



جامعة عبد الرحمن ميرة – بجاية –



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم قانون عام

النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 199-20

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الإداري

تحت إشراف البروفيسور:

صايش عبد المالك

من إعداد الطالبتين :

حليبي سيليا

رضوان ياسمين

لجنة المناقشة:

- الأستاذ، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية ----- رئيسا.
- البروفيسور صايش عبد المالك، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية ----- مشرفا.
- الأستاذ، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية ----- ممتحنا.

تاريخ المناقشة:

السنة الجامعية: 2024-2023



شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، فما كنا لنصل إلا بعون الله وتوفيقه.

نتقدم بالشكر والاحترام والتقدير إلى الأستاذ المشرف البروفيسور صايش عبد المالك على قبوله الإشراف على المذكرة والذي كان لنا خير سند ولم يبخل علينا بحسن الإشراف والتوجيه طوال فترة إعداد المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر لكل أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكرة التخرج. كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم الحقوق الكرام.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إنجاز هاته المذكرة من قريب أو بعيد.

شكرا

إهداء

إلى من شجعني و علمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة إلى
قدوتي أبي الغالي.

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء و الحنان إلى مثالي للأعلى
في الحياة إلى حبيبتي أمي العزيزة.

إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة، إلى جدتي
الحنونة.

إلى من كانت بجانبني ودعمتني إلى حبيبتي أختي الغالية.
إلى بهجتي إخوتي الأحباء.

إلى من وقف بجانبني ودعمني إلى خطيبي حبيبي.
إلى كل من وقف بجانبني ودعمني ولو بكلمة.

سيليا

إهداء

إلى والدي ... دوما.

إلى والدتي ... حبا و صونا.

إلى إخوتي و أخواتي ... رفعة ودوما.

إلى مريم... و صديقاتي تيزيري ، كريمة ، رحيمة

إلى كل من دعمني و لو بكلمة.

ياسمين.

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية من بين أهم مواضيع القانون الإداري، وهي من أهم عناصر التي تميز النشاط الإداري، الذي تضطلع بأدائه الدولة، يتم أداءها عبر المرافق العامة، بهدف تقديم خدمات عمومية، ولهذا قام المشرع الجزائري بتنظيم الوظيفة العمومية بموجب قانون أساسي بالإضافة إلى مجموعة قوانين أساسية ومراسيم تنظيمية.

الموظف العمومي يلعب دورا جوهريا في تسيير الخدمات العامة، إذ لا يمكن إنجاز أي خدمة دون وجودها و مساهمتها الفعالة، والموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يرتبط بعلاقة عمل مع الدولة من أجل تقديم خدمة عمومية، ويخضع في ذلك لقانون خاص به. ومن أجل ضمان إشراك الموظف العمومي في ما يخص مساره المهني والمتابعة التأديبية في حالة إخلاله بالتزاماته القانونية، أوجد المشرع الجزائري العديد من الهيئات التي تضمن مشاركة الموظف وأهمها اللجان متساوية الأعضاء.

فمن أجل أن تتمكن الدولة من أداء أدوارها المختلفة عبر الوظيفة العامة تستعين في ذلك بالعنصر البشري والمتمثل في الموظف العمومي، هذا الأخير يخضع لقانون الوظيف العمومي 06-03 بدأ من كيفية اختياره أو ترشحه للوظيفة الإدارية ليشمل مساره المهني إلى غاية انتهاءه، بالإضافة إلى القوانين الأساسية المختلفة.

ومن بين المجالات التي تطرق إليها قانون الوظيفة العمومية في الفصل الثالث منه في المواد من 62 إلى 64 نص على هيئات المشاركة والطعن ومن بينها موضوع مذكرة التخرج للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 20-199، الذي فصل بموجبه المشرع الجزائري في تحديد النظام القانوني لها.

وهنا تكمن أهمية معالجة هذا الموضوع لما تضطلع به هذه اللجنة من صلاحيات واختصاصات متنوعة تتمحور كلها حول الحياة المهنية للموظفين، إيجابا وسلبا.

تكمن الأهمية العلمية في أن الدراسات في مجال اللجان متساوية الأعضاء عبر هذه المذكرة تأتي لإثراء موضوع لجان متساوية الأعضاء، لتكون بذلك عبارة عن قيمة مضافة للمكتبة الجزائرية.

أما فيما يخص الأهمية العملية فإن اللجان متساوية الأعضاء تلعب دورا محوريا في الحياة المهنية للموظف، سواء عبر أدوارها المتعلقة بالمسار المهني للموظف العمومي، أو دورها المرتبط بالجانب التأديبي للموظف العمومي.

إن موضوع النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 20-199، يشمل العديد من العناصر بدأ من كيفية تشكيلها بالإضافة إلى اختصاصاتها وكيفية تسيير أعمالها وما يصدر عنها من قرارات.

بالنسبة إلى دوافع اختيار الموضوع، ففيما يخص الدوافع الشخصية هو رغبتنا كطالبتين تخصص قانون عام، هو إثراء معرفتنا حول الموضوع بصفة خاصة، بالإضافة إلى طموحتنا في تولي منصب يخضع لقانون الوظيفة العمومية.

بينما تتمثل الدوافع الموضوعية في موضوع الدراسة موضوع يشمل الشق النظري المتمثل في النصوص القانونية ذات صلة المختلفة، بالإضافة للشق النظري الذي يتمثل في كيفية تطبيق هاته النصوص على مستوى الهيئات الإدارية المختلفة.

فيما يتعلق بالصعوبات التي واجهتنا خلال إعداد المذكرة هو قلة المراجع التي تعالج الموضوع بشكل كافي فأغلبها تتطرق إليه بشكل عرضي ومختصر لا مفصل ووافي، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على معلومات عملية من الموظفين وخاصة أعضاء هاته اللجان.

فيما يخص المنهج المتبع فاعتمدنا على المنهج التحليلي القائم على تحليل مختلف النصوص القانونية والآراء الفقهية الواردة في المذكرة، بالإضافة إلى المنهج الاستقرائي مستخلصين من خلاله مجموعة نتائج من العناصر المتطرق إليها.

يتمثل المرجع الأساسي في دراسة هذا الموضوع هو كل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 06-03 باعتباره الأساس القانوني لهذه اللجان الإدارية، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الذي قام من خلاله المشرع بالتفصيل في أحكام هاته اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

بمجرد ما ينجح الموظف العمومي في مسابقة التوظيف يبدأ مساره المهني بعد الإمضاء على محضر التنصيب، الذي يمر بالعديد من المراحل ويواجه العديد من الأوضاع القانونية،

بالإضافة إلى الجانب التأديبي، كل هذا يكون للجان الإدارية متساوية الأعضاء دور فيه، وعليه في ما يخص الإشكالية التي ارتأينا طرحها على النحو الآتي كيف عالج المشرع الجزائري النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 20-199 ؟ وللإجابة على هذه الإشكالية وضعنا الخطة الآتية:

تناولنا في الفصل الأول الجانب التنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 20-199، تناولنا في المبحث الأول منه الإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بينما تم التطرق لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المبحث الثاني.

بينما خصصنا الفصل الثاني للجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على ضوء المرسوم التنفيذي 20-199، عالجنا في المبحث الأول: مجال عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمبحث الثاني تقييم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفصل الأول

الإطار التنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

من أجل توضيح الجانب التنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كان لابد لنا من التطرق للإطار المفاهيمي، خلال البحث عن كل من تعريفها، وخصائصها، بالإضافة إلى الأساس القانوني لها وما عرفه من تطور تشريعي بتبيان التشريعات السابقة والتشريعات الحالية سارية المفعول، التي نظمت للجان الإدارية متساوية الأعضاء.

بالإضافة إلى ذلك معالجة الجانب الهيكلي للجان الإدارية متساوية الأعضاء من خلال البحث في تشكيلتها وكيفية إنشائها، حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي المنظم لها رقم 20-199، الذي خصصه المشرع الجزائري للتفصيل في أحكام هذه اللجنة نظرا لأهميتها في مجال الوظيفة العمومية والمسار الوظيفي للموظف العمومي.

خصصنا المبحث الأول للإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمبحث الثاني لتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يمكننا التطرق للإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من تحديد ماهيتها ما يساعدنا على فهم الموضوع بشكل جيد، ويتأتى لنا ذلك من خلال الطرق للعناصر التي تساعدنا على التعريف بها.

تناولنا في المطلب الأول مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وفي المطلب الثاني التطور التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر التطرق لمفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من حيث أنه يمكننا من التعرف على موضوع الدراسة بصفة عامة، والمقصود من هذه اللجان وبالتالي القدرة على فهم مختلف العناصر الأخرى المرتبطة بالنظام القانوني لهاته اللجان.

تناولنا تعريف وخصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الأول، وأهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف وخصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يعتبر التعريف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضروري، فهو يتيح لنا فهم ماهية، هذه اللجان، وبالتالي الوصول إلى استنتاج الخصائص التي تتمتع بها هذه اللجان، خصوصا وأنها أحد اللجان التي نص عليها المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية.

قسمنا هذا الفرع لعنصر للتعريف وعنصر للخصائص:

أولا: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تناولنا تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الفقه، والقانون.

1 / تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فقها:

حتى يسمح المشرع الجزائري للموظفين من المشاركة في إدارة مسارهم المهني، بالإضافة إلى الدفاع عن حقوقهم.

أوجد ما يعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تعتبر هيئات تمثيلية للأفراد التي تضع المجال القانوني الذي يعطي للموظفين حق المساهمة في تدبير وظائفهم و حماية حقوقهم¹.

نظرا لتعدد تعريفات اللجنة اخترنا التعريف الآتي: "اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية، هي سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية"².

2 / تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء قانونا:

نصت المادة 63 من الأمر رقم 06-03³، على إنشاء هذه اللجنة بأنه: "تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين. وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة".

¹ - أحمد إبراهيم بكري، سياسة الشركة المتعلقة بالموارد البشرية، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016، ص 174.

² - نبيلة ماضي، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2023/2022، ص ص 206 207.

³ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، ج ر العدد 46، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادرة في 16 يوليو سنة 2006 م.

بينما نص المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ في المادة 2 فقرة 1 منه بأنها: " تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها ". حسب ما ذكر في نص المادتين السابق ذكرهما نجد أنهما لم تتطرقا لتعريف اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، و اكتفت بفكرة إنشائها، والحالات والمستويات التي تنشأ فيها، وفكرة المناصفة في التشكيلة، ونصه على من يرأسها.

ألح المرسوم على أهمية إنشاء هيئة متساوية الأعضاء ضمن الوظيفة العمومية، يكون دورها المساهمة في تطوير الحياة المهنية للموظفين²، يتم تمثيل الموظفين والإدارة بالتساوي، حيث تتولى الإدارة دورا استشاريا في الإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين و تقطيعهم و إجراءاتهم التأديبية³، ويتم إنشائها حسب الرتبة، أو السلك لدى المؤسسات والإدارات العمومية⁴، توافقا مع القانون و الفقه و القضاء، تتشكل اللجنة بالتساوي بين ممثلي الإدارة و الموظفين⁵.

و من التسميات التي تطلق على هذه اللجنة نجد: لجنة شؤون الموظفين، اللجنة المشتركة للجنة المتساوية الأعضاء، وقد أخذ المشرع الجزائري بالتسمية الأخيرة في الأمر 03-06 وهي نفسها في تشريع الفرنسي la commission administrative Paritaire⁶.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 44، الصادرة في 30 يوليو سنة 2020.

² - العايش عبد العزيز، بن عمران بوبكر، الإصلاحات القانونية والتشريعية في قطاع الوظيفة العمومية ودورها في تشكيل رأس المال البشري في القطاع العمومي - الجزائر -، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 01، العدد 08، جامعة عباس لخزور، خنشلة، جوان 2017، ص 292-293.

³ - عاشور بكار، تحولات الوظيفة العامة في الجزائر، ماجستير في القانون، مدرسة الدكتوراه " قانون الإدارة العامة"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2017/2016، ص 40.

⁴ - مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص 81. <http://dlibrary.univ-boumerdes.dz:8080/handle/123456789/4930>

⁵ - صالح شخاب، سعيد شفيق، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السابع، العدد الثاني، جامعة عمار تلججي، الأغواط، 2023، ص 989.

⁶ - ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016/2015، ص 201.

ثانيا: خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتعدد خصائص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء ويمكن إيجازها في ما يلي:

- 1 / هي هيئة أنشأت لتطبيق مبدأ اللامركزية في الإدارة الجزائرية¹.
- 2 / تقوم بضمان المساهمة و الاستمرار في الالتزام بالقانون بعيدا عن الرغبات الشخصية للأفراد سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ، لتكريس دولة القانون و ذلك بالتمتع بالموضوعية و تحقيق المصالح العامة².
- 3 / تعد اللجنة هيئة تضم مجموعة من الأعضاء ،يكون عدد ممثلين عن الإدارة متساوي مع عدد ممثلين عن الموظفين³ ، حيث يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة الدائمين أو الإضافيين وعدد ممثلي الموظفين الدائمين أو الإضافيين متساويا⁴.
- 4 / هي لجنة تعمل كجهة استشارية و دورها الأساسي هو تقديم المشورة و التوصيات للإدارة بشأن أمور و حقوق الموظفين العموميين⁵.

¹ - أحمد إبراهيم بكري، المرجع السابق، ص 174.

² - بوبكر بوخريسه، وآخرون، تسيير وتدبير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016، ص 79.

³ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 989.

⁴ - Robert Christien, Les institutions de participation et la concertation dans les trois fonctions publiques, Berger Levrault, paris, 1997, P 47.

⁵ - مليكة بطينة، محاضرات في الجهات شبه القضائية، تخصص قانون قضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022/2021، ص 469.

- 5 / أنها هيئة داخلية للمؤسسة أو الإدارة العمومية، تمكن الموظف في المشاركة في تسيير²، فيما يخص تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات¹ حياته المهنية.
- 6 / هي هيئة أنشأت على أساس قوانين الانتخابات، تسعى إلى انتقاء ممثلي الموظفين حسب المادة 68 من الأمر 03-06، لتطبيق عدة مبادئ وهي: المساواة، الديمقراطية والحياد في علاقتها مع الموظفين العموميين³.
- 7 / أنها جهاز إداري رسمي من بين هياكل وأجهزة إدارة الوظيف العمومي⁴، المختلفة.
- 8 / أنها تطبيق من تطبيقات علم التنظيم الذي يرى ضرورة وجود لجان إدارية وأجهزة خبرة ودراسة ومشاركة ديمقراطية في إدارة وتسيير شؤون وأسلاك الموظفين العموميين⁵.
- نظرا لتعريفات و الخصائص المذكورة أعلاه نجد أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعد جزءا من نظام الإدارة في الوظيفة العامة ، تمكن الموظفين من التعبير عن آرائهم بشكل استشاري ، و موضوعي في القضايا التي تتعلق بمسار عملهم ،مع التركيز على المصلحة العامة دون أن تتأثر بالمصالح الشخصية .

الفرع الثاني: أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتضح أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال الصلاحيات التي منحها لها القانون بموجب الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199، تتمحور في تقديم الآراء الاستشارية وفق الضوابط المحددة قانونا ،بمشاركة ممثلين عن الموظفين ولإدارة الذين يشكلون أعضاء اللجنة، وتتمثل في كل من:

¹ - حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019، ص 43.

<http://fdsp.univ-djelfa.dz/ar/wp-content/uploads/2022/06/1-مطبوعة-الوظيفة-العامة-دكتور-حميد-1.pdf>

² - جميلة قودود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 4.

³ - مليكة بطينة، المرجع السابق، ص 469.

⁴ - أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2010/2011، ص 8.

⁵ - Robert Christien, Op.Cit, P 47.

أولاً: في مجال المسار المهني:

يعتبر المسار المهني للموظف العمومي طويل نوعاً ما من حيث المدة، ولهذا توجد العديد من الأحداث والعناصر التي قد يواجهها أو يستفيد منها الموظف، ولهذا فإن إدارة المسار الوظيفي في الإدارة العمومية يبدأ من تعيين الموظف في مختلف الرتب الموجودة في الإدارة إلى غاية تقاعده، ويقع على الإدارة تسيير هذا المسار الوظيفي¹، بالاشتراك مع اللجان الإدارية متساوية الأعضاء الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارات أو المصالح التي ينتمون إليها².

ثانياً: في المجال التأديبي:

يلزم على الإدارة قبل توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة ، الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و يعد قراراً أساسياً و مهماً، و ينتج عن مخالفته تطبيق العقوبة المقررة³.

ثالثاً: في مجال التمثيل:

يرى الدكتور محمد أنس قاسم أن المنظم الجزائري عند استحداثه للجان الإدارية المتساوية الأعضاء قد اعتمد مبدأ الديمقراطية في الإدارة، و ذلك من خلال إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في تنظيم شؤونهم المهنية⁴، و قد أدى تطبيق مبدأ المشاركة إلى تعزيز العلاقة التنظيمية في الوظيفة العمومية ،حيث تتولى هذه اللجان مهمة الإطلاع في القضايا و الشؤون التابعة للموظفين و تضمهم القانونية و مساهمهم المهني⁵.

¹ - أحمد إبراهيم بكري، المرجع السابق، ص 174.

² - أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص 269.

³ - فاروق خلف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 258.

⁴ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 131 132.

⁵ - نورالدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلد 15، العدد 01، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص 1000.

رابعاً: في مجال تحقيق التوازن:

تمكن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من تحقيق نوع من التوازن بين احتياجات القسوى للإدارة والمنافع الفردية للموظف، من خلال تمثيل الموظفين بالتساوي مع الإدارة¹، كما أنها منصة لمشاركة ومساهمة الموظفين و ذلك عبر ممثلهم الذين يتم انتخابهم ليمثلوا مصالحهم في إدارة حياتهم المهنية ، يتم تشكيل هذه اللجان في الإدارات أو الأقسام المختلفة حيث تتولى مهمة مناقشة و إبداء الرأي في بعض القضايا الوظيفية المهمة².

خامساً: في مجال تقسيم العمل:

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نوعاً من اللجان المتخصصة ، حيث تعكس مبدأ التخصص و تقسيم العمل في الإدارات و المؤسسات العامة .تتمتع هذه اللجان بصلاحيات محددة وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 20-199 و تقوم بتحليل القضايا المطروحة أمامها و تقديم الآراء الاستشارية بشأنها³.

من خلال ما سلف، يتضح أن هذه اللجنة تساهم بشكل كبير في تحقيق المصلحة العامة التي تمثلها الإدارة، و أيضاً في حماية المصلحة الخاصة للموظف في المجالات التي تتناولها اللجنة⁴.

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2021، ص 1095.

² - ياسين روج، المرجع السابق، ص 201.

³ - أولاج مليكة، المرجع السابق، ص 10.

⁴ - نبيلة ماضي، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، المرجع السابق، ص 207.

المطلب الثاني: التطور التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

عرفت أحكام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تغير تطور أحكامها، بتغير وتطور النظام القانوني للوظيفة العمومي في الجزائر، وهذا التغير كان يرجع لعدة اعتبارات وظروف مختلفة مرت بها الدولة الجزائرية وبالتالي الإدارة الجزائرية.

يمكننا تقسيم التطور التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلى مرحلتين أساسيتين، مرحلة ما قبل المرسوم 20-199 في الفرع الأول، ومرحلة ثانية في ظل مرحلة القانون ساري المفعول الفرع الثاني.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل المرسوم 20-199

مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بصفة عامة، واللجان الإدارية متساوية الأعضاء بعدة مراحل ترتب كل منها بتشريع معين يحكمها وهي:

أولاً: المرسوم رقم 62-157:

بعد استقلال الجزائر صادفت البلاد عدة تحديات خاصة في الجانب الإداري ، أبرزها رحيل الموظفين الفرنسيين مما أدى إلى نقص في الكفاءات الجزائرية، ضف إلى ذلك لم تكن هناك قوانين جزائرية جاهزة لتنظيم الأمور ، لهذا قام المجلس الوطني التأسيسي بالمصادقة على القانون رقم 62-157 في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالقوانين الفرنسية السارية في ذلك الوقت ، باستثناء التي تتعارض مع السيادة الوطنية للجزائر، و نتيجة ذلك تم الاستمرار بتطبيق القوانين الفرنسية العمومية¹.

من أسباب ذلك انه لا يمكن للدولة أن تعمل دون وجود نظام قانوني ينظم شؤونها أو دون إصدار تشريعات تتماشى مع رغبات شعبها ، لذلك قررت الدولة المزاولة في استخدام القوانين الفرنسية إلا ما يتنافى مع السيادة الوطنية².

¹ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 36.

² - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 991.

ثانيا: الأمر 66-133:

يعتبر الأمر رقم 66-133¹ المؤرخ في 02 جوان 1966 أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية في الجزائر، والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 01 جانفي 1967²، نص على إنشاء لجان متساوية الأعضاء في كل المرافق العامة، و الهيئات و المؤسسات المحلية، بالاعتماد على الموظفين العموميين الذين تم تحديد فئاتهم وفقا للمادة الأولى منه، بموجب المادة 13 منه³.

تزامنا مع هذا الأمر صدرت عدة مراسيم، من بينها المرسوم التنفيذي رقم 66-143⁴ المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها⁵، و تم إصداره في فترة حرجة مرت بها الوظيفة العمومية، حيث بذلت السلطات الجزائرية جهودا كبيرة لتحقيق التوازن و الاستقرار فيها، و أطلق على هذه الفترة مرحلة التطوير و التكيف الجديد للوظيفة العمومية بما يتماشى مع التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية الجارية⁶.

نظرا إلى التغيرات الجديدة التي تستدعي تفويض السلطات المحلية بصلاحيات إدارة المسار المهني للموظفين تحت إشرافها، لم يعد مبدأ المركزية مناسبة، لذا تم إعادة تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء لتتوافق مع هذه المستجدات، يتضمن ذلك إنشاء لجنة واحدة لكل هيئة على مستوى كل إدارة مركزية، تتناول هذه اللجان تكوينها و تنظيمها و سير عملها بما يتماشى مع الواقع الجديد⁷.

¹ - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

² - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 38.

³ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 270.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

⁵ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 40.

⁶ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 993.

⁷ - فاروق خلف، المرجع السابق، ص 276.

إن الاختصاصات الاستشارية المخصصة للجان المتساوية الأعضاء، لم تكن وافية لحماية حقوق الموظفين في النقل و الترقية و التأديب ...، زد إلى ذلك النص التنظيمي للمرسوم لم يكن كافيا و جامعا ، و لم يكتمل إلا بعد حوالي 18 سنة بصور المرسومين رقم 10-84 و 11-84¹.

تضمن المرسوم 10-84² تشكيلة اللجنة، وهي تضم ممثلين عن الإدارة و آخرون عن الموظفين بشكل متساوي ، و تسند رئاستها إلى السلطة الموجودة على مستواها أو ممثل عنها ، تتمثل مهمتها في كونها هيئة استشارية تتعلق بالحياة المهنية للموظفين بشك عام، و تجتمع كهيئة تثبيت و كمجلس تأديبي³، كما صدر بشأنها أيضا المرسوم 11-84⁴، إن النصين الأخيرين صدرا في نهاية العمل بالأمر رقم 66-133 و قبل عام واحد من صدور القانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل.

وفقا للقانون العام للعمال رقم 78-12 ، صدر نص جديد ليحل محل الأمر رقم 66-131 و المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، في المادة 11 من هذا المرسوم ، تم استحداث لجنة متساوية الطرفين تضم الإدارة و الموظفين و أطلق عليها اسم "لجنة الموظفين" مهامها مسندة سابقا للجنة المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى توضيح مسائل الطعن و الآجال. و يعد هذا النص خطوة نوعية في مساعي تطوير الهيكل الاستشاري في الإدارة العامة الجزائرية ، على الرغم أنه يصدر مرسوم يحدد اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها و عملها ، إلا أن هذا المرسوم لم يصدر حتى الآن و يستمر بالاعتماد على المرسومين رقم 10-84 و 11-84 و توجيهات المديرية العامة للتوظيف العمومية التي لا يمكنها الارتقاء إلى تشريع⁵.

¹ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص ص 201 202.

² - المرسوم رقم 10-84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج عدد 3، الصادرة في 17 جانفي سنة 1984 م.

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص 131 132.

⁴ - المرسوم رقم 11-84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج عدد 3، الصادرة في 17 جانفي سنة 1984 م.

⁵ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 202.

الفرع الثاني: مرحلة التشريع ساري المفعول

تبدأ هذه المرحلة منذ صدور كل من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ليتم لاحقا إصدار المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أولا: مرحلة صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام العمومية:

يعد الأمر رقم 06-03 تحولا مهما في مجال تنظيم الوظيفة العمومية، حيث تم بموجبه إنشاء المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء كما هو منصوص عليه في المواد 62 فقرة 1 إلى 64. توضح المادة 62 من هذا الأمر: تأسيس المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء، وفقا للحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب أو لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، و تكون مستويات تأهيلها متساوية لدى المؤسسات الإدارية العمومية ، تأكيدا على ذلك تنص المادة 63 من الفقرة الأولى من الأمر المذكور أعلاه ، بالإضافة إلى ذلك تستتشر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الرصيدية المتعلقة بالحالات المهنية للموظفين ، ويتم عقد اجتماعات كلجنة ترسيم و مجلس تأديب ، كما هو مبين في المادة 64 من نفس الأمر .

كذلك أضاف المنظم مصطلح الإدارية للجان المتساوية الأعضاء ليميزها عن اللجان الأخرى مثل لجان الطعن و لجان التقنية ، و كلفها بنفس المهام الذي كانت تقوم به في السابق¹، ويتبين من قانون رقم 06-03 أنه جاء عاما، وترك تفصيل مسائل أخرى للتنظيم²، ونظرا لكون قواعده عامة و غير واضحة،تدخلت المديرية العامة للوظيفة العمومي من خلال وسائل متعددة و مختلفة كمراسلات و منشورات و تعليمات ، ويعتبر هذا تدخلا في الأمن القانوني للموظف ، فالعديد من الجوانب بحاجة إلى تأطير قانوني منها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء³.

ثانيا: في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199:

¹ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 202.

² - أولاج مليكة، المرجع السابق، ص 56.

³ - أبو الفضل محمد بهلولي، تاريخ الوظيفة العمومي في الجزائر، مجلة العبر للدراسات التاريخية والأثرية في شمال إفريقيا، المجلد 06، العدد 01، جامعة ابن خلدون، تيارت، جانفي 2023، ص 413.

استمرارية العمل بالمرسوم رقم 10-84 و المرسوم 11-84 المذكورين سابقا ، يعود لعدم إصدار المنظم الجزائري مراسيم تنظيمية ، رغم أن الأمر 03-06 مس بالتعديل بعض من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. أصدر نص تطبيقي جديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-1990 إلا بعد مرور حوالي 14 سنة إلى غاية سنة 2020 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات الإدارية العمومية ¹.

نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ² بأنه : " تطبيقا لأحكام المادة 73 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القواعد التي تخضع لها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ".
يمكن استنتاج من هذا المرسوم التنفيذي ، أن هناك تغيرات أساسية في الإدارات التي تضم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، بالإضافة إلى المهام المنوطة بها ³.

¹ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 995.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 996.

المبحث الثاني: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للتشكيلة الجماعية للجان الإدارية متساوية الأعضاء، بالإضافة إلى خاصية المناصفة، بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين في تشكيل هاته اللجان.

نبتأ هذا المبحث بكيفية تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المطلب الأول، أما على مستوى المطلب الثاني فخصصناه لتكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

المطلب الأول: كيفية تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تمر عملية تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بعدة إجراءات، وتخضع في ذلك لعدة أسس تكفل وتضمن أن يتم تكوينها، ويساهم في أداءها لمهامها على أكمل وجه. خصصنا الفرع الأول لأسس تنصيب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والفرع الثاني لإجراءات عملية انتخاب الموظفين، والفرع الثالث لمدة العضوية.

الفرع الأول: أسس تنصيب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

من أجل تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، نجد أن المنظم الجزائري أخذ بكل من أسلوب أول وهو تعيين ممثلي الإدارة بعد الانتهاء من إجراء الانتخاب، وأسلوب ثاني وهو انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك المعني¹، وهي على النحو الآتي:

أولاً: تعيين ممثلي الإدارة (أسلوب التعيين):

نتناول في هذا الاطار إلى المقصود بأسلوب التعيين وشروط التعيين:

¹ - أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر: دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، العدد 3، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، يوليو 2021، ص 508.

1 / تعيين ممثلي الإدارة (أسلوب التعيين):

بوجه عام ، يعد أسلوب التعيين الطريقة التقليدية لتولي الوظائف العامة¹ ، المادة 73 من الأمر 06-03 تتعامل مع مسألة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، و تنص على الإجراءات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، الذي يحدد كيفية تشكيل هذه اللجان بدقة² ، و يعين ممثلو الإدارة الدائمين والإضافيين لدى اللجان الإدارية المتساوية التي لها سلطة التعيين وفقا للمادة 72 من نفس الأمر.

2 / شروط التعيين:

إن الفقرة 02 من المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 جاءت فيها الشروط³ ، ينبغي اختيار ممثلي الإدارة من بين الموظفين المصنفين ضمن الفئة "أ" في الإدارة المعنية إذا كان عدد الموظفين في هذه الفئة غير كاف ، يمكن اختيار ممثلين من الفئة "ب" في نفس الإدارة ، و يجب أن يعين الموظف كـممثل للإدارة في لجنة إدارية واحدة ذات عضوية متساوية ،ولكن إذا لم يكن هناك عدد كاف من الموظفين يمكن تعيينه في عدة لجان⁴ . لا يشترط أن يكون ممثلو الإدارة في المناصب العليا للدولة مثبتين في مناصبهم ، يمكن لمن يشغل وظيفة عليا و ليس موظفا عموميا أن يكون ضمن ممثلي الإدارة ، يهدف هذا التعيين إلى تحقيق تمثيل إيجابي و فعال للإدارة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مقارنة بممثلي الموظفين المنتخبين⁵ .

¹ - محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص 209.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 506.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص ص 1098 1099.

⁵ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 204.

ثانيا: انتخاب ممثلي الموظفين:

أما فيما يخص انتخاب ممثلي الموظفين فالعملية ليست بنفس بساطة تعيين ممثلي الإدارة وتكون على النحو الآتي:

1 / الترشح للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يجرى انتخاب ممثلي الموظفين سواء كانوا دائمين أو مؤقتين من طرف موظفي الهيئة الإدارية ، وفقا لمتطلبات كل لجنة¹، حيث تقوم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا بترشيح الموظفين لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب ما نصت عليه المادة 68 من الأمر 03-06²، و بناء على المادة 69 من نفس الأمر في حالة عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية ، يحق لجميع الموظفين المؤهلين أن يترشحوا للمنافسة على عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، مع وجوب توفر شروط الترشح بالنسبة لهم³.

2 / شروط انتخاب ممثلي الموظفين:

يمكن لأي موظف أن يترشح لعضوية اللجان على شرط أن يكون مرسما في الرتبة المعنية أو السلك المتعلق به، و أن يكون حاليا في خدمة الجهة⁴، وبالتالي لا يسمح للموظفين المستدعين أو القائمين بخدمة وطنية أو خارج الإطار بالترشح، في حين يحق للموظفين المنتدبين التصويت في سلكهم الأصلي ، أما المتربصون فليس لهم الحق في الترشح ولكن لهم حق الاقتراع ، و ينص على ذلك المادة 89 من الأمر 03-06⁵.

تشمل إجراءات عملية انتخاب الموظفين العديد من الإجراءات والمراحل وهي كما يلي:

¹ – Robert Christien, Op.Cit, P 48.

² – نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1099.

³ – رضا مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، المجلد 50، العدد 02، 2013، الجزائر، ص 96.

⁴ – أحسن غربي، المرجع السابق، ص 510.

⁵ – ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 205.

3 / قائمة الناخبين:

كافة الموظفين الذين يؤدون وظيفتهم حاليا أو يتم تعيينهم للتمثيل من قبل هذه اللجنة، يعتبرون ناخبين¹، ترتب القائمة التي تدعو إلى التصويت لأعضاء لجنة إدارية متساوية الأعضاء بموجب قرار أو مقرر صادر من السلطة المسؤولة عن التعيين، و يجب إغلاق و نشر قائمة الناخبين قبل موعد التصويت بمدة لا تقل عن عشرون يوما، و يتم نشر عدد المقاعد المطلوبة لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء وفق الشروط المحددة .

4 / تدقيق الترشيحات:

نص المرسوم التنفيذي 20-199 في الفصل الثالث المرتبط بتنظيم انتخاب ممثلي الموظفين في الحال وفي كل مرافق العمل وبأي طريقة أخرى مناسبة، على الشروط التي تنشر حسبها القوائم المحددة.

5 / سير العمليات الانتخابية:

يجب إجراء هذه الانتخابات في فترة زمنية لا تتجاوز أربعة أشهر و لا تقل عن شهرين، من تاريخ انتهاء فترة ولاية الأعضاء الحاليين²، وفق للمادة 37 من المرسوم التنفيذي 20-199 تجرى العمليات الانتخابية³، على مستوى مكتب تصويت مركزي لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء الملزم تشكيلها، ويمكن أيضا إنشاء مكاتب تصويت فرعية على مستوى فروع الاقتراع، تعقد الانتخابات علنا في مقر الإدارة المعنية خلال ساعات العمل الرسمية، و يكون التصويت سريرا باستخدام ظرف أو عبر البريد أو البريد الإلكتروني، و ذلك وفقا للإجراءات المحددة بتعليمات صادرة عن السلطة المسؤولة عن الوظيفة العمومية⁴.

¹ - Robert Christien, Op.Cit, P P 48 49.

² - نبيلة ماضي، سامية العايب، للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1100.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ - نبيلة ماضي، سامية العايب، للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1100 1101.

6 / إعلان نتائج الانتخابات:

يحرر مكتب التصويت المركزي محضر العمليات الانتخابية و يرسل على الفور إلى السلطة المعنية المختصة لتصديق النتائج، التي تصدق على نتائج الانتخابات و تعلنها بقرار أو مقرر يشمل الإعلان عن أسماء المرشحين المنتخبين، سواء كانوا دائمين أو احتياطيين، لشغل المقاعد المتاحة، و تنشر النتائج في مواقع العمل للمؤسسات و الإدارات العامة المعنية ، باستخدام الوسائل المناسبة الأخرى .

إذا كان عدد الناخبين الذين شاركوا في الجولة الأولى من التصويت أقل من نصف العدد الإجمالي للناخبين ، يتم تحرير محضر يوضح هذه النتيجة و يتم عندها تنظيم جولة ثانية التي تعد في غضون 35 يوما ، و تعتبر الانتخابات صحيحة مهما يكون عدد المشاركين ¹.

الفرع الثاني: مدة العضوية

تستمر فترة عضوية أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لمدة ثلاث سنوات ، سواء كانوا من ممثلي الإدارة أو الموظفين ، مع إمكانية تعديل هذه الفترة وفقا للظروف ².

يمكن تمديد العهدة لعدد غير محدد من المرات ، لأن المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 لم تضع حدا لعدد مرات التجديد ، مما يجعلها قابلة لتجديد بشكل متكرر.

بالنسبة لنظام العهدة ، قد تظهر بعض الحالات التي تتطلب تقليص المدة أو تمديدتها لأكثر من ثلاث سنوات ، و هذه الحالة تكون استثنائية و لأسباب تتعلق بالمصلحة ، على الرغم من أن المرسوم لم يوضح بالتفصيل ماهية هذه الأسباب المذكورة في المادة 8 منه ، مما قد يؤدي إلى احتمال تعسف الإدارة في تعديل مدة عهدة أعضاء اللجنة ³.

يمكن تقصير أو تمديد مدة العضوية استثنائيا لمصلحة العمل، و ذلك بقرار من السلطة المخولة بالتعيين و بعد موافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية، بشرط ألا يتجاوز هذا التعديل مدة ستة أشهر ⁴.

¹ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1101.

² - Robert Christien, Op.Cit, P 47.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 513.

⁴ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 203 204.

تتمتع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بمسؤولية قانونية و أخلاقية مماثلة لتلك المتعلقة بالعهود الانتخابية أو التعيينية الأخرى، يجب على كل فرد من هذه اللجان أن يسعى جاهدا لأداء واجباته بأفضل طريقة ، باستخدام معرفته العميقة بالقانون و فهمه الواسع لظروف الموظفين ، ينبغي أن يتبنى المثالية و الحكمة في اتخاذ القرارات ، و أن يتمتع بمهارات التوسيع في المعرفة ، إذ يتشكل استشاريا يساعد في حماية مصالح الإدارة و حقوق الموظفين¹.

في انسحاب احد أعضاء اللجنة الدائمين قبل انتهاء فترته بسبب استقالته أو غيابه لمدة طويلة أو إحالته لتفعيل أو أي سبب آخر، يتوقف تنفيذ المهام التي تم تعيينه لها أو انتخابه لها ، أو في حال عدم توفر الشروط المطلوبة بموجب هذا المرسوم ليكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء ، يعين عضو بديل دائم بدلا عنه حتى نهاية فترة اللجنة المنتهية بالتجديد، و في حالة تغيير أحد ممثلي العاملين الدائمين أو الطرف الآخر ، يتم استبداله بعضو بديل ، إذا لم يكن هناك عضو بديل يتابع الشخص الذي تم تعيينه للتمثيل بالرتبة التي عين من اجلها إلى غاية تجديد اللجنة².

أعضاء اللجنة لا يتقاضون أجرا، و لكن يمكنهم استرداد تكاليف النقل و الإقامة وفقا للمادة 101 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199.

المطلب الثاني: تكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

إن التطرق لمسألة تكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، يشمل العديد من العناصر بدأ من الجهة التي يتم تكوينها على مستواها، بالإضافة إلى كيفية سير وعمل هاته اللجان، بالإضافة إلى مسألة حلها.

خصصنا الفرع الأول لمستويات إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، والفرع الثاني سير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، والفرع الثالث لحل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

¹ - ياسين ريوح، المرجع السابق، ص 208.

² - صالح شخاب، شفيق سعيد، المرجع السابق، ص 999.

الفرع الأول: مستويات إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

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

أولاً: الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يتم إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الجهة التي تتبعها كما يلي:

1 / إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية:

وفقاً للمادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199، تشكل و تنظم هذه اللجان للموظفين الذين يعملون في الإدارة المركزية و أقسامها بشكل فعال ، و ذلك بناء على قرار صادر عن الوزير المعني بعد التشاور مع الجهة المسؤولة عن الوظائف العامة ، يعين ممثلو الإدارة في هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الدائمين و الإضافيين ، وفقاً للسلطة المعنية بالتعيين خلال 15 يوماً من تاريخ إعلان نتائج الانتخاب ممثلي الموظفين¹.

2 / إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية:

يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية التي تنظم مسارات مهنية لموظفيها على المستوى المركزي ، تشكيل لجان إدارية متساوية الأعضاء على مستوى كل ولاية ، تماماً مثلما يتم تنظيمها على المستوى الإقليمي أو المحلي².

استناداً إلى قرار أو مقرر من السلطة المختصة بالتعيين، و بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³، تشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للولاية تحت إشراف الوالي، بينما تشكل اللجان على مستوى البلدية تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي⁴.

¹ - نبيلة ماضي، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1095.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 516.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1096.

⁴ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 516.

3 / إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية:

تشكل لجان خاصة بمستخدمي المؤسسات العامة الوطنية حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما كان ذلك ممكناً ، و في حال عدم كفاية العدد المطلوب لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة ، أي إذا كان عدد الأعضاء أقل من 10 ، تحال قضاياهم إلى اللجنة المختصة في الإدارة المركزية¹ ، هذا ما تنص عليه المادة 03 من المرسوم التنفيذي -20-199.

ثانياً: تنظيم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك:

يتم تنظيم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك كالتالي:

1 / اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد:

تقر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199² على أنه : " يمكن المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي و/أو المحلي، تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء، وفقاً للكيفيات المنصوص عليها في المادة 2 ... " .

يتم تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الرتبة أو السلك في الإدارة أو المؤسسة العمومية، خصوصاً تلك التي تتمتع بالشخصية المعنوية و لديها صلاحية إصدار القرارات، تنشأ هذه اللجان بقرار أو مقرر من الجهة المخولة بالتعيين في الإدارة أو المؤسسة المعنية أو من قبل السلطة الوصية.

يرمز مصطلح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الرتبة، إلى لجان مخصصة ضمن هيكل تنظيمي، مثل اللجنة الخاصة بالأساتذة المساعدين، واللجنة الخاصة

¹ - مليكة بطينة، المرجع السابق، ص 469.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

بالأساتذة المحاضرين، وكذلك اللجان المتعلقة بالسلك العاملين مثل لجنة سلك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب عند أسلاك مستخدمى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي¹.

2 / اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الجمع بين الرتب أو الأسلاك لتكوين اللجان:

نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199² على أنه : " تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، ... أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها.

ويؤخذ، بعين الاعتبار، في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها "

يتألف السلك الإداري من ثلاث فئات رئيسية : المتصرفون والمتصرفون الرئيسيون و المستشارون ، يتم انتخاب مندوب يمثل كل فئة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، بغض النظر عن الفئة التي يتبعها المندوب³.

يجب أخذ الأسباب التالية في الاعتبار عند تجميع الفئات : - قطاع النشاط، - طبيعة المهام ، - عدد الموظفين، - مستوى التسلسل الهرمي ، - ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص⁴.

ثالثا: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة:

بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁵ بأنه : " عندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، يمكن وفقا للأشكال المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري "، يجب أن تكون عملية تشكيل اللجان

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 513.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 518.

⁴ - ياسين روج، المرجع السابق، ص 203.

⁵ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة في القطاع الوزاري ذاته سواء من خلال تصنيفهم حسب نوع الرتبة أو السلك المطلوب ، أو بجمع الرتب أو الأسلاك.

الفرع الثاني: سير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

بفضل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم حل القضايا الفردية للموظفين من خلال اجتماعات دورية و جلسات مناقشة¹ ، نظام سير الجلسات يتضمن تحديد الكيان الذي يتولى رئاسة الاجتماعات، و تحديد عدد الاجتماعات التي تعقد للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وطريقة اختيارهم، كما يتضمن أيضا تحديد الحالات التي يكون فيها تعارض مصالح لأحد الأعضاء، مما يستدعي استبعاده من الاجتماعات أو المداولات².

أولا: رئاسة الجلسات:

بالنظر إلى رئاسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتضح أن المنظم الجزائري يمنح صلاحيات حصرية لرئيس اللجنة أو من يمثله ، مع إمكانية تعيين ممثل من الإدارة الدائمين في اللجنة في حالة عدم توفر رئيس اللجنة ، هذا يعني أن المنظم الجزائري لم يضمن التناوب في رئاسة اللجان بين ممثلي الإدارة و الموظفين ، بل قد يتسبب في احتكار هذه الصلاحية من قبل ممثلي الإدارة فقط ، مما قد يتعارض مع مبدأ الحياد³.

ثانيا: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يكون تبليغ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بطريقتين: الأولى، عبر تعيين رئيس اللجنة مباشرة و الثانية من خلال طلب مكتوب و موقع من قبل نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من قبل الموظفين المعنيين أنفسهم ، يتضمن هذا الإجراء جميع المسائل التي تقع ضمن اختصاصات اللجنة ، و مع ذلك عندما تجتمع اللجنة كهيئة تأديبية ، يتم تشكيلها بتقرير مبرر من الجهة التي تملك صلاحية التعيين ، ويجب تشكيلها في غضون 45 يوما من تاريخ معاينة الخطأ ، و إلا يلغى الاتهام الموجه للموظف .

¹ - مليكة بطينة، المرجع السابق، ص 475.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 519.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1099.

ثالثاً: تحديد عدد الاجتماعات:

يجب أن تعقد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء اجتماعاتها مرتين على الأقل سنوياً دون تحديد أشهر معينة لهذه الاجتماعات ، فيجب أن يحضر الأعضاء الدائمون فقط هذه الجلسات و لا يسمح للأعضاء الإضافيين بالحضور إلا في حالة غياب أحد الأعضاء الدائمين بعذر مقبول¹، أما الاجتماعات الاستثنائية تعقد بدعوة من رئيس اللجنة أو بطلب مكتوب من قبل ثلث أعضاءها الدائمين على الأقل، يتم إرسال الدعوة مكتوبة تتضمن جدول الأعمال المقترح للجلسة قبل 15 يوماً من موعد انعقادها .

تتعقد اللجنة الإدارية ذات العضوية المتساوية في جلسة عامة تضم جميع الأعضاء، باستثناء الحالات التي يتم فيها عرض اقتراحات النقل و المسائل التأديبية ، حيث يتم مناقشتها فقط من قبل الأعضاء الدائمين ، و في حال الحاجة إلى استبدالهم يتم اختيار أعضاء من نفس السلك الوظيفي الذي ينتمي إليه الموظف المعني، بالإضافة إلى نفس العدد من ممثلي الإدارة².

رابعاً: مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

بخصوص النصاب القانوني للتداول تم تحديده من خلال المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199³ على أنه: " لا تصح مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور ثلاثة أرباع (3/4) أعضائها على الأقل.

عند عدم اكتمال هذا النصاب، يستدعى من جديد أعضاء اللجنة في أجل ثمانية (8) أيام ويصح، عندئذ، اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها".

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تناقش قضايا تتعلق بإيداء الرأي ، سواء كان ذلك بشكل ملزم للإدارة أو بشكل استشاري ،يجب احترام الضوابط و القواعد المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 لضمان صحة مداواتها وتمثل في:

1 - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 520.

2 - مليكة بطينة، المرجع السابق، ص ص 475 476.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

- تعتبر مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، غير صحيحة ما لم تتم مراعاة قواعد تشكيلها و إدارتها بما في ذلك الالتزام بالأنظمة الداخلية المعتمدة ن لضمان سلامة مداواتها ، يستوجب بالضرورة حضور ثلاثة إلى أربعة أعضاء على الأقل.

يتوقع أن يحضر ثلاثة أعضاء على الأقل بما فيهم الرئيس، من أصل أربعة أعضاء في اللجنة لضمان صحة المداوات ، في اللجنة التي تضم ستة أعضاء يجب أن يكون حاضرا خمسة أعضاء على الأقل، بما في ذلك رئيس اللجنة، بينما في اللجنة التي تتألف من ثمانية أعضاء ينبغي أن يحضر الرئيس مع خمسة أعضاء آخرين لصحة المداوات، أما في اللجنة التي تتكون من عشرة، فينبغي أن يكون حاضرا الرئيس مع ثمانية أعضاء لحماية المداوات¹. القرارات تتخذ في اللجنة الإدارية بنظام التصويت السري ، حيث يشترط مشاركة جميع الأعضاء في حال تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس حاسما إلا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتحدة تقل عن العقوبة المقترحة مباشرة².

ونصت المادة 20 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 199-20³ على أنه: " عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يحرر محضر مداوات مفصل، ويمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين، ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية. الأعضاء في اللجنة الإدارية المتساوية يجب أن يسجلوا جميع التحفظات المحتملة بخصوص الوثائق التي يطلعون عليها بسبب عضويتهم ، و يتعهدون بالسرية التامة فيما يتعلق بكافة المعلومات و الوقائع التي يتعاملون معها ، كما يتوجب عليهم احترام السرية المهنية في كافة الوثائق و المعلومات التي يتم التعامل معها نتيجة عضويتهم في اللجنة⁴.

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 522.

² - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1105.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 199-20 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁴ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1105.

الفرع الثالث: حل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء

نصت عليه المادة 21 من المرسوم التنفيذي 199-20¹، يمكن للسلطة الإدارية المختصة إصدار قرار إداري يتضمن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، شريطة أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وهذا الإجراء ينفي تماما مبدأ استقلالية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إذ كان يتعين على الأقل استشارة اللجنة بخصوص قرار حلها، أما فيما يخص حالات وأسباب حل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتمثل في ما يلي:

- يمكن أن يشمل إلغاء أو إعادة تنظيم المؤسسة أو الإدارة العامة ما يلي : فقدان المؤسسة لصفة الاستقلالية و دمجها كإدارة تابعة للسلطة المركزية ، أو إنشاء إدارة جديدة من خلال تقسيم الإدارة الحالية، على سبيل المثال ، يمكن تقسيم الإدارة ولاية إلى ولايتين أو بلدية إلى بلديتين ، أو جامعة إلى جامعتين .

- عندما يتم تعديل هيكله الدرجات أو الرتب ، خاصة إذا صدر مرسوم يتضمن تصنيفا جديدا لفئات الرتب مثل إدخال رتبة إمام ممتاز أو إنشاء رتبة ناظر في المدارس الابتدائية² .
- في حالة إلغاء الرتبة أو الفئة المحددة ، قد تختفي هذه الفئة أو الرتبة عند إصدار تصنيف جديد في الوظائف العمومية ، مثل وظيفة مساعد المحاسب .

- عند تمثيل النقابة أو النقابات في المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء ، يجب السماح للنقابات الأخرى بالتمثيل في حال وجودها، و في حال عدم تمثيل النقابات ، يجب إتاحة الفرصة للموظفين للترشح لتمثيل زملائهم داخل المجلس الإداري المتساوي الأعضاء.

- عندما يتعذر على الأعضاء المنتخبين حضور الاجتماعات لأسباب مقبولة ، يجب تحديد عدد الاجتماعات التي يمكن للأعضاء الممثلين للموظفين التغيب عنها وحصر الأسباب التي تمنعهم من الحضور ، أما الأعضاء المعينون كممثلين للإدارة فهم غير معنيين بهذه الحالة³ .

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 199-20 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 514.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 514.

- في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات المجلس أو رفض التوقيع على المحاضر المتعلقة بها، سواء كانوا منتخبيين أو معينين ، لم يحدد المرسوم عدد الاجتماعات التي يمكن أن يرفض الأعضاء حضورها ، كما لم يتطرق إلى ما إذا كان رفض الحضور متتاليا أم لا ، في بعض الأحيان يحضر الأعضاء الاجتماعات و في أحيان أخرى يتغيبون.

إذا توفرت إحدى هذه الحالات ، و صدر قرار من السلطة المعنية بحل المجلس الإداري المتساوي الأعضاء ، فإن السلطة المختصة بالتعيين تصدر قرارا بالدعوة لتجديد المجلس خلال الشهرين التاليين لصدور قرار الحل ، ويتم التجديد وفق الشروط و الكيفيات المتعلقة بانتخاب و تعيين الأعضاء¹.

¹ - أحسن غربي، نفس المرجع، ص 515.

الفصل الثاني

الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بما أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي آلية لمشاركة الموظفين العموميين في العديد من العناصر ذات صلة بمسارهم الوظيفي، نجد أن المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199، مكنها من العديد من الاختصاصات، بعضها ذو طابع استشاري وبعضها ذو طابع تأديبي.

يترتب على عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من خلال ما تقوم به من إبداء آراء إصدار قرارات إدارية، هاته القرارات الإدارية تمس بأحد المواضيع المرتبطة بالمسار المهني للموظف العمومي، ما يمكن أن يؤدي إلى طعن الموظف المعني سواء على المستوى الإداري أو على المستوى القضائي، ما يستدعي بالضرورة التطرق للعقبات التي تواجه عمل هاته اللجنة. تناولنا في المبحث الأول مجال عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما في المبحث الثاني آثار عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الأول: مجال عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

مكن المشرع الجزائري اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من العديد من الاختصاصات التي تكاد تشمل كل مراحل وكل ما يمكن أن يمر عليه الموظف العمومي خلال مساره الوظيفي، بدأ من مسألة ترسيم الموظف، وصولاً إلى المسؤولية التأديبية حول بعض الأخطاء المهنية وليس كلها كما سنرى.

خصصنا المطلب الأول للاختصاصات الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمطلب الثاني للاختصاصات التأديبية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: الاختصاصات الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

كرس القانون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 64 من الأمر رقم 06-03¹ أداء مسؤوليات واختصاصات الإستشارية وتعد الاستشارة اختيارية سواء في الشكل والموضوع، وقد تكون اختيارية شكلاً وجوهراً. إذ تأخذ صورة الرأي المطابق للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان المتساوية الأعضاء والحالات التي تستوجب الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء².
عالجنا في الفرع الأول إبداء الرأي الملزم، وفي الفرع الثاني إبداء الرأي الاستشاري.

الفرع الأول: إبداء الرأي الملزم

على الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية الأخذ بالرأي الملزم والمائل للرأي المطابق والمسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص العديد من المسائل المحددة على سبيل الحصر³، وهو ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁴.

¹ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1001.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 526.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أولاً: إبداء الرأي المطابق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص:

تعني بالمتربص ذلك العون الذي يفترض شغله لوظيفة عمومية دائمة لكن لم يتم ترسيمه في وظيفته أو رتبته لذا يكون عليه اجتياز تلك الفترة المسماة بفترة التربص ويجب عليه أن ينجح فيها ويثبت كفاءته وأهليته المهنية لكي يتولى القيام بمهام الوظيفة التي يشغلها، ويتم ترسيمه خلال انتهاء فترة التربص والنجاح فيها.

تعتمد مصلحة المستخدمين على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة المؤهلين حيث تحتوي هذه القائمة على مجموعة من المعلومات والبيانات الإلزامية التي تخص المتربص (الاسم واللقب الرتبة تاريخ التصيب والتعيين، رأي السلطة السلمية التي تملك صلاحية التعيين، نتائج الامتحانات المهنية، وكل وثائق الثبوتية التي تثبت أن المتربص قد استفاد من تكوين تحضيرى المشروط في بعض الرتب وتعرضها على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قصد تثبيته).

طبقاً للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 والمادة 91 من الأمر رقم 06-03¹ يتم ترسيم المتربص بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثانياً: الترقية في الدرجة والرتبة:

بناء على نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوص الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة بعد التسجيل في قائمة التأهيل². / الترقية في الدرجة:

هذا النوع من الترقيات يعتمد على المسار المهني للموظف، فإذا أنهى الموظف أقدمية مدتها سنتان ونصف السنة، بعد أن يمنحه الرئيس الإداري تنقيطاً وتقديراً تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بترتيب الموظفين الحائزين على نفس الرتبة نفسها مع مراعاة بعض الاستثناءات³.

¹ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1002.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 527.

2 / الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

الترقية الاختيارية هي التي تعتمد على التسجيل في قائمة المؤهلين وهي اختيار الموظفين المتمكنين والذين يتمتعون بالكفاءة اللازمة للترقية والذين تتوفر فيهم الشروط المعينة لتولي مهام جديدة في السلك الأصلي، بعد القيام بإجراء التسجيل في جدول الترقية ويتعين على السلطة المختصة احترام ترتيب الجدول¹، يؤخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء من الموظفين الذين يكون لديهم الأقدمية المطلوبة، لا يمكن للموظف أن يستفيد منها مرتين متتاليتين²، هذا النوع من الترقية تحفيز من الإدارة لموظفيها الذين يسهرون على خدمتها مدة حددها التنظيم، وتمكن من سلطة تقديرية للاختيار من بين موظفيها، والمنظم دائما يسعى لتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار لكي يتحاشى تحويل الحسابات الشخصية في الإدارات العمومية³.

ثالثا: الإدماج في رتبة الانتداب:

يصدر عن السلطة المؤهلة بالتعيين كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية قرار تحويل الموظف للانتداب من المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف⁴، ويتسم الرأي الذي تدلي به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالطابع الإلزامي⁵.

رابعا: النقل الإجباري لضرورة المصلحة:

عملية نقل الموظف بصورة إجبارية تتطلب استشارة مسبقة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويكون رأي اللجنة إجباريا، في حالة اتخاذ الإدارة قرار نقل الموظف دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فهي ملزمة بإخطارها التي تصدر رأيا ملزما⁶ للإدارة إما بموافقة

¹ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1003.

² - زايد بن عيسى، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي البيض نور البشير، 2021/2020، ص 68.

<http://inst.cu-elbayadh.dz/elearn/course/info.php?id=240>

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 116.

⁴ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1003.

⁵ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1102.

⁶ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1003.

القرار على النقل أو رفضه، وفي حالة الرفض تجبر الإدارة على سحب قرارها وإرجاع الموظف إلى منصبه الأصلي¹.

خامسا: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب:

عرف العزل بأنه : " إنهاء العلاقة المهنية للموظف العام ووضع حد لعلاقته بالإدارة، التي يباشر فيها نشاطه، مما يؤدي إلى خلع صفة الموظف عنه "، وحدد المشرع الجزائري المقصود بإهمال المنصب، من خلال نص المادة 82 فقرة 85 من المرسوم التنفيذي 321-17² والتي جاء فيها: " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول "³.

ترجع إعادة الموظف المعزول إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁴، للموظف المستفيد من العزل الحق في الاستفادة من مجموعة من الضمانات وإلغاء قرار العزل وإعادة إدماجه في منصبه حسب الإجراءات المنصوص عليها في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17⁵ بينها أخذ الرأي المطابق للجان الإدارية الإدارية المتساوية الأعضاء .

الفرع الثاني: إبداء الرأي الاستشاري

حددت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 321-17 الحالات الممكنة للإدارة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها وتبدي الإدارة رأي استشاري غير ملزم وذلك على سبيل المثال، والإدارة غير ملزمة بذلك، وإنما الأمر جوازي، ونجد هذا في عبارة : " يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري ".

¹ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1003.

² - المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كميّات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج ج عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر سنة 2017.

³ - ريمة مقيمي، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13، العدد 01، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2021، ص ص 153 156.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

⁵ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1004.

أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أصناف التوظيف:

تشمل أنماط التوظيف الخارجي: التوظيف على أساس الشهادة، والتوظيف عن طريق المسابقة، والتوظيف على أساس الفحص المهني، أما التوظيف الداخلي فيشمل: التوظيف عن طريق الامتحان المهني، والتوظيف عن طريق الترقية الاختيارية، والتوظيف عن طريق الترقية على أساس الشهادة، وهي أنماط تحدد لها نسبا بموجب بعض القوانين الأساسية الخاصة، وعندما ترغب في تعديلها يتعين أخذ الرأي الإستشاري للجان المتساوية الأعضاء¹.

ثانياً: منهاج تقييم الموظفين:

بما أن السلطة السلمية منحها المشرع سلطة تقييم الموظف وتحديد مدى جدارته وإجتهاده في أداء عمله، لكن يتوجب على الإدارة أن تستشير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص تحديد طرق التقييم حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 والمادة 100 من الأمر رقم 03-06² استمارة التقييم تكون منقطة ومرفقة بملاحظة عامة تحفظ في ملف الموظف، مع وجوب تبليغها له لكي يتمكن من ممارسة حقه في التظلم ضد نقطة التقييم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تملك صلاحية اقتراح مراجعة التقييم³.

ثالثاً: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف:

للموظف حق تقديم تظلم بخصوص النقطة المبلغة إليه، إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تبدي رأياً بخصوصه، ولها أن تطلب فحصاً جديداً للنقطة المرقمة، مثل إقتراح تعديلها ومراجعتها، إلا أن هذا الرأي غير ملزماً للإدارة طبقاً لنص المادة 102 من الأمر رقم 03-06، لذا فإن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال التقييم هو دور هامشي، ولا يكتسي ذلك الطابع الإلزامي، ويعني ذلك أن دور اللجنة لا يعد ضماناً حقيقية للموظف في

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص ص 533 534.

² - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

³ - زايد بن عيسى، المرجع السابق، ص 44.

الحصول على تقييم موضوعي وحيادي¹، وهو ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 الذي يحدد كفاءات تقييم الموظف.

رابعاً: إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية:

ممارسة الإحالة على الاستيداع تكون وفق التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية وهي وضعية قانونية أساسية حفاظاً على مصلحة الإدارة، والحد من ظاهرة إفراغ الإدارة بعنوان وضعية قانونية، لخلق نوع من التوازن بين الموظف والإدارة²، يتم الاستيداع الإداري بطلب من المعني لأغراض شخصية ويتم إحالة الموظف على وضعية الاستيداع، بعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء³، من خلال ما نصت عليه المادة 46 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373⁴ بأنه: " لا تكرر الإحالة على الاستيداع إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

خامساً: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية بنص القانون الأساسي الخاص:

الترقية في الدرجة هي تقدم الموظف في مساره المهني، وهي أن ينتقل من رتبة إلى رتبة أخرى أعلى درجة منها مباشرة سواء في نفس السلك أو السلك الذي يعطيه مباشرة وتتقسم الترقية في الرتبة إلى ستة أنواع: ترقية على أساس الشهادة، وترقية عن طريق الاختبار المهني، وترقية بعد التكوين المهني المتخصص، وترقية عن طريق الفحوصات المهنية - كما يمكن ترقية الموظف بصورة استثنائية عندما ينص القانون الأساسي الخاضع له على ذلك المادة 107 من الأمر رقم 06-03، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199⁵.

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 535.

² - عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، أفريل 2020، ص 545.

³ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1005 1006.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ج ج عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر سنة 2020 م.

⁵ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1006.

سادسا: الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها:

يجب أن تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في كل الحالات التي تنقل الموظفين، وهذه الأخيرة تبدي رأيها، سواء ما يخص اقتراح الإدارة أو طلب الموظف، ومن أمثلة ذلك نص المادة 32 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، والمادتان 53 و54 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

وهذا ما أكدت عليه التعليمات رقم 20 المؤرخة في 26 جوان يونيو 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، إلزامية استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عندما يتعلق الأمر باتخاذ إجراءات ضد الموظفين الذين لهم سلوك غير حسن، وبالتالي، فإن الدور الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو دور شكلي لا غير

1.

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 535.

المطلب الثاني: الاختصاصات التأديبية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إلى جانب الاختصاصات السابق ذكرها، مكن المرسوم التنفيذي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من اختصاصات تأديبية، فالموظف قد يرتكب خطأ تأديبي يستلزم بالضرورة معاقبته، غير أن تدخل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء محدود بأخطاء محددة. تطرقنا في الفرع الأول في تعريف اللجنة التأديبية، وفي الفرع الثاني صلاحيات اللجنة التأديبية، الفرع الثالث قرارات اللجنة التأديبية.

الفرع الأول: تعريف اللجنة التأديبية

منحت للإدارة سلطة التأديب من طرف المشرع الجزائري، ويرتكز هذا النظام على منح السلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المتهاون بالتزاماته المهنية من جهة، كما نجد جهة أخرى تحرص على سلامة تطبيق الاجراءات التي تمنح للموظف ضمانات وإمتيازات قانونية فهي بمثابة حاجز قانوني يحمي الموظف من أي تعسف إداري، وذلك بتحويل مجموعة من الضمانات تمثيلا لمبدأي الفعالية والضمان في إقرار ووضع العقوبة التأديبية، ونجد بين هذه الضمانات مثل الموظف الذي ارتكب خطأ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة بصفتها مجلس تأديب، ولهذا سنتطرق لنشأة اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب¹. في حال إرتكاب الموظف العام مخالفات جسيمة تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يتوجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث نجدها منعقدة كمجلس تأديبي² حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 64 من الأمر رقم 06-03³: " تجتمع زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي ".

¹ - جمال قروف، اللجان الإداري المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص ص 854 855.

² - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1103.

³ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهو ما أكدت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ بأنه : " يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة ... بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ."

الفرع الثاني: إجراءات سير اللجنة التأديبية

تمر إجراءات سير اللجنة التأديبية كما يلي:

أولاً: معاناة الخطأ التأديبي:

حسب نص المادة 166 من الأمر رقم 06-03² وفق تقرير يقدم فيه الفعل المرتكب من قبل الموظف، ويعرض أسباب متابعته تأديبياً تتم المعاينة ويعتبر الفعل المرتكب خطأ مهني من درجة ما، كما تحدد الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف في المؤسسة والإدارة المستخدمة، كذا الضرر الناجم عن التهاون، جزاء التهاون المرتكب المراد توقيعه³.

يطلع الموظف على ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً من تحريك الدعوى التأديبية بجواز القانون كما منحه الحق في إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه، وذلك من باب تحويل حقوق الدفاع كضمانة تأديبية وهذا من أجل تمكنه من الدفاع وتحضير مبرراته وردوده، ساهم القضاء الإداري مساهمة كبيرة في حماية الموظف خاصة في فرنسا بتأييد عدة ضمانات تأثر بها المشرع الفرنسي لاحقاً أهمها: ضمانات الإطلاع على الملف التأديبي، مزولة حق الدفاع والتبرير، بهدف الحد من بعض السلوكيات السلبية للرؤساء الإداريين.

ثانياً: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل و من طرف رئيس هذه اللجنة حسب نص المادة 17 من نفس المرسوم التنفيذي، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم، تجتمع اللجنة مرتين في السنة على

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - صالح شخاب، سعيد شفيق، المرجع السابق، ص 1007.

الأقل¹، حسب المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199، ويتم الاجتماع بطلب مكتوب من (1/3) أعضائها الدائمين على الأقل، بمبادرة من رئيسها باستدعائهم، حضور الاجتماعات للأعضاء الإضافيين يكون فقط في حالة الاستخلاف للغائبين بعذر مبرر، حسب نص المادة 16. إلزامية الحضور الشخصي للموظف أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلا في حالة القوة القاهرة حسب مضمون المادة 168 من الأمر 06-03، كما يبلغ قبل 15 يوماً على الأقل. حسب تحديد القانون لشكل التبليغ وجب كونه بريد موصى عليه مع وصل الاستلام دون سواه. بعد تقديم الموظف تبريره يجوز له التماس قبول تمثيله من قبل مدافعه من قبل اللجنة حسب نص المادة 163 فقرة 3 من نفس الأمر، في حال عدم حضور الموظف جلسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رغم تبليغه بالشكل القانوني، وفي حال رفض مبرر غياب الموظف من اللجنة تستمر المتابعة التأديبية له يجوز للموظف الإدلاء بملاحظات شفوية أو مكتوبة أو استحضار شهود لدعم موقفه وهذا ضمن تكريس حقوق الدفاع²، كما يمكنه الاستعانة بموظف أو بمدافع مغول، وبموجب المادة 171 من الأمر 06-03 يجوز للسلطة التي لها حق التعيين فتح تحقيق قبل البث في القضية المعروضة عليها³.

ثالثاً: مداوات اللجنة التأديبية:

تكون مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صحيحة بحضور (3/4) من أعضائها على الأقل، يتم استدعاء اللجنة من جديد في أجل 08 أيام، في حال عدم توفر شرط حضور (3/4) من الأعضاء، وبالعودة إلى نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199، عند حضور نصف عدد الأعضاء يكون اجتماعاً صحيحاً حسب نص المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199⁴

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 160.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 160.

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 161.

⁴ - جمال قروف، المرجع السابق، ص 856.

ولحسن سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه لا يمكن لأي عضو فيها حضور اجتماعاتها ومداوماتها إذا كان الرأي متعلق بمسألة تخصه بصفة فردية، وهذا ما جاء في المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20-199.

لا يمكن حضور عضو الاجتماعات والمداومات التي يكون الرأي فيها متعلق بمسألة تخصه بصفة فردية وهذا لضمان سير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا ما جاء في نص المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20-199، يعود رأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلى الأغلبية البسيطة للحاضرين، وفي حالة الانتخاب يشترط أن يكون سري و بحضور جميع الأعضاء، في حال تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس، باستثناء ما يتعلق بالتأديب.

حسب نص المادة 17 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199¹، تعتمد العقوبة الأقل درجة من العقوبة المقترحة والمصوت عليها في حال تعادل الأصوات.

تكون قرارات اللجنة مبررة طبقا للمادة 170 في مداولة تتم في جلسة سرية، بهدف تحقيق مقاصد سابقة الذكر ولتأكيد قرار مشروعية العقوبة. تبليغ الموظف في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه التأديبي. وفي أجل شهر من تاريخ التبليغ يمكن للموظف الخاضع للعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يفتح تظلم أمام لجنة الطعن المختصة للموظف الخاضع للعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة².

الفرع الثالث: قرارات اللجنة التأديبية

من تاريخ توقيع محضر الاجتماع تصبح قرارات اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديب، سارية المفعول ويتم إبلاغ الموظف المعني كتابيا في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع. هذا يضمن شفافية الإجراءات وتؤكد توثيق جميع الخطوات بشكل صحيح. ويتيح للموظف المعني الوقت الكافي لمعرفة القرارات المتخذة بشأنه³.

¹ - جمال قروف، المرجع السابق، ص 856.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 161.

³ - جمال قروف، المرجع السابق، ص 856.

تنص المادة 165 فقرة 02 من الأمر 03-06¹ بأنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

تصدر لجنة التأديب رأياً للسلطة المسؤولة عن الإجراءات التأديبية، لا يجوز للسلطة الإدارية توقيع عقوبة العزل إلا بعد الحصول على موافقة اللجنة للسلطة الإدارية المتساوية الأعضاء، والتي تضم أعضاء من الجانبين الإداري والشبه قضائي في المسائل التأديبية، يمكن للسلطة الإدارية التي تملك صلاحيات التعيين فرض بعض العقوبات البسيطة مثل (الإنذار أو التوبيخ) مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات أخرى.

إذا كان الموظف يستحق عقوبة أشد يجب إحالته إلى اللجنة التأديبية المختصة لاتخاذ القرار المناسب بالرغم من التشابه بين النظامين الجزائري والفرنسي، هناك اختلافات مهمة في فرنسا، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يمتلك صلاحيات تأديبية خاصة في حين نظيره الجزائري لا يمتلك هذه الصلاحيات. في النظام الجزائري المحاكم الإدارية العادية (الغرف الإدارية) هي الوحيدة المختصة بالنظر في الطعون بالإلغاء ودعاوى التعويض لأن الجزائر لا تمتلك نظام مجلس الدولة كما هو الحال في فرنسا².

ترتكز المجالس المتساوية الأعضاء على القضايا الفردية الخاصة بالموظفين العموميين، مثل الشكاوى والتظلمات والقرارات التأديبية الخاصة بأوضاعهم القانونية، دور هذه المجالس لا يشمل وضع أو دراسة السياسات العامة المتعلقة بالوظيفة العامة حيث أن هذه المسؤولية تقع على عاتق المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، المجالس المتساوية الأعضاء ليست مسؤولة عن تنظيم أو إدارة المصالح والمرافق العامة، هذه المهمة تتولاها المجالس المتساوية الأعضاء التي تختص في هذا النوع من المهام³.

¹ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 280.

³ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 272.

المبحث الثاني: آثار عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يترتب على ممارسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاختصاصاتها بصفة طبيعية العديد من الآثار، فما تقوم به قد يقبله الموظف العمومي وقد يرفضه، ما يجعل قراراتها تكون محل طعن، بالإضافة إلى وجوب تقييم عمل هذه اللجان.

تناولنا في المطلب الأول الطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المطلب الثاني تقييم عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: الطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يمكن للموظف العمومي أن يطعن في قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مستويين، بهدف مراجعة القرار الصادر عنها، عندما لا يكون في صالحه، وهذا الطعن يكون في صورتين.

إما أن يكون الطعن الإداري الفرع الأول، وإما أن يكون الطعن القضائي الفرع الثاني.

الفرع الأول: الطعن الإداري

تشارك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع الإدارة في صنع القرار المتعلق بالمسار المهني للموظفين، وتصدر آراء قد تكون ملزمة للإدارة، لاعتبار قرارات إدارية كاملة لأنها تفقر إلى الخصائص الأساسية للقرار الإداري.

الإدارة بصفتها السلطة المختصة تتولى تكييف القرار الإداري على أساس آراء المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء، هذه الآراء تعتبر جزءا من الشكل والإجراءات التي يجب إتباعها إذا لم تلتزم الإدارة بهذه الإجراءات عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء، فإن القرار يكون معيبا بسبب عيب في الشكل والإجراءات لحماية حقوق الموظفين وليس لمصلحة الإدارة. الآراء التي تصدرها المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء هي خطوات تحضيرية تهدف إلى إعداد القرار الإداري النهائي، من الضروري للسلطة الإدارية

إتباع كافة المراحل و الإجراءات التي يتطلبها القانون قبل إصدار أي قرار إداري يشمل ذلك الحصول على آراء المجالس الإدارية المتساوية الأعضاء والإلتزام بها إذا كانت ملزمة¹.

بذلك يكون القصد من الآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هو التحضير لميلاد قرار إداري، لذا فهي أعمال تحضيرية تبني عليها السلطة صاحبة التعيين قرارها الإداري المتعلق بمسألة من المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظفين²، وهي مما نص القانون على ضرورة إتباعه من المراحل والإجراءات التي يتطلبها القانون السابقة على صدور القرار³.

أولاً: تعريف التظلم الإداري:

التظلم الإداري هو إجراء يتقدم به الموظف عندما يشعر بأن القرار الإداري غير عادل أو غير قانوني، يقدم للإدارة المختصة التي تتولى دراسته وعادة ماتم هذه الدراسة دون أي إجراءات رسمية أو جلسات استماع حضورية. من أنواع الطعون الإدارية نجد الطعن الولائي يتوجه إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار الأصلي، يعتبر هذا النوع من الطعون محاولة لإعادة النظر في القرار من قبل الجهة التي اتخذته، الطعن الرئاسي يتوجه إلى الجهة الإدارية إلا على التسلسل الإداري مثل الوزير أو المدير العام التي تشرف على الجهة التي أصدرت القرار.

الطعون الوصائية هي الطعون التي تقدم إلى الجهة الإدارية الأصلية، تعتبر هذه الطعون نوعاً من أنواع الطعون الرئاسية، ويعرف النظام الفرنسي والجزائري تطبيقات واسعة لهذه الطعون الإدارية⁴.

ثانياً: التظلم الإداري:

التظلم الرئاسي كقاعدة عامة، هو الإجراء المعتاد الذي يقوم به الموظف للطعن في قرار إداري، يتم اللجوء إلى التظلم الولائي في الحالات التي لا يكون لمصدر القرار رئيساً، هذا في الهيئات الجماعية التي تتمتع باستقلال ذاتي كما هو الحال في القرارات الصادرة عن المجالس

1 - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 537 538.

2 - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 537 538.

3 - خالد بالجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص 36.

4 - مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 313.

واللجان¹. تختص لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة حيث نصت المادة 175 من الأمر رقم 03-06² على: " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد إبتداءً من تاريخ تبليغ العقوبة، من خلال نص هذه المادة يمكن أن نبدي الملاحظات التالية:

- لا يعتبر لجوء الموظف العمومي إلى لجنة الطعن إجبارياً أو إلزامياً، حيث إستعمل المشرع عبارة يمكن للموظف... " أي أن الأمر جوازي فله الخيار، إما اللجوء إلى هذه اللجنة أو اللجوء مباشرة إلى القضاء والمطالبة بإلغاء القرار.

- إن المدة المذكورة في المادة شهر (واحد) التي تسري من تاريخ تبليغ مقرر العقوبة للمعني مرتكب المخالفة، هي مدة كافية له من أجل تحضير دفاعه.

- إن المادة حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها، مما يجعلنا نقول أن المشرع قد إستثنى العقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تبدأ بالتنبيه وتنتهي عند الشطب من قائمة التأهيل، وعليه فإن تصنيف هذه العقوبات يعتمد على أساس درجة تأثير الضرر الذي يحدثه الخطأ المهني المرتكب، والقصد من إحداثه³.

ثالثاً: رد الإدارة: يكون رد الإدارة في صورتين:

1 / الرد الصريح :

يأخذ رد الإدارة المتظلم أمامها حالتين :

1 - **حالة قبول التظلم :** إذا استجابت الإدارة لمطالب المتظلم وقبلته، فمن غير المنطقي رفع دعوى الإلغاء لأن المطالب قد تم الإستجابة لها.

¹ - مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 317.

² - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفقاً أحكام المرسوم التنفيذي 199/20، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 01، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، 2022، ص 998.

ب - حالة الرفض : إذا رفضت الإدارة التظلم يجب تحديد مدة الرفض، يمكن للإدارة أن ترد بالرفض الكامل أو الجزئي خلال شهرين من تاريخ تقديم التظلم. بعد تلقي الرفض يمكن للمتظلم أن يرفع دعوى الإلغاء خلال شهرين من تاريخ تبليغ الرفض¹.

2 / سكوت الإدارة :

إذا إلتزمت الإدارة بالصمت لمدة تزيد عن الشهرين بعد تقديم التظلم يعتبر قرارا سلبيا يتيح للمتظلم رفع دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة خلال شهرين من إنتهاء هذه المدة. بناء على ذلك يمكن أن يؤدي اللجوء إلى التظلم إلى إطالة مدة الطعن بالإلغاء لتصل إلى أقصاها : 08 أشهر، بدلا من أربعة أشهر.

- 08 أشهر = 2+2+04، في حالة الرفض الصريح.

- 08 أشهر = 2+2+04، في حالة سكوت الإدارة.

وجدير بالملاحظة، أن إختيار المتظلم لطريق التظلم يعني بالضرورة إمكانية رفع دعوى الإلغاء قبل انتهاء الآجال المحددة، ولا إعتبرت الدعوى سابقة لأوانها².

الفرع الثاني: الطعن القضائي

لقد أزم المشرع الجزائري الإدارة بضرورة أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في اتخاذ القرار، في حال كان القرار مشوبا بعيب مخالفة القانون فيتوجب الطعن فيه³.

يتم إلغاء القرار من قبل الإدارة بناء على صدور حكم قضائي يقض بعدم مشروعية القرار الإداري من طرف القضاء الإداري⁴.

أولا: تعريف الطعن القضائي:

الطعون القضائية والدعاوى القضائية التي يرفعها الأشخاص أمام القاضي لحل خلافاتهم، حيث يقوم القاضي بالنظر في الأدلة وإصدار حكم. تخضع هذه الطعون والدعاوى لإجراءات

¹ - محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2009، ص 173.

² - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 174.

³ - نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء...، المرجع السابق، ص 1101.

⁴ - خالد بالجيلالي، المرجع السابق، ص 68.

محددة تضمن الحقوق القضائية، بما في ذلك حقوق الأطراف في الدفاع واحترام الإجراءات القانونية¹.

هو الإجراء القانوني الذي يمارسه الأفراد أمام القاضي لحل الخلافات التي تنشأ بينهم، حيث يطلبون من القضاء إصدار حكم يحل النزاع بين الطرفين. يتم تنظيم هذه الدعاوى بإجراءات قانونية محددة تتضمن ضمانات قضائية، مثل حقوق الدفاع والتمثيل القانوني وذلك لضمان عدالة النظام القضائي وحماية حقوق الأطراف المتنازعة " حيث إنه يجب على لجنة التأديب إصدار قرار تجاه المستأنف عليه، ثم تبلغه للإدارة لتنفيذه "، غير أن هذا الموقف يتعارض مع مضمون النصوص القانونية والتنظيمية التي تنص على إبداء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لرأي وليس إصدار قرار.

في القانون الجزائري، يؤكد القضاء الإداري على عدم جواز الطعن بالبطلان في آراء اللجان التأديبية التي تعقد كهيئات استشارية، بأن هذا قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، حيث أوضح إن المجالس التأديبية تعتبر مجرد هيئات استشارية وبالتالي لا تؤثر آراؤها على صحة القرارات الإدارية النهائية التي تتخذ لاحقا استنادا إلى تلك الآراء وحدها الرأي القضائي الذي يحدد المحكمون هو الذي يمكن أن يؤدي إلى إلغاء القرار بالبطلان وأن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان².

دعوى التعويض هي نوع من الدعاوى القضائية التي يتم فيها استخدام سلطات القاضي الكبيرة، حيث يتمكن الطرف المدعي من المطالبة بتعويض مالي أو تعويض آخر يهدف إلى تعويض الأضرار الناتجة عن الأعمال الإدارية، سواء كانت هذه الأضرار مادية أو قانونية في حال صدور القرار التأديبي النهائي ضد الموظف، يمكن له أن يتقدم بالطعن في هذا القرار و المطالبة بإلغائه مع تعويضات مناسبة بموجب الطعن في قرار الجزاء وإلغائه، فإن المحكمة الإدارية كمحكمة قضاء تعد مختصة بالنظر في الدعوى، سواء كانت ذات طابع ولائي أو رئاسي³

¹ - مسعود شيهوب، المرجع السابق، ص 313.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 538.

³ - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 218.

يجب على إدارة أن تظل محايدة ولا تعبر عن رأيها في القرار المعترض عليه حتى يتم النطق بحكم نهائي من قبل المحكمة أو إعلانه بتاريخ النشر أو الإعلان¹.

يتم رفع الدعوى عند اعتبار السكوت الإداري ردا سلبيا في أجل ثلاثة أشهر، والتي تعد قرار ضمنى يرفض الاستجابة للتظلم، المتظلم يقوم برفع دعواه أمام المحكمة للإلغاء القرار وقد يطالب أيضا بالتعويض عن الأضرار التي تسبب فيها القرار.

الطعن في قرار الجزاء لا يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية التي صدرت عن السلطة التي أصدرت القرار التأديبي، يسمح للمحكوم عليه أن يطلب من السلطة التأديبية المحو لإشارة العقوبة التأديبية المسجلة قي سجله وذلك بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة².

ينتقد الأستاذ فؤاد العطار قضاء مجلس الدولة المصري بسبب إخضاعه لتقدير العقوبة التأديبية في ذاته مما يعني أن القضاء يتدخل في تحديد العقوبات ويقوم بالرقابة عليها، يشير إلى أن هذا التدخل قد يدفع إلى انتهاك حقوق الأفراد ويؤخر سلبا على مبدأ حماية الحقوق الأساسية³.

المطلب الثاني: العقوبات التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

باعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أحد الهيئات الإدارية، التي تقوم على ممارسة مجموعة من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين العموميين، ويتم ذلك عبر تجسيد محتوى مختلف النصوص القانونية بشكل عملي، وهذا ما يجعل إضافة إلى أهمية الدور الذي تلعبه وسبق التطرق إليه في الفصل الأول، تواجه في صدد أداء عملها مجموعة من العقوبات.

تواجه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من العقوبات منها العقوبات القانونية الفرع الأول، بالإضافة إلى العقوبات الإدارية التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفرع الثاني.

¹ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 281.

² - محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 218.

³ - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 281.

الفرع الأول: العقوبات القانونية التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نقصد بالعقوبات القانونية التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تلك القواعد والأحكام الذي تضمنها القانون 06-03 والمرسوم التنفيذي رقم 20-199 والتي تشكل في نظر المختصين عقبة قانونية، لا تخدم عمل اللجان.

أولاً: من حيث ترأس اللجنة:

نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ على أنه : " ترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها. في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين، في ذات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة، غير عضو فيها ".

التمثيل المتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، تضمن ميزة مهمة بخصوص المسارات الإجرائية للموظفين مما يحافظ على صفة الخصوصية والحكمة والحياد² للإدارة الموظفة في عملية التأديب، لها ضمانات أخرى قد تؤثر نتيجة وضع هذه اللجان تحت رئاسة سلطة التعيين أو الممثل عن الإدارة الذي تعينه لرئاستها³.

حسب نص المادة نجد أن المشرع الجزائري جعل رئاسة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يتم تعيينها من قبل السلطة التي تتولى المسؤولية الكاملة، مما يجعل رئاسة اللجنة متوقفة على السلطة، وهذا ما يمكن أن يؤثر على حيادية اللجنة، خصوصاً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الصلاحيات المخولة للرئيس.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 512.

³ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 512.

ثانياً: إعداد النظام الداخلي:

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ على أنه : " تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تتم الموافقة على النظام الداخلي، حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية".

على الرغم من انه ليس هناك انتقاد تام ففي إعداد النظام الداخلي إلا أنه يفتقر إلى صلاحية المصادقة على النظام الداخلي دون الحصول على موافقة من الجهة الإدارية المسؤولة التي تتمتع بالسلطة النهائية في تعيين الصفات المتعلقة بالتأديب.

ذكر في نص المادة السابقة، أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مقيدة بتحديد الأنظمة الداخلية حيث يتعين عليها الالتزام أثناء إعداد النظام الداخلي الخاص بالنماذج الداخلية المحددة وفقاً لقرار إداري يصدر من السلطة المكلفة بالوظائف العامة، وبما انه لا يمكن الخروج عن مضمون النظام الداخلي النموذجي الذي تم اعتماده².

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 524.

تحتاج اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء موافقة السلطة التي لديها صلاحية التعيين المختصة بتنفيذ النظام الداخلي، حيث أن موافقة السلطة الإدارية المعنية لا يمكن أن تكون مؤثرة في وجود نظام داخلي معدل من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويجعلهم تابعين تماما للإدارة. اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتمتع بالنظام الداخلي الخاص الذي يتطلب مراقبة إدارية مسبقة تحددها السلطة الإدارية المسؤولة عن الوظيفة العامة ويجب على اللجنة أن تلتزم بأحكام النظام الداخلي النموذجي المحدد لها، كما تخضع لرقابة إدارية لاحقة من خلال موافقة السلطة الإدارية التي تعينها، يعد هذا النظام الداخلي أداة قانونية تساهم في توجيه المواقف الإدارية بشكل شاف¹.

ثالثا: فيما يخص التصويت:

نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199² على أنه: " يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصاتها.

تبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين. إذا وقع الانتخاب، فإنه يكون بالاقتراع السري، ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة.

في حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة."

فيما يتعلق بحماية حقوق الموظفين خاصة عند التصويت في المسائل الهامة، فإن الفاعلية تكمن في الضمانات التي توفرها القوانين والأنظمة للموظفين.

عند حدوث تعادل في الأصوات، يميل صوت رئيس اللجنة لكفة معينة، وهذا قد يؤدي إلى تأثير القرار بما يخدم مصلحة الإدارة على حساب ممثل الموظفين، خصوصا في السياق العام

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 524.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

للجزائر حيث تتناول الإصلاحات الجديدة تعزيز النظام الفرنسي أو إجراء تحسينات محددة في القطاع العام¹.

رابعاً: فيما يخص مدة العضوية:

نصت المادة 8 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199² على أنه: " تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (3) سنوات.

يمكن، بصفة استثنائية، تقليص مدة العهدة أو تمديدها لضرورة المصلحة، بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية المعنية، عند الاقتضاء، بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة ستة (6) أشهر."

فيما يتعلق بعضوية أعضاء اللجان يمكن للوزير أو الوالي المختص أن يحدد مدة العضوية وشروط إعادة انتخاب الأعضاء، وهذا يمكن أن يشمل أيضاً الشروط الشفافية في أداء العضو لمهامه، لضمان عدم إمكانية إنهاء مهامه في أي وقت³.

تتحكم الإدارة في عضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويمكنها تقليص أو تمديد أو إنهاء عضوية الأعضاء بما يخدم المصالح بالزيادة أو النقصان أو إنهاؤها بشكل نهائي⁴.

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 512.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-199 مؤرخ في 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

³ - سميحة لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، باتنة، 2016/2017، ص 210.

⁴ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص 513.

خامسا: فيما يخص طبيعة قراراتها:

بناء على ما سبق نجد أن أغلب ما تقرره اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء لا يرقى حتى ليكون قرار إداري، بل كل الصلاحيات الممنوحة لها في أغلبها مجرد آراء استشارية، حتى ولو اشترط القانون وجوبية أخذ رأيها.

فيما يخص طبيعة قراراتها بناء على ما سبق نجد أن أغلب ما تقرره اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يرقى حتى ليكون قرارا إداريا بموجب الصلاحيات الممنوحة لها في القانون، بل تعتبر في أغلب الأحيان آراء استشارية حتى ولو كانت مشروطة بوجوبية أخذها بعين الاعتبار وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

بعض الصلاحيات ممنوحة للإدارة وبعضها غير ممنوحة، حيث تتطلب بذل جهود مشتركة مع السلطة التي لها الحق في تعيين الموظفين، وهذه الصلاحيات المتعلقة بالمسائل التي تخص الموظف لا تنفرد بها الإدارة، ولا تقتصر على استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فبشأنها. يتعين عملها أن في الأخذ بالرأي المطابق في بعض الأمور، مع حرية مخالفة الرأي في البعض الآخر وفقا للنصوص المدرجة في أحكام المادتين 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 199-20¹.

الفرع الثاني: العقوبات الإدارية التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

أما فيما يخص العقوبات الإدارية التي تواجه عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهي تلك العقوبات التي تظهر من خلال التطبيق العملي والجانب الإداري دون أن تكون ظاهرة في الجانب القانوني المتمثل في مختلف النصوص القانونية ذات صلة.

أولا: فيما يخص تقييم الموظف:

حسب مضمون المادة 99 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، منحت للإدارة سلطة تقديرية واسعة لتحديد الطرق الممكنة للتقييم،

¹ - أحسن غربي، المرجع السابق، ص ص 501 502.

² - أحسن غربي، قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة 2020، ص 1202.

حيث تقييم الأثر السالب على الإدارة لا يعني عدم تقييم الأثر السالب على الموظف، حيث يمكن إن يؤدي إلى فقدان الفرص السريعة للترقية في الرتب أو المنافسة على الترقيات، بالإضافة إلى الانعكاسات السلبية على مساره المهني.

ثانياً: فيما يخص معرفة الموظفين بها:

انحياز غالبية العمال أو امتلاكهم مصالح شخصية أو إنمائية تؤثر على قراراتهم أو تفضلهم، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة تشريعية أو استشارية تتكون من أعضاء يتساوون في الصلاحيات والحقوق، وعادة ما يتم اختيارهم بناء على معايير محددة. ترشيح العمال هو إبداء الرغبة في الترشح لعضوية اللجنة الإدارية، تشير الشفافية والحيادية إلى عدم التأثر بمصالح شخصية أو مهنية خاصة أثناء تقديم الآراء أو القرارات. عدم الالتزام الكامل للموظفين بالقوانين والتشريعات المتعلقة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والتي تؤدي دور حماية الموظفين من تعسف الإدارة وتسييرها الإستراتيجي.

- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هدفها الرئيسي حماية الموظف من تعسف الإدارة وهي شريك إستراتيجي في التسيير¹.

¹ - بوعبد الله ودان، سهيلة قمر، عمر مصباح، دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية شي قيفارى مستغانم، المجلد 9، العدد 2، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2021، ص 397.

الختامة

بناء على ما تقدم نصل إلى أن المشرع الجزائري قام باستحداث العديد من الهيئات المركزية وغير المركزية، في سبيل تنظيم الوظيفة العمومية، ومن بين هذه الهيئات هو اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي جعلها المشرع الجزائري والمنظم مكان لإشراك الموظفين في تسيير مساهمهم الوظيفي.

فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي جهاز إداري يتضمن تشكيلة جماعية تتكون من أعضاء بشكل متناصف، نصفها معين من قبل الإدارة، والنصف الآخر منتخب كممثلين للموظفين العموميين، هذا التساوي في العضوية هدف المشرع من خلاله إلى تعزيز شعور الموظفين بوجود هيئة ديمقراطية وضمان لحياد الإدارة اتجاههم.

مرت هذه اللجنة كغيرها بالعديد من التغييرات باختلاف القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى المراسيم التنفيذية التي كل مرة تأتي بالجديد، سعياً من المشرع الجزائري لتلافي أي إشكالات أو نقائص وجدت في القوانين والمراسيم التنفيذية.

بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 20-199 نجد أن المشرع الجزائري حاول قدر المستطاع أن يوجد لجنة إدارية متساوية الأعضاء في مختلف الهيئات والمؤسسات الإدارية، وفي حالة تعذر ذلك نص على إمكانية تشكيل لجان تجمع بين عدة أسلاك أو رتب بشروط معينة.

النتائج:

بناء على ما تقدم نصل إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

- مكن المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، من صلاحيات مختلفة ومتنوعة تبدأ من ترسيم المترص، إلى غاية العقوبات التأديبية التي قد تنهي المسار المهني للموظف العمومي.

- مكن المشرع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من تقديم آراء استشارية في أغلب الاختصاصات.

- إن أهمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يمكن إنكارها على المستوى النظري، غير أن الأمر ليس نفسه على المستوى العملي.

الخاتمة

- استطاع المشرع الجزائري تحقيق ضمانات المساواة في عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، غير أنه رفض تحقيق هذه المساواة على مستوى ترأس اللجنة.
- للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء عدة آراء بعضها استشاري ملزم وبعضها غير ملزم.
- مكن المشرع الجزائري الموظف العمومي الذي لم يرضى بقرارات الإدارة من اللجوء إلى الطعن الإداري وحتى الطعن القضائي.
- تواجه اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء العديد من العوائق والعقبات بعضها بموجب القانون والمرسوم التنفيذي المنظم لها، وبعضها على المستوى العملي أثناء ممارسة مهامها.

الاقتراحات:

- بناء على النتائج المتوصل إليها يمكننا أن نقدم مجموعة من الاقتراحات لعلها تحسن من أداء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:
- ضرورة توفير حماية قصوى لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حتى يتمكنوا من إبداء آرائهم بكل ثقة.
- ضرورة ترك مسألة تعيين رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للانتخابه من بينهم، بدلا من ترك الأمر للإدارة لتعيينه من الإدارة.
- جعل كل آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزامية، وفي كل الحالات على الإدارة عند عدم الأخذ بآراء اللجنة أن تسبب ذلك.
- تكوين أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بشكل كافي ومستمر، حتى يصبح أعضاءها من الكفاءات المتخصصة في تسيير هكذا أجهزة.
- جعل مدة عضوية ممثلي الموظفين أول من عهدة ممثلي الإدارة.

قائمة

المراجع والمصادر

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

1 / الكتب:

1. أحمد إبراهيم بكري، سياسة الشركة المتعلقة بالموارد البشرية، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016.
2. أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989.
3. بوبكر بوخريسه، وآخرون، تسيير وتدبير الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016.
4. خالد بالجيلالي، الوجيز في نظرية القرارات والعقود الإدارية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
5. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
6. فاروق خلف، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
7. محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2009.
8. محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 1990.
9. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية الهيئات والإجراءات أمامها، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
10. ياسر أحمد عريبات، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الأولى، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

2 / الرسائل و الأطروحات

1. أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2010/2011.
2. سميحة لعقابي، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، باتنة، 2016/2017.
3. عاشور بكار، تحولات الوظيفة العامة في الجزائر، ماجستير في القانون، مدرسة الدكتوراه " قانون الإدارة العامة "، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2016/2017.
4. نبيلة ماضي، النظام القانوني لهيئات المنازعة الوظيفية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022/2023.
5. ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015/2016.

3 / المقالات:

1. أبو الفضل محمد بهلولي، تاريخ الوظيفة العمومي في الجزائر، مجلة العبر للدراسات التاريخية والأثرية في شمال إفريقيا، المجلد 06، العدد 01، جامعة ابن خلدون، تيارت، جانفي 2023، ص 413.
2. أحسن غربي، النظام القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الجزائر: دراسة على ضوء أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2020، العدد 3، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، يوليو 2021، ص 501 538.

قائمة المصادر والمراجع

3. أحسن غريبي، قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 19-165 المحدد لكيفيات تقييم الموظف العام، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة 2020، ص 1202 .
4. العايش عبد العزيز، بن عمران بوبكر، الإصلاحات القانونية والتشريعية في قطاع الوظيفة العمومية ودورها في تشكيل رأس المال البشري في القطاع العمومي - الجزائر -، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 01، العدد 08، جامعة عباس لخروور، خنشلة، جوان 2017، ص ص 292 293.
5. بوعبد الله ودان، سهيلة قمر، عمر مصباح، دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفارى مستغانم، المجلد 9، العدد 2، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة أحمد دراية، أدرار، جوان 2021، ص 397.
6. جمال قروف، اللجان الإداري المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب طبقا للمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 01، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص ص 854 856.
7. رضا مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، المجلد 50، العدد 02، 2013، الجزائر، ص 96.
8. صالح شخاب، سعيد شفيق، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السابع، العدد الثاني، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 2023، ص ص 989 1007.
9. عتيقة معاوي، رؤوف بوسعدية، وضعية الإحالة على الاستيداع بين الممارسة وقيود ضرورة المصلحة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، أبريل 2020، ص 545

قائمة المصادر والمراجع

10. نبيلة ماضي، سامية العايب، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفقا لاحكام المرسوم التنفيذي 199-20، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 07، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2021، ص ص 204 1105.

11. نبيلة ماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفقا أحكام المرسوم التنفيذي 199/20، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 01، جامعة الجبلاي بونعامة، خميس مليانة، 2022، ص ص 206 998.

12. نورالدين سوداني، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلد 15، العدد 01، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022، ص 1000

4 / المحاضرات:

1. حميد محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020/2019.

2. زايد بن عيسى، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي البيض نور البشير، 2021/2020.

3. مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017.

4. مليكة بطينة، محاضرات في الجهات شبه القضائية، تخصص قانون قضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2022/2021.

5 / القوانين:

أ - الأوامر:

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

قائمة المصادر والمراجع

2. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، ج ر ج ج عدد 46 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادرة في 16 يوليو سنة 2006 م.

ب - المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386، الموافق ل 02 جوان 1966، يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج عدد 46، الصادرة في 8 جوان 1966.

2. المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج عدد 3، الصادرة في 17 جانفي سنة 1984 م.

3. المرسوم رقم 84-11، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج ر ج ج عدد 3، الصادرة في 17 جانفي سنة 1984 م.

4. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر ج ج عدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر سنة 2017.

5. المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج عدد 44، الصادرة في 30 يوليو سنة 2020.

6. المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر ج ج عدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر سنة 2020 م.

6 / المواقع الالكترونية:

1. 4930/456789boumerdes.dz:8080/handle/123-http://dlibrary.univ
2. <https://faculty.univ-eloued.dz/faculty/fdsp>
3. <http://fdsp.univ-djelfa.dz/ar/wp-content/uploads/2022/06-مطبوعة-الوظيفة-1-العامّة-دكتور-محمّد-1.pdf>
4. <http://inst.cu-elbayadh.dz/elearn/course/info.php?id=240>

ثانيا: باللغة الأجنبية:

1. Robert Christien, Les institutions de participation et la concertation dans les trois fonctions publiques, Berger Levrault, paris, 1997.

الفهرس

شكر

إهداء

قائمة المختصرات

1.....	مقدمة
5.....	الفصل الأول: الجانب التنظيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7.....	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7.....	المطلب الأول: مفهوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7.....	الفرع الأول: تعريف وخصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
7.....	أولاً: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
10.....	ثانياً: خصائص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
11.....	الفرع الثاني: أهمية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
12.....	أولاً: في مجال المسار المهني:
12.....	ثانياً: في المجال التأديبي:
12.....	ثالثاً: في مجال التمثيل:
13.....	رابعاً: في مجال تحقيق التوازن:
13.....	خامساً: في مجال تقسيم العمل:
14.....	المطلب الثاني: التطور التشريعي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

- 14..... الفرع الأول: مرحلة ما قبل المرسوم 20-199
- 14..... أولاً: المرسوم رقم 62-157:
- 15..... ثانياً: الأمر 66-133:
- 17..... الفرع الثاني: مرحلة التشريع ساري المفعول
- أولاً: مرحلة صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام العمومية:
- 17.....
- 18..... ثانياً: في ظل المرسوم التنفيذي رقم 20-199:
- 19..... المبحث الثاني: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 19..... المطلب الأول: كيفية تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 19..... الفرع الأول: أسس تنصيب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
- 19..... أولاً: تعيين ممثلي الإدارة (أسلوب التعيين):
- 21..... ثانياً: انتخاب ممثلي الموظفين:
- 23..... الفرع الثاني: مدة العضوية
- 24..... المطلب الثاني: تكوين اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
- 25..... الفرع الأول: مستويات إنشاء اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
- 25..... أولاً: الجهة التي تتبعها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
- 26..... ثانياً: تنظيم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مستوى الرتب أو الأسلاك:
- 27..... ثالثاً: تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المشتركة:

28.....	الفرع الثاني: سير اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
28.....	أولاً: رئاسة الجلسات:
28.....	ثانياً: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
29.....	ثالثاً: تحديد عدد الاجتماعات:
29.....	رابعاً: مداوات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:
31.....	الفرع الثالث: حل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
33.....	الفصل الثاني: الجانب الوظيفي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
35.....	المبحث الأول: مجال عمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
35.....	المطلب الأول: الإختصاصات الإستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
35.....	الفرع الأول: إبداء الرأي الملزم
36.....	أولاً: إبداء الرأي المطابق حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص:
36.....	ثانياً: الترقية في الدرجة والرتبة:
37.....	ثالثاً: الإدماج في رتبة الإنتداب:
37.....	رابعاً: النقل الإجباري لضرورة المصلحة:
38.....	خامساً: إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب:
38.....	الفرع الثاني: إبداء الرأي الإستشاري
39.....	أولاً: تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أصناف التوظيف:

الفهرس

39.....	ثانيا: منهاج تقييم الموظفين:
39.....	ثالثا: النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف:
40.....	رابعا: إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية:
40.....	خامسا: ترقية الموظف في الرتبة بطريقة إستثنائية بنص القانون الأساسي الخاص:
	سادسا: الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي
41.....	يخضعون لها:
42.....	المطلب الثاني: الإختصاصات التأديبية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
42.....	الفرع الأول: تعريف اللجنة التأديبية
43.....	الفرع الثاني: إجراءات سير اللجنة التأديبية
43.....	أولا: معاينة الخطأ التأديبي:
43.....	ثانيا: إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:
59.....	الخاتمة
62.....	قائمة
62.....	المراجع والمصادر
69.....	الفهرس
	الملخص

المخلص

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، من بين أهم اللجان الإدارية التي أنشأها المشرع الجزائري وفصل أحكامها المنظم الجزائري، من أجل إعطاء مجال للموظفين العمومية، فرصة للإدارة مساهمهم الوظيفي، حيث أعطى هاته اللجنة صلاحيات مختلفة ومتنوعة، ومكنها من تقديم آراء ذات طبيعة مختلفة، بعضها غير ملزم والبعض الآخر ملزم، وهي بذلك تعزز مبدأ الديمقراطية ومبدأ حياد الإدارة.

Résumé

la commission administrative Paritaire est considéré comme l'un des comités administratifs les plus importants institués par le législateur algérien et dont les dispositions ont été séparées par le régulateur algérien, afin de donner aux agents publics, la possibilité de gérer leur parcours professionnel, car cela a donné à ce comité différents et divers pouvoirs, et lui a permis de présenter des avis de nature différente, dont certains ne sont pas contraignants, tandis que d'autres sont contraignants. Ainsi, il renforce le principe de démocratie et le principe de neutralité de l'administration.