات التي تعقدتها إضافة إلى المحاضر الناتجة عن مداولاتها. ومن أجل أن تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عملها، وجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها من أجل السير الحسن، وذلك بوضع النظام الداخلي لها عن طريق التصويت بالأغلبية، ويمكن أن يخضع إلى تعديل بمداولة أخرى وفي حالة تحديد اللجان لا يلغي النظام الداخلي، إلا إذا حدد هذا النظام في مضمونه مدة مسيرته وحسب المرسوم 84-10 تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها، ويمكن تعيين أحد ممن الموظفين في اللجنة لممارسة مهام كاتب مساعد.²

1- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 267.

2- المادة 12فقرة 1، 2، 3 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

كما نص الأمر 03-06 على إعداد نظام داخلي نموذجي تعتمد عليه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الممارسة مهامها، يصدر عن طريق التنظيم¹، ونص المرسوم 10-84 على أن يعلم الوزير أو الوالي المعني كاتب الدولة للوظيفة العمومية والاصلاح الإداري بأية صعوبة تعترض عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء².

الفرع الأول : دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تقوم هذه الدراسة المسائل وال أوضاع الفردية للموظفين تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء دورات. ومن خلال هذه النصوص نصت المادة 13 من المرسوم 84 على أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تجتمع مرتين في السنة على الأقل مهما يكون الأمر حيث يعرض رئيس كل لجنة متساوية الأعضاء جميع المسائل الداخلية في اختصاصاتها، كما تعرض هذه المسائل عليها يطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم.³

وبذلك يجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتجتمع باستدعاء من رؤسائها وتشير إلى أنه تتأسس اللجان السلطة التي تنصب لديها غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن ينوب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي.⁴

وتشير إلى أنه من الأفضل أن تتم رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتن أوب بين ممثل الإدارة وممثل الموظفين الأكثر أقدمية، وذلك لتوفير الحياد خاصة أنه في

1- المادة 73 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

2- المادة 18 من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

3- المادة 14 من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

4- المادة 11 من المرسوم 10-84، المرجع السابق.

حالة تس أوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، كما يمكن أن تجتمع اللجنة بطلب كتابي من 1/3 أعضائها الدائمين على الأقل¹.

الفرع الثاني: المد أولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن مد أولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ليست علنية، نصت المادة 19 من المرسوم 84-10 على أنه لا تصح مد أولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا إذا التزمت بقواعد تشكيلها وعملها وفق للمرسوم 84-10 والنظام الداخلي للجنة، ويتعين أن يحضر اجتماعات اللجنة ثلاث أرباع عدد أعضائها على الأقل، و إذا لم يبلغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية² وعندئذ يصح اجتماعها إذا حضر نصف عند أعضائها.

وتجتمع اللجنة في جمعية عامة (أي جميع الأعضاء)، إلا إذا عرضت عليها اقتراحات النقل والمسائل المتعلقة بالتأديب فيتد أول بشأنها الأعضاء الدائمون، وإن اقتضى الأمر أخلاقهم يمثلون السلك الذي ينتمي إليه الموظف المعني وكذلك العدد المس أوي من ممثلي الإدارة³ ويتم اتخ إذ القرار من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالاقتراع المصري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ما عدا في التأديب حيث تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العفوية المقترحة، ويحرر محضرا إثر اجتماع⁴.

1- المادة 13 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

2- ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، شعبة قانون الإداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2005، ص 62.

3- المادة 16 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

4- المادة 12 فقرة 2، 1، 3 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

يجب على الإدارات أن توفر للجان جميع الوثائق والوسائل المادية وال أوراق اللازمة لممارسة عملها قانونيا، ويجب على الأعضاء الالتزام بالمر المهني أثناء تأدية عملهم وإطلاعهم على الوثائق والوقائع بحكم صفتهم، وكل مخالفة لهذا الواجب يترتب عليها إبعادهم من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء زيادة على العقوبات التأديبية التي يمكن أن تلحقهم طبقا للتنظيم المعمول به¹.

1- المادة 18 من المرسوم 84-10، المرجع السابق.

الفصل الثاني

الوسائل القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تمهيد:

لقد عرف المشرع الجزائري في القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الإختصاصات، وهذا كان هادفا لتمكين الإدارة من تسيير مراقفها بانتظام و اطراد بإضافة إلى حماية حقوق الموظف المنصوص عليها قانونا، ولهذا فقد وضع المشرع نصوص لتنظيم الجانب العملي للموظف وهذا كضمانة لمبدأ المشروعية ، والباقي الحقوق كحق الدفاع و أيضا حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة في إصدار تلك القرار .

ولشرح في ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، حيث في المبحث الأول يتم معالجة فيه اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المبحث الثاني سيتم التطرق إلى القيمة القانونية لقرارات أي أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة والمرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة، وقد حدد المشرع الجزائري إختصاصاتها بموجب العديد من النصوص القانونية منها المادة 13 من الأمر رقم 66-133¹، و المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 84-10²، و المادة 11 في فقرتها 2 من المرسوم 85-59³، المادة 64 من الأمر رقم 06-03⁴ و أيضا المادة 165 من نفس الأمر وفي الأخير المرسوم التنفيذي الجديد 20-199⁵ في مادته 12، ومع العلم أن هناك نوعين من الإختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء منها إستشارية و أخرى تأديبية أي إلزامية و التفسير أكثر ، سيتم تن أول في هذا المبحث المسألة تسيير المسائل الفردية التي تختص الحياة المهنية للموظفين في المطلب الأول ، أما في المطلب الثاني فيتم معالجة فيه إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي للموظف .

المطلب الأول : تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين .

ان إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الطابع الإستشاري كما عرفنا الدكتور بوضياف أحمد الإستشارة التأديبية في أحد مراجعه على أنها : " هي بمثابة صمام أمان يكفل إخ إذ القرارات الإدارية بدون عوائق ، و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و إستبدال القرار التسلطي بقرار تف أوضي⁶ .

1- المادة 13 من الأمن 133/66 ، المرجع السابق.

2- المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 10/84 ، المرجع السابق.

3- المادة 11 من المرسوم 59/85 ، المرجع السابق .

4- المادة 64 و 165 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

5- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق.

6- أحمد بوضياف ، المرجع السابق ، ص 29.

وأیضا تهتم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بشؤون الموظفين الفردية التي تخص حياتهم المهنية في المسائل التالية :

- تمديد فترة التربص .
- الترقية في الدرجة أو الرتبة .
- الانتداب التلقائي و النقل الإجباري .
- الإحالة على الإستذاع لأسباب شخصية .
- رفض قبول الإستقالة .¹

و أيضا بالإضافة إلى هذه المسائل فليها أيضا دور في مجال مسابقات التوظيف و اختصاص كلجنة ترسيم .

الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع الإستشاري .

كما نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199² على أنه: "مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

أولا : إختصاص اللجنة في مجال تمديد فترة التربص .

ان فترة التربص للموظف العام من قبل الهيئة الرسمية وذلك للتأكد و التحقق من كفاءته و صلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه، و إضفاء صفة الموظف العام عليه.³ حيث نصت المادة 83 من الأمر 06-03⁴ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص، غير أنه أن

1- كمال حماوي ، تأنيب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 ص 141.

2- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق.

3- كمال حماوي ، المرجع السابق ، ص 116.

4- المادة 83 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

تتص القوانين الأساسية الخاصة ومنها ما نص في المادة 12 في المرسوم 20-199 سالف الذكر.

وحسب المادة 83 من الأمر 06-03 مسابقة الذكر فإنه ، و تطراً للمؤهلات العالية المطلوبة للإلتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ، و يجب على المتريص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة قضاء فترة التريص مدتها سنة و يمكن أن تختلف من وظيفة الأخرى ، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً للشغل الوظيفة¹ . ونصت كذلك المادة 85 من نفس الأمر على أنه بعد إنتهاء مدة التريص المنصوص عليها يتم :

1- إما ترسيم المتريص في الرتبة .

2- إما إخضاع المتريص لفترة تريص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة .

3- إما تسريح المتريص دون إشعار مسبق أو تعويض .

وهذا ما سيتم معالجته لاحقاً . حيث نستنتج في الأخير بأن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لها دور في المسائل التي تتعلق بالوضعية الإدارية للمتريص .
ثانياً : إختصاص اللجنة في مجال الترقية .

إن الترقية هي وسيلة من وسائل التشجيع والتحفيز للموظفين للقيام بوظائفهم على أكمل وجه بالإضافة إلى تحقيق نتائج مرضية، حيث أنه يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو إلى منح الأوسمة الشرفية و المكافآت² .

1- المادة 84 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

2- سعيد مقدّم ، المرجع السابق ، ص 245 .

1- التعاريف التي طرقت على الترقية :

لقد تعددت التعريفات بشأن الترقية و المتمثلة كآآتي : عرفها الدكتور سليمان الطم أوي بأنها : " يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية"¹.

كما عرفها مرجع آخر أيضا بأنها شغل مناصب أخرى ذات مستوى أعلى ، وقد يصحب الترقية زيادة في أجر و الميزات الأخرى، وهو الوضع السائد في أغلب الأحيان ، وتعتبر من الأمور الحيوية الوظيفية تنمية الأفراد، فالشخص لن يتولد عنه الحافز للتنمية الذاتية إذا لم تتوفر لديه فرص الترقية².

وفي مرجع مصري آخر عرفها بأنها : لفظ يعم ديه كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني، ويكون من شأنه تقديمه و تمييزه على أقرانه، وبذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئته الوظيفية الحالية إلى الفئة الوظيفية التي تليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك .³

وفي مرجع قديم نوعا ما كذلك عرفها على أنها : "يقصد بالترقية من الناحية الإدارية السليمة إختيار أكفا للموظفين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري للوحدة، على أن يتمتع الشخص في هذه الحالة بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في وظيفته السابقة، وتعتبر الترقية من أهم الأمور بعد الأجر بالنسبة للموظف .⁴

1- سليمان العلماي ، مادي وأحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، د . ط ، دار العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص 328.

2- زكي محمود هشام ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأقران و العلاقات الإنسانية ، د ط ، ذات السائل للطباعة و النشر ، مصر ، 1979 ، ص 200.

3- فؤاد العطار ، القانون الإداري ، د تل ، دار النهضة العربية ، مصر ، د . س ، ص 45

4- محمد أنس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام أسس و أصول القانون الإداري ، لط، مطبعة أخوان مورا فتلى ، 1984/1985 ، ص 354.

وفي تعريف آخر لدكتور عمار عوايدي على أنها : عملية إدارية فنية قانونية تنتقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحة المقررة، من وظيفة أو منصب عمل أدني إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة¹.

وفي الأخير نستخلص من هذه التعاريف بأن الترقية هي رفع الموظف من درجة الأصلية إلى درجة أعلى منها في وظيفته .

2- أنواع الترقية :

كما أن لترقية أنواع وهي الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة وذلك حسب الأمر 03-06 سالف الذكر والأمر 133-66 وكذلك المرسوم الجديد التنفيذي 20-199 سابق الذكر، وأيضا في نظام الوظيفة العمومية في الجزائر يمكن التمييز بين الترقية من رتبة الى أخرى ضمن نفس السلك أو في السلك الأعلى، ومن بين الترقية من درجة الى أخرى ضمن شبكة الأجور².

أ- بما يخص الترقية في الدرجات فنص عليه الأمر 133-66 في مادته 34 على أن تتم ترقية الموظفين من درجة الى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب، وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام، كما جاء أيضا في المادة 106 من الأمر 03-06 في تحديد المقصود بها حيث تتمثل هذه الأخيرة في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الطرق التي يحددها التنظيم. مثل ما حدد المرسوم التنفيذي 20-199 في مادتيه 12 و 13 سالف الذكر .

1- عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط ، المؤسسة الوطنية الكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 314 .
2- حامدي نور الدين ، تسيير المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن ق أ ع و ع، مجلة (الندوة للدراسات القانونية) العدد الأول ، كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر، 2013 ، ص81.

ب- بما يخص الترقية في الرتبة فإنها تمثل تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالإنقال من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة و هذا وفقا لما نصت عليه المادة 38 من الأمر 06-03 سالف الذكر . وفقا للكيفيات التالية :

- على أساس الشهادة بعد تكوين متخصص .

- عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني .

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل¹ الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة للإستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، مع العلم أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين² .

3- كيفية القيام بعملية الترقية :

ومن هنا نجد لقد حدد المشرع الجزائري عملية الترقية وفي هذه القانون تتم عملية الترقية في الرتبة وفقا لقائمة التأهيل التي تعد سنويا، بدورها يرتبون الموظفون فيها حسب معيار الأقدمية وهذا بعد إعلان اللجنة الإدارية، الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تمر قائمة التأهيل بمراحل تتمثل في: كيفية إختيار المترشحين المصادقة على قوائم التأهيل وفي الأخير هو تقييم جميع المرشحين الذين إستوفوا شرط الأقدمية ويقام بعد إعداد قوائم التأهيل عملية إختيار المترشحين حسب معايير حددتها البرقية رقم 86 المؤرخة في 2001/03/13، والمتمثلة في :

أ-الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية .

ب-الأقدمية العامة .

ج- معدل نقاط التقييم المتحصل عليها خلال 05 سنوات الأخيرة يضاف له التقديرات العامة.

1- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق.

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

د- دورات التكوين و تحسين المستوي .

و- دراسات أو أشغال بحث منجز من طرف المعني .

و هناك معايير أخرى تأخذها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعين الإعتبار مثل المميزات و المؤهلات المهنية - روح المبادرة - اللياقة البدنية - الإنضباط - الوضعية الإجتماعية .

وتجري بعد تلك المصادقة على قوائم التأهيل النهائية بعد تسجيل المترشحين مع أخذ بعين الإعتبار ترتيب المعنيين حسب أقدميته من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة يمضي عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى وبعد كل هذه العملية تقوم السلطة المختصة بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني، ويكون تاريخ سريان مفعوله إبتداء من الأول من الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب الحالة¹.

لقد عرف المشرع الجزائري المادة 15 من المرسوم الرئاسي 304-07 فإنه بعد حصول الموظف على الترقية في الرتبة الجديدة ابعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي لدرجات الذي يقابلها و يحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عن ترقية في الرتبة الجديدة².
ومن هنا نستخلص في هذه بأن من إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ترقية الموظفين وذلك حسب لما جاء في القانون خصوصا في عرض قوائم التأهيل وجد أول الترقية عليها لأن هذا يأتي من باب رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على السلطة المختصة بالتعيين، إذا من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الإستماع إلى المعنيين.³

1- البرقية رقم 25 المؤرخة في 2001/03/13 ، المعقولة بنات إعداد قوائم التي لاتحاق برتبة أعلى، م ع و ع .

2- المادة 15 من المرسوم الرئاسي 304/07 الاستاند للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

3- مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، د ط ، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981 ، ص 134.

و أيضا نستنتج بأنه تكون قرارات الترفية معرضة للإلغاء إذا لم يتم إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إعداد جدول الترقية .

ثالثا : إختصاص اللجنة في الإنتداب التلقائي و النقل الإجباري و جدول الحركة السنوية للموظفين .

من بين السلطات التي تتمتع بها السلطة الرئاسية سلطة تحديد وضع مرؤوسيهها داخل الإدارة، حيث تعتمد إلى إنتدابهم أو نقلهم من مناصبهم الأصلية ، إلى مناصب أخرى، وهذا لأجل مصلحة الإدارة وحسن سيرها بانتظام ومن هذا سنتطرق إلى معنى أي مقصود كلا من الانتداب والنقل الإجباري وحتى جدول الحركة السنوية للموظفين المنصوص عليه في الأمر 03-06 سابق الذكر .

1- الإنتداب التلقائي :

إن الإنتداب هو وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ في الراتب والتدرج و الترقية والتقاعد من إدارته الأصلية¹.

حيث أن المشرع الجزائري قد أعطى تعريفا شاملا للإنتداب وهو أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة إستفادته في هذا السلك أو في إطاره الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، ويجب التنبيه إلى أن الإنتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة².

1- فوزي حبش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، د .ط، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991 ، ص

2- المادة 133 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

وللإنتداب نوعان إما بقوة القانون ويكون وفق الحالات منصوص عليها في المادة 134 من الأمر رقم 0603 سابق الذكر أو عن طريق طلب من الموظف و يكون بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة ، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه .

إضافة إلى أن الإنتداب لا يتم إلا إذا ثبتت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية ويكون بطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية وذلك بمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد إستشارة لجنة الموظفين المختصة حسب ما نصت عليه المادة 102 ويكون بأشكال معنية حسب ما نصت عليه المادة 101 من المرسوم رقم 85-159¹ سابق الذكر .

وبتأكيد من المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة وفي مادته 133 أيضا في إمكانية إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين، ومن بين هذه المسائل الإنتداب الذي يعد وضعية إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع إحتفاظه بحقوقه في الأقدمية و الترقية وفي التقاعد. ولمزيد من التأكيد فقد ذكر حتى في المرسوم الجديد التنفيذي رقم 20-199 في مادته 12² بصيغة الإدماج في رتبة الإنتداب .

2- النقل الإجباري :

طبقا لأحكام نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 و نص المادة 158 من الأمر 06-03 سالف الذكر فإنه : "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية ولو بعد إتخاذ قرار نقل الموظف العام ، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا نقل" بمعنى ضمانة مقررة لحماية الموظف . ومن هنا نستخلص بأن نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري . ويكون هذا النقل إما من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل

1- المادتين 101 و 102 من المرسوم 59/85 ، المرجع السابق.

2- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20/199 ، المرجع السابق.

أو خارج الإدارة التي تتبعها و إما يوازي أو يختلف عن منصبه ويكون إما بطلب الموظف نفسه أو إنفراديا .

وقد نصت المادة 124 من المرسوم 59-85 على أن النقل الإجباري عقوبة من الدرجة الثالثة حتى الأمر 03-06 فقد نص على ذلك¹. وقد يتعرض الموظف للعزل بسبب الإهمال المنصب ويكون ذلك بعد الإعذار ويحصل هذا بعدما يتعرض الموظف على نقله ولا يلتحق بمنصب عمله، وإذا تغيب على هذا المنصب لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة المختصة عليه إجراء العزل و هذا حسب ما نصت عليه المادة 184 من الأمر 03-06².

عند إتخاذ إجراء النقل كأصل عام يجب إخطار بمعنى إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وكإستثناء يكون في شرطين وإلا أصبح القرار قابلا للإلغاء ويتمثل الشطرين في :

أ- أن تطالب ذلك ضرورة الخدمة .

ب-بوجوب إستشارة لجنة الموظفين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا حتى بعد صدور قرار النقل، ويكون رأي هذه الأخيرة وجوبيا تلتزم الإدارة بتطبيقه ، فإذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل موظف وأدعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة، فإن عليها إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك وإذا أصدرت اللجنة رأي مخالفا فعلى الإدارة إحترام هذا الرأي سحب قرار النقل، وإلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون، وكذا بعيب الشكل، ويكون خاضعا لدعوى تجاوز السلطة دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة³.

1- المادة 124 من المرسوم 59/85، المرجع السابق.

2- المادة 14 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

3- أئ ملويا لحسين بن شيخ ، الملتقى في فضاء مجلس الدولة ، د ط ، دار الهومة ، الجزائر ، 2005 ، ص 259 - 263 .

أما في حالة عدم الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لم تقم بالإستشارة القبلية أو البعدية للجنة فإن هذا القرار يكون مشويا بعيب الإجراءات وهذا يكون كلما خالفت الإدارة إحدى القواعد المنظمة لإجراءات إعداد القرارات الإدارية والتي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة إذ هي تعتبر في بعض الحالات ضامنة لإحترام أكثر الحقوق ومصالح الأشخاص، من بين أهم عيوب الإجراءات عدم الإستشارة الهيئات الجماعية كلجنة الموظفين عندما ينص ذلك القانون¹.

3- جدول الحركة السنوية للموظفين :

تعرف الحركة السنوية للموظفين بأنها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة والإدارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعينين .
حيث أعطى القانون الحق في لجوء الإدارة لهذه الحركة التي تمس موظفيها يكون ذلك لاعتبارات توجهها المصلحة العامة، ويكون هذا بشكل عام أو محدود وظرفي، وتأخذ بعين الإعتبار رغبات الموظفين وأوضاعهم العائلية و كفاءتهم المهنية²، وهذا طبقا لأحكام المادة 156 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وأيضا طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 في مادته 13 الذي كان ينتظر منه تفصيلا أكثر في هذه المسألة لكنها لم يفصل وإكتفي فقط بقوله أنه يجب إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الحركات الدورية النقل الموظفين وأيضا إكتفى بإشارة إلى النصوص من القوانين الأساسية التي يخضعون لها هؤلاء الموظفين .

1- آث ملويا لحسن بن شيخ ، المرجع السابق، ص 350-352

2- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص149 .

رابعاً : إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الإستداع لأسباب شخصية وفي رفض قبول الإستقالة .

يكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا الإختصاص في إنهاء العلاقة القانونية للموظف التي تربطه بالإدارة حيث يكون إما بصورة مؤقتة كالإحالة على الإستداع لأسباب شخصية أو بصورة نهائية و ذلك عن طريق تقديمه لإستقالته لسلطة المختصة ، وهذا ما ستفسره كالتالي :

1- الإحالة على الإستداع لأسباب شخصية :

طبقاً لأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 20-199¹ سابق الذكر و المادة 145 من الأمر 06-03 فإن الإحالة على الإستداع هو التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية وفي الدرجات وفي التقاعد مع إحتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الإستداع².

ولفرق أكثر على الإحالة على الإستداع يجب معرفة أنواعه والتي تتمثل في نوعين وهما إستداع بقوة القانون ويكون ذلك وفق حالات حددها القانون في المادة 146 من الأمر 06-03 سابق الذكر، والنوع الثاني المتمثل في إستداع إرادي و يكون بطلب من الموظف المعني يلتبس من الإدارة الإستفادة من الإحالة على الإستداع لأغراض شخصية لتتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية³، ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبرراً أي تقديم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على رأي المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني⁴، يتم تبليغ المعني بعد

1- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

2- المادة 145 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

3- المادة 143 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

4- تعليمة 20 المؤرخة في 1984/06/26 ، المرجع السابق.

موافقة أو رفض طلبه ويكون ذلك بتحريير محضر من طرف كاتب اللجنة وبعد إمضاء عليه من طرف كافة أعضائها و تمنح الإحالة على الإستيداع إلا لأغراض شخصية وذلك بمدة قصيرة تقدر ب6 أشهر وتكون قابلة للتجديد في حدود سنتين وتكون خلال الحياة المهنية للموظف .

بعد إجتياز فترة الإحالة على الإستيداع يقام إعادة الإدماج الموظف المعني وتكون بقوة القانون حتى ولو كان زائدا أي فائضا على العدد أما إذا لم يلتحق بمنصبه بعد إنقضاء المدة يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب وتطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول¹، كما يحق للموظف العام المحال على الإستيداع تقييم إستقالته و قطع العلاقة الوظيفية نهائيا . وهذا ما سنتطرق إليه في العنوان التالي :

2- رفض قبول الإستقالة :

نجد ان التعريف له أهمية من حيث المواد والقوانين التي عرفت الإستقالة من قبل أحد المراجع على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية، بموجب طلب كتابي، والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف²، إذن هي وسيلة لإنهاء المهام، وحق معترف به للموظف³ إلا أن يجب عند تقديم الموظف لإستقالته لا يجب أن يعيق تسيير المرفق العام خاصة في حالة تقديم الإستقالة الجماعية ومنه نجد أنه تجب

1- المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999 ، المتعلق بوضعية الإحالة على الإسداع ، الصادر عن مصالح

الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي .

2- مباركة بدري ، التعليم القانوني للإستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة المولد و المصلحة العامة ، مجلة الدراسات الحقوقية ، الصادرة عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر ، العدد 2 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة سعيدة ، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2014 ، ص 9 .

3- هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء تشريعات الجزائرية و بعض تجارب الأجنبية ، د ط ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 ، ص 216 .

حماية السير المرافق العامة بانتظام وبإضطراد، وكذا حماية الحقوق المواطنين في الإنتفاع من خدمات المرافق العامة .

وبالإضافة إلى ذلك فإن طلب الإستقالة يكون بطلب مكتوب من الموظف حيث يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائيا و يرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الإستقالة في أجل شهرين كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من إنقضاء الأجل الأول وتصبح الإستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد إنقضاء الأجل الأول¹، أما إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الاستقالة أو مسكت عنها بعد 3 أشهر من إيداع الطلب، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأيا معللا ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين.²

وفي الأخير نستنتج بأن الإستقالة تعبير الموظف عن إرادته صريحة ورغبته في ترك العمل في الإدارة ولا ينتج عن هذا التعبير أثر إلا بموافقة الإدارة من تاريخ هذه الموافقة³ حيث نجد هنا بأن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الاستقالة يكتسي طابعا إلزاميا⁴.

حيث أقرها المشرع في المرسوم الرئاسي 84-10 في مادته 10، وأيضا المرسوم الجديد التنفيذي 20-199 في مادته التاسعة⁵، وحتى في الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 218 .

1- المادة 220 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق.

2- المادة 66 ، الأمر 133/66 ، المرجع السابق.

3- حمدي قبيلات حمدي ، القانون الإداري ، د ط ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، د س ، ص 362 .

4- المادة 10 ، المرسوم الرئاسي 10/84 ، المرجع السابق.

5- المادة 09 ، المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق .

الفرع الثاني : الإختصاصات الأخرى للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

إن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إختصاصات أخرى تتمثل في أنها لها دور في

مجال مسابقات التوظيف و أيضا دورها كلجنة ترسيم و هذا ما سيتم تفسيره كالآتي :

أولا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال مسابقات التوظيف :

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها فقد أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة وإعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين، باعتبارها ضمانة هامة تكفل تجسيد مبدأي المس أواة والجدارة في التوظيف² ويعتبر العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد إحتياجاتها من القوي العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، وللبعث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها، وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل والإستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون و روح الجماعة³ . كما قلنا بأنه يخضع التوظيف إلى مبدأ المس أواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية وهذا حسب الأمر 06-03 سالف الذكر⁴ . أما بخصوص دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مسابقة التوظيف يكون حسب

1- المادة 30 ، المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ج د ش ، العدد 26 ، الصادر في 03/05/2012 ، ص 10 .

2- سميحة لعقابي ، و بشير الشريف ، المساواة في النقد الوظيفية العامة المظاهر و الضمانات ، د ط ، دار الجامعة الجديدة مصر ، 2014 ، ص 59 .

3- منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في الإدارة و التخطيط القوى العاملة ، د ط ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975 ، ص 9 .

4- المادة 74 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في مادته 15¹ بأنه يكون بالمشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح الواردة إلى الإدارة، وأيضا في المادة 27 من نفس المرسوم التي نصت أيضا على أن دورها كذلك يكمن في المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات والإمتحانات المهنية المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات، حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة ، من طرف لجنة تتكون من :

1- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، أو ممثلها رئيسا .

2- ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الملك أو الرتبة المعنية باعتباره عضوا.

3- موظف عضو في لجنة المقابلة .

ثانيا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة ترسيم :

يكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لجنة ترسيم طبقا للأمر رقم 06-03 في مادته 91 بأنه كل المسائل المتعلقة بوضعيات الإداريات المختلفة للتربص تعتبر من إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث يتم إستشارها أولا قبل الإقبال على أي عملية تخص التربص، طبقا لأحكام المادة 85 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية و المتكلم عنها سابقا ، وهي كالتالي :

1- ترسيم المتربص في رتبته :

حسب الأمر 06-03 في مادته الرابعة فهو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجريبه مجدية في رتبته أو في وظيفته².

1- المادة 15 من المرسوم 194/12 : " يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير المقبولين في المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صنية التحنين و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمرانية المحلية و ممثلين منتخلين على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء السلق أو الرتبية المعنية".

2- المادة في فقرة 02 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

يتم ترسيم الموظف المعني إذا عبرت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين¹، حيث أنه قبل أن تكون موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن تمر بمراحل حيث أنه لا يعتبر الموظف بعلاقة قانونية مع الإدارة إلا بعد أن يصبح مرسماً حيث يقوم الموظف بإقتراح ترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل التي تحدثنا عنها سابقاً التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بعدها يتم إنتظار موافقتها أو رفضها .

2-تمديد فترة التربص لمرة واحدة :

كأصل عام يمكن إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى ولنفس المدة واحدة فقط، إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للمتربص بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. إلا أنه وبصفة إستثنائية وفي الواقع العملي نلاحظ بأنه وبالأخص في مجال التربية والتعليم فإنه يمكن أن لا يقومون بترسيم المعلمين على سبيل المثال إلا بعد زيارتهم ثلاث مرات وغيرها أي حتى يتأكدون من الأداء الأفضل لهم لوظيفتهم.

3- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض :

حين تثبت عدم أداء أفضل و عدم كفاءة مهنية للموظف، أو في حالة إرتكابه خطأ مهني فهنا للإدارة سلطة تقديرية لتسريحه من وظيفته أما في حالة الخطأ المهني فهو يستوجب معاقبته بعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة².

1- رشيد حياتي ، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 03/06 ق أ ع و ع ، د ط ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص 57 .

2- المادة 27 ، المرسوم التنفيذي 17 / 322 مؤرخ في صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

المطلب الثاني : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي .

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأي إستشاري حتى في المجال التأديبي بحيث أنها تستثار في حالة إرتكاب الموظف لخطأ أو مخالفات جسيمة التي تكون العقوبات المقررة لها من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة ويكون هذا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويمكنها أيضا إلغاء عقوبة قررت للموظف العام بعزله بسبب إهمال المنصب الناتج عن غيابه الكامل عن الوظيفة لكن لمدة محددة قانونا وهذا ما سنعرض إليه في فرعين متتاليين كالآتي :

الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي .

أتاح المشرع الجزائري إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي وذلك طبقا لأحكام الأمر 03-06 وأيضا في المرسوم التنفيذي 20-199¹ سابقا الذكر ويكون هذا الإختصاص خاصة ضمن رأيها الإستشاري الإلزامي في تقرير العقوبات من الدرجة الثالثة وعقوبات الدرجة الرابعة على الموظف المرتكب لمخالفات جسيمة وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفرع .

أولا : إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجلس تأديبي وفقا لأحكام الأمر 03-06 و المرسوم التنفيذي 20-199.

تتعقد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجلس تأديبي المباشرة بإختصاصاتها التي خولت لها من طرف الأمر 03-06 وكذلك المرسوم التنفيذي 20-199 سالف ذكرهما كأتي:

1- طبقا لأحكام الأمر 03-06 :

قد يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بأداء وظيفة أخطاء تأديبية تستوجب توقيع عقوبة عليه. وطبقا لأحكام الأمر 03-06 في مادته 64 سالف الذكر فإنه يوكل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إختصاص أصيل وذلك باجتماعها كمجلس تأديبي وهذا للنظر في

1- المرسوم التنفيذي 20-199 ، المرجع السابق .

الخطأ المرتكب من طرفه أي الموظف العمومي، وذلك لتوقيع العقوبة وذلك بعد تقدير جسامة هذا الخطأ. حيث يكون لها إختصاص إستشاري قبل توقيع العقوبة خاصة في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة التي يعتبر رأيها فيها إلزامي، حيث ينعقد الإختصاص التأديبي لهيئة المجلس التأديبي بتقرير صادر عن السلطة الرئاسة يحدد و يوضح الوقائع المسندة إلى الموظف و الظروف التي إرتكب فيها، ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة إتخ إذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة إلا بقرار مبرر، وبعد أخذ الرأي من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة و بعدها تقوم السلطة التأديبية والتي هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم تأديبية، ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية، فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات إلا الجهة التي عينها المشرع ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أيا من الإختصاصاتها أو أن يحل محلها أي شخص آخر، إلا في حدود التي رسمها القانون¹.

ومن هنا نجد بأنه يصدر مجلس التأديب رأي إستشاريا ملزم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب حيث لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بناء على رأي مطابقا من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء².

وطبقا لأحكام الأمر 03-06 فإن كيفية نظر المجلس التأديبي في قضية أي أمر يكون وفقا لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية حيث توضح هذه الأخيرة الأخطاء التي نسبت للموظف والظروف التي أدت إلى إرتكاب الخطأ، وأيضا سيرة الموظف قبل إرتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة عليه وطبقا لنص المادة 166 من الأمر 03-06 فإنه يجب كذلك إخطار الموظف بالدعوي وذلك بأجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ وإذا جازت تلك المدة سقط هذا الخطأ بإنقضاء الأجل، ويجب على

1- سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديبي ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، د. ط ، دار المقارنة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص 415.

2- عامر إبراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، د. ط ، منشورات رين الحقوقية ، د ب ، د س ، ص 115.

المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوما من تاريخ إخطاره .¹

ولكي لا ننسى بأن المشرع الجزائري قد منح مجموعة من الضمانات للموظف المحال قضيته على المجلس التأديبي أثناء و بعد المحاكمة التأديبية و ذلك ليتم حمايته في مواجهة القرارات التي تصدر في حقه ومن جانب آخر لكي لا يكون هناك تعسف للإدارة في إستعمال سلطتها و هذا طبقا للأمر 03-06². و أيضا للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الحق في طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و يكون هذا قبل الفصل في القضية المطروحة و هذا طبقا لنص المادة 171 من الأمر 03-06 سالف الذكر .

2- طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 :

وهو الذي تحدث بصفة عامة على الرأي الإستشاري الإلزامي الممنوح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة في مادته 12 و بصفة خاصة على سريان قراراته كمجلس تأديبي في مادته 20³ و على وجوبية إخطار الموظف المعني بعد تاريخ إمضاء محضر الإجتماع و ذلك بأجل 8 أيام ابتداء من تاريخ هذا الإجتماع .

عند النظر في القضية من طرف المجلس التأديبي و بت فيها ينتهي المطاف بالموظف المخطأ إلى معاقبته من طرف السلطة التأديبية بعقوبة من العقوبات التي أقرها القانون على سبيل الحصر طبقا لأحكام الأمر 0603 في مادته 163 و التي تختص بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة و هذا على حسب الخطأ المرتكب من طرف الموظف حيث تعتبر هذه العقوبات من العقوبات الإقصائية أو الإستبدادية و التي هي

1- المادة 165 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

2- المواد من 167 إلى 169 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

3- المادتين 12 و 20 من المرسوم التنفيذي 20-190 ، المرجع السابق .

أقصى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام ، وذلك لأنه يترتب عليها إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف، وهذه العقوبات تتخذ ثلاثة صور وهي : الوقف عن العمل أو الإحالة إلى المعاش أو العزل¹. أما بما يخص تعريف العقوبة التأديبية فقد عرفها بعض فقهاء الفرنسيين كالآتي: بالعقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها².

وعرفها البعض الآخر ب: الإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبية نفس العامل العمومي في مزايا الموظفين³.

أما في أحد المراجع العربية فقد عرفها كآتي ، بأنها الجزاء الذي يوقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفات أو أي إخلال بواجباته الوظيفية إيجابيا أو سلبا ففي الوقت الذي لم تحدد فيه قوانين الوظيفة العامة المخالفات على سبيل الحصر، إلا أنها حددت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، وهي عقوبات ذات طبيعة أدبية، مالية، مهنية⁴.

أما في مرجع آخر عرفت بأنها إيلام مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد ، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، و يترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل الحقوق الموظف العام⁵.

وعرفت أيضا بأنها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله إن العقوبة هدفها هو فعل على سلوك معين يعتبر معيبا من وجهة نظر المتطلبات النظامية المنتقاة من القانون الوظيفي، وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطأ حتى لا

1- نوفان العقل العجائمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، طبعة أولى ، دار النشر و التوزيع ، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، 2007، ص 67.

2 – waline (m), précisedroit administratif paris, 1970, p 63.

3 – Delpérée (f),lélaboration du droit dixiplinaires deal fonction publique, thèse, Paris, 1969, p 101.

4- خالد خليل الطاهر ، القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار المسيرة ، الأردن، 1998 ، ص 245.

5- محمد ماجد الياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، د.ط ، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر ، 2004 ، ص 58.

يعود إلى فعله مرة أخرى ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد ، فضلا على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي والضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية¹. بعد التحدث عن العقوبة التأديبية وإعطاء تعاريف لها نأتي إلى التصنيف المحدد على سبيل الحصر من قبل المشرع في الأمر 06-03 سابق الذكر في مادته 163. الذي صف عقوبات الدرجة الثالثة وعقوبات الدرجة الرابعة كآتي :

ثانيا : عقوبات الدرجة الثالثة :

تندرج في أخطاء الدرجة الثالثة عقوبات تتمثل في التوقيف عن العمل - التزليل من الدرجة إلى درجتين - النقل الإجباري و التي ستعرفها كآلاتي :

1- التوقيف عن العمل : وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف وممارسة مهام وظيفة لفترة مؤقتة، فيترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية وزوال الولاية الوظيفية عن الموظف، وهذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستتشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة². ويكون التوقيف عن العمل كجزاء تأديبي من الدرجة الثالثة في أجل أربعة أيام إلى ثمانية أيام وهذا حسب الأمر 06-03 سالف الذكر في مادته 163، و يتخذ الوقف عن العمل أحد الصور الثلاثة إما :

أ-الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية و تلك لا توقعها إلا السلطة التأديبية .

ب-الوقف بقوة القانون وذلك نتيجة لحبس الموظف إحتياطيا أو تنفيذ العقوبة جنائية .

ج-الوقف عن العمل لصالح التحقيق و يقصد به الوقف الإحتياطي و الذي تملك توقيعه سلطة التحقيق³.

1- سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/166 ، دراسة مقارنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 94 .

2- سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011، ص ص 82 و 83.

3- أمحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، د ط ، دار النهضة العربية شارع عبد الخالق ثروت ، القاهرة ، 2004، ص 115 .

وقد ميز البعض بين الوقف كعقوبة تأديبية و الوقف عن العمل كإجراء إداري بقوله أنه في حالة ارتكاب خطأ جسيم، يجوز إيقاف الموظف فوراً إنتظاراً لإنهاء التحقيق التأديبي وهنا لا يتعلق الأمر بجزاء تأديبي، وإنما بإجراء إداري بهدف إلى تجنب النتائج غير المرضية لبقاء موظف تحوم حوله الشبهات¹.

2- التزيل من الدرجة إلى درجتين :

تعتبر هذه العقوبة من العقوبات المالية للموظف وأيضاً كونها تتكون من عقوبتين عقوبة تنزيل الموظف المخطأ من الدرجة إلى درجتين بإضافة إلى ذلك يترتب عنه النقص الفوري في مرتب هذا الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية إستعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية²، وأيضاً تخفيض لقيمة النقطة الإستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي .

وهذا بمعنى أنه يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف لترقية نالها ، وتخفيض مرتبه في نطاق مرتبة معينة، وذلك مع إحتفاظه بأقدميته في الدرجة التي فقدها عند ترقيته إلى الدرجة التي فقدها عند ترقيته إلى الدرجة العليا³.

3- النقل الإجباري :

هو الإجراء التأديبي الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر ، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي لا يمكن إتخاذه الأسباب تأديبية، في إطار مهامها لتحقيق المصلحة العامة⁴.

1- علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004، ص 197.

2- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 33 .

3- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 194.

4- سحلية القسم ، المرجع السابق ، ص 439.

ولتمييز بين النقل كعقوبة تأديبية من علمه، إستيفاء كافة الضمانات التأديبية بشأن النقل كعقوبة، كإجراء إطلاع الموظف على ملف خدمته، والإجراءات الأخرى التي تتخذ عادة عند توقيع العقوبة التأديبية وأن يكون هذا النقل منصوحا عليه، كعقوبة تأديبية وبالتالي فإنه يخضع لرقابة القضاء .

أما النقل المصلحي فهو الذي يتم لأغراض تنظيمية تهدف إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام و إطراد، ولا يحتاج إلى إتخ إذ إجراءات معنية و بالتالي لا يخضع هذا الإجراء الرقابة القضاء، و يطلق الفقه على هذا النوع من النقل التلقائي¹.

ومنه نجد بأن النقل الإجباري لا يعتبر إجراء تأديبي للموظف إذا كان بناء على طلبه أو برضائه، وأن نقل الموظف لمصلحة المرفق العام ليس جزاء تأديبيا. وقد اعتبر النقل التلقائي " أي الإجباري في كل من فرنسا وألمانيا الإتحادية من ضمن العقوبات التأديبية، وهذا في حالة إرتكاب الموظف لخطأ جسيم .

ثالثا : عقوبات الدرجة الرابعة :

تندرج في الأخطاء درجة الرابعة عقوبات تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة - التسريح ، و التي استعرف عليها كآلاتي :

1- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة :

وهي العقوبة التي تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة السفلي مباشرة، أو في حالة مالم تكن هناك رتبة يشغلها فإن السلطة التأديبية تستطيع أن توقع عليه العقوبة التي تليها في الدرجة الموالية مباشرة كالتنزيل من رتبة متصرف إداري رئيسي إلى رتبة متصرف².

وأیضا تحتوي هذه العقوبة على عقوبتين وهما خفض أي تنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة بالإضافة إلى ذلك فإنها تليها خفض في الأجر الذي يأخذه الموظف المعني حيث

1- علي جامعة محارب ، المرجع السابق ، ص 195.

2- سعيد بوشعير ، النظام التأمين العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1990 ، ص 103.

هذه العقوبة المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية¹ ونظرا لجسامة الآثار المادية والأدبية المترتبة على توقيع هذه العقوبة فإن التشريعات الوظيفية التي أخذت بها، ومنها التشريع الفرنسي، قد عنيت بتحديد بعض الضوابط الخاصة بتوقيع تلك العقوبة منها تحديد المخالفات الجسيمة التي تبرر توقيعها والتي تتعلق بصفة عامة بإساءة الإستعمال الموظف السلطات الوظيفية إذا ثبت ذلك في مواجهته بحكم قضائي أو قررت السلطة التأديبية المختصة الملائمة عقوبة التنزيل لهذه المخالفة².

2- التسريح :

بعد التسريح التأديبي عقوبة تأديبي من الدرجة الرابعة وأخطرها جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، بسبب إرتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة بنص المادة 181 من الأمر رقم 06-03 والواجب إحالتها على المجلس التأديبي³، وتتم هذه الأخطاء في :

- أ-الإستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- ب- إرتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- ج-التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- د-اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة .
- و- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .

1- أحمد سلامة بدر ، المرجع السابق ، ص 112

2- علي جمعة محارب ، المرجع السابق ، ص 196

3- المادة 181 ، من الأمر 03/06، المرجع السابق .

ي- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر ونظر الخطورة هذه العقوبة فقد أحيطت بقدر كبير من الضمانات، كالإطلاع على الملف، وإستشارة مجلس التأديب والإجراءات الأخرى اللزم إستيفائها قبل النطق بتوقيع هذه العقوبة. وعدم إستشارة المجلس يعد إخلالا بضمانات الموظف يستوجب إلغاء قرار العقوبة¹.

الفرع الثاني : إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إمكانية إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب .

باعتبار الموظف العام عنصر أساسي لضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام منحه المشرع مجموعة من الحقوق وألزمه بمجموعة من الواجبات، حيث عملت بعض التشريعات الوظيفية على وضع بعض الشروط العمومية على من يرشح لمنصب في الوظيفة العمومية من بينها أن يكون قادرا على تحمل أعبائها ومسؤولياتها تحقيقا للمنفعة العامة وفي حال إخلاله يتأثر المرفق العام ويتوقف عن تقديم الخدمة ويسبب في انحلال الرابطة الوظيفية التي هي في الأصل العام ليست رابطة أبدية إنما تنتهي بعد مرور فترة من تقديم الموظف للخدمة سواء بإرادته أو بغير إرادته ولأسباب عديدة حددتها تشريعات الوظيفة العمومية، حيث نجد أن العزل سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي بين الموظف والإدارة عن طريق السلطة المختصة.

إنطلاقا من المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي ينص على "كل موظف يتواجد في حالة الخدمة الفعلية يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون تقديم أي مبرر مقبول" حيث أنه يعتبر مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة الموظف تكون مثبتة قانونا وتكونها كوارث طبيعية، والعجز البدني الناتج عن المرض، أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للموظف بالإلتحاق بمنصب عمله". من

1- علي جمعة مداري ، المرجع السابق ، ص 201 .

منطلق هذه المادة ارتقائنا أن ندرس في هذا المطلب مفهوم عزل الموظف لم يستقر القانون الجزائري بصفة خاصة على تحديد مصطلح يتضمن قرار العزل إنهاء خدمته باعتباره من أخطر إجراءات الإدارة التي تصيب الموظف مما يؤدي إلى تنحيته أو الوظيفية حيث نجد أن كلمة العزل تفيد الإبعاد والإخلال، وقد تم استعماله في القانون الفرنسي. " d' revocation un fonctionnaire" بكلمة عنه عبر الذي فنجد مدلول كلمة عزل الموظف في لغة " نحاه وأبعد أي" عزل الشيء عزلا وعزله فاعتزل، أما اصطلاحا يعني قطع صلة الموظف بالوظيفة سواء 2 وانعزل و تعزل نحاه جانبا فنتحى".

كان ذلك بصفة إرادية أو غير إرادية، من منطلق هذا التعريف اللغوي نستنتج أن كلمة العزل لها عدة معاني من بينها التنحية والإبعاد وهذا ما نقصده في هذا البحث أي قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإداري¹، حيث أن هذه الأخيرة تعتبر وضعية كل موظف يتغيب في الخدمة مدة 15 يوما متتالية على الأقل و يكون ذلك بعدم وجود مبرر غياب له مقبول²، حيث أن المبرر المقبول حسب المرسوم التنفيذي رقم 17- 321³ هو كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتيين قانونا .

ومن هنا نجد بأن المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة إحترام الإجراءات التي حددها المرسوم التنفيذي رقم 17- 321⁴ المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب و إلا كان قرار العزل باطلا . وأيضا إن عقوبة العزل من الوظيفة هي عقوبة لم تصنف ضمن العقوبات التأديبية في نص المادة 163 من الأمر 06-03 برغم من أنها من أشد العقوبات حيث إكتفى بتسريح و لم يذكرها كعقوبة و هذا برغم من أنها تؤدي بالموظف إلى الحرمان من الإلتحاق بالوظيفة بصورة نهائية و هذا حسب نص المادة 185 من نفس

1- المادة 12 ، من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق .

2- المادة 134 ، من الأمر 03/06، المرجع السابق ..

3- المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مؤرخ في 13 من عام 1439 الموافق في توفير سنة 2017 ، يحدد كفات عمل

الموظف بسبب إهمال المنصب : ج ر ج د ش ، العدد 66 ، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017 .

4- المادتين 05 و 06 ، من المرسوم التنفيذي 17/321، المرجع السابق .

الأمر توقع عقوبة العزل طبقاً لأحكام المادتين 05 و 06 من المرسوم التنفيذي 321-17 سابق الذكر بعد إعدار الموظف مرتين و لم يلتحق بوظيفته تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار معطل خلال توقيف المعني حيث لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف فأقامة هذا الإجراء التأديبي المتمثل في العزل من وظيفته .

وفي حالة قيام الموظف تبرير غيابه و ذلك بسبب قوة قاهرة و هذا في طلب لإعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته في هذه الحالة يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك، وعلى الإدارة و اللجنة المختصة ، التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها الموظف وهذا طبقاً لأحكام المواد 9-10-14 من المرسوم التنفيذي 321-17¹ سالف الذكر .

وما نستنتج هو أن من أهداف العقوبة التأديبية هي ضمان سير المرافق العامة وذلك بهدف التأديب إلى ضمان سير المرافق العامة، فعندما يدرك الموظف العام أن أي تقصير من جانبه أو إهمال في أداء واجباته الوظيفية ، سوف يجابه من قبل الإدارة بعقوبات تأديبية، هذا الأمر يشكل حافز لدى الموظف بالمواظبة على واجباته الوظيفية، الأمر الذي يضمن سير المرفق العام بانتظام وإضطراد، فالعقوبة ليست غاية بحد ذاتها، بل هي وسيلة تمكن المرفق العام من أداء رسالته² .

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة إستشارية تتمتع بجملة من الإختصاصات والصلاحيات حيث أنها تصدر قرارات لا ترتقي إلى درجة القرارات الإدارية لكنها يمكن الطعن في قراراتها. وهذا ما سيتم معالجته في المبحث التالي الخاص بقيمتها القانونية .

1- المواد 09 - 10 - 14 ، من المرسوم التنفيذي 321/17، المرجع السابق .

2- مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين الشمس ، مصر ، 1976 ، ص 18 - 24.

المبحث الثاني : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن فيها .

تستثار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في إتخاذ القرار وهذا بتقييد من المشرع الجزائري للإدارة، وإلا كان قرار الإدارة مخالفا للقانون وأوجب الطعن فيه .

ولشرح والتفصيل أكثر يجدر بنا معالجة هذا المبحث في المطلبين التاليين هما :
المطلب الأول يتم تناول فيه القيمة القانونية لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما بخصوص المطلب الثاني فقد نتطرق إلى معالجة طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

المطلب الأول : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية الأعضاء .

تكمن القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في طبيعة آراءها من حيث القوة الإلزامية الاستشارتها الواجب إتباعها من قبل الإدارة لاتخ إذ القرار المناسب، ولمزيد من الشرح فقد تن أول هذا المطلب في فرعين أساسيين أولهما تم فيه تن أول مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني فقد تمت معالجة التكييف القانوني لقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول : آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

الآراء للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزامية و أيضا تكييف قانوني خاص بها و هذا ما سنعالجه كآتي:

أولا : مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ في مادتيه 12 و 13 فإن إستشارة

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية :

1- المادتين 12 و 13 ، من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق .

- 1- ترسيم المتريص .
- 2- الترقية في الدرجة أو الرتبة .
- 3- الإدماج في رتبة الانتداب .
- 4- الإنتداب التلقائي و النقل التلقائي .
- 5- الإستيداع لأسباب شخصية .
- 6- الجدول السنوي للحركات .
- 7- رفض الإستقالة .

أما يتعلق ب :

- 1- رفض الاستقالة .
- 2- الترقية في الدرجة أو في الرتبة .
- 3- التنزيل في الرتبة أو الدرجة .
- 4- الإحالة على التقاعد تلقائيا و التسريح .

هنا يكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما للإدارة و يجب إتباعه¹. أما بما يخص القوة الإلزامية لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإننا نجد المشرع الجزائري حسب الأمر 03-06² فقد جسدها في قرار النقل و المسائل التأديبية حيث :

1- قرار النقل : حسب ما نصته المادة 185 من نفس الأمر أن رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت النقل للموظف و هذا عندما تستدعي ضرورة المصلحة.

2- المسائل التأديبية : حسب ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03-06 فإنه من الوجوبي إستشارة رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي في مسألة إتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين في تعيينها لعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و ذلك بقرار مبرر .

1- التعليمية رقم 20 ، المرجع السابق .

2- المادتين 185 - 165، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

وبإضافة إلى أن هناك حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة أن تقوم بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك على سبيل الإستشارة عوض الحالات التي تكلمنا عنها سابقا التي يكون رأي اللجنة ملزما للإدارة و بث تكون مجبرة بالرجوع إليها . وتمثل هذه الحالات كالآتي :

1-تستشار اللجنة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين الترقية ، الإنتداب ، ... إلخ) حسب المادة 94 من الأمر 06-03 سابق الذكر .

2-تقوم بالنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص فيما يخص ترسيمه وفترة تربصه ... إلخ وهذا كأصل عام وكاستثناء أسلاك الموظفين التي تحكمهم القوانين الأساسية الخاصة .

3-تقوم بطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تأديبي قبل توقيع العقوبة على الموظف الذي قام بالمخالفة .

4- دراسة إمكانية طلب إعادة الإدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وذلك بعد أن يقدم مبررات يجب أن تكون مقبولة¹ .

ثانيا : التكيف القانوني لأراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

تكيف طبيعة اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء أنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقدم الدراسة أو الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص ال أوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين، وهذا ما نستقرؤه من خلال محتوى المواد التالية من الأمر رقم 03-06: من ذلك المادة 64² بنصها: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف وتجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسي وكمجلس تأديبي"، فضلا عن المادة 158 بنصها: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي

1- المادة 14 ، من المرسوم التنفيذي 321/17 ، المرجع السابق .

2- المواد 64 - 158 - 100 - 162 ، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد اتخ إذ
قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرت هذا النقل"،

أما المادة 100 فقد تضمنت: "تحدد المؤسسات والإدارات العمومية، بعد استشارة
اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية "..... أما
بالرجوع إلى نص المادة 162 من الأمر 06-03 فإنها تنص على أنه: "تتخذ الإجراءات
التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين".

فقد قيد المشرع الجزائري الإدارة، قبل إصدار عقوبات تأديبية باللجوء إلى الهيئات
الخاصة التي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والمنعقدة كمجلس تأديبي، حيث
نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 في المادة 165 /2 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، المجتمع كالمجلس تأديبي"¹.
ومن هنا تعرف المهمة الاستشارية بأنها: "تعبير عن رأي يهدف إلى إدارة سلطة
القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست
مشاركة مباشرة في سلطة القرار وبالتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية
لإصدار القرار الإداري"، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في
الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة
مصدر.

-أما في المادة 158 فقد نصت بأنه يمكن نقل الموظف بصيغة إجبارية و هذا عندما
تستدعي المصلحة ويكون رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء له إمكانية الإتياد و لو
بعد إتخاذ قرار النقل الخاص بالموظف، حيث يكون رأي اللجنة ملزماً لسلطة التي أقرت قرار
النقل .

1- المادة 165 فقرة 2، من الأمر 06-03 ، المرجع السابق .

- بخصوص المادة 100 فقد تضمنت تحديد المؤسسات و الإدارات العمومية، وهذا بعد إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وأيضا بعد موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية .

- أما المادة 162 فإنها تحدثت على السلطة التي لها صلاحية التعيين هي من تتخذ الإجراءات التأديبية، ولكن هذا الحق الممنوح لهذه السلطة ليس مطلقا، إنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، فحرية السلطة الرئاسية الإدارية في إتخاذ الإجراء التأديبي تتدرج حسب خطورة وأهمية العقوبة المراد توقيعها ولقد قيد المشرع الجزائري الإدارة¹، قبل إصدار عقوبات تأديبية بالجوء إلى هيئات خاصة والتي سماها باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تكون منعقدة كمجلس تأديبي وهذا ما نصت عليه المادة 165 في فقرتها 2 من الأمر 03-06².

ومن هنا نستنتج بأن الإختصاص الإستشاري المكلفة به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هو تعبير عن الرأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة إختصاصاتها للمشاركة في إتخاذ القرار الإداري ولكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار، وبالتالي فالآراء الإستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري، تلتزم الإدارة بإحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الإستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الإستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدرة القرار .³

فمجلس الدولة لا يقبل الطعن بالإلغاء ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الإستشارية، وكمثال عن التدبير الذي لا يؤثر في المركز القانوني هو الرأي البسيط ، وحسب التسمية

1- بو كماش محمد ، خلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور مجلة (الحقوق و العلوم السياسية) ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 5، 2016، ص47 .

2- المادة 165 فقرة ، من الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

3- عصام نعمة إسماعيل ، الطبيعة القانونية للقرار الإداري ، طبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009 ، ص 409 .

فإن الرأي ليس بقرار تنفيذي ولا يخضع لقضاء تجاوز السلطة¹. إلا أن المشرع الجزائري قد أخطأ في تحديد طبيعة الآراء التي تبنيها هذه اللجان، ويبدو جليا بالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 من الأمر 03-06 يتضح أن صلاحية إتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، يكون بقرار مبرر ثم جاء في نص المادة 170 من نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مبررة². ومن هنا نجد بأن رأي اللجنة متساوية الأعضاء هو إجراء إلزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف.

الفرع الثاني : مدى إستقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

ومن خلال هذه نستخلص ان إستقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب الرجوع إلى النصوص المنظمة لها من المرسوم التنفيذي 20-199³ و هي كالآتي :

- 1- نصت المادة 07 على تس أوي ممثلي الإدارة مع ممثلي الموظفين .
- 2- نصت كذلك المادة 17 في فقرتها 3 إذا وقع الإلتخاب فإنه يكون بالاقتراع السري ويجب أن يشارك فيه كل الأعضاء اللجنة وفي فقرة 4 من نفس المادة فإنها نصت على حالة تعادل الأصوات ، فإنه يكون صوت الرئيس مرجحا ، ما عدا في حالة الإنضباط التي تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة .
- 3- نصت المادتين 8 و 9 على عضوية الموظف و ذلك بإمكانية تقليص مدة العهدة أو تمديدها و ذلك لضرورة المصلحة ، و أنه كذلك يمكن لهذه العضوية أن تنقطع و ذلك قبل إنتهاء عهده و لأسباب ذكرت في المادة 9.

1- بوكاش محمد ، خلود كلاش ، المرجع السابق ، ص 67 .

2- قوسام حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة التي شهادة الدكتوراه في القانون العالم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011 2012 ، ص 86.

3- المواد 07 - 17 - 08 - 09 - 21، من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق .

4- أما المادة 21 فنصت على أنه يمكن حل اللجنة وذلك بشرط توفر إحدى الحالات المذكورة في المادة، ويتم عندئذ تكوين لجنة جديدة حسب الشروط المحددة في نفس المرسوم. 5- وبالإضافة إلى أحكام المادة 15¹ من ذات المرسوم، التي نصت على أنه يمكن أن تعد كل لجنة إدارية المتساوية الأعضاء نظامها الداخلي، وذلك طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

ومن خلال عرض محتوى هذه المواد فإننا نستنتج بأن الإدارة هي خصم وحكم في نفس الوقت، وذلك لأنه ليس هناك ما يثبت أن عضو الإدارة يمنح صوته لصالح الموظف العام، وأن التس أوي يطعن عليه أصوات الإدارة في أغلب الأحيان، وإنما الإدارة تملك سلطة تمديد فترة اللجنة وكذلك يمكنها حلها، كما أن المشرع إشتراط ضرورة أن يكون نظامها الداخلي طبقاً للنموذج المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وهذا ما يوضح ويؤكد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعية على مستواها وهذا يجعل النظام عرضة للتعديل والإلغاء، وهذا ما أدى إلى عجز من طرف هذه اللجان في تحقيق النتائج المرجوة من نشاطها، وخالصة القول فإن هذا ما يمس بمبدأ إستقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

المطلب الثاني : طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

وقد حدد المشرع الجزائري في الاجراءات رفع تظلم أو الطعن هي ضمانات مقررة للموظف ويكون ذلك بعد صدور قرار وتبليغه به، وهذا الضمان يضاف للموظف لمواجهة إدارته، بإلغاء القرار أو سحبه أو تعديله الذي صدر في حقه، وقد يكون هذا الطعن إما إداري أو قضائي .

ولشرح أكثر فقد تمت معالجة هذه المسألة في هذا المطلب في فرعين أساسيين أولهما تم تناول فيه التظلم الإداري وأنواعه أما الفرع الثاني فقد تناولنا فيه الطعن القضائي.

1- المادة 15 ، من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق .

الفرع الأول : التظلم الإداري و أنواعه .

التظلم الإداري يعنى ببساطة عدم رضا صاحب الشأن بالقرار الذي علم به بواسطة النشر أو الإعلان أو العلم اليقيني، فبادر بكتابة هذا على شكل تظلم وأرسله للإدارة مصدره القرار أو لرئيسها طالباً إعادة النظر فيه وسحبه أو إلغاؤه وهذه الأخيرة هي التي تملك صلاحية النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع .

أولاً : التظلم الإداري :

المبادئ المستقرة في نطاق القانون الإداري أن المصلحة العامة تتفوق على المصالح الخاصة، وعلى هذا الأساس تقوم الإدارة العامة، في معرض تسييرها للمرافق العامة، باتخاذ قرارات إدارية هي سبيلها لوضع المصلحة العامة في حيز التطبيق الفعلي.

وبناءً على ذلك فإن هذه القرارات تضع في الحسبان أولاً وأخيراً وجوب سير المرافق العامة بانتظام واطّراد، فضلاً على أن ضرورة استمرارية المرفق العام هي نقطة بالغة الأهمية. على أن ما تتخذه الإدارة العامة من قرارات قد يمس من قريب أو بعيد حقوق الأفراد أو يخالف مبدأ الشرعية وعلاجاً لهذا الأمر أوجد المشرع للمتضرر مسلكاً ألزمه، بادئ ذي بدء، اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، وهو «التظلم الإداري».

وفي العديد من الفقهاء اعطوا تعريفاً للتظلم الإداري كل حسب وجهة نظره و ذلك بعد إفساح لهم المجال من قبل المشرع الذي لم يقدم تعريفاً له . حيث عرفه الدكتور سليمان الطم أوي على أنه : يجوز للموظف خلال شهرين من تاريخ توقيع الجزاء عليه، أن يتظلم من القرار الصادر بحقه ، و يتخذ هذا التظلم ثلاثة صور و هم تظلم ولائي و رئاسي و أمام اللجنة التأديبية".¹

1- سليمان الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1925 ، ص

كذلك في مرجع آخر بأنه إلتجاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، والتي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه¹. كما عرفه الدكتور عمار عوايدي بأنه : " هو الإلتماس أو الشكوى التي يقدمه أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات أعمال إدارية بعدم الشرعية. ومطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية² .

وعرفه مرجع آخر بقوله : " أن المراجعة الإدارية المسبقة تشكل عنصرا من عناصر الإجراءات الإدارية القضائية تستهدف حل النزاع دون تدخل القاضي ولا يتم تحريك الإجراءات القضائية إلا بعد فشل تلك المراجعة الإدارية³ .

ونستخلص من هذه التعاريف المقدمة بأن التظلم الإداري إجراء ووسيلة قانونية أعطاهها المشرع الموظف كحماية لحقه ومصالحه وذلك قبل اللجوء إلى القضاء، حيث يعطي المجال للإدارة لإعادة النظر في القرار الذي أصدرته في حق هذا الموظف وذلك بسحب قرارها ويكون ذلك في حالة وحيدة وهي بإقتناعها بالتظلم المقدم لها، وللتظلم الإداري أنواع وهي كالتالي :

1 - التظلم الإداري الولائي تعريف التظلم الولائي :

هو طلب صاحب المصلحة ممن صدر منه التصرف المخالف للقانون إعادة النظر في هذا التصرف بالسحب أو بالإلغاء أو بالتعديل وذلك بعد أن يلبصره لوجه الخطأ إلى ينطوي عليه وطريقة التظلم الولائي⁴ :

1- وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى ، دار النشر و التوزيع، 2012 ، ص 307 .

2- عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني ، د ط ، د م ج ، الجزائر ، 1995 ، ص 366 .

3- أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د س ، ص 73 .

4- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة 5، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1991 ، ص 19.

- كتابة طلب يتوجه به صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار موضوع التظلم، يسألها فيه مراجعة قرارها وإعادة النظر فيه لغرض تعديله، أو إلغائه، أو سحبه، بما يتفق وقواعد المشروعية وبما يتلاءم مع الاعتبارات المحيطة، وذلك بعد أن يوضح المتظلم أوجه المخالفة في قرار الإدارة، مشيرا إلى الأسباب التي يستند إليها
- تقوم الإدارة بعد ذلك بفحص التظلم للتأكد من مدى مشروعية تظلمه وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتقاضي ما شاليه من عيوب¹.
- عليه أن هذا التظلم يقدمه المتضرر من القرار إلى مصدره، طالبا إعادة النظر فيه وإزالة الخلم الناشئ عنه، وقد يستجيب مصدر القرار لهذا التظلم وقد يلتزم جانب الصمت.
- هذا النوع من التظلم يمكن تقديمه لأكثر من مرة ولا يحتاج تنبيته إلى نص القانون. يعتبر التظلم الولائي استثناء : يعتبر التظلم الرئاسي كقاعدة عامة، ولا يلجا المتظلم إلى التظلم الولائي إلا في الحالات التي لا يكون فيها المصدر القرار رئيسا وقد عرف على أنه هو التظلم الذي يقدم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار الإداري المتظلم فيه أو أمام الجهة التي قامت بالعمل المادي محل التظلم .
- فهو إجراء يقوم به أو مصلحة والصفة والشأن في صورة التماس ورجاء إلى ذات السلطة الإدارية التي صدر منها التصرف أو العمل محل التظلم يطالبون فيها يمر أجرة هذا القرار أو العمل وإعادة النظر فيه ليما يحقق سامة ومشروعية ومن ثم قالتظلم الولائي ليس موازيا للتظلم الرئاسي، أنه بديل عنه في حالات الهيئات الجماعية أو التي ليس لها رئيس للتمتعها بالاستقلالية التي كما هو الحال في القرارات الصادرة في المجالس واللجان ورئيس الجمهورية ورئيس الحكومة والوزير الخ فهؤلاء جميعا ليس لهم رئيس، فالوزير هو الرئيس الإداري الأعلى في وزارته لأنه المسئول عن سير المرفق وليس رئيس الحكومة،

1- رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية " شروط قبول دعوى الإدارية " ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003، ص 103.

الذي له عليه سلطات سياسية وليست إدارية، كذلك الحال لرئيس الجمهورية ويقصد بالرئيس الإداري هو من يتمتع بعناصر السلطة الرئاسية الكاملة (التعين، التوقيف، التأديب.. الخ)

2- التنظيم الإداري الرئاسي

تعريف التنظيم الإداري الرئاسي :

هو التنظيم الذي يقدمه الشاكي إلى جهة رئاسية فيسمى بالتنظيم الرئاسي حيث بمقتضى التنظيم الرئاسي يتوجه القرد المتضرر من القرار إلى رئيس من صدر عنه ذلك القرار محل التنظيم، لكي يقوم ذلك الرئيس بموجب سلطته الرئاسية بإعادة النظر ومراجعة ذلك القرار، بما يؤدي عند ثبوت عدم مشروعيته إما إلى سحبه أو الغائه أو تعديله، أو عقد ثبوت عدم ملاءمته زمانيا من حيث توقيت صدوره، أو مكانيا من حيث نطاق سريانه، إلى محاولة إزالة النتائج الضارة المترتبة عليه طبيعة التنظيم الإداري الرئاسي¹:

إن السلطة المعطاة للرئيس الإداري تحدها القوانين والأنظمة، والتي تسمح للرئيس الأعلى برقابة نشاط مرؤوسيه، ودراسة ملف الموضوع بموضوعية تمكنه من اكتشاف أوجه الخلل والقصور في إدارته، وتقييم أداء مرؤوسيه وضمان تحقيق التنسيق المنشود لرفع كفاءة الإدارة وإنتاجيتها.

أهمية التنظيم الإداري الرئاسي : تتضح أهمية التعلم الإداري الرئاسي بالمقارنة مع التعلم الإداري الولائي، في أنه يمثل أداة رقابية على نشاطات المرؤوسين، وقد يساعد على اكتشاف أوجه الخلل والقصور في الجهة الإدارية، التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى، فضا عن تزايد احتمالات توفر ضمانات الحياة والموضوعية في نظر التنظيم والفصل فيه من قبل الرئيس الإداري، وهي أمر قد لا يتوفر في التنظيم الولائي، لا سيما عندما ينتصر مصدر القرار لقراره ويأبى التراجع عنه، الأمر الذي قد يؤدي إلى تجاهل التنظيم المقدم إليه، أو إلى رفضه دون وجه حق .

1- نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 210.

ويؤكد الباحث ميله الاتجاه إلى التعلم الرئاسي لما له من فوائد تفرق التظلم الولائي، نظرا لما يتمتع به الرئيس الإداري من خبرة واسعة، ودراية تامة بمجريات الأمور، وتقدير المسؤولية والالتزام بالقواعد العامة والحرص على عدم مخالفة أي قواعد قانونية، إضافة إلى إصدار تعليمات و أوامر للمرؤوسين، على عكس التظلم لمصدر القرار الإداري؛ ففي حالات كثيرة تأخذه العزة بالإثم ويرفض إعادة النظر في القرار، رغم معرفته في غالب الأمر بالعيوب التي اتسم بها قراره، مما يشكل تغرة في نظام التظلم، وهذا ما دفع الباحث إلى تفضيل التظلم الرئاسي على التظلم الولائي

ثانيا : الطعن أمام لجنة الطعن .

طبقا لأحكام المادة 175 من الأمر 03-06¹ فإن للموظف العام حق في الطعن أمام لجنة الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، وذلك في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة و العقوبات المقررة عليهم²، وهذا الحق يعتبر كضمان في حالة هذه العقوبات التي تتسم بجسامتها، حيث أنه من حق الموظف كذلك إعلامه من طرف الإدارة بحقه المتمثل في الطعن و كذلك أجال رفعه أمام لجنة الطعن، ويتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما ابتداء من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني وهذا طبقا لأحكام المادة 55 من المرسوم التنفيذي الجديد 199-20³، أما إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبدي رأيها في الأجل المحددة لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حلى تصار لجنة الطعن قرارها في قضية، غير أنه لا يمكنه إسترجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن⁴.

1- المادة 175 ، من الأمر 03/06 ، المرجع السابق .

2- المادة 54 ، من المرسوم التنفيذي 199/20 ، المرجع السابق .

3- المادة 55 ، من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع نفسه .

4- المادة 55 فقرة ، من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر نفسه.

أما في حالة صدور القرار من لجنة الطعن حول التظلم فإذا كان بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديبية، فإنه ينبغي على الإدارة أن تثبت تلك العقوبة .
أما إذا كان قرار لجنة الطعن بإبطال العقوبة التي أقرتها السلطة التأديبية فإن قرار هذه الأخيرة بعد دون أساس وبالتالي كأنه لم يكن. وللاشارة بأنه يمكن للموظف العام عدم اللجوء إلى لجنة الطعن الولائية لأنه ليس مجبرا بتقديم هذا الطعن، وإنما يقوم برفع دعوى مباشرة أمام القاضي الإداري .
الفرع الثاني : الطعن القضائي .

إن لم يجد التظلم الإداري نفعا مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه ، فإن له الحق باللجوء إلى القضاء الإداري، بإعتباره الملاذ الأخير إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة بحقه والتخلص من آثارها، فحق الموظف باللجوء إلى القضاء مكفولا قانونيا¹ .
إن الطعن القضائي بعد ضمانه أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في القرار الإداري، وذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرافق القضاء للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية إلى هيئة قضائية².
وهذا يكون وفقا لدعاوى إدارية تتمثل في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض و هذا ما سنتطرق إليه كالتالي :

أولا : دعوى الإلغاء .

تعتبر دعوى الإلغاء في الجزائر من أكثر الدعوى الإدارية انتشارا واستعمالا من جانب المتقاضين، وهو ما يفسر اهتمام المشرع الجزائري بها بأن خصها بالكثير من القواعد والأحكام سواء في قانون الإجراءات المدنية الأول للبلاد الصادر في سنة 1966. أو في قانون الإجراءات المدنية. 09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والإدارية الجديد الصادر بموجب القانون 08 وعلى الرغم من أهمية دعوى الإلغاء إلا أن المشرع لم يضع لها تعريفا لا في

1- نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، المرجع السابق ، ص 42 .

2- سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 403.

القانون الإجراءات المدنية أول ولا الثاني لسنة 2008 ، وحسنا فعل، إذ الوضع المعتاد الطبيعي أن يعزف المشرع عن تقديم تعريفات لمصطلحات قانونية تاركا هذا الأمر للفقهاء والقضاء والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها ، و ذلك بحكم قضائي ذي حجة عامة ومطلقة¹، أما في مرجع آخر فقد عرفها بقوله إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فالقرار التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوفر فيه الشروط والأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام² .

أما في تعريف آخر فقد أعطى لها تعريفا بأنها الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرف الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء قرار إداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما بشوب أركانه من عيوب³ .

وما نستخلصه من هذه التعاريف فإن دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية ترفع من قبل الموظف العام المتضرر من إحدى قرارات الإدارة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة وذلك بدافع إلغاء القرار الذي له صفة عدم المشروعية في أحد أركانه .

أما بخصوص الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية وهذه الأخيرة تنتظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة اللامركزية ويكون حكمها قابل للاستئناف وذلك لربط المشرع الجزائري الجهة القضائية المختصة بهذا الطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عنها أي السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، وهذا حتى

1- عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الادارية ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003، ص 314 .

2- نوفان العقل العجاردة ، المرجع السابق ، ص 443

3- محمد الصغير بعلی ، القرارات الإدارية ، دون مكان نشر، عنابة ، الجزائر ، 2005، ص 31 .

يتجنب المتقاضي مشقة إجراءات التقاضي لرفع الدعوى، وهذا لا ينفي بأن عند مخالفة هذا الإجراء يؤدي ذلك إلى إبطال الدعوى التأديبية التي أقامها الموظف المتضرر .

أما الهيئة الثانية المتمثلة في مجلس الدولة فهي تنظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة المركزية المتمثلة في رئاسة الحكومة ومختلف الوزارات والمديريات المركزية وأيضاً الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية وكذلك الأحكام التي تم إستئنافها والتي صدرت من قبل المحاكم الإدارية .

وإن هذه الهيئة أي مجلس الدولة لها صلاحيات لا تخرج عن أحد الأمرين وهي إما قبول إلغاء القرار الإداري المتمثل في القرار التأديبي المطعون فيه أو رفض الإلغاء و يكون ذلك بتسبيب .

ثانياً : دعوى التعويض .

تعرف الدعوى على أنها: "سلطة الإلتجاء إلى القضاء للحصول على تقرير حق أو لحمايته"، وبالتالي فإن الدعوى هي أن يطالب أحد الأشخاص بحقه أمام الجهات القضائية، فالدعوى إذا عبارة عن إجراء قانوني للمطالبة بحق أو للتعويض عن الضرر الذي تسبب به المدعى عليه، حيث إنها حق وليست واجباً، فللشخص مطلق الحرية في إقامتها أو التنازل عنها من غير أن يجبر على أي شيء، وتعدّ الدعوى هي الوسيلة القانونية لحماية الحق والتعويض عنه، والهدف من تشريع الدعوى ألاّ يلجأ الأفراد للحصول على حقوقهم بأيديهم فتعم الفوضى في المجتمع، بل يجب على كل فرد يسلب منه حقه أو يتعرض للضرر، أن يلجأ للجهات القضائية لاسترجاع هذا الحق أو التعويض عن الضرر الذي حل به¹.

مفهوم دعوى التعويض

إن دعوى التعويض عبارة عن دعوى يقيمها المتضرر لجبر الضرر الذي وقع عليه نتيجة الاعتداء على حقه، ويتضح من خلال مفهوم دعوى التعويض أنها ترفع في حال

1- محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 451.

تضرر المدعي من فعل قام به المدعى عليه، ويجب أن يكون الضرر هو نتيجة الفعل الضار الذي قام به المدعى عليه، أي وجود علاقة سببية بين الفعل الضار والضرر، وإذا ثبت ذلك تحكّم المحكمة بالتعويض للشخص المتضرر، ويكون التعويض عادةً نقدياً؛ لأنّ النقد هو أفضل تعويض قد يحصل عليه الشخص المتضرر.

ومن الممكن أن يكون التعويض عينياً، كأن يلزم المدين بإزالة المخالفة لشروط العقد، ويكون التعويض عن الخسارة التي تسببت بالشخص المتضرر، وأيضاً من الممكن تعويضه عن الكسب الفائت، كأن يحرق مخزن لتاجر فتُحرق بضاعته، فيتم تعويضه عن قيمة البضاعة بالإضافة إلى الأرباح التي كان من الممكن أن يكون اكتسبها لولا هذا الحريق.

ان للموظف العمومي المتضرر من قرار الصادر عن الإدارة في حقه بالإضافة إلى الحق في الطعن بالإلغاء حق آخر يتمثل في دعوى التعويض، وهي حق الموظف الذي لحقه ضرر من القرار التأديبي المعيب إذا يطالب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تنفيذ هذا القرار التأديبي¹.

وهناك تعاريف أخرى لدعوى التعويض وهي كالاتي: تعرف دعوى التعويض بإنهاء تلك الدعوى التي تقوم برفعها أحد الأشخاص إلى جهة القضاء طالبا تعويضه أصابه من ضرر، نتيجة تصرف الإدارة، والتعويض هو الجزاء على قيام وتحقق المسؤولية الإدارية، وذلك حينما تتوفر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ، والضرر والعلاقة السببية، بينهما وعادة تتجسد التعويضات بمبالغ مالية يلتزم بدفعها المسؤول عن الضرر للمضرور، وذلك تعويضاً له بهدف جبر الضرر الواقع على المضرور.²

وفي مرجع آخر عرف دعوى التعويض بأنها دعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقاً للشكليات

1 - زهاري دباح ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2015، ص 24.

2- وليد سعود القاضي ، المرجع السابق ، ص 355

والإجراءات المقررة قانوناً، للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل اللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار، وتمتاز دعوى التعويض الإدارية هذه بأنها من دعاوى القضاء الكاملة، وأنها من دعاوى قضاء الحقوق¹.

وفي تعريف آخر في مرجع آخر بأنه يستطيع الموظف الذي لحق به ضرر نتيجة توقيع الجزاء التأديبي بحقه أن يرفع دعوى تعويض للمطالبة بجبر الضرر الذي أصابه، ويجب توافر أركان المسؤولية التقصيرية لكي تحكم المحكمة بالتعويض عن الضرر².

1- عمار عوايدي ، المرجع السابق ، ص 566 .

2- نوفان العقيل العجارمة ، المرجع السابق ، ص 453.

خلاصة الفصل الثاني

ومن هنا نستنتج أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا للمرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية بأنها أعمال إستشارية في هذه الحالات التالية التي تتعلق بالأوضاع الفردية للموظفين من ترقية، إستقالة، الإحالة على الإستيداع و أيضا في مسألة تأديب الموظف العام ، و التي تقع من إهتمامات هذه اللجنة .

أما بما يخص طبيعة الآراء التي تصدر عن هذه اللجنة فإننا نجد بأنها تنقسم إلى

نوعين :

النوع الأول: هو الآراء الإستشارية التي لا ترتقي إلى مرتبة القرار الإداري حيث لا يمكن

الطعن فيها و ذلك لأنها لا تكتسب الطابع التنفيذي و هذا عند إنعقادها كالجنة موظفين .

أما النوع الثاني فهو الآراء الإلزامية للإدارة حيث تجبر على الأخذ بها، وأيضا يمكن

الطعن فيها وذلك بعد أن يصدر القرار التأديبي من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذا

في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة أي عند إنعقادها كمجلس تأديبي، حيث يكون الطعن

إداريا وأمام لجنة الطعن المختصة

خاتمة

إن أهمية كبير في الذي تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إحدى هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، تعتبر هيئة استشارية وإجبارية في حالات أخرى، وجودها يعتبر أكثر من ضرورة لما فيه مصلحة للإدارة والموظف معا، فالمرشح أراد من خلال استحداث هذه اللجنة حفاظا على سلامة التسيير الحسن للإدارة والمتابعة لكل وضعيات الموظفين، جعلها من أهم الضمانات الممنوحة للموظف، يترتب على أعضاءها المسؤولية القانونية والأخلاقية.

ومن خلال المرسوم التنفيذي الأخير 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، سنوجز أهم النتائج التي توصلنا إليها كالآتي :

- 1- إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات إستشارية بحتة، فلا يجوز الطعن القضائي في آرائها لكونها لا تكتسي صفة القرار الإداري، إلا أن النصوص القانونية المختلفة جملت لها سلطة إصدار آراء ملزمة السلطة التعيين في حالات معينة قانونيا كإختصاص ثاني لها في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة أي في المجال التأديبي
- 2 - يتعين على الإدارة إحترام والتقدير بآراء الملزمة وإستشارية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأنها تعتبر من الهيئات المشاركة لها، لكن القرار الأخير يعود إليها .
- 3-تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المهنية للموظفين كالإستيداع - الترقية ... إلخ لأنها تعتبر هيئة تقوم بالإجتماع كلجنة موظفين و كمجلس تأديبي .
- 4-تعود مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف و الموظفين في مجال الوظيفة العمومية إلى أجهزة مركزية قام المشرع الجزائري بإنشائها .
- 5- بغرض تحسين مستوى الوظيفة العامة، وتحقيق هدف إصلاحيا عاما، قام المشرع الجزائري بإحداث لجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين .

- 6- لتولي تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة وتسيير الوظيفة العامة، قام المشرع الجزائري بإنشاء هيئات المشاركة والظعن التي تعتبر من الهيئات الداخلية .
- 7- إن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئات متساوية الأعضاء أي تشمل عددا متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين من طرف الموظفين .
- 8- إن اللجنة هي ضمانة مكفولة للموظفين في المجال التأديبي وذلك بأن قرار لجان الظعن يكون إما لإبطال أو تعديل أو إثبات الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية .

قائمة المراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

أولاً: الكتب

الكتب العامة

1. أث ملويا لحسين بن شيخ ، الملتقى في فضاء مجلس الدولة ، د ط ، دار الهومة ، الجزائر، 2005 .
2. أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، د س .
3. أمحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، د ط ، دار النهضة العربية شارع عبد الخالق ثروت ، القاهرة ، 2004..
4. أنس محمد قاسم جعفر، منكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية دار المنشورات الجزائرية ، الجزائر، 1989.
5. حمدي قبيلات حمدي ، القانون الإداري ، د ط ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، د س خالد خليل الطاهر ، القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار المسيرة ، الأردن، 1998
6. رشيد حياتي ، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 03/06 ق أ ع و ع، د ط ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012
7. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية " شروط قبول دعوى الإدارية " ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003.
8. زكي محمود هشام ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأقران و العلاقات الإنسانية ، د ط ، ذات السائل للطباعة و النشر ، مصر، 1979 .
9. سليمان الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1925
10. سليمان العلاموي ، مادي وأحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، د ط ، دار العربي ، القاهرة ، 1979

11. سميحة لعقابي ، و بشير الشريف ، المساواة في النقد الوظيفية العامة المظاهر و الضمانات ، د ط ، دار الجامعة الجديدة مصر ، 2014.
12. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004.
13. فؤاد العطار ، القانون الإداري ، د تل ، دار النهضة العربية ، مصر ، د .س .
14. محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006
- الكتب المتخصصة**
1. أحمد بوضياف ، الهيئات الإستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012 .
2. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
3. رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دون طبعة، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015 .
4. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/166 ، دراسة مقارنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
5. سعيد بوشعير ، النظام التأمين العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1990 .
6. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010،
7. سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دون طبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011.
8. سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديبي ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، د . ط ، دار المقارنة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 .

9. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة 5، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1991.
10. عامر إبراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، د .ط ، منشورات رين الحقوقية ، د ب ، د س .
11. عصام نعمة إسماعيل ، الطبيعة القانونية للقرار الإداري ، طبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009 .
12. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 .
13. عمار عوابدي ، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر ، دون سنة 1984.
14. عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الادارية ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003.
15. عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني ، د ط ، د م ج ، الجزائر ، 1995 .
16. عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط ، المؤسسة الوطنية الكتاب ، الجزائر ، 1984 .
17. فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، د .ط، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991 .
18. كمال حماوي ، تأنيب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هومة ، الجزائر ، 2004 .
19. محمد الصغير بعلی ، القرارات الإدارية ، دون مكان نشر، عنابة ، الجزائر ، 2005.
20. محمد أنس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام أسس و أصول القانون الإداري ، لط، مطبعة أخوان مورا فتلى ، 1985/1984.

21. محمد ماجد الياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، د.ط ، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر ، 2004.
22. مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، د ط ، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981 .
23. منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في الإدارة و التخطيط القوى العاملة ، د ط ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975 .
24. نوفان العقل العجائمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، طبعة أولى ، دار النشر و التوزيع ، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، 2007.
25. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء تشريعات الجزائرية و بعض تجارب الأجنبية ، د ط ، دار هومة ، الجزائر ، 2010 .
26. وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى ، دار النشر و التوزيع، 2012 .

ثانيا : المقالات

1. بو كماش محمد ، خلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور مجلة (الحقوق و العلوم السياسية) ، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 5، 2016.
2. مباركة بدري ، التعليم القانوني للإستقاله في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة المولد و المصلحة العامة ، مجلة الدراسات الحقوقية ، الصادرة عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر ، العدد 2 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة سعيدة ، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2014 .
3. محمد لموسخ و هميسي رضا، اللجنة المتساوية الأعضاء في النظام الدستوري الجزائري، مجلة الإجتهااد القضائي، مخبر أثر الاجتهداد القضائي على حركة التشريع، العدد الرابع، مارس 2008 ، الجزائر.

4. نبيلة ماضي و سامية العايب ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 199/20 مجلة الدراسات القانونية المقارنة ، المجلد 07 العدد 02 ، 2021 .

5. نبيلة ماضي و سامية العايب ، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية ، المجلد 7 ، العدد 3 ، 2020 .

ثالثا : الرسائل والمذكرات العلمية

أ - رسائل دكتوراه

1. علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه، فرع المؤسسات السياسية و الإدارية الجزائرية، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، سنة 2013/2012 .
2. قوسام حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة التي شهادة الدكتوراه في القانون العالم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012/ 2011.
3. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين الشمس ، مصر ، 1976.

ب - رسائل ماجستير

1. اولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/2011.
2. ياسين قوتال، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، شعبة قانون الإداري والمؤسسات الدستورية، جامعة باجي مختار، عناية، الجزائر، 2005.

ج - مذكرات ماستر

1. بدوي مباركة ، اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، هيئات تسيير الوظيفة العمومية ، محاضرة ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر قانون الوظيفة العامة ، جامعة مولاي الطاهر ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، سعيدة السنة الجامعية 2016/2017

2. زهاري دباح ، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2015

رابعا : القوانين والنصوص القانونية

أ- الدستور

ب - الأوامر

1. الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج ج د ش العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

2. الأمر 06/03، المؤرخ في 15 يوليو 2006 ،يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 ،الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ،الجزائر.

ج - النصوص التنظيمية

- المراسيم الرئاسي

1. المرسوم الرئاسي رقم 84-10 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 ، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها

وتنظيمها وعملها ، ج.ر.ج. ج.د.ش ، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

2. المرسوم الرئاسي رقم 84-11 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 ، يحدد كفيات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش ، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

د- المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها، ج ر ج د ش ، العدد 26 ، الصادر في 2012/05/03 .
2. المرسوم التنفيذي 17 /322 مؤرخ في صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017
3. المرسوم التنفيذي 20 -199 ، المؤرخ في 4 ذي الحجة 1441، الموافق ل 25 يوليو سنة 2020 ، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و لجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد 44 ، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.
4. المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤرخ في 13 من عام 1439 الموافق في توفير سنة 2017 ، يحدد كفات عمل الموظف بسبب إهمال المنصب : ج ر ج د ش ، العدد 66 ، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
5. المرسوم التنفيذي 321/17 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية، العدد 66، الصادر بتاريخ 2017/12/12

و- المراسيم التشريعية

1. المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان 1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج ر ج د ش ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
2. المرسوم رقم 69-55 ، المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 ، المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969.
3. المرسوم رقم 85-59 ، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، ج ر ج د ش العدد 13 الصادرة 24 مارس 1985.

هـ - المنشورات

1. القرار المؤرخ في 07 رجب 1404، الموافق 09/04/1984 ، المحدد لعدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، الجزائر.
2. التعلية رقم 20 ، المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم و سير عمل لجنة الموظفين ولجان الطعن، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.
3. المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999 ، المتعلق بوضعية الإحالة على الإسبداع ، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي .
4. البرقية رقم 25 المؤرخة في 13/03/2001 ، المعلقة بنات إعداد قوائم التي لاتحاق برتبة أعلى، م ع و ع .

خامسا : مراجع باللغة الفرنسية

1 - Ouvrage :

- Essaid Taib, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2003.
- waline (m), précisde droit administratif paris, 1970.

2 - thèse

- Delpérée (f),lèlaboration du droit dixiplinaires deal fonction publique, thèse, Paris, 1969.

الفهرس

أ	بسملة
ب	إهداء
ج	شكر
د	قائمة المختصرات
1	مقدمة.....
5	الفصل الأول : إطار المفاهيمي تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
7	المبحث الأول: ماهية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
7	المطلب الأول: مفهوم نشأة وتطور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
8	الفرع الأول: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
10	الفرع الثاني: مراحل نشأة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
14	الفرع الثالث : قواعد تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
17	الفرع الرابع :خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
	المطلب الثاني: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومقارنتها بهيئات
19	المشاركة الأخرى.....
20	الفرع الأول: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.....
26	الفرع الثاني: مقارنة بين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهيئات مشاركة أخرى....
28	المبحث الثاني: الأحكام التنظيمية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....
28	المطلب الأول: إنشاء وإحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.....

- 29..... الفرع الأول على مستوى الإدارة.
- 32..... الفرع الثاني: على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية.
- 33..... المطلب الثاني: سير عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 34..... الفرع الأول: دور اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 35..... الفرع الثاني: المداولات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 37..... الفصل الثاني : الوسائل القانونية للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
- 39..... المبحث الأول : إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 39..... المطلب الأول : تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين
- الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع
الإستشاري..... 40
- الفرع الثاني : الإختصاصات الأخرى للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء..... 53
- المطلب الثاني : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال
التأديبي..... 56
- الفرع الأول : إختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجلس تأديبي..... 56
- الفرع الثاني : إختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في إمكانية إعادة إدماج
الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب..... 64
- المبحث الثاني : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن
فيها..... 67

- المطلب الأول : القيمة القانونية لأعمال اللجنة الإدارية الأعضاء67
- الفرع الأول : آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء67
- الفرع الثاني : مدى إستقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.72
- المطلب الثاني : طرق الطعن في أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء73
- الفرع الأول : التظلم الإداري و أنواعه74
- الفرع الثاني : الطعن القضائي79
- خاتمة.....85
- قائمة المراجع88

الماستر ملخص مذكرة

تقتصر هذه الدراسة على القانون الجزائري، حيث عالجت موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 199-20، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية. كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة وبالتالي تعتبر هذه اللجان ضمانا منقوصة الفاعلية؛ مما يتعين التمييز بين انعقادها كمجالس تأديبية وانعقادها في باقي الحالات، إذ يتعين إسناد الرئاسة عند انعقادها كمجلس تأديبي لعضو يمثل الموظفين، بينما تسند الرئاسة في باقي الحالات لممثل الإدارة، بالإضافة إلى منح مجلس التأديب صلاحية إصدار قرارات نهائية بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وإبداء الرأي الاستشاري بخصوص باقي العقوبات التأديبية.

الكلمات المفتاحية:

1/ اللجنة الإدارية 2/ المتساوية الأعضاء 3/ إختصاصات اللجنة الإدارية

Abstract of The master thesis

This study was limited to the Algerian law, where it dealt with the issue of joint administrative bodies in light of the provisions of the General Basic Law for the Public Service and the provisions of Executive Decree No. 199-20 related to joint administrative committees. . Members of public institutions and administrations. The study also relied on the descriptive analytical approach by analyzing many relevant legislative and regulatory texts, so that these committees are considered an ineffective guarantee. A distinction must be made between holding disciplinary councils and holding them in other cases, because the presidency, when convened in a disciplinary council, must be entrusted to a member representing the employees, while the presidency is in other cases. The management representative, in addition to giving the Disciplinary Board the power to issue final decisions on third or fourth degree penalties and to issue an advisory opinion on other disciplinary sanctions.

key words1 :/ Administrative Committee 2/ Equal members 3/ Functions of the Administrative Committee