



جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص القانون إداري

بغنوان:

اللجان المتساوية للأعضاء طبقا للمرسوم 199/20

إشراف الأستاذ:

د / معمر بوخاتم

إعداد الطالبتين:

• عثمانية سارة

• بن ذيب جدة

لجنة المناقشة :

الرتبة	الإسم واللقب	الرتبة	الصفة
01	عمير سعاد	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
02	معمر بوخاتم	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
03	نويوة نوال	أستاذ محاضر - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر و عرفان

قبل كل شيء الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل ، و الذي كان له الفضل الأول والأخير في هذا التوفيق ، و عملا بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم :

{ من لم يشكر الناس لم يشكر الله }

حديث صحيح

• أتقدم بكامل عربون المحبة والوفاء الذين سهروا وجاهدوا إلى أن اوصلونا إلى هذا المقال

" الوالدين الكريمين "

و نخص بالشكر الإمتنان والتقدير إلى الاستاذ المشرف الدكتور " **بوخاتم معمر** " الذي لم .
تبخل علينا في توجيهاته ونصائحه القيمة

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا لإنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد
ولو بالكلمة الطيبة .

" عسى الله أن يوفقنا لما فيه خيرا لنا "

شكر و عرفان

مقدمة

الفصل الأول: تنظيم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

المبحث الأول: ماهية اللجنة الادارية متساوية الأعضاء.

المطلب الأول: تعريف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء وخصائصها.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المبحث الثاني: الاطار التنظيمي للجنة الادارية متساوية الأعضاء.

المطلب الأول: سير عمل اللجنة الادارية متساوية الأعضاء

المطلب الثاني: قواعد انشاء اللجنة الادارية متساوية الاعضاء.

خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الجانب الوظيفي للجنة الادارية متساوية الأعضاء

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الادارية متساوية الأعضاء.

المطلب الأول: تسيير المسائل المهنية التي تخص الموظفين.

المطلب الثاني: اختصاصات اللجنة الادارية متساوية الأعضاء في المجال التأديبي

المبحث الثاني: القيمة القانونية لأعمال للجنة الادارية المتساوية الأعضاء وطرق

الطعن فيها.

المطلب الأول : القيمة القانونية لعمل للجنة الادارية المتساوية الأعضاء

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

خلاصة الفصل الأول

الخاتمة.

قائمة المراجع.

مقدمة

من المعلوم أن الدولة كشخصية اعتبارية لا تمارس أعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الأعمال ومن ذلك يعرف الموظف، من خلال أشخاص تعيينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين فالمشعر الجزائري يعرف الموظف ، بالعصب النابض في الجهاز الحكومي، والمشعر الجزائري لم يورد بشأن تعريفه وإنما قام بتحديد العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا فنجد المادة 01 فقرة 2 من الامر 66-133 تنص: "يعتبر الموظفين الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإجراءات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية للادارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفيات تحدد بمرسوم".

وفي ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 66-133 يعترف للموظفين بالوضع القانونية وتنظيمية إزاء الإدارة، ويترتب على هذه الوظيفة عدد معين من التبعات التي تستوجب أثارها البحث عن الضرورات القصوى للإدارة، والمصالح الفردية للموظف فظهر من اللازم إقامة موازنة بين هذه القواعد وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وللجان الادارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء

والمشعر الجزائري في الأمر الجديد لم يعرفه بل اكتفى بتحديد الاشخاص الذين يطلق عليهم القانون الوظيفي ، وقد نصت على ذلك المادة 04 من الامر رقم 03/06 متعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري"¹

¹ - المادة 04 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427

الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، الجريدة الرسمية العدد 46 .

وهكذا يكون المشرع الجزائري على غرار العديد من التشريعات قد أخذ بمبدأ الديمقراطية الإدارية في التسيير و إنشاء هيئات استشارية تعرف باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فهذه الأخيرة تطلع أساسا بصلاحيات المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، وتساهم في ترسيخ أسس التشاور مع الإدارة من خلال هذه اللجان وتنظم تصرفاتهم ، تمارس حق المشاركة مع السلطة التأديبية عند قيامها بمراقبة أعمال الموظفين داخل وخارج الإدارة و تحاول أن تمنع تعسف الإدارة بحق الموظفين و هي توقع عليهم العقوبات اللازمة في حالة إخلالهم بالتزاماتهم الوظيفية و كذلك تشارك مع الإدارة بكل ما يهم الموظفين العموميين داخل الوظيفة .

وبعد مدة فاقت 35 سنة قام المشرع بتعديل النص المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وانطلاقا مما سبق يتضح لنا معالم الإشكالية، والتي تتبلور في الإشكال الآتية: **فألى أي مدى وفق المشرع في تلاقي عيوب المرسوم السابق ؟ وهل يغطي هذا النص الجديد كل الجوانب المتعلقة بالعمل الإجرائي وطريقة عمل واختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إطار المرسوم التنفيذي 20-199 ؟** وهل تم تحقيق الغرض الرئيسي منها والمتمثل في حماية الموظف من تعسف الإدارة ومن أجل حل هذه الإشكالية سنحاول تسليط الضوء على هذه اللجان من حيث: نظامها الهيكلي والوظيفي و كذا مدى فعالية دورها في النظام التأديبي للموظف العام.

ويقتضي أن طرح هذه الإشكالية يثير ذلك طرح تساؤلات فرعية أهمها: **التساؤل الأول: ماالطبيعة القانونية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟** **التساؤل الثاني: وما مدى فعالية الآراء الصادرة عنها؟**

منهجية البحث

ومن أجل الوصول للإجابة على الإشكال المطروح لابد من اعتماد المنهج الوصفي كأساس لوصف والمبادئ العامة التي استوجبت مثل هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والحالات التي نظمها، إضافة الى المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لها التي تحكمها.

أهمية البحث

يستند أهمية هذا البحث على كونه يعرف اللجان الادارية متساوية الأعضاء وبيبرز دورها كونها من هيئات الوظيف العمومي وما طرأ عليه من تعديلات في اطار تفعيل المرسوم التنفيذي 20-199، وبذلك تبيان ما لها من دور أساسي في تسيير شؤون الموظفين وبذلك تضمن مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم الوظيفية مما يحقق ديمقراطية الإدارة.

أسباب البحث

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي: فالأسباب الذاتية: تكمن في اهتمامنا وميولنا الشخصي في مجال الوظيفة العمومية والى تحديد هيئاتها والتي من بينها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وكذا ورغبتنا في إجراء دراسة حولها باعتبار الوظيفة هي مستقبل عملنا الذي سنبحث عنه بعد التخرج .

أما الأسباب الموضوعية: القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذا يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة وذلك من خلال تطور الجانب القانوني المنظم لها. ومعالجة قصور القوانين والأنظمة التي تثبت عدم نجاعتها حيث ترتبط بالموظف العام والاستقرار الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام بانتظام وطراد.

الدارسات السابقة:

تناولت بعض الدارسات موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولكن تم تناولها كجزئية من موضوع بحثهم، ومن بين هذه الدارسات:

- دراسة سعيد مقدم: بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد وأخلاقيات المهنة، الجزائر، 2010. حيث تطرق لها على أنها هيئة تجسد مبدأ المشاركة والمساهمة في تسيير الحياة المهنية للموظفين كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين ومنها ممارسة التأديب أين تكون استشارتها ضرورية.

- كذلك أحمد بوضياف بعنوان الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، الجزائر 1989، حيث تطرق إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها هيئة استشارية طبقاً للأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

الصعوبات والعوائق

من أهم هذه الصعوبات التي واجهتنا نذكر:

- قلة المراجع و الدراسات في مجال الوظيفة العامة التي لها علاقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. لذلك كانت معظم المراجع المعتمد عليها من النصوص القانونية من الأوامر والمراسيم .

قصد الإلمام بحديثات موضوع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ظل المرسوم 20-

199 ولإجابة على الإشكالية سنقوم بالتقسيم البحث إلى فصلين:

الفصل الأول يتعلق بتنظيم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء حيث يتضمن مبحثين الأول بعنوان: مفهوم اللجنة الادارية متساوية الأعضاء سنتطرق فيه إلى تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها كمطلب أول، أما المطلب الثاني فيتعلق الأساس القانون للجنة. والمبحث الثاني سنتطرق فيه إلى الاطار التنظيمي للجنة الادارية المتساوية الأعضاء حيث سنعالج فيه سير عمل اللجنة الادارية متساوية الأعضاء في مطلب أول و قواعد انشاء اللجنة الادارية متساوية الأعضاء في مطلب ثان.

وفيما يخص الفصل الثاني والذي يتعلق الجانب الوظيفي للجنة الادارية متساوية الأعضاء والذي بدوره تم تقسيمه إلى مبحثين، الأول بعنوان اختصاصات اللجان الادارية متساوية الأعضاء وفيه مطلبين الاول تم التطرق فيه الى تسيير المسائل المهنية التي تخص الموظفين، والثاني تم تخصيصه لاختصاصات اللجنة الادارية متساوية الأعضاء في المجال التأديبي.

مقدمة

أما بالنسبة للمبحث الثاني فهو بعنوان القيمة القانونية للجنة الادارية المتساوية الأعضاء وطرق الطعن فيها حيث تم معالجة في المطلب الاول منه القيمة القانونية للجنة والمطلب الثاني طرق الطعن في أعمالها.

الفصل الأول

تنظيم اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء

قام المشرع الجزائري بوضع اساس قانوني لتسيير المرفق العام ، و كذلك التأسيس لقاعدة قانونية تضبط المسار المهني للموظف العام داخل المرفق العمومي من خلال إنشاء هيئات المشاركة و الطعن ، إذ اصبح المرفق العام يعتمد على أطر قانونية تمكنه من تسيير موظفيه مع اشراكهم في هذه العملية ، وهذا الأمر أعطى صبغة ديمقراطية في تسيير الموظف لشؤونه والتي من شأنها أن تؤثر ايجابا على المرفق العام ، حيث أصبح المرفق يمتلك إحساس بالانتماء إلى ذلك المرفق الذي هو جزء منه من خلال عضويتهم في هيئات الوظيفة العامة.

وهذا بخصوص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث أنها تعتبر من أهم الوسائل التي تبحث عن التوازن بين الضروريات الهامة للإدارة و المصالح الفردية للموظف ، من أجل تحقيق التوازن بين مقتضى الفاعلية ومنطق الضمان ، وهذا ما سيتم تناوله بالتفصيل في المبحثين الأساسيين الأول يتم دراسة فيه مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وفي المبحث الثاني يتم معالجة كيفية تشكيل وقواعد إنشاء وسير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعنوان الإطار التنظيمي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المبحث الأول: مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من الهيئات والتنظيمات الإدارية الدائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة. أنشئها المشرع للمشاركة في تسيير المهني للموظفين¹ ولتفسير أكثر، فقد تم دراسته مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول يتم تناول فيه تعريف للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها، أما المطلب الثاني فيتعلق بالأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومقارنتها بهيئات المشاركة الأخر

المطلب الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وخصائصها

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنها من قرارات²، عن طريق لجان سمية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولتوضيح أكثر فقد تم تناول هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين، الأول يتم معالجة فيه تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الفرع الثاني فيتعلق بخصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية، الغرض منها اشتراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية، والحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق ضوابط واجراءات. لها دور هام قانوني في تسيير حياة الموظف العمومي مهنيا. وتتشكل من طرفين "هما الموظفون و الإدارة"، وبعدد متساو: عدد الأعضاء ممثلين للموظفين بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين (في قطاع التربية مثلا على مستوى الولاية يرأسها مدير التربية أو من ينوب عنه)

¹ .أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص302

² . أنس محمد قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية د م ج الجزائر، 1989، ص 180

ومنه فإن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي اعت ارف قانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية، بمعنى سلطة تسيير وتنظيم شؤون وأوضاع هؤلاء الموظفين الوظيفية. ومن ثم يتعين ان تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقرر للموظفين او ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات و المنظمات الإدارية¹، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادل بين الموظفين و الرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، و احداث التفاعل وانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين، وتغيير الفعالية و الرشاد من تحقيق اهداف الوظيفة العمومية².

و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا تعتبر هيئة نقابية ولا تنافس فريقين فريق يؤيد الإدارة وفريق يحمي العمال . اذ أن هذه اللجان تعد هيئات اشراك المرفق العام والإدارة العامة لموظفيها العموميين في تسيير مساهم المهني، وهو اشراك يقصد منه حسن تطبيق النصوص القانونية، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع في³ بعض المسائل في محلها، ومن ثمة الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية والابتعاد عن الانطباعية و الارتجال³.

كما أنها تعمل كوحدة، دون تمييز أو تفرقة بين معين ومنتخب، حيث أن الأعضاء الذين انتخبهم الموظفون، انما انتخبوا لنفس الغاية و الغرض، و ليس للدفاع عن فئة أو انتماء أو سلك، والأعضاء الذين يمثلون الإدارة عليهم مسؤولية حمايتها بتطبيق القانون إخطارها إلى ما يمكن أن يحدث من تجاوز أو انح ارف عن تطبيق النصوص و المقاييس⁴.

اضافة الى أن هذه اللجان تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك على مستوى المؤسسات والادارات العمومية، وأيضاً كما قلنا سابقاً بأنها تتشكل من طرفين هما "الموظفون والإدارة"، وبعدها متساو أي أن عدد الأعضاء الممثلين للموظفين يكون بقدر عدد الأعضاء الممثلين للإدارة، وترأسها السلطة

1 . عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، الجزائر، دون سنة 1984، ص22

2 . اولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010/ 2011، ص48

3 . <https://www.mouwazaf-dz.com>

4 . إن المقاييس التي جاء بها المشرع في المجال التأديبي تتعلق أساساً بدرجة جسامة الخطأ، الظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على يسر المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة او المستفيدين من المرفق العام .

الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها¹، أو كما عرفها المشرع بالسلطة التي لها صلاحية التعيين، حيث تعتبر شكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، خصوصا عند ممارسة سلطة التأديب حيث تكون في هذه الحالة استشارتها ضرورية عندما يتعلق الأمر باتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية الى جانب احداث قنوات أخرى لطعن حيث وضعها المشرع من بين الهيئات و أجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد الى جانب اللجان الأخرى الممثلة في لجان الطعن و اللجان التقنية و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والتي تعد لجان و هيكل تتمتع بصفة التمثيل و تتوفر على هامش من الصلاحيات و الاختصاصات².

الفرع الثاني: خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

بالإمكان استخلاص خصائص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لها و المتمثلة في:

- هيئة استشارية تستشار في اطار المساهمة في تسيير بعض القضايا الفردية المتعلقة بالمسار المهني للموظف، و الدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا، ويعتبر الرجوع اليها من قبل السلطات الإدارية الرئاسية أمر وجوبي بقوة القانون.
- هيئة مهنية تشارك الإدارة في السهر على ضمان السير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين وحماية مصالحهم في اطار تنظيمي، باعتبار أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري³، وكل هذا من أجل تفاقم الثقة و تعاون جميع الموظفين الموزعين على مستوى الفئات.
- هيئة جماعية متساوية الأعضاء تجمع بالتساوي بين ممثلين عن الإدارة ومنتخبين عن الموظفين، وهذا كله لدراسة الأمور اي المسائل المتعلقة بالموظفين واتخاذ القرارات بصفة جماعية، وكله لأجل جعل التوازن بين الضمانات المقررة للموظفين وامتيازات السلطة العامة في حماية حقوق الموظفين في نطاق الوظيفة العامة.

¹ . المادة 63 من الأمر 03 /06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوي سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للووظيفة العامة، ج ر ج د ش، العدد 46، الصادر في 16 /07 /2006 الصفحة 08

² .سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ددن، الجزائر، 2010، ص 360

³ . المادة 04 من الأمر 03 /06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق

- هيئة داخلية موجودة على مستوى المؤسسة او الإدارة العمومية بحيث تنشأ حسب الحالة ، لكل رتبة او مجموعة رتب ، او سلك او مجموعة اسلاك بحيث تتساوى مستويات تأهيله.¹
- هيئة تقوم على مبدأ الانتخاب في اختيار ممثلي الموظفين حسب المجال القانوني و الإداري المركزي و اللامركزي الذي تنشأ فيه ، وهذا لتحقيق مبدأ ديمقراطية الإدارة وتحقيق مبدأ المساواة و مبدأ حياد الإدارة في علاقتها مع الموظفين العموميين.

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

المطلب الثاني: الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

عملت الجزائر بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي ، وفي 1966 تخلت عنه وكان ذلك جراء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بموجب الأمر 66-133² ، اين تم تكريس وانشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في مادته 13 ومن هنا بدأت م ارحل إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و التعديلات الحاصلة عليها ، ولتحليل اكثر فقد تم معالجة هذا المطلب من خلال فرعين اساسيين، **الأول:** يتم دراسة فيه الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الفرع الأول : الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

مر الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بمراحل أهمها ما سنعرضه في هذا الفرع.

أولاً: مرحلة صدور الأمر 66-133 :

جسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 بعد تخلي الجزائر على العمل بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي الا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية ،حيث نجد أن المشرع

¹ .المادة 63 من الأمر 06/ 03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، مصدر نفسه

² . الأمر رقم 66/133 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية ، ج ر ج د ش العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

قد بين الهدف من وراء انشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين ،من خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف ،كما نص على أن هذه اللجان تشمل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الادارة ،وتتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين و تنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي.¹

وتطبيقا لنص المادة 13 من الأمر 66-133 التي تنص:

"تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ... لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين، كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ... وتشمل هذه اللجان بالتساوي على ممثلي الموظفين وممثلي الادارة "

وأضافت المادة نفسها الفقرة 02: "يحدد اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ،واللجان التقنية متساوية الأعضاء بموجب مراسيم"²

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

ثانيا :مرحلة صدور المراسيم بعد الأمر 66-133 :

صدر المرسوم 66-143³ المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ،حيث نص في مادته 02 على "ان مجموع الموظفين التابعين لسلك واحد يخضعون لاختصاص لجنة واحدة متساوية الأعضاء تشترك فيها عدة أسلاك من الموظفين وتنشأ ... بموجب قرار مشترك يصدره الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني.

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

² . المادة 13 من الأمر 66-133 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مصدر سابق

³ .المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان 1966 ،المتضمن اختصاص اللجان المتساوية

الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ،ج ر ج د ش ،العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966

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

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

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

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

¹ . المرسوم رقم 69-55 ،المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 ،المتضمن تحديد كفيات المتعلقة بتعيين

ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ،ج ر ج ج د ش العدد 43 ،الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969

² . المرسوم الرئاسي رقم 84-10 ،المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 ،يحدد اختصاص اللجان

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

³ . المرسوم الرئاسي رقم 84-11 ،المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 ،يحدد كفيات تعيين ممثلين

عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء ،ج ر ج ج د ش ،عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984

⁴ . المرسوم رقم 85-59 ،المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي. النموذجي

لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، ج ر ج ج د ش العدد 13 الصادرة 24 مارس 1985

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الذي أعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة ، و القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري .

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

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

ثالثا: مرحلة صدور أمر جديد رقم 06-03

بعدها جاء الأمر 06-03 الذي ينظم تقنين اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء ،حيث نص في المادتين 62 - 63² على انشاء ثلاث لجان مشاركة للموظفين من بينهم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .وأيضا أعطى تعريفا للموظف في مادته الرابعة على أنه : "يعتبر موظفا كل عون ،عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ". وفي الفصل الثالث منه المعنون ب "هيئات المشاركة والطعن " بعد مكان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

يجدر أن نشير الى أن المشرع غير من تسميتها السابقة ،فأضاف لها كلمة الإدارية لتميزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والهياكل الأخرى ،وأسند لها نفس المهام التي كانت تضطلع بها في السابق وفي انتظار صدور النصوص التنظيمية المحددة لاختصاصات هذه اللجان وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي ،وكيفية سير الانتخابات كما نصت على ذلك المادة³ 73 ، يبقى العمل سرياً

¹ . المادة 11 ،المرسوم رقم 85-59 ،مصدر نفسه.

² . المادتين 62-63 من الأمر 06/03 ،مصدر سابق.

³ . المادة 73 من الأمر 06/03، مصدر نفسه.

بالنصوص التنظيمية السابقة ،خاصة المرسومين رقم 84-10 وكذا رقم 84-11 و التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي التي تنص : "تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند ترايخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية¹ ، لاسيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه ،وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية ،سارية المفعول الى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر"

رابعاً : مرحلة صدور المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 :

بعد طول انتظار دام لمدة 36 سنة من صدور المرسومين 84-10 و 84-11 المتعلقين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء صدور مرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية³ الذي كنا ننتظر أنه سيمنح الآفاق الواسعة للموظفين في الدفاع عن المهنة وعن المستخدمين غير أنه تم تكريس سلطة الإدارة من خلال المادة² 21 المتعلقة بحل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة البندين الخامس والسادس اللذين ينصان على:

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

ومن هنا نجد وكأن المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم هو الحضور، والإمضاء على المحاضر فقط مهما كانت طبيعة الجلسة ودون الأخذ برأيهم واقناعهم ، وان كانت هذه هي مهمة المنتخب فما الداعي لا نشاء هذه اللجان أصلا كان الواجب منح حقوق كاملة للمنتخبين للدفاع عن زملائهم ،فمهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين والمشاركة بفعالية لا نصاف الموظفين ، وليست مهمتهم الحضور والامضاء على المحاضر فقط.

¹ . المرسوم التنفيذي رقم 199/20 ،المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية

المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج د ش ، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020

² . المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ،مصدر سابق

ومنه نجد بأنه من خلال المادة 21 من المرسوم سابق الذكر يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ،بمعنى سحب عديد الصلاحيات من المنتخبين ومنحها للإدارة.

وعليه فإنه في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الامضاء على المحاضر المتعلقة بها ، كما تحدثنا سابقا فإنه يرخص للمسؤول بالإدارة حل اللجنة على أن يقوم بتتصيب لجنة أخرى في ظرف أقصاه شهرين.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي لجنة تتكون من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، حيث يتم اختيارهم حسب التنظيم المنصوص عليه ولتفسير أكثر، تمت دراسة هذا المبحث في مطلبين الأساسيين الأول يتم معالجة فيه سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما المطلب الثاني فيتم التعرض فيه الى قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول : سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يكمن سير عمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في أمرين وهما تنظيمها وتشكيلتها ،وهذا ما سيتم معالجته في هذا المطلب في فرعين: أولهما هو دراسة كيفية تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما الثاني فتعرضنا من خلاله لتشكيلة اللجنة حسب القوانين و التنظيمات السارية المفعول.

الفرع الأول: تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

طبقا لأحكام المرسوم 84- 10 المتعلق بتحديد و اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلتها و تنظيمها و عملها بالإدارات و الجماعات المحلية و الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري¹ ويهدف إنشاء هذه اللجان الى تقريبها كأجهزة من الجهة التي تتمتع بسلطات التسيير ، والسماح لها بالمتابعة الحسنة للحياة المهنية للموظفين من جهة أخرى .

أولا : تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية :

طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20- 199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية في مادتيه 03 و 04² فإنه تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالإدارة المركزية بقرار أو بمقرر ،حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعينة، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية . و أيضا تختص هذه اللجان الاتجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الادارة المركزية بصفة فعلية ، ويجوز للإدارة المعنية احداث لجان لكل

¹ المادة 13 من الأمر 66 / 133 ، مصدر سابق

² المادتين 03-04 من المرسوم التنفيذي 20/199 ،مصدر سابق

سلك اذا كان عدد الأعوان كافيا ، كما يجوز أيضا في حالة عدم اكتمال النصاب اللازم لا أحداث لجنة لكل سلك اللجوء الى طريق الدمج والمنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم السابق 84 -10¹.

ثانيا : تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المحلية :

حسب مرجع سعيد مقدم فإنه تنشأ على مستوى كل ولاية ،لجان للمستخدمين ، تحدث على مستوى كل سلك أو عن طريق الجمع ، أو الضم الأسلاك ، للنظر في شؤون الموظفين العاملين على مستوى الولاية باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم ،الأمانة العامة ، المديريات التنفيذية ، المؤسسات العامة المحلية² . وأيضا حسب التعليم رقم 20 فإنها تنشأ هذه اللجان بالولايات بقرار من الوالي بعد استشارة السلطة لمكلفة بالوظيفة العمومية³ ، وأيضا لا يمكن تكوين اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالموظفين التابعة للسلم 13 فيما فوق الا لدى الوالي ، و بالتالي تنشأ على مستوى الولاية ثلاث أنواع من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .⁴

1. مجموعة الأسلاك المصنفة في السلم 13 وما فوق:

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

2. الأعوان المنتمون لأسلاك الإدارة العامة:

يخضع للجان المنشئة لدى الوالي كل من موظفو التابعين للأمانة العامة ، كتاب إداريون ، أعوان مكتب ، أعوان الإدارة أعوان المصالح ،سائقو السيارات ، أجهزة محترفون ، ملحقون بالإدارة سواء كان الموظف ينتمي الى البنية المركزية للولاية أو الى هيئة عمومية محلية إدارية .⁵

¹ التعليم رقم 20 ، المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن

² . سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، مرجع سابق ص 366.

³ . التعليم رقم 20 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن ، مصدر سابق .

⁴ . المادتين 29 و30 المرسوم الرئاسي 84-10 ، مصدر سابق .

⁵ . المنشور رقم 01-86 ، المؤرخ في 27 /02 /1986 ، المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن ، مصدر سابق.

3. الموظفون المنتمون لأسلاك نوعية مصنفة في سلم أقل من 13 والمعينون لدى مجلس الولاية:

تختص اللجنة المنشئة لدى مدير مجلس الولاية المعني في مفتشو ومراقبو الضرائب ومراقبو الأسعار... إلخ وتجدر الإشارة الى أن المنشور رقم 01 المؤرخ في 27 فيفري 1986 المتعلق بتطبيق التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 ، قد نص على أن الآراء التي تبديها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الولائية في اطار الصلاحيات الممنوحة لها¹.

ثالثا: تنظيم اللجنة المتساوية الأعضاء على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية.

تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك، كلما سمح العدد بذلك. أما اذا كان عدد الأعوان في سلك غير كاف لإنشاء لجنة خاصة بالمؤسسة على الأقل 10 أعوان فإن الأعوان المعنيين سيتبعون اللجنة التي تتعد على مستوى الإدارة المركزية². إذ نلاحظ أن اللجان المتساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية تنشأ بموجب قرار يتخذه الوزير المعني ، بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، أما اللجان المتساوية الأعضاء تنشأ على مستوى المؤسسات الوطنية المحلية بمقتضى قرار يتخذه الوالي ، بعد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

الفرع الثاني: تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

حسب أحكام المادة 02 من المرسوم رقم 20-199² سالف الذكر و أيضا المادة 02 من المرسوم السابق 84-10³ فإنه تتشكل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك ، الضوابط الآتية : قطاع النشاط ، طبيعة الوظائف ، عدد الموظفين ، المستوى السلمي للسلك⁴، ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص ،وكما تتكون اللجنة بالتكافؤ أي بالتساوي بين ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين وفق المادة 07 من المرسوم 20-199 سابق الذكر⁵.

¹ . المادة 09 المرسوم الرئاسي 84-10 ،مصدر سابق

² .التعليمية رقم 20 ، مصدر سابق.

أولا : بالنسبة لممثلي الإدارة:

يكون تعيين ممثلي الإدارة حسب المادة 10 من المرسوم 20-199⁶ سالف الذكر في أجل 15 يوما من ترأخ إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أي من الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بلجان الإدارة المركزية أو المؤسسات العامة الوطنية ، و بقرار من الوالي بخصوص لجان الولائية أو المؤسسات العمومية المحلية ، مع الإشارة الى أن ممثلي الإدارة المركزية هم رؤساء المصالح الذين يتمتعون بالسلطة السلمية على الموظفين التابعين للجنة ، وذلك وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 84-10 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها وتنظيمها و عملها⁷ ، التي نصت على أن ممثلي الوزارات سواء كانوا دائمين أو اضافيين يجب اختيارهم من بين مستخدمي الإدارة المعنية أي التي تمارس الرقابة على هذه الإدارة، من بين المرسمين على الأقل في سلك مساوي لسلك المتصرفين الإداريين أو سلك مماثل¹.

طبقا للمادة 07 من المرسوم الرئاسي 84-10 سالف الذكر فإنه في حالة ما اذا كان عدد المتصرفين غير كاف فإنه يمكن تعيين ممثل الإدارة من الأعوان الرسميين في السلك الأدنى مباشرة ، وذلك بعلم بأن صفة الموظف المرسم لا تشترط في ممثلي الإدارة غير أنه في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلقة باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية ، نلاحظ أنهم يفصل في مسألة عدم سماح التعداد حيث أنه اعتبر تعيين الموظف ممثل الإدارة في لجنة إدارية متساوية الأعضاء واحدة ، واذا كان التعداد لا يسمح بذلك ، يمكن تعيين هذا الموظف في عدة لجان لكنه لم يضع له شرط عدم الترسيم أو غيره من الشروط كما تحدث عنها المرسوم السابق 84-10 سالف الذكر² .

ثانيا : بالنسبة لممثلي الموظفين:

يكون انشاء اللجان الاستشارية طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199³ سابق الذكر وأيضا طبقا للمرسوم الرئاسي السابق 84-10 في مادته الثالثة المتعلق بتحديد اختصاص اللجان المتساوية

¹ . التعلية رقم 20، مصدر سابق.

² . المادة 07 من المرسوم الرئاسي 10/84، مصدر سابق .

³ .المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق.

الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها الى جملة من الشروط منها : يجب أن يكون الناخبون بعنوان لجنة متساوية الأعضاء المحددة تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك موضوع التمثيل من قبل هذه اللجنة.

ويحق للأعوان المترشحين الذين لهم صفة موظف المرسم في سلك آخر ، والموظفين الموجودين في حالة الانتداب ، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية¹ .

ويتم تحديد قائمة الناخبين المدعويين لإحدى الفروع الانتخابية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب ، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية عشرون يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع، كما يمكن عند الاقتضاء للناخبين م ارجعة التسجيلات أو تقديم طلبات التسجيل أو التظلم ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل لا يتعدى 11 يوما من تاريخ نشر هذه القوائم ، وتعيين على الوزير أو الوالي المعني الفصل في هذه الطلبات قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

وهذا ما جاء في المرسوم الرئاسي السابق 84- 11 في مادته الثاني² أما بما يخص المرسوم الجديد 20-199 فإنه لم يلجأ قط الى تفسير وتحليل بهذا الشكل وانما كان تفسيره بصفة سطحية فقط .

المطلب الثاني: قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تعد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لجان لها عددا متساويا من ممثلي الإدارة ويتم تعيين هذا الأخير من طرف مسؤول معين قانونا ، وأيضا ممثلي الموظفين وهم الأعضاء المنتخبين من طرف الأعوان العموميين. ولتفسير أكثر فقد تم دراسة هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين ، الأول يتم تناول فيه الترشح لعضوية اللجان المستخدمين أي الموظفين وعهدة و تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، أما الفرع الثاني يتضمن سير وضمانات و النظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أي النظام القانوني لهذه اللجنة

¹ . سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 361

² . المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 84-11، مصدر سابق.

الفرع الأول : الترشح لعضوية اللجان الموظفين وعهدة و تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تطرق كل من القوانين والنصوص القانونية الى موضوع ترشح لعضوية اللجان الموظفين و أيضا عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ومدتها وكذلك الى عدد الذي يجب أن يكون في أعضائها المتمثلة كالاتي :

أولا : الترشح لعضوية اللجان الموظفين:

ويشرح هذا العنوان الترشح لعضوية اللجان الموظفين بالنسبة للأمر 03-06 و المرسوم التنفيذي 20 - 199

1-الترشح لعضوية لجان الموظفين من خلال الأمر 03-06 :

طبقا لأحكام الأمر رقم 06-03 في مادتيه 68 و 69 على أن المترشحين لتمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء يختارون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو ادارة عمومية ، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، وتجري انتخابات لتحديد ممثلي الموظفين وفي حالة ما اذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين ، تجرى دورة انتخابية ثانية¹. وأيضا طبقا لأحكام المادة 03 من المرسوم السابق 84 - 11² الذي اشترط أن تتوفر في كل موظف مترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الشروط المطلوبة للتسجيل في القائمة الانتخابية لهذه اللجنة.

2-الترشح لعضوية لجان الموظفين من خلال المرسوم التنفيذي 20-199 :

وبعد صدور المرسوم التنفيذي الجديد 20 - 199 فنلاحظ بأنه أعطى تقسي ار لعملية الترشح لعضوية اللجان الموظفين حتى بعد حل اللجنة وهذا بتخصيص لها فصل بأكمله وهو الفصل الثالث بعنوان **تنظيم انتخابات ممثلي الموظفين** حيث أنه في مادته الأولى³ في هذا الفصل تحدث عن حالة حل اللجنة

¹ . المادتين 68 - 69 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

² . المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 84-11، مصدر سابق.

³ . المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20، مصدر سابق.

الإدارية المتساوية الأعضاء تجرى فيها انتخابات ممثلي الموظفين ، قبل أربعة أشهر على الأكثر وشهرين على الأقل ، من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين في هذه الحالة فقط و أيضا يحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية ، وتنتشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل و بأي وسيلة مناسبة أخرى ، و أيضا يعد ناخبين بعنوان هذه اللجنة الموظفون المتواجدون في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب المنتمون الى الرتبة أو السلك الذي سيتم تمثيله في اللجنة وبعد الناخبين في ادارتهم الأصلية ، الموظفون المتواجدون في وضعية الانتداب ، بعنوان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاءهم¹ .

أ- تضبط قائمة الناخبين المدعويين الى التصويت بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك بعد توزيعهم على فروع الاقتراع ، ويجب قفل هذه القائمة ونشرها قبل 20 يوم من التاريخ المحدد للاقتراع مع ارفاق عدد المقاعد المطلوب شغلها لكل لجنة إدارية متساوية الأعضاء و يكون نشرها بنفس الشروط في القوانين السابقة² .

حيث أنه أيضا في المادة 26 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية أشارت الى أنه يمكن الموظف من لم يدون اسمه في قائمة الناخبين أن يتقدم كتابيا الى السلطة التي لها صلاحية التعيين بطلب تسجيل وذلك في أجل 3 أيام عمل ، ابتداء من تاريخ نشر القائمة وأنه في المادة 27 من نفس المرسوم لا تقبل أي مراجعة لقائمة الناخبين ، بعد تاريخ اقفالها المحدد واستثناء اذا طرأ تعديل في وضعية الموظفين بعد هذا التاريخ ولكن يكون ساريا في أقصى حد عشية الاقتراع ويؤدي الى اكتساب أو فقدان صفة الناخب وهذه الحالة هي التي تؤدي الى تغيير التسجيل أو الشطب

ب- يمكن أن يترشح الموظفون ال ذي تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المرسوم ولا يمكن انتخاب الموظفين الذي هم في عطلة مرضية طويلة المدى أو الذين كانوا محل اجراء توقيف تحفظي أو المنزلين من رتبهم أو المترص حسب المادتين 28 و 29 من نفس المرسوم.

¹ . المادة 23 من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر نفسه.

² . المادتين 24-32 من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر نفسه.

ج- في حالة مراجعة القوائم المترشحين وتبين أن القائمة لا تستوفي الشروط المطلوبة تسلم لمندوب القائمة المعنية ، مقررًا معلقًا يقضي بعدم قبولها¹. وأنه لا يمكن تعديلها بعد التاريخ المحدد لا يداع هذه القائمة وهذا كأصل عام وكاستثناء الى في حالة التعديل المطلوب من طرف الإدارة بعد اجراء المراجعة. وبعد اجراء هذه التعديلات ويكون فيها مرشح أو عدة مرشحين غير قابلين لترشح تعتبر هذه القائمة غير مقبولة نهائيًا ويجب أن تكون المراجعة الا في أجل ثلاثة أيام موائية لتاريخ ايداع القوائم والتعديل يكون بأجل خمسة أيام عمل وذلك بعد انقضاء الأجل الأول وبعد أجل الخمسة أيام لا يمكن أن يكون هناك تعديل.

د- في حالة عدم وجود المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً لدى المؤسسة أو ادارة عمومية أو في حالة عدم ايداع قائمة المترشحين في تاريخ المحدد للإيداع ، تعاد قائمة بشروط المتواجدة في المادة 35 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 والمادتين أيضا 36 و 37 من نفس المرسوم التنفيذي.

هـ- يقوم مكتب التصويت بعد اجراء العمليات الانتخابية بفرز الأصوات الاقتراع وتحديدتها حيث أنه لا يمكن اعتبار الأوراق الملغاة أو الممزقة ضمن الأصوات حسب المادة 43 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية وتعد قائمة المترشحين الدائمين و الإضافيين حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات التي حصل عليها كل واحد وذلك بحدود المقاعد المطلوب شملها لكل لجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

وفي حين يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات يتم اعتماد الأقدمية في الرتبة و الأقدمية العامة للفصل بينهم .

و - تعلن قائمة المترشحين المصرح بانتخابهم دائمين وإضافيين في حدود عدد المقاعد المطلوب شغلها بموجب قرار أو مقرر ويتم نشر هذه القائمة في أماكن العمل و بكل وسيلة ملائمة حسب المادة 45 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية.

ي- في حالة كون عدد المصوتين خلال الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين يعد قصور وبهذا

¹ المواد 33 و 34 و 35 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق.

يتم اجراء دور ثان للانتخابات ويكون هذا الأخير حسب الشروط المحددة بالنسبة للحالة المنصوص عليها في المادة 35 من نفس المرسوم التنفيذي 20-199 ويكون في أجل لا يتعدى 35 يوم ابتداء من ترائخ أول اقتراع وبعدها تصح حينئذ الانتخابات مهما يكن عدد المصوتين . وهذا حسب المادة 46 من نفس المرسوم.

و أيضا تكلم هذا المرسوم بشأن الترشح للعضوية لجان الموظفين حين تنتهي أو تنقضي هذه العضوية في المادة 09 منه و الاجراءات المتبعة لتجديد اللجنة.

ثانيا : عهدة و تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

طبقا لأحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية ، فإن عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنتخبون منهم وأيضا المعينون هي 03 سنوات قابلة للتجديد وهذا كأصل عام ويمكن تمديد مدة العضوية أو تقليصها ، حسب ما تقتضيه المصلحة بقرار أو مقرر و هذا حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، بعد موافقة المديرية العامة للتوظيف العمومي ، ولا يمكن أن يتجاوز هذا التمديد أو التقليص مدة 06 أشهر ، وتبقى موافقة مصالح التوظيف العمومي بتقديم السلطة التي لها صلاحية التعيين تقرير يدعم طلبها ، مع توضيح من خلاله الأسباب التي حالت دون تجديد هذه اللجان¹ وفي غياب هذه الموافقة تقع جميع مداولات هذه اللجان تحت طائلة البطلان² ، وفي الفقرة 03 من المادة 08 من مرسوم التنفيذي 20-199³ فإنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك فإنه يمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجنة المختصة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وهذا دون اشتراط المدة .

وحسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في مادتيه 145 و 216 فإنه تنتهي مهام التي عين من أجلها أحد أعضاء الدائمين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بسبب انقطاع العلاقة الوظيفية مؤقتا ، و نهائيا ، ويتم تعيين خلفه العضو الإضافي في القائمة كعضو دائم مكانه

¹ . المنشور رقم 67 المؤرخ في 09 /02 /1999 ، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح

الإداري و التوظيف العمومي ، و المتعلق بإنشاء تجديد و تمديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن

² . المنشور رقم 11 ، المؤرخ في 07/09/2003 ، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و المتعلق بمراقبة محاضر لجان

المتساوية الأعضاء ولجان الطعن

³ . المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20 /199 ، مصدر سابق.

ريثما تجدد اللجنة وفق ما تضمنته كلا من العادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 84-10 سالف الذكر و المادة 08 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية في فقرتها الأخيرة.

حسب أحد المنشورات فإنه يتم تجديد عهدة أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا خلال 04 أشهر على الأكثر أو 15 يوما على الأقل قبل تاريخ انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين ، هذه العملية لاشتراط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيفة ال عمومية ، و انما بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.¹

أما بما يخص تعداد أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإنه طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199 سالف الذكر فإن عدد الأعضاء الدائمين والإضافيين في كل لجنة من اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يكون وفق نسب معينة مرتبطة بعدد الموظفين بالنسبة لكل رتبة أو مجموعة رتب ، أو سلك أو مجموعة أسلاك التي أنشأت من أجلها هذه اللجان ومع العلم أنها عدلت التي جاءت في قرار المؤرخ في 09 أفريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي في عدد الأعضاء الموظفين المعينين.

عدد الموظفين المعينين أي الممثلين		ممثلو الإدارة		ممثلو الموظفين	
الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3

¹ . المنشور رقم 67 المؤرخ في 09/02/1999 ، مصدر سابق.

² . المادة 07 من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر سابق.

4	4	4	4	يساوي 150 و يقل عن 500 موظف ا
5	5	5	5	يساوي أو يفوق 500 موظفا

جدول رقم 01: يمثل عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20 - 199

من خلال المنشور رقم 18 المؤرخ في 28 ماي 2006 و المتضمن مراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن¹ الذي أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي من خلاله الى ضرورة اخضاع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل هذه اللجان قبل إمضاءها الى رأي مسبب للمصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومية حسب الحالة ، وهذا الضمان مراقبة دقيقة في هذا المجال ، وبالتالي ضمان احت ارم القواعد المشار إليها من قبل ، وفي حالة عدم احترامها قد يؤدي الى عدم مشروعية القرارات المتعلقة بالإنشاء والتجديد و التشكيلة.

الفرع الثاني : سير أعمال و الضمانات المخولة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ونظامها الداخلي .

يستلزم لصالح النظام القانوني لسير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الالتزام بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليه وفقا للنصوص التنظيمية و الحفاظ على نظام الداخلي لها و الحرص على التمتع بالضمانات المخولة لها، و المتمثلين فيما يلي :

أولاً: سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

يترأسها اجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سلطة لها صلاحية التعيين ، وفي حالة غياب الرئيس لأي ظرف ينوب عنه ممثل الإدارة الذي يكون له أقدمية أكثر في أعلى وظيفة وذلك حسب الترتيب السلمي المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 سابق الذكر² ، أما بما يخص أمانة اللجنة فإنها تعود

¹ المنشور رقم 18 المؤرخ في 28/05/2006 ، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي و الإصلاح الإداري و المتعلق بمراقبة

القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.

² . المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20/199 ، مصدر سابق

إلى أحد مسؤولي الإدارة، وفي الغالب يكون مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية و أيضا لا يكون عضو في اللجنة ، حيث أنه يمكن تعيين أحد الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد حيث يقوم بتحرير محاضر اجتماع اللجان . أما بما يخص اجتماع اللجنة فهي تجتمع على الأقل مرتين في كل سنة و يكون ذلك باستدعاء يقدمه رئيسها أو يكون بطلب كتابي من 1/ 3 أعضائها الدائمين على الأقل المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20 - 199،¹ على أن يعرض كل رئيس لجنة جمع المسائل التي تطرح للمداوله، و قد يكون ذلك أيضا بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد الممثلين.

و يمكن أيضا أن يكون بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم ، حيث تبدي رأيها بأغلبية الأصوات ، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسائل المعروضة يلجأ إلى الانتخابات السرية حيث يقوم

بالمشاركة فيها كل أعضاء اللجنة ، وفي حالة حدوث تعادل فإن صوت الرئيس يكون مرجحا ، أما بخصوص الحالات الانضباطية فإن العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة وهذا حسب المواد 11 - 14 من المرسوم الرئاسي 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها و عملها و الذي سبق لنا ذكره و أيضا المادة 17 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 سالف الذكر.

طبقا لأحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 الجديد سالف الذكر فإنه يستلزم أيضا حضور الاجتماعات 3/4 عدد أعضاء اللجان وهذا الأجل مشروعيتها ، و اذا لم يبلغ النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة و يكون ذلك في أجل 08 أيام الموالية ، وتصح إذا حضر نصف هؤلاء الأعضاء ، و أيضا لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في الدرجات أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى ، المشاركة في مداولات اللجنة . حسب المادة 18 من المرسوم التنفيذي 20 - 199 الجديد المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية.

ويستوجب على أعضاء اللجنة الالتزام باحترام السر المهني بخصوص الوقائع و الوثائق التي يطلعون عليها بحكم صفتهم ، و أيضا الالتزام بالسرية التامة بخصوص المداولات ، و يترتب على مخالفة ذلك الأبعاد من اللجنة توقيع العقوبات التأديبية المناسبة . وفقا للنص المادة 20 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199² سابق الذكر و تكون هذه التحفظات بعد الانتهاء من تحرير المداولات المفصلة و امضاء

¹ . المادة 16 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر نفسه.

² . المادة 20 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر نفسه.

من طرف كل الأعضاء الحاضرين في الاجتماع و تسجيلها في دفتر المرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية . حيث أنها تسري قرارات هذه اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ الإمضاء و تبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل 8 أيام و ذلك ابتداء من تاريخ الاجتماع المقام حسب المادة 20 من المرسوم.

ثانيا : الضمانات المخولة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

بما يخص الضمانات فإنه طبقا لأحكام الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فإنه اهتم بها وقام بتحديد وتقرير حقوق وذلك للعمل من أجل توفير جو يلائم الأداء الحسن و الفعال لنشاط و عمل الموظف في الادارات و المؤسسات العمومية ، الذي يتمتع في علاقته معها بمركز تنظيمي يستند مباشرة الى القوانين و اللوائح ، وهذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس هذا الأمر في محتواها .

و أيضا بما يخص الاختصاصات المخولة لأعضاء اللجنة ، فإنهم يتمتعون بكامل الحرية في ابداء آرائهم أثناء المداولات و المتمثلة في الدفاع عن الحقوق و المكتسبات المخولة للموظفين في اطار تحقيق المصلحة العامة التي يعمل الكل من أجلها ، و أيضا أنه لا يمكن انهاء مهام الأعضاء المنتخبين إلا في الحالة التي تعرضت لها المادة 09 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199¹ وهي حالة انقطاع العضوية بأسباب المنصوص عليها في هذه المادة.

كما أنه أوجب على الإدارة توفير لأعضائها كل الوسائل المادية و الوثائق الضرورية حتى يتسنى لأعضاء هذه اللجنة ممارسة مهامها قانونيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه طبقا لأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الادارات العمومية ، فإنه تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، و ذلك طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. و أيضا أنه تتم الموافقة على هذا النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، حيث أن هذا النظام الداخلي يتكون من مجموعة المواد التي تتضمن أحكام مأخوذة من النصوص التنظيمية المعمول بها.

¹ . المادة 09 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر سابق.

خلاصة الفصل الأول

وفي الأخير نستخلص من هذا الفصل بأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثتها المشرع على مستوى الوظيفة العمومية بموجب أحكام قانونية بدأ بالأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وصولاً إلا الأمر الحالي 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وفي إطار هذه المدة بينهم كان هناك صدور للعديد من المراسيم كذلك آخرها المرسوم التنفيذي 20-199، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية الذي ألغى الأحكام المعارضة له في المراسيم السابقة. و تتكون هذه اللجان من عدد متساوي من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين، يعين ممثلي الإدارة بموجب قرار من الوزير أو الوالي المعني خلال 15 يوماً الموالية للإعلان للنتائج انتخاب ممثلي الموظفين.

حيث تمارس هذه اللجان مهامها لعهددة 3 سنوات و تكون هذه العهددة قابلة لتمديد أو التقصير أو التجديد و يمكن أيضا حل تشكيلة هذه اللجنة بتوافر أسباب جدية.

تتشأ هذه اللجان على مستوى الإدارات المركزية و الجماعات المحلية و أيضا في المؤسسات ذات الطابع الإداري ، و يكون هذا الإنشاء بموجب قرار من الوزير المعني و ذلك بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ، و تنشأ بموجب قرار من الوالي إذا كانت على مستوى الإدارة المحلية أيضا بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أما بخصوص سير عملها فيتم عن طريق مداولات ذات طابع سري واجتماعها مرتين خلال السنة .

الفصل الثاني :

الجانب الوظيفي للجنة الإدارية متساوية
الأعضاء

طبقا لأحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد أعطى المشرع الجزائري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجموعة من الاختصاصات، وذلك بغية تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام، إضافة إلى حماية حقوق الموظف المنصوص عليها قانونا ، و لهذا فقد وضع نصوص لتنظيم الجانب العملي للموظف كضمانة لمبدأ المشروعية ، وباقي الحقوق كحق الدفاع و أيضا حق الطعن في القرارات الصادرة عن السلطة الإدارية المختصة في إصدار ذلك القرار.

وعليه تم تقسيم الفصل إلى مبحثين أساسيين، الأول يعالج فيه اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، أما الثاني سيتم التطرق إلى القيمة القانونية للقرارات أي أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و طرق الطعن فيها.

المبحث الأول: اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية يستشار من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية من طرف الإدارة في المسائل الفردية الخاصة بمهنتهم ، و أيضا ضمن صلاحياتها ك لجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ، وقد نظم المشرع الجزائر باختصاصاتها بموجب العديد من النصوص القانونية منها المادة 13 من الأمر رقم 66 -133¹ ، و المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 84-10²، و المادة 11 في فقرتها 2 من المرسوم 85-59³ ، المادة 64 من الأمر رقم 06 -03⁴ و أيضا المادة 165 من نفس الأمر وفي الأخير المرسوم التنفيذي الجديد 20 -199⁵ في مادته 12، ومع العلم أن هناك نوعين من الاختصاصات للجان الإدارية المتساوية الأعضاء منها استشارية و أخرى تأديبية أي الزامية و لتفسير أكثر ،سيتم تناول في هذا المبحث لمسألة تسيير المسائل الفردية التي تختص الحياة المهنية للموظفين في **المطلب الأول**، أما في **المطلب الثاني** فيتم معالجة فيه اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي للموظف

المطلب الأول: تسيير المسائل المهنية التي تخص الموظفين.

تقوم بمجموعة من الاختصاصات العامة حيث تهتم بجميع المسائل الفردية خاصة بالحياة المهنية للموظف خلال فترة التربص والحالة على استידاع وحركات الانتقال والانتداب.. إلخ.⁶

¹ المادة 13 من الأمر 133/66، مصدر سابق.

² المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 10/84، مصدر سابق

³ المادة 11 من المرسوم 59/85، مصدر سابق

⁴ المادة 64 و 165 من الأمر 03/06، مصدر سابق

⁵ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر سابق.

⁶ [Annie GRUBER](#) : COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ; assistante en sciences juridiques à l'université de Paris-V-René-Descartes ;p2 ;2019

فمن اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الطابع الاستشاري كما عرفها الدكتور بوضياف أحمد الاستشارة التأديبية في أحد مراجعه على أنها : " هي بمثابة صمام أمان يكفل اخذ القرارات الإدارية بدون عوائق ، و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و استبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي " ¹ .

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

-تمديد فترة الترخيص.

-الترقية في الدرجة أو الرتبة.

-الانتداب التلقائي و النقل الإجباري .

-الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية .

-رفض قبول الاستقالة.²

و بالإضافة إلى هاته المسائل فليدها دور في مجال مسابقات التوظيف و اختصاص كلجنة ترسيم.

الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذات الطابع الاستشاري.

وفقا لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-1993 سالف الذكر، فإن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف و هذا ما ستفسره كالتالي:

¹ أحمد بوضياف ، مرجع سابق ، ص 89

² كمال حماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2004 ، ص 141

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر سابق.

أولاً : اختصاص اللجنة في مجال تمديد فترة التبرص.

يخضع الموظف العام لفترة التبرص قبل ترسيمه ، وذلك للتأكد و التحقق من كفاءته و صلاحيته لشغل الوظيفة قبل ترسيمه، و إضفاء صفة الموظف العام عليه.¹

يعرف التبرص بأنه: " اختبار مدته سنة وهناك حالات استثنائية يخضع فيه العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحياته لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها".²

كما تعتبر فترة التبرص بمثابة اختبار لعون المتربص قصد تمكين الإدارة المعينة من الاطلاع على الطريقة أداته للعمل الموكل إليه ومعرفة سلوكه ومدى تكيفه مع بيئة العمل مما يسهل عليها عملية تقييمه.

وقد نصت المادة 83 من الأمر 06-03³ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص ، غير أنه أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ومنها ما نص في المادة 12 في المرسوم 20-199 سالف الذكر.

و حسب المادة 83 من الأمر 06-03 سابقة الذكر فإنه ، و نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة ، و يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبة قضاء فترة التبرص مدتها سنة و يمكن أن تختلف من وظيفة لأخرى ، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل الوظيفة⁴.

و نصت كذلك المادة 84 من نفس الأمر على أنه يعد انتهاء مدة التبرص المنصوص عليها يتم:

¹ كمال حماوي ، مرجع سابق ، ص 116.

² رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الإداري ، جامعة المسيلة ، 2019، ص 22.

³ المادة 83 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق.

⁴ المادة 84 من الأمر 03/06، مصدر سابق

1- إما ترسيم المتربص في الرتبة.

2- إما إخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة.

3- إما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

و نستنتج في الأخير بأن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لها دور في المسائل التي تتعلق بالوضعية الإدارية للمتربص.

ثانيا : اختصاص اللجنة في مجال الترقية.

إن الترقية هي وسيلة من وسائل التشجيع والتحفيز للموظفين للقيام بوظائفهم على أكمل وجه بالإضافة إلى تحقيق نتائج مرضية ، حيث أنه يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستمر و دوري يهدف الى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب أو إلى منح الأوسمة الشرفية و المكافآت¹ .

وقد عرفها الدكتور سليمان الطماوي بأنها : " يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية"² .

وتعرف ايضا بأنها شغل مناصب أخرى ذات مستوى أعلى ، وقد يصحب الترقية زيادة في أجر و الميزات الأخرى ، وهو الوضع السائد في أغلب الأحيان ، و تعتبر من الأمور الحيوية الوظيفية لتنمية الأفراد، فالشخص لن يتولد عنه الحافز للتنمية الذاتية إذا لم تتوفر لديه فرص الترقية³.

¹ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 245

² سليمان الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، د ط ، دار العربي ، القاهرة، 1979 ، ص 328

³ زكي محمود هشام ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، د ط ، ذات السلاسل للطباعة و النشر ، مصر، 1979، ص 200 .

وكذلك يراد بها أنها: "لفظ يقصد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني، و يكون من شأنه تقديمه و تمييزه على أق ارنه ، و بذلك يعني بالترقية نقل العامل من فئته الوظيفية الحالية إلى الفئة الوظيفية التي تليها مباشرة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك"¹

وفي تعريف آخر هي : "عملية إدارية فنية قانونية تنتقل و ترفع عامل عام في نطاق المبادئ و الأساليب و الطرق و الإجراءات القانونية و اللائحة المقررة ، من وظيفة أو منصب عمل أدنى إلى وظيفة أعلى درجة في سلم التدرج الإداري الوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة "² .

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

وللترقية أنواع وهي الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة و ذلك حسب الأمر 06-03 سالف الذكر و الأمر 66-133 و كذلك المرسوم الجديد التنفيذي 20-199 سابق الذكر، و أيضا في نظام الوظيفة العمومية في الجزائر يمكن التمييز بين الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك أو في السلك الأعلى ، و من بين الترقية من درجة إلى أخرى ضمن شبكة الأجور³ .

أ- بما يخص الترقية في الدرجات فنص عليه الأمر 66-133 في مادته 34 على أن تتم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع زيادة في المرتب ، و هي مرتبطة في أن واحد بالأقدمية و النقط المرقمة و التقدير العام .

¹فؤاد العطار ، القانون الإداري ، د ط ، دار النهضة العربية ، مصر ، د س ، ص 458

²عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 314

³حامدي نور الدين ، تسيير المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن ق أ ع و ع ، مجلة (الندوة للدراسات القانونية (العدد الأول، كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر3 ، الجزائر ، 2013 ، ص 81

وكذلك جاء في المادة 107 من الأمر 06-03 في تحديد المقصود بها حيث تتمثل هذه الأخيرة في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة ، و تتم بصفة مستمرة حسب الطرق التي يحددها التنظيم . مثل ما حدد المرسوم التنفيذي 20-199 في مادتيه 12 و 13 سالف الذكر .

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

- على أساس الشهادة.
- بعد تكوين متخصص.
- عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل¹ الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة للاستفادة من الترقية الى رتبة أعلى بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، مع العلم أن الموظف لا يستفيد من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين² .

و تتم عملية الترقية في الرتبة وفقا لقائمة التأهيل التي تعد سنويا ، بدورها يرتبون الموظفون فيها حسب معيار الأقدمية و هذا بعد إعلان اللجنة المتساوية الأعضاء ، حيث تمر قائمة التأهيل بمراحل تتمثل في كيفية اختيار المترشحين، المصادقة على قوائم التأهيل وفي الأخير هو تقييم جميع المرشحين الذين استوفوا شرط الأقدمية و يقام بعد إعداد قوائم التأهيل عملية اختيار المترشحين حسب معايير حددتها البرقية رقم 86 المؤرخة في 13 / 03 / 2001 ، و المتمثلة في:

أ- الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية.

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر سابق

² المادة 107 من الأمر 03/06، مصدر سابق

- ب- الأقدمية العامة.
- ت- معدل نقاط التقييم المتحصل عليها خلال 05 سنوات الأخيرة يضاف له التقديرات العامة دورات التكوين و تحسين المستوى .
- ث- دراسات أو أشغال بحث منجز من طرف المعني.
- و هناك معايير أخرى تأخذها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعين الاعتبار مثل: المميزات و المؤهلات المهنية - روح المبادرة - اللياقة البدنية - الانضباط - الوضعية الاجتماعية.
- وتجرى بعد ذلك المصادقة على قوائم التأهيل النهائية بعد تسجيل المترشحين مع أخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب أقدميته من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر من طرف كاتب اللجنة يمضي عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة و الذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى¹ و بعد كل هذه العملية تقوم السلطة المختصة بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني ، و يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من الأول من الشهر الذي اجتمعت اللجنة فيه أو الشهر الموالي حسب الحالة.
- بناء على نص 15 من المرسوم الرئاسي 07-304 فإنه يعد حصول الموظف على الترقية في الرتبة الجديدة يعاد تصنيفه وفقا للرقم الاستدلالي لدرجات الذي يقابلها و يحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عن ترقية في الرتبة الجديدة² .

ومن هنا نستنتج بأن من اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ترقية الموظفين و ذلك حسب لما جاء في القانون خصوصا في عرض قوائم التأهيل و جداول الترقية عليها لأن هذا يأتي من

¹ البرقية رقم 86 المؤرخة في 13/03/2001 ، المعلقة بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى ، م ع و ع .

² المادة 15 من المرسوم الرئاسي 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم .

باب رقابة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على السلطة المختصة بالتعيين ، إذا من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الاستماع إلى المعنيين¹ .

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

ثالثا : اختصاص اللجنة في الانتداب التلقائي و النقل الإجباري و جدول الحركة السنوية للموظفين

تتمتع بها السلطة الرئاسية بسلطة تحديد وضع مرؤوسيهها داخل الإدارة ، حيث تعتمد إلى انتدابهم أو نقلهم من مناصبهم الأصلية ، إلى مناصب أخرى و هذا لأجل مصلحة الإدارة و حسن سيرها بانتظام عبر عنه الأمر 66/133 بمصطلح الإلحاق وقد عرفه على أنه العالة التي تكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي مع مواصلة الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد.

إن انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا تعتبر تعينا فيها ، وإنما هو إجراء مؤقت ويستمر الموظف المنتدب في الاستفادة ضمن مؤسسة الأصلية من الحقوق الأقدمية الترقية التقاعد.

وعليه سنتطرق إلى المقصود بكل من الانتداب و النقل الإجباري و حتى جدول الحركة السنوية للموظفين المنصوص عليه في الأمر 06 - 03 سابق الذكر.

1- الانتداب التلقائي:

هو وضع الموظف الدائم الذي أعفى مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية و أسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ في الراتب و التدرج و الترقية والتقاعد من إدارته الأصلية².

حيث أن المشرع الجزائري قد أعطى تعريفا شاملا للانتداب و هو أنه حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطاره

¹ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، د ط، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981 ، ص 134.

² فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، د ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991 ، ص 279 .

الأصلي من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، و يجب التنبيه إلى أن الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة¹.

و له نوعان إما بقوة القانون و يكون وفق الحالات منصوص عليها في المادة 133 من الأمر رقم 06-03 سابق الذكر أو عن طريق طلب من الموظف و يكون بموجب قرار إداري فردي تتخذه السلطة المؤهلة ، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه.

إضافة إلى أن الانتداب لا يتم إلا إذا ثبتت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية و يكون بطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية و ذلك بمقرر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة حسب ما نصت عليه المادة 102 و يكون بأشكال معنية حسب ما نصت عليه المادة 101 من المرسوم رقم 85-59² سابق الذكر.

و قد أكدت المادة 64 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وكذا المادة 133 أيضا على إمكانية استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين ، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي يعد وضعية إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية و الترقية وفي التقاعد . و لمزيد من التأكيد فقد ذكر حتى في المرسوم الجديد التنفيذي رقم 20 -199 في مادته¹ 12 بصيغة الإدماج في رتبة الانتداب.

2-النقل الإجباري :

لقد نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20 -199³ و كذا نص المادة 158 من الأمر 06-03 سالف الذكر فإنه: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، و يؤخذ رأي

¹ المادة 64، 133، 158 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق

² المادتين 101 و 102 من المرسوم 59/85، مصدر سابق.

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20 - 199

اللجنة الإدارية المتساوية و لو بعد اتخاذ قرار نقل الموظف العام ، و يعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا نقل " بمعنى ضمانة مقررة لحماية الموظف .

ومن هنا نستخلص بأن نقل الموظف العام هو إجراء إداري تقوم به السلطة الإدارية المختصة عن طريق قرار إداري ، و يكون هذا النقل إما من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل أو خارج الإدارة و إما يوازي أو يختلف عن منصبه و يكون إما بطلب الموظف نفسه أو انفرادي .

وطبقا للمادة 124 من المرسوم 85 -59¹ على أن النقل الإجباري عقوبة من الدرجة الثالثة حتى الأمر 06 -03 فقد نص على ذلك .

وقد يتعرض الموظف للعزل بسبب الإهمال المنصب و يكون ذلك بعد الإعذار و يحصل هذا بعدما يتعرض الموظف على نقله ولا يلتحق بمنصب عمله ، و إذا تغيب على هذا المنصب لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة المختصة عليه إجراء العزل و هذا حسب ما نصت عليه المادة 184 من الأمر² 06-03

وتجدر الإشارة أنه عند اتخاذ إجراء النقل كأصل عام يجب إخطار بمعنى استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و كاستثناء يكون في شرطين و إلا أصبح القرار قابلا للإلغاء و يتمثل الشرطين في أ- أن تطلب ذلك ضرورة الخدمة .

ب- وجوب استشارة لجنة الموظفين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا حتى بعد صدور قرار النقل ، ويكون رأي هذه الأخيرة و جوبيا تلتزم الإدارة بتطبيقه ، فإذا قامت الإدارة بإصدار قرار نقل موظف و أدعت في ذلك ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة ، فإن عليها استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد ذلك و إذا أصدرت اللجنة رأي مخالفا فعلى الإدارة احترام هذا

¹ المادة 124 من المرسوم 59/85 ، مصدر سابق .

² المادة 184 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق .

الرأي و سحب قرار النقل ، و إلا كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون ، و كذا بعيب الشكل ، و يكون خاضعا لدعوى تجاوز السلطة دعوى الإلغاء أمام الجهة القضائية المختصة.

أما في حالة عدم الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو لم تقم بالاستشارة القبلية أو البعدية للجنة فإن هذا القرار يكون مشوبا بعيب الإجراءات و هذا يكون كلما خالفت الإدارة إحدى القواعد المنظمة لإجراءات إعداد القرارات الإدارية و التي تهدف إلى تنوير السلطة المختصة إذ هي تعتبر في بعض الحالات ضامنة لاحترام أكثر لحقوق و مصالح الأشخاص ، من بين أهم عيوب الإجراءات عدم الاستشارة الهيئات الجماعية كلجنة الموظفين عندما ينص ذلك القانون.¹

3- جدول الحركة السنوية للموظفين:

تعرف الحركة السنوية للموظفين بأنها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة و الإدارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعينين.

حيث أعطى القانون الحق في لجوء الإدارة لهذه الحركة التي تمس موظفيها و يكون ذلك لاعتبارات توجهها المصلحة العامة ، و يكون هذا بشكل عام أو محدود و ظرفي ، و تأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين و أوضاعهم العائلية و كفاءتهم المهنية² ، و هذا طبقا لأحكام المادة 156 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و أيضا طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20 - 199 في مادته 13 الذي كان ينتظر منه تفصيلا أكثر في هذه المسألة لكنها لم يفصل و اكتفى فقط بقوله أنه يجب استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الحركات الدورية لنقل الموظفين و أيضا اكتفى بإشارة إلى النصوص من القوانين الأساسية التي يخضعون لها هؤلاء الموظفين .

رابعا :اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية و في رفض قبول الاستقالة.

¹ أث مويبا لحسين بن شيخ ، الملتقى في قضاء مجلس الدولة ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2005 ، ص 259 - 263 .

²عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسر النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 149 .

الاستيداع هو حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عند ممارسة وظائف وبالتالي عند لاستفادة بحقوقه في الترقية والتقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبة أي بصفة الموظف.

ويكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في هذا الاختصاص في إنهاء العلاقة القانونية للموظف التي تربطه بالإدارة حيث يكون إما بصورة مؤقتة كالإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية أو بصورة نهائية و ذلك عن طريق تقديمه لاستقالته لسلطة المختصة، و هذا ما سنفسره كالتالي:

1-الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية:

وفقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 20 -1991 سابق الذكر و المادة 145 من الأمر 06-03² فإن الإحالة على الاستيداع هو التوقف المؤقت عن العمل ،وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية و في الدرجات وفي التقاعد مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية كاملة عند تاريخ الإحالة على الاستيداع.

و للتمييز أكثر على الإحالة على الاستيداع يجب معرفة أنواعه و التي تتمثل في نوعين و هما:

- استيداع بقوة القانون و يكون ذلك وفق حالات حددها القانون في المادة 146 من الأمر 06 - 03 سالف الذكر.

- استيداع إرادي و يكون بطلب من الموظف المعني يلتبس من الإدارة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية³ ، ولا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان الطلب مبررا أي تقديم وثائق ثبوتية تبرر الطلب مع عرضه على رأي المسبق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لدراسة طلب المعني⁴ ،

¹المادة 13 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر سابق

²المادة 145 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق

³المادة 164 من الأمر 03/06 ، مصدر نفسه .

⁴تعليمية 20 المؤرخة في 1984/06/26 ، مصدر سابق

يتم تبليغ المعني بعد موافقة أو رفض طلبه ويكون ذلك بتحرير محضر من طرف كاتب اللجنة و بعد إمضاء عليه من طرف كافة أعضائها و تمنح الإحالة على الاستيداع إلا لأغراض شخصية و ذلك بمدة قصيرة تقدر ب 6 أشهر و تكون قابلة للتجديد في حدود سنتين و تكون خلال الحياة المهنية للموظف بعد اجتياز فترة الإحالة على الاستيداع يقام إعادة لإدماج الموظف المعني و تكون بقوة القانون حتى و لو كان زائداً أي فائضاً على العدد أما إذا لم يلتحق بمنصبه بعد انقضاء المدة يعتبر في وضعية التخلي عن المنصب و تطبق عليه التدابير التأديبية المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول،¹ كما يحق للموظف العام المحال على الاستيداع تقييم استقالته و قطع العلاقة الوظيفية نهائياً .

2- رفض قبول الاستقالة:

تعرف على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية ، بموجب طلب كتابي ، و الذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة، مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة ، و بالتالي فقدان صفة الموظف،² إذن هي وسيلة لإنهاء المهام ، و حق معترف به للموظف³ إلا أن يجب عند تقديم الموظف لاستقالته لا يجب أن يعيق تسيير المرفق العام خاصة في حالة تقديم الاستقالة الجماعية ومنه نجد أنه تجب حماية لسير المرافق العامة بانتظام، و كذا حماية لحقوق المواطنين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة .

زيادة على ذلك فإن طلب الاستقالة يكون بطلب مكتوب من الموظف حيث يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائياً و يرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين

¹ المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع ، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس ، 01/06/1999 المؤرخ في 164 المنشور رقم 1 الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي .

² مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، مجلة الدراسات الحقوقية ، الصادرة عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، العدد2 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة ، مكتبة الرشد للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2014 ، ص 9.

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

غير أنه يمكن للسلطة المؤهلة إصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول و تصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء الأجل الأول¹ ، أما إذا رفضت السلطة التي تمارس حق التعيين الاستقالة أو سكت عنها بعد 3 أشهر من إيداع الطلب ، فيسوغ للمعني رفع أمره إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تصدر رأياً معللاً ثم تسلمه إلى السلطة التي تمارس حق التعيين² .

و منه نستنتج أن الاستقالة تعبير الموظف عن إرادته صريحة و رغبته في ترك العمل في الإدارة و لا ينتج عن هذا التعبير أثر إلا بموافقة الإدارة من تاريخ هذه الموافقة³ حيث نجد هنا بأن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فيما يخص رفض قبول الاستقالة يكتسي طابعا إلزاميا⁴.

إذ أقرها المشرع في المرسوم الرئاسي 84-10 في مادته⁵ 10 ، ، وأيضا المرسوم الجديد التنفيذي 20 - 199 في مادته التاسعة⁶، و حتى في الأمر 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 218³.

الفرع الثاني: الاختصاصات الاستشارية الأخرى للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاصات أخرى تتمثل في دورها في مجال مسابقات التوظيف و أيضا دورها كلجنة ترسيم و هذا ما سيتم تفسيره كآتي:

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

¹المادة 220 من الأمر 03/06 ، مصدر سابق

²المادة 66 ، الأمر 133/66 ، مصدر سابق

³حمدي قبيلات حمدي، القانون الإداري ، د ط ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، د س ، ص362

⁵المادة 09 ، المرسوم التنفيذي 199/20 ، مصدر سابق

⁶المادة 10 ، المرسوم الرئاسي 10/84 ، مصدر سابق.

³لمادة 218 ، الأمر 03/06 ، مصدر سابق.

تعتبر المسابقة أسلوب الكاشف في الجدارة وكفاءة المترشح لوظيفة العمومية ومن أفضل الطرق الاختيار وشيوعا في الإدارة الجدية، ويبرز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المسابقات من خلال:

- المشاركة عضوية اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات وفحوص المهنية .

- المشاركة في تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس شهادة.

حيث طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها فقد أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة و اعتمادها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين ، باعتبارها ضمانا هامة تكفل تجسيد مبدأي المساواة و الجدارة في التوظيف² و يعتبر العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل ، و للبعث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها ، و إعداد هؤلاء و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة ، وحثهم ، و ترغيبهم في العمل و الاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة³ . كما قلنا بأنه يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية وهذا حسب الأمر 06-03 سالف الذكر⁴ .

⁴المادة 30 ، المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 2012/04/25 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ، ج ر ج ج د ش ، العدد 26 ، الصادرة في 03 /05 /2012 ، ص10

⁵سميحة لعقابي ، و بشير الشريف ، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمانات ، د ط ، دار الجامعة الجديدة مصر ، 2014 ، ص 59

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

⁴. المادة 74 من الأمر 03/06، مصدر سابق

أما بخصوص دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مسابقة التوظيف يكون حسب المرسوم التنفيذي رقم 12-194 في مادته¹ بأنه يكون بالمشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشح الواردة إلى الإدارة ، و أيضا في المادة 27 من نفس المرسوم التي نصت أيضا على أن دورها كذلك يكمن في المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات و الامتحانات المهنية المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات ، حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة ، من طرف لجنة تتكون من :

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

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

3- موظف عضو في لجنة المقابلة.

ثانيا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم:

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة استشارية عامة في المسائل الفردية ، اختصاصات تتمثل أساسا في أنها تعقد للجنة ترسيم تجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المترشحين²، يكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم طبقا للأمر رقم 06-03 في مادته 91 بأنه كل المسائل المتعلقة بوضعيات الإدارات المختلفة للتريص تعتبر من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث يتم استشارها أولا قبل الإقبال على أي عملية تخص

¹المادة 15 من المرسوم 194/12 : " يتم إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير المقبولين في المسابقات و الامتحانات

والفحوص المهنية من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين و تتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لسلك أو الرتبة المعنية

². شاوي مريم و ستيبي نور الهدي للجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية تخصص منازعات الإدارية، جامعة قالمة، 2018/2017،جامعةقالمة، ص 43.

التريص ، طبقا لأحكام المادة 85 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للتربصية العمومية و المتكلم عنها سابقا ، وهي كالتالي :

1- ترسيم المتربص في رتبته:

طبقا الأمر 03-06 في مادته الرابعة فهو¹ إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص الذي كانت فترة تجربيه مجدبة في رتبته أو في وظيفته.

ويرسم الموظف المعني إذا عبرت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين² . حيث أنه قبل أن تكون موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب أن تمر لمراحل حيث أنه لا يعتبر الموظف بعلاقة قانونية مع الإدارة إلا بعد أن يصبح مرسما حيث يقوم الموظف باقتراح ترسيم من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة التأهيل التي تحدثنا عنها سابقا التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بعدها يتم انتظار موافقتها أو رفضها.

2- تمديد فترة التربص لمرة واحدة:

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

3- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض:

¹المادة 04 فقرة 02 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

²رشيد حياتي ، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 ق أ ع و ع ، د ط ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012، ص. 57.

حين تثبت عدم أداء أفضل و عدم كفاءة مهنية للموظف ، أو في حالة ارتكابه لخطأ مهني فهنا للإدارة سلطة تقديرية لتسريحه من وظيفته أما في حالة الخطأ المهني فهو يستوجب معاقبته بعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.¹

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

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص أصيل إثر اجتماعها كمجلس تأديبي لنظر في الخطأ المهني المرتكب من طرف الموظف ، وبالتالي لها دور في تأديب الموظف العمومي ، وتقدير جسامته لتوقيع العقوبة التي تتناسب مع ذلك الخطأ .² وعليه يكون لها رأي استشاري حتى في المجال التأديبي بحيث أنها تستشار في حالة ارتكاب الموظف لخطأ أو مخالفات جسيمة التي تكون العقوبات المقررة لها من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة و يكون هذا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، و يمكنها أيضا إلغاء عقوبة قررت للموظف العام بعزله بسبب إهمال المنصب الناتج عن غيابه عن الوظيفة لكن لمدة محددة قانونا و هذا ما سنعرض إليه في فرعين متتاليين كالآتي :

الفرع الأول: اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي.

أعطى المشرع الجزائري اختصاصات للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي و ذلك طبقا لأحكام الأمر 06-03 و أيضا في المرسوم التنفيذي 20-199 سابقا الذكر و يكون هذا الاختصاص خاصة ضمن رأيها الاستشاري الإلزامي في تقرير العقوبات من الدرجة الثالثة و عقوبات الدرجة الرابعة على الموظف المرتكب لمخالفات جسيمة وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفرع .

¹المادة 27 ، المرسوم التنفيذي 322/17 ، مؤرخ في صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على

المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر ج د ش ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

² خلود كلاش: حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون 0106/0102 إداري، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، ص 42.

أولاً :اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي وفقاً لأحكام الأمر 03-06 و المرسوم التنفيذي 20-199 .

تتعقد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي للمباشرة باختصاصاتها التي خولت لها من طرف الأمر 03-06 و كذلك المرسوم التنفيذي 20-199 سالف ذكرهما كآتي:

1-طبقاً لأحكام الأمر 03-06 :

قد يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بأداء وظيفة أخطاء تأديبية تستوجب توقيع عقوبة عليه . و طبقاً لأحكام الأمر 03-06 في مادته 64 سالف الذكر فإنه يوكل للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء اختصاص أصيل و ذلك باجتماعها كمجلس تأديبي وهذا للنظر في الخطأ المرتكب من طرفه أي الموظف العمومي، وذلك لتوقيع العقوبة وذلك بعد تقدير جسامة هذا الخطأ. حيث يكون لها اختصاص استشاري قبل توقيع العقوبة خاصة في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة التي يعتبر رأيها فيها إلزامي، حيث ينعقد الاختصاص التأديبي لهيئة المجلس التأديبي بتقرير صادر عن السلطة الرئاسية يحدد و يوضح الوقائع المسندة إلى الموظف و الظروف التي ارتكب فيها¹ ، ولا يمكن للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة إلا بقرار مبرر، و بعد أخذ الرأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و بعدها تقوم السلطة التأديبية و التي هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الجرائم تأديبية ، و يحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية ، فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات إلا الجهة التي عينها المشرع ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أياً من الاختصاصات أو أن يحل محلها أي شخص آخر ، إلا في حدود التي رسمها القانون².

¹ سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، د ط ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011 ، ص

² سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، د ط ، دار المقارنة دار الفكر العربي ، القاهرة

ومن هنا نجد بأنه يصدر مجلس التأديب رأياً استشارياً ملزم للجهة الإدارية المختصة بالتأديب حيث لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة العزل إلا بناء على رأي مطابقاً من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء¹.

وطبقاً لأحكام الأمر 03-06 فإن كيفية نظر المجلس التأديبي في قضية أي أمر يكون وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة الرئاسية حيث توضح هذه الأخيرة الأخطاء التي نسبت للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ ، و أيضاً سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة و كذا العقوبة المقترحة عليه وطبقاً لن ص المادة 166 من الأمر 06-03 فإنه يجب كذلك إخطار الموظف بالدعوى و ذلك بأجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ و إذا جازت تلك المدة سقط هذا الخطأ بانقضاء الأجل ، و يجب على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ إخطاره².

ومن حقه أن يطالب بتحقيق إضافي إذا كانت مصلحة عامة تطلب ذلك ويقوم رئيس المجلس بتحديد الساعة ويوم اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و إخطار الموظف المتهم أسبوعاً على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي ويجب المثل شخصي إلا إذا كانت هناك قوة قاهرة أحالته دون ذلك أو تقديمه لمبرر مقبول لغيابه³.

يقوم المقرر الذي يعينها لمجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه ويطلب بعد ذلك من الشهود الذي ترغب الإدارة في الاستماع إليه مبيناً الإداء بنشاطاتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم عن طريق أعضاء المجلس ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه ، وكذا الشهود الذين يقدمهم الموظف، ويتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين ابتداء من 20 إلى 25 يوماً وذلك ابتداء من تاريخ إخطار المعني بخطأ التأديبي وتكون المداولات مغلقة وينتهي إما بإصدار وينتهي أما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق ،تقوم اللجنة المختصة

¹ عامر إبراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، د ط ، منشورات رين الحقوقية ، د ب ، د س ، ص 115

² المادة 165 من الأمر 03/06، مصدر سابق

³ المادة 168 من الأمر 03/06، مصدر سابق.

بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية ويكون بإرسال رسالة متضمنة معا لإشعار بالوصول.¹

ولالإشارة فإن المشرع الجزائري قد منح مجموعة من الضمانات للموظف المحال قضيته على المجلس التأديبي أثناء و بعد المحاكمة التأديبية و ذلك ليتم حمايته في مواجهة القرارات التي تصدر في حقه ومن جانب آخر لكي لا يكون هناك تعسف للإدارة في استعمال سلطتها و هذا طبقا للأمر 06-03²و أيضا للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الحق في طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، و يكون هذا قبل الفصل في القضية المطروحة و هذا طبقا لنص المادة 171 من الأمر 06-03 سالف الذكر .

2- طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-199 :

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

عند النظر في القضية من طرف المجلس التأديبي و بت فيها ينتهي المطاف بالموظف المخطئ إلى معاقبته من طرف السلطة التأديبية بعقوبة من العقوبات التي أقرها القانون على سبيل الحصر طبقا لأحكام الأمر 06-03 في مادته 163 و التي تختص بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة و هذا على حسب الخطأ المرتكب من طرف الموظف حيث تعتبر هذه العقوبات من العقوبات الإقصائية

¹ رزقي كمال ، مرجع سابق، ص 76.

² المواد من 163 إلى 171 من الأمر 03/06، مصدر سابق

³المادتين 12 و 20 من المرسوم التنفيذي 20-199، مصدر سابق

أو الاستبدادية و التي هي أقصى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام ، و ذلك لأنه يترتب عليها إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف ، و هذه العقوبات تتخذ ثلاثة صور و هي :

الوقف عن العمل أو الإحالة إلى المعاش أو العزل¹ .

وفيما يخص العقوبة التأديبية فيراد بها إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي ، و يترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام²

وعرفت أيضا بأنها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله إن العقوبة هدفها هو فعل على سلوك معين يعتبر معيبا من وجهة نظر المتطلبات النظامية المنتقاة من القانون الوظيفي ، وذلك بإجراء يوقع على الموظف المخطئ حتى لا يعود إلى فعله مرة أخرى ضمانا لحسن سير المرفق العام بانتظام و إطراد، فضلا على أنها من حيث الأثر تمثل طابع الألم النفسي و الضرر لأنها تمس الموظف في مزاياه الوظيفية³ .

بعد التحدث عن العقوبة التأديبية و إعطاء تعاريف لها نأتي إلى التصنيف المحدد على سبيل الحصر من قبل المشرع في الأمر 06-03 سابق الذكر في مادته 163. الذي صف عقوبات الدرجة الثالثة و عقوبات الدرجة الرابعة .

أولا : عقوبات الدرجة الثالثة:

¹ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، طبعة أولى ، دار النشر و التوزيع ، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، 2007، ص67

² محمد ماجد الياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، د ط ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 58

³ سعيد بوشعير ، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66، دراسة مقارنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص94.

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

1-إجراء تحفظي أو عقوبة :

وهو فرض نوع من الحظر القانوني المؤقت يحول بين الموظف و ممارسة مهام وظيفة لفترة مؤقتة ، فيترتب عليها قطع الأربطة الوظيفية و زوال الولاية الوظيفية عن الموظف ، و هذه العقوبة وضعت لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي يستشف منها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة¹ . و يكون التوقيف عن العمل كجزاء تأديبي من الدرجة الثالثة في أجل أربعة أيام إلى ثمانية أيام و هذا حسب الأمر 06- 03 سالف الذكر في مادته 163، و يتخذ الوقف عن العمل أحد الصور الثلاثة إما

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

ب- التوقيف بقوة القانون و ذلك نتيجة لحبس الموظف احتياطيا أو تنفيذ العقوبة جنائية.

ت- التوقيف عن العمل لصالح التحقيق و يقصد به التوقيف الاحتياطي و الذي تملك توقيعه سلطة التحقيق² .

و قد ميز البعض بين الوقف كعقوبة تأديبية والتوقيف عن العمل كإجراء إداري بقوله أنه في حالة ارتكاب خطأ جسيم ، يجوز إيقاف الموظف فورا انتظارا لانتهاة التحقيق التأديبي و هنا لا يتعلق الأمر بجزاء تأديبي ، و إنما بإجراء إداري يهدف إلى تجنب النتائج غير المرضية لبقاء موظف تحوم حوله الشبهات³ .

¹ سليم جديدي ، مرجع سابق ، ص 82 و 83

² أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، د ط ، دار النهضة العربية شارع عبد الخالق ثروت ، القاهرة ، 2004 ، ص 116

³ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004 ، ص 197³ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 438

2-التنزيل من الدرجة إلى درجتين:

تعتبر هذه العقوبة من العقوبات المالية للموظف و أيضا كونها تتكون من عقوبتين عقوبة تنزيل الموظف المخطئ من الدرجة إلى درجتين بإضافة إلى ذلك يترتب عنه النقص الفوري في مرتب هذا الموظف بمقدار درجة أو درجتين إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية³ ، و أيضا تخفيض لقيمة النقطة الاستدلالية الموافقة لكل درجة حسب العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي.

وهذا بمعنى أنه يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف لترقية نالها، وتخفيض مرتبه في نطاق مرتبة معينة، وذلك مع احتفاظه بأقدميته في الدرجة التي فقدها عند ترقيته إلى الدرجة التي فقدها عند ترقيته إلى الدرجة العليا¹ .

3-النقل الإجباري :

هو الإجراء التأديبي ، الذي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر ، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفته إلى أخرى ، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه و بين النقل لفائدة المصلحة الذي لا يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية ، في إطار مهامها لتحقيق المصلحة العامة² .

ولتمييز بين النقل كعقوبة تأديبية من عدمه ،استيفاء كافة الضمانات التأديبية بشأن النقل كعقوبة ، كإجراء إطلاع الموظف على ملف خدمته، و الإجراءات الأخرى التي تتخذ عادة عند توقيع العقوبة التأديبية و أن يكون هذا النقل منصوفا عليه ، كعقوبة تأديبية و بالتالي فإنه يخضع لرقابة القضاء.

أما النقل المصلحي فهو الذي يتم لأغراض تنظيمية تهدف إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام، و لا يحتاج إلى اتخاذ إجراءات معنية و بالتالي لا يخضع هذا الإجراء لرقابة القضاء ، و يطلق عليه الفقه النقل التلقائي.

¹ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 194

² سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 439

ومنه نجد بأن النقل الإجباري لا يعتبر إجراء تأديبي للموظف إذا كان بناء على طلبه أو برضائه ، و أن نقل الموظف لمصلحة المرفق العام ليس جزاء تأديبيا .

وقد اعتبر "النقل التلقائي" أي الإجباري في كل من فرنسا و ألمانيا الاتحادية من ضمن العقوبات التأديبية¹ ، وهذا في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم .

ثانيا : عقوبات الدرجة الرابعة:

تتدرج في الأخطاء درجة ال اربعة عقوبات تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة -التسريح ، و التي استعرف عليها كالاتي:

1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

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

وتحتوي أيضا على عقوبتين وهما خفض أي تنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة بالإضافة إلى ذلك فإنها تليها خفض في الأجر الذي يأخذه الموظف المعني حيث هذه العقوبة المرتبة الأعلى في قسوتها ضمنا لعقوبات المالية³ و نظرا لجسامة الآثار المادية و الأدبية المترتبة على توقيع هذه العقوبة فإن التشريعات الوظيفية التي أخذت بها ، ومنها التشريع الفرنسي ، قد عينت بتحديد بعض الضوابط الخاصة بتوقيع تلك العقوبة منها تحديد المخالفات الجسيمة التي تبرر توقيعها و التي تتعلق بصفة عامة بإساءة الاستعمال

¹ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص195

² سعيد بوشعير ، النظام التأديبي العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 103

³ أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق ، ص112

الموظف لسلطاته الوظيفية إذا ثبت ذلك في مواجهته بحكم قضائي أو قررت السلطة التأديبية المختصة الملائمة عقوبة التنزيل لهذه المخالفة¹.

2- التسريح:

يعد عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة و أخطرها جسامة من حيث الآثار المادية و المعنوية التي يحدثها تجاه الموظف العمومي ، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، بسبب ارتكابه لإحدى الأخطاء المهنية الواردة بنص المادة 181 من الأمر رقم 03-06 و الواجب إحالتها على المجلس التأديبي² ، و تتمثل هذه الأخطاء في:

أ- الاستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

ب- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

ت- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

ث- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

ج- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

ي-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر ، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر و نظر الخطورة هذه العقوبة فقد أحيطت بقدر كبير من الضمانات ، كالاطلاع على الملف ، واستشارة مجلس التأديب و الإجراءات الأخرى اللازم استيفائها قبل النطق بتوقيع هذه العقوبة . و عدم استشارة المجلس يعد إخلالا بضمانات الموظف يستلزم إلغاء قرار العقوبة³.

¹ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 196

² المادة 181، من الأمر 03 /06 ، مصدر سابق

³ علي جمعة محارب ، مرجع سابق ، ص 201

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

وفقا للمرسوم التنفيذي الجديد 20 -199 فإن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هو إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب¹ حيث أن هذه الأخيرة تعتبر وضعية كل موظف يتغيب في الخدمة مدة 15 يوما متتالية على الأقل و يكون ذلك بعدم وجود مبرر غياب له مقبول² ، حيث أن المبرر المقبول حسب المرسوم التنفيذي رقم 17 -321³ هو كل مانع أو حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مثبتيين قانونا.

و عليه نجد بأن المشرع أوجب على سلطة التعيين ضرورة احترام الإجراءات الذي حددها المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل موظف بسبب إهمال المنصب و إلا كان قرار العزل باطلا . وأيضا إن عقوبة العزل من الوظيفة هي عقوبة لم تصنف ضمن العقوبات التأديبية في نص المادة 163 من الأمر 06-03 برغم من أنها من أشد العقوبات حيث اكتفى بتسريح و لم يذكرها كعقوبة و هـ ذا برغم من أنها تؤدي بالموظف إلى الحرمان من الالتحاق بالوظيفة بصورة نهائية و هذا حسب نص المادة 184 من نفس الأمر توقع عقوبة العزل طبقا لأحكام المادتين 05 و 06 من المرسوم التنفيذي 17-321⁴ سابق الذكر بعد إعدار الموظف مرتين و لم يلتحق بوظيفته تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بموجب قرار مسبب خلال توقيف المعني حيث لا يتقاضى أي راتب من تاريخ التوقف بإقامة هذا الإجراء التأديبي المتمثل في العزل من وظيفته.

¹.المادة12، من المرسوم التنفيذي 20 /199 ،مصدر سابق

².المادة 184، من الأمر 06 /03، مصدر سابق

³ المرسوم التنفيذي رقم 17 /321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب

إهمال المنصب ، ج ر ج د ش، العدد66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017

⁴ المادتين 05 و06، من المرسوم التنفيذي 17/321 ، مصدر سابق

و في حالة تبرير الموظف الغياب بسبب قوة القاهرة في طلب إعادة إدماجه في منصبه السابق بعد صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب فإن وضعيته في هذه الحالة يمكن أن تعرض على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك، و على الإدارة و اللجنة المختصة التحقق من الأسباب و المبررات التي قدمها الموظف و هذا طبقاً لأحكام المواد 9-10-14 من المرسوم التنفيذي 17 - 321¹ سالف الذكر .

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

فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية تتمتع بجملة من الاختصاصات و الصلاحيات حيث أنها تصدر قرارات لا ترتقي إلى درجة القرارات الإدارية لكنها يمكن الطعن في قراراتها.

¹ المواد 9-10-14 ، من المرسوم التنفيذي 321/17 ، مصدر نفسه

² مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر، 1976، صفحة من 18 إلى

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

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في بعض المسائل التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين لحمايتهم من تعسف الإدارة في اتخاذ القرار و هذا بتقييد من المشرع الجزائري للإدارة، و إلا كان قرار الإدارة مخالفا للقانون و أوجب الطعن فيه.

وهذا ما سيتم التطرق له وفقا للمطلبين الآتيين: **الأول** بعنوان القيمة القانونية للقرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و**المطلب الثاني** فخصص لمعالجة طرق الطعن في قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

المطلب الأول: القيمة القانونية لعمل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تكمن في القيمة القانونية لأعمالها من حيث القوة الإلزامية لاستشارتها و الواجب إتباعها من قبل الإدارة في اتخاذ القرار المناسب و هذا ما ستعالجه في **الفرع الأول** بتطرق إلى مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مع التكييف القانوني لهته الآراء أما بخصوص **الفرع الثاني** فسنتناول فيه مدى استقلاليه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الأول: آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزامية و أيضا تكييف قانوني خاص بها و هذا ما سنعالجه كالاتي:

أولا : مدى إلزامية آراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء: طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-199¹ في مادتيه 12 و 13 فإن استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكون إلزامية في المسائل التالية:

1- ترسيم المتريص.

¹ المادتين 12 و 13 ، من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر سابق.

- 2- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- 3- الإدماج في رتبة الانتداب.
- 4- الانتداب التلقائي و النقل التلقائي.
- 5- الاستيداع لأسباب شخصية
- 6- الجدول السنوي للحركات.
- 7- رفض الاستقالة .

أما بما يتعلق بـ:

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

وبهذا يكون هنا رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزما للإدارة و يجب إتباعه¹. أما فيما يخص القوة الإلزامية لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فإننا نجد المشرع الجزائري حسب الأمر 06 - 03² فقد جسدها في قرار النقل و المسائل التأديبية حيث

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

2- **المسائل التأديبية:** حسب ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 06 - 03 فإنه من الوجوبي استشارة رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي في

¹ التعليم رقم 20، مصدر سابق.

² المادتين 185 - 165، من الأمر 03/06، مصدر سابق

مسألة اتخاذ السلطة التي لها صلاحية التعيين في تعيينها لعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و ذلك بقرار مبرر.

و بإضافة إلى أن هناك حالات أخرى يستوجب فيها على الإدارة أن تقوم بأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و ذلك على سبيل الاستشارة عوض الحالات التي تكلمنا عنها سابقا التي يكون رأي اللجنة ملزما للإدارة و بث تكون مجبرة بالرجوع إليها. و تمثل هذه الحالات كالاتي:

- تستشار اللجنة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (الترقية، الانتداب ، ... إلخ) حسب المادة 94 من الأمر 06-03 سابق الذكر.
- تقوم بالنظر في المسائل المتعلقة بالوضعيات الإدارية للمتربص فيما يخص ترسيمه و فترة تربصه ... إلخ و هذا كأصل عام و كاستثناء أسلاك الموظفين التي تحكمهم القوانين الأساسية الخاصة.
- تقوم بطلب من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء تحقيق تأديبي قبل توقيع العقوبة على الموظف الذي قام بالمخالفة.
- دراسة إمكانية طلب إعادة الإدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب و ذلك بعد أن يقدم مبررات يجب أن تكون مقبولة.¹

ثانيا: التكيف القانوني لآراء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

تكيف طبيعة اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بأنها أعمال استشارية بحتة، تنحصر في مهمة تقديم الدراسة أو الرأي والاقتراحات والمشورة بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العمومية، وهذا ما نستشفه من خلال المواد 64، 100 و 158 من الأمر 03/06، أي أنها تصدر

¹ المادة 14، من المرسوم التنفيذي 17 / 321 ، مصدر سابق

آراء استشارية أغلبها غير ملزم للإدارة، وبالتالي فهي لا ترتقي إلى مرتبة القرارات الإدارية لأنها لا تحدث أي أثر قانوني سواء بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني، إذ لا تتمتع بالطابع التنفيذي.¹

فحسب أحكام الأمر 06-03 للجان الإدارية المتساوية الأعضاء تكييف قانوني يخص طبيعة اختصاصها بأنها ذات أعمال استشارية بحتة، حيث حصرت مهمتها في تقديم الدراسة أو الرأي و الاقتراحات والمشورة وذلك بخصوص الأوضاع القانونية الفردية للموظفين العموميين،

و هذا ما نفسره من خلال محتوى مواد الأمر 06-03 كآتي:²

1-بداية بالمادة 64 التي نصت بأن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيا إستشاري في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين و نصت أيضا على أن هذه اللجنة تجتمع كالجنة ترسيم و كمجلس تأديبي.

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

3-و بخصوص المادة 100 فقد تضمنت تحديد المؤسسات و الإدارات العمومية ، و هذا بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و أيضا بعد موافقة الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

4-أما المادة 162 فإنها تحدثت على السلطة التي لها صلاحية التعيين هي من تتخذ الإجراءات التأديبية، و لكن هذا الحق الممنوح لهذه السلطة ليس مطلقا ، إنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته ، فحرية السلطة الرئاسية الإدارية في اتخاذ الإجراء التأديبي تتدرج حسب خطورة و أهمية العقوبة المراد توقيعها³

¹ نبيلة ماضي وسامية العايب، مقال بعنوان اللجنة الادارية متساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-190، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 7، العدد 2، 29، 12، 2021، الجزائر، ص 1103.

² المواد 64-165-158-100 ، من الأمر 03/06، مصدر سابق

³ بوكماش محمد وخلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور بمجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 6، 2016، ص 47 .

ولقد قيد المشرع الجزائري الإدارة ، قبل إصدار عقوبات تأديبية باللجوء إلى هيئات خاصة والتي سماها بالجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و التي تكون منعقدة كمجلس تأديبي و هذا ما نصت عليه المادة 165 في فقرتها 2 من الأمر 06-03¹ .

ومن هنا نستنتج بأن الاختصاص الاستشاري المكلفة به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هو تعبير عن الرأي يهدف إلى إنارة سلطة القرار حول كيفية ممارسة اختصاصاتها للمشاركة في اتخاذ القرار الإداري و لكنها ليست مشاركة مباشرة في سلطة القرار ، فعلى الرغم من مشاركة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مع الإدارة في العديد من الصلاحيات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين خصوصا عندما تصدر رأيا ملزما، إلا أنه لا يمكن اعتبار آرائها بمثابة قرارات إدارية، وذلك لغياب خصائص ومقومات القرار الإداري في الآراء الصادرة عنها حتى وإن كانت ملزمة للإدارة، فهي تدخل ضمن عملية تكوين القرار الإداري الذي تصدره السلطة المختصة، وهي السلطة صاحبة التعيين ، وبالتحديد ضمن ركن الشكل والإجراءات باعتباره ركنا أساسيا في القرار الإداري،² وعليه لا يمكن إدراج آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ضمن ركن الاختصاص في إصدار القرارات الإدارية.

وبذلك 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 للموظفين.

والتالي فالآراء الاستشارية ليست سوى أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري، تلتزم الإدارة باحترام الشكل الإجرائي قبل إصدار القرار والمتمثل في الاستشارة السابقة حتى ولو لم يكن للرأي المنبثق عن تلك الاستشارة صفة الإلزام للإدارة مصدره القرار.³

¹ المادة 165 فقرة 2، من الأمر 06-03 ، مصدر سابق

² مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام ،كلية الحقوق، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2018-2017، ص 83.

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

إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء عند إصدار القرارات التي يشترط فيها المشرع الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لاستشارتها أو للأخذ بالرأي المطابق، فإنّ قرار الإدارة يصدر معيبا بعبء الشكل والإجراءات لتخلف إجراء جوهري مقرر لمصلحة الموظفين وليس لمصلحة الإدارة.

فمجلس الدولة لا يقبل الطعن بالإلغاء ضد الآراء الصادرة عن الهيئات الاستشارية ، و كمثل عن التدبير الذي لا يؤثر في المركز القانوني هو الرأي البسيط ، و حسب التسمية فإن الرأي ليس بقرار تنفيذي و لا يخضع لقضاء تجاوز السلطة¹، غير أن المشرع الجزائري قد أخطأ في تحديد طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان ، و يبدو جليا بالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 من الأمر 06-03 يتضح أن صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، يكون بقرار مبرر ثم جاء في نص المادة 170 من نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مبررة.²

ومن هنا نجد بأن رأي اللجنة متساوية الأعضاء هو إجراء إلزامي على السلطة التأديبية قبل توقيع العقوبة على الموظف.

وتدعيما لما سبق نجد أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا الجزائرية قد حسم هذه المسألة مؤكدا على أنه: "...من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة استشارية، وبالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، وإن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان"³

¹ بوكماش محمد ، خلود كلاش ، مصدر سابق ، ص 67.

² قوسام حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011 / 2012 ، ص 86

³ . القرار رقم 87137 في قضية (أ.ب) ضد (ال.م.ج)، بتاريخ 1992/01/03، المجلة القضائية العدد 3، 1993، الجزائر، ص222.

ومنه يؤدي بنا هذا القرار إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن اعتبارها من قبيل القرارات الإدارية، وذلك بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، ناهيك على أنه توجد طائفة من الأعمال تقوم بها الإدارة قبل اتخاذ القرار الإداري تسمى الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن اعتبار الرأي الصادر عن السلطة التأديبية كعمل تحضيرى تبني عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرار العقوبة.

الفرع الثاني : مدى استقلالية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

بالرجوع إلى النصوص من المرسوم التنفيذي 20 -199¹ وهي كالتالي نجد:

- نصت المادة 07 على تساوي ممثلي الإدارة مع ممثلي الموظفين.
- و نصت كذلك المادة 17 في فقرتها 3 إذا وقع الانتخاب فإنه يكون بالاقتراع السري و يجب أن يشارك فيه كل الأعضاء للجنة و في فقرة 4 من نفس المادة فإنها نصت على حالة تعادل الأصوات ، فإنه يكون صوت الرئيس مرجحا، ما عدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة.
- ونصت المادتين 8 و 9 على عضوية الموظف و ذلك بإمكانية تقليص مدة العهدة أو تمديدها و ذلك لضرورة المصلحة، و أنه كذلك يمكن لهذه العضوية أن تنقطع و ذلك قبل انتهاء عهده و لأسباب ذكرت في المادة 9.
- أما المادة 21 فنصت على أنه يمكن حل اللجنة و ذلك بشرط توفر إحدى الحالات المذكورة في المادة، و يتم عندئذ تكوين لجنة جديدة حسب الشروط المحددة في نفس المرسوم.

¹ المواد 07 - 17 - 8 - 9 - 21، من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر سابق

5 - و بالإضافة إلى أحكام المادة¹ 15 من ذات المرسوم ، التي نصت على أنه يمكن أن تعد كل لجنة إدارية المتساوية الأعضاء نظامها الداخلي ، و ذلك طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

و طبقاً لمحتوى هذه المواد فإننا نستنتج بأن الإدارة هي خصم و حكم في نفس الوقت ، و ذلك لأنه ليس هناك ما يثبت أن عضو الإدارة يمنح صوته لصالح الموظف العام ، و أن التساوي يطعن عليه أصوات الإدارة في أغلب الأحيان ، و إنما الإدارة تملك سلطة تمديد فترة اللجنة و كذلك يمكنها حلها ، كما أن المشرع اشترط ضرورة أن يكون نظامها الداخلي طبقاً للنموذج المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و هذا ما يوضح و يؤكد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعية على مستواها و هذا يجعل النظام عرضة للتعديل و الإلغاء ، و هذا ما أدى إلى عجز من طرف هذه اللجان في تحقيق النتائج المرجوة من نشاطها، و خلاصة القول فإن هذا ما يمس بمبدأ استقلاليتها للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

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

إن آراء اللجان الإدارية المتساوية الاستشارية لا تقبل الطعن أما إذا كانت بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة والتي تكون آراءها ملزمة فإنه يمكن الطعن فيها وذلك بعد صدور القرار التأديبي في السلطة التي لها صلاحية التعيين إلى جانب اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أنشأ المشرع لجان أخرى بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين و حمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة وهي عبارة عن هيئات داخلية متساوية الأعضاء تشار كيف تسيير و تنظيم الوظيفة و تسيير مصالحها لتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا إن رفع تظلم أو الطعن هي ضمانات مقررة للموظف و يكون ذلك بعد صدور قرار و تبليغه به، و هذا الضمان يضاف للموظف لمواجهة إدارته، بإلغاء القرار أو سحبه أو تعديله الذي صدر في حقه ، و قد يكون هذا الطعن إما إداري أو قضائي.

¹ المادة 15، من المرسوم التنفيذي 20 / 199 ، مصدر سابق

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديب الصادر في حق الموظف نظرا لعدم مشروعية تمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية و ثم عقابه بإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة فهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية وبتأسيها الوزير إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي إذا كانت على مستوى الولاية أو من يمثلها فعلى خلاف لجنة الموظفين على مستوى الإدارة المستخدمة فإن لجنة الطعن الولائية تنظر في القرار الإداري صادر عقوبة أخرى أو تصدر ببراءة الموظف.¹ وبالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جسامة وصادرة في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

كما تم استحداث لجنة أخرى تسمى لجنة التقنية أنشئت من خلال الأمر 06-03 بموجب المادة 70 تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات و الإدارات، تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وتأسسها السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بين ممثليهم في اللجان التقنية، ويتم تعيين ممثلو الإدارة من اللجان من الهيئة التي لها صلاحية التعيين.²

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

الفرع الأول: التظلم الإداري و أنواعه و بعد إقرار المشرع الجزائري الطعن الإداري كضمانة إدارية للموظف و التي لها أهمية كبيرة و ذلك بتقديم تظلم إداري إلى السلطة المختصة و هذه الأخيرة هي التي تملك صلاحية النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية . وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفرع .

¹ شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ، شهادة الماستر، تخصص قانون منازعات إدارية، جامعة قلمة، 2015/2016، ص 79.

² المرجع نفسه، ص 88.

أولا : التظلم الإداري :

اجتهد الفقهاء في إعطاء تعريف للتظلم الإداري كل حسب وجهة نظره و ذلك بعد إفساح لهم المجال من قبل المشرع الذي لم يقدم تعريفا له.

حيث عرفه الدكتور سليمان الطماوي على أنه : "يجوز للموظف خلال شهرين من تاريخ توقيع الجزاء عليه، أن يتظلم من القرار الصادر بحقه ، و يتخذ هذا التظلم ثلاثة صور و هم تظلم ولائي و رئاسي و أمام اللجنة التأديبية¹".

كذلك هو التجاء صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية المختصة، و التي أصدرت القرار طالبا منها تعديله أو سحبه.²

كما عرفه الدكتور عمار عوابدي بأنه : " هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمه أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية طاعنين في قرارات أعمال إدارية بعدم الشرعية . و مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية³ ".

ومنه فالتظلم الإداري إجراء وسيلة قانونية أعطاها المشرع الموظف كحماية لحقه و مصالحه و ذلك قبل اللجوء إلى القضاء ، حيث يعطي المجال للإدارة لإعادة النظر في القرار الذي أصدرته في حق هذا الموظف و ذلك بسحب قرارها و يكون ذلك في حالة وحيدة و هي باقتناعها بالتظلم المقدم لها و للتظلم الإداري أنواع و هي كالتالي :

¹سليمان الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985 ، ص 11.

² وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق الجامعة الأردنية ، الطبعة الأولى ، دار للنشر و التوزيع ،

2012 ، ص 307

³عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، د ط ، د م ج ، الجزائر ، 1995 ،

ص 366

1-التظلم الولائي:

هو تظلم السلطة الإدارية وهو تظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية المواد 829-830، إذا تنص المادة 830 الفقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم التظلم إلى جهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة في 829"، وهو 60 يوم من تاريخ علم الموظف بالقرار التأديبي ويجب أن يبحث في التظلم خلال 60 يوم من تاريخ انقضاء 60 يوما مذكورة ويعتبر عدم إجابة السلطة المختصة لقرار التظلم بمثابة رفض له.¹

إن التظلم الولائي بذلك هو التظلم الذي يقدمه الموظف المتظلم إلى الجهة مصدرة القرار مباشرة مطالباً إياها أن تعيد حساباتها بالنظر في القرار المعيب إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله، و بمعنى آخر هو التماس يقدم من الموظف المتظلم الذي صدر في حقه قرار معيب إلى من صدر منه القرار المشكو منه، ويطلب فيه الإدارة بدراسة قرارها ومراجعتها²

و يعتبر هذا التظلم اختياريًا من طرف صاحب الشأن أي الموظف و هذا من حيث المبدأ العام، ما لم يقض القانون بغير ذلك .

2-التظلم الرئاسي:

هو نوع الثاني من التظلم الإداري ويقصد به التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري التي قامت بالعمل المادي محل التظلم.³

¹ مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 3.

² سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة 6، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1991، ص 19.

³ شاوي مريم سنتيتي نور الهدى ، مرجع السابق ص 54.

فهو التظلم الذي يوجه إلى السلطة الإدارية التي تمارس السلطة الرئاسية على السلطة الإدارية مصدره القرار الإداري أو التي قامت بالعمل المادي محل التظلم.¹

حيث أن التظلم الرئاسي يقدم إلى رئيس مصدر القرار المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغاؤه أو تعديله ، بما يجعله مطابقا للقانون .

طبقا لأحكام الأمر 06-03 في مادته² 64 نجد بأن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتعد كمجالس تأديبية و أيضا يمكنها أن تتعد كلجان استشارية و ذلك في المسائل المهنية للموظف، و أيضا أن قراراتها تتميز بعدم قابليتها للطعن أمام لجنة الطعن الولائية لأنها تعتبر استشارية فقط، و هنا نجد بأن للموظف المتضرر من إحدى القرارات كقرار عزل الموظف العموم ي أن يتقدم بتظلم إلى السلطة المختصة و إما يقوم باللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري .

ثانيا : الطعن أمام اللجنة المختصة. وفقا لأحكام المادة 175 من الأمر 06-03³ فإن للموظف العام حق في الطعن أمام لجنة مختصة وهي لجنة الطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه، و ذلك في حالة الأخطاء من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة و العقوبات المقررة عليهم⁴، وهذا الحق يعتبر كضمان في حالة هذه العقوبات التي تتسم بجسامتها، حيث أنه من حق الموظف كذلك إعلامه من طرف الإدارة بحقه المتمثل في الطعن و كذلك آجال رفعه أمام لجنة الطعن ، و يتعين على هذه الأخيرة إصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوما إبتداء من تاريخ تقديم التظلم إليها من طرف الموظف المعني و هذا طبقا لأحكام المادة 55 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199⁵ ، أما إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبدي أريها في الأجل المحددة لسبب ما ، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف و في هذه الحالة

¹ رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية " شروط قبول دعوى الإدارية " ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008، ص

103

² المادة 64، من الأمر 03/06 ، مصدر سابق

³ المادة 175، من الأمر 03/06 ، مصدر سابق

⁴ المادة 54 ، من المرسوم التنفيذي 20/199 ، مصدر سابق

⁵ المادة 55 ، من المرسوم التنفيذي 20/199 ، مصدر نفسه

، يعاد إدماج الموظف في وظيفته و يسترجع كامل حقوقه و تبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضية، غير أنه لا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من ارتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن¹ .

وفي حالة صدور القرار من لجنة الطعن حول التظلم فإذا كان بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديبية فإنه ينبغي على الإدارة أن تثبت تلك العقوبة.

وإذا كان قرار لجنة الطعن بإبطال العقوبة التي أقرتها السلطة التأديبية فإن قرار هذه الأخيرة يعد دون أساس و بتالي كأنه لم يكن.

و للإشارة بأنه يمكن للموظف العام عدم اللجوء إلى لجنة الطعن الولائية لأنه ليس مجبرا بتقديم هذا الطعن ، وإنما يقوم برفع دعوى مباشرة أمام القاضي الإداري .

الفرع الثاني: الطعن القضائي. إن لم يجد التظلم الإداري نفعاً مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه، فإن له الحق باللجوء إلى القضاء الإداري ، باعتباره الملاذ الأخير إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة بحقه و التخلص من آثارها ، فحق الموظف باللجوء إلى القضاء مكفولاً قانونياً² .

إن الطعن القضائي يعد ضماناً أخرى للموظف منحه إياها المشرع في مواجهة تعسف الإدارة في القرار الإداري ، و ذلك باستعمال حقه في اللجوء إلى مرافق القضاء للطعن في القرار التأديبي بإلغائه أو التعويض عنه أي نقل السلطة التأديبية إلى هيئة قضائية³. وهذا يكون وفقاً لدعاوى إدارية تتمثل في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض و هذا ما سنتطرق إليه كالتالي :

¹المادة 55 فقرة 2 ، من المرسوم التنفيذي 199/20، مصدر نفسه

² نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، مرجع سابق ، ص 442

³ سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 483

أولاً: دعوى الإلغاء.

الدعوى القضائية المرفوعة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية الغرفة الإدارية أو مجلس الدولة التي تستهدف إلغاء القرار الإداري بسبب عدم مشروعيته نظرا لما يشوبه أركانه من عيوب.

وعليه فهي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية و العينية التي يحركها و يرفعها ذوي الصفة القانونية و المصلحة أمام جهات القضاء المختصة في المطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة، و تتحرك و تنحصر سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية .

و الحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم مشروعيتها ، و ذلك بحكم قضائي ذي حجة عامة و مطلقة¹، أما في مرجع آخر فقد عرفها بقوله إن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام ، فالقرار التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوافر فيه الشروط و الأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام² .

ومنه فدعوى الإلغاء هي دعوى قضائية إدارية ترفع من قبل الموظف العام المتضرر من إحدى قرارات الإدارة أمام إحدى الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة و ذلك بدافع إلغاء القرار الذي له صفة عدم المشروعية في أحد أركانه.

أما بخصوص الهيئات القضائية الإدارية المتمثلة في المحاكم الإدارية وهذه الأخيرة تنظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة اللامركزية و يكون حكمها قابل للاستئناف و ذلك لربط المشرع الجزائري الجهة القضائية المختصة بهذا الطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عنها أي السلطة اللامركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية ، و هذا حتى يتجنب المتقاضى مشقة إجراءات التقاضي لرفع

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

الدعوى ، وهذا لا ينفي بأن عند مخالفة هذا الإجراء يؤدي ذلك إلى إبطال الدعوى التأديبية التي أقامها الموظف المتضرر .

أما الهيئة الثانية المتمثلة في مجلس الدولة فهي تنظر في دعوى الإلغاء الصادرة عن السلطة المركزية المتمثلة في رئاسة الحكومة و مختلف الوزارات و المديريات المركزية و أيضا الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية و كذلك الأحكام التي تم استئنافها و التي صدرت من قبل المحاكم الإدارية. و إن هذه الهيئة أي مجلس الدولة لها صلاحيات لا تخرج عن أحد الأمرين و هي إما قبول إلغاء القرار الإداري المتمثل في القرار التأديبي المطعون فيه أو رفض الإلغاء و يكون ذلك بتسبيب .

ثانيا : دعوى التعويض

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

و يشترط في قبول دعوى التعويض شروط لكي تقبل القضاء الإداري النظر في هذه الدعوى و تمثل هذه الشروط في القرار السابق باعتباره شرطا شكليا و الذي يتضمن إما رفض و هذا الذي يفسح المجال للمتضرر اللجوء إلى القضاء بموجب رفع دعوى التعويض أو الموافقة على إصلاح و جبر الضرر الحاصل من خلال قبول التعويض عنه بما يرضي المتضرر. إضافة إلى شرط الميعاد أو الأجل الذي نصت عليه المادة 829 من قانون 08-09 المتضمن قانون الاجراءات الإدارية والمدنية بقولها: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي .ولكن مايمكن الإشارة إليه في الأخيران

¹ محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، د ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 451

ميعاد رفع دعوى التعويض يبقى من النظام العام يثيرها القاضي من تلقاء نفسه و لا يجوز على الاتفاق مخالفته.¹

و بخصوص شرط الطاعن فإنه لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفته، و له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون.

و في الأخير نجد بأنه يتمتع القاضي الإداري سلطات أوسع تحيز له الحكم على الإدارة بتقديم تعويضات مالية إذا تبين له أن الضرر الناتج عن عمل السلطات الإدارية قابل للتعويض، أي؛ أن الحكم في هذه الدعوى يكون من طرف القاضي الإداري و سلطاته أي للقاضي وحده السلطة التقديرية في تحديد قيمة التعويض المالي للمتضرر و هذا يكون مقابل حجم الضرر الذي تعرض له صاحب الشأن و هذا إلا في حالة وجود الضرر فعلا من قبل الإدارة و التي يجب التعويض عليه.

¹ أنظر المادة 829 من القانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

ملخص الفصل الثاني :

وأخيرا نخلص إلى أنّ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تقوم بدور رئيسي في تسيير الحياة المهنية للموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، كما أنّها تضمن مشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني من خلال الدور الذي يؤديه الممثلون المنتخبون عن الموظفين داخل اللجان، وعلى هذا النحو يتحقق مبدأ ديمقراطية الإدارة، ويتم احترام حقوق الموظفين وتضان مصالحهم، ويسير المرفق العام بانتظام، خصوصا أنّه باحترام الإدارة للآراء الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تتفادى الكثير من النزاعات أمام القضاء، وبهذا الشكل لا يتعطل نشاط الإدارة؛ لذا فإن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تعد بمثابة ضمانة قانونية ممنوحة للموظفين والمرفق العام، رغم النقائص التي تشوبها .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1. القوانين والأوامر:

1. القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
2. الأمر رقم 133/66 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان سنة 1966 ، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر ج د ش العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
3. الأمر 03 /06 /03 ، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، ج ر ج د ش ، العدد 46، الصادر في 16 /07 /2006.
4. المراسيم التنفيذية:
5. المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج د ش ، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.
6. المرسوم الرئاسي 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.
7. المرسوم رقم 55-69 ، المؤرخ في 26 صفر 1389 الموافق ل 3 ماي سنة 1969 ،المتضمن تحديد كفايات المتعلقة بتعيين ممثلين الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 ماي 1969
8. المرسوم الرئاسي رقم 10-84 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 14 يناير 1984 ،يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، ج ر ج د ش ، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984 .
9. المرسوم الرئاسي رقم 11-84 ، المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير 1984 ،يحدد كفايات تعيين ممثلين عن موظفين اللجان المتساوية الأعضاء ، ج ر ج د ش ، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984
10. المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012 ، المحدد لكفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ، ج ر ج د ش ، العدد 26 ، الصادرة في 03 /05 /2012.

قائمة المصادر والمراجع

11. المرسوم 66-143 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 ، الموافق ل 02 جوان 1966 ،المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، ج ر ج د ش ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966
12. المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، ج ر ج د ش ، العدد 66، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
13. المرسوم رقم 59-85 ، المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي. النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج د ش العدد 13 الصادرة 24 مارس 1985
14. المرسوم التنفيذي 17/322 ، مؤرخ في صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر 2017 ، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر ج د ش ، العدد 66 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
15. **التعليمات والمناشير:**
16. التعليمات رقم 20 ، المؤرخة في 26/06/1984 ، المتعلقة بتنظيم وسير لجنة الموظفين ولجان الطعن
17. المنشور رقم 67 المؤرخ في 09 / 02 / 1999 ، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري ووظيف العمومي ، و المتعلق بإنشاء تجديد و تمديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن
18. المنشور رقم 164 المؤرخ في 01/06/1999، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع ، الصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس ، المؤرخ في: 01/06/1999 رقم 1 الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري ووظيف العمومي .
19. المنشور رقم 11 ، المؤرخ في 07/09/2003 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي و المتعلق بمراقبة محاضر لجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.
20. المنشور رقم 18 المؤرخ في 28/05/2006 ، الصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي و الإصلاح الإداري و المتعلق بمراقبة القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن.
21. البرقية رقم 86 المؤرخة في 13/03/2001 ، المتعلقة بكفاءات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى ، م ع و ع .

ثانياً: المراجع

1. الكتب:

1. عمار بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012.
2. أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري و المحاكمة التأديبية ، د ط ، دار النهضة العربية شارع عبد الخالق ثروت ، القاهرة ، 2004.
3. أنس محمد قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية د م ج الجزائر، 1989.
4. حمدي قبيلات حمدي، القانون الإداري ، د ط ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، د س .
5. رشيد حياتي، دليل الموظف و الوظيفة ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 03/06 ق أ ع و ع ، د ط ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012.
6. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية " شروط قبول دعوى الإدارية " ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008.
7. زكي محمود هشام ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، د ط ، ذات السلاسل للطباعة و النشر ، مصر، 1979.
8. سعيد بوشعير ، النظام التأديبي العام ، د ط ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998.
9. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 133/66، دراسة مقارنة ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
10. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ددن ،الجزائر، 2010.
11. سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، د ط ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2011.
12. سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، د ط ، دار المقارنة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995.
13. سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة 6، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1991.
14. سليمان الطماوي ، الوجيز في القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، د ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985.
15. سليمان الطماوي ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، د ط ، دار العربي ، القاهرة، 1979.

قائمة المصادر والمراجع

16. سميحة لعقابي ، و بشير الشريف ، المساواة في تقلد الوظيفة العامة المظاهر و الضمانات ، د ط ، دار الجامعة الجديدة مصر ، 2014.
17. عامر إبراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، د ط ، منشورات رين الحقوقية ، د ب ، د س .
18. عصام نعمة إسماعيل ، الطبيعة القانونية للقرار الإداري ، طبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009.
19. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في النظام العراقي و المصري و الفرنسي و الإنجليزي ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004.
20. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، جسور النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015.
21. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، د ط ، د م ج ، الجزائر ، 1995 ، ص 366
22. عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائية الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2003.
23. عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984.
24. عمار عوابدي ، مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري ، الجزائر ، دون سنة 1984.
25. فؤاد العطار ، القانون الإداري ، د ط ، دار النهضة العربية ، مصر ، د س .
26. فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، د ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1991 ، أث مويا لحسين بن شيخ ، الملتقى في قضاء مجلس الدولة ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2005.
27. كمال حماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2004.
28. محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام إداريا ، د ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006.
29. محمد ماجد الياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، د ط ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 2004.
30. مراد بوطبة ، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ، 2018-2017.

قائمة المصادر والمراجع

31. مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 .
32. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، د ط، الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ، 1981
33. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين الشمس ، مصر ، 1976.
34. منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في الإدارة و تخطيط القوى العاملة ، د ط ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975.
35. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، طبعة أولى ، دار النشر و التوزيع ، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، 2007.
36. هاشمي خرفي الوظيفة العمومية على ضوء تشريعات الجزائرية و بعض تجارب الأجنبية ، د ط ، دار هومه ، الجزائر ، 2010.
37. وليد سعود القاضي ، ترقية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق الجامعة الأردنية ، الطبعة الأولى ، دار للنشر و التوزيع ، 2012.

2. المذكرات:

أ. رسائل الدكتوراه:

1. قوسام حاج غوثي ، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية و الرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011 / 2012.
2. رسائل الماجستير:
3. اولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010 / 2011.
4. خلود كلاش: حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير، تخصص قانون . 0106/0102 إداري، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر.
5. رزقي كمال، هيئات المشاركة والطعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون الإداري ، جامعة المسيلة ، 2019.
6. شاو مريم وستينور الهديا اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص منازعات الإدارية، جامعة قالمة، 2017/2018، جامعة قالمة.

قائمة المصادر والمراجع

7. شوارفي نجية، شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون منازعات إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قلمة، 2016/2015.

3. مقالات:

1. بوكماش محمد وخلود كلاش ، ضوابط ممارسة سلطة التأديب في التشريع الجزائري ، مقال منشور بمجلة الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عباس لغرور ، خنشلة ، العدد 6، 2016.

2. حامدي نور الدين ، تسيير المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 03-06 المتضمن ق أ ع و ع ، مجلة (الندوة للدراسات القانونية) العدد الأول، كلية العلوم السياسية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر ، 2013.

3. مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف و المصلحة العامة ، مجلة الدراسات الحقوقية ، الصادرة عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية و النصوص الوطنية وواقعها في الجزائر ، العدد 2، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة ، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2014.

4. نبيلة ماضي وسامية العايب، مقال بعنوان اللجنة الادارية متساوية الأعضاء وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 20-190، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 7، العدد 2، 29، 12، 2021، الجزائر.

5. [Annie GRUBER](#) : COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ; assistante en sciences juridiques à l'université de Paris-V-René-Descartes :2019

6.

4. محاضرات:

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