



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي تبسة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق  
مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر  
تخصص – قانون إداري-  
بعنوان

## هيئات المشاركة والاطعن في الوظيفة العمومي وفق التشريع الجزائري

إشراف: الأستاذ  
د. سعاد عمير

إعداد الطالبان:

- سمير سعدي
- عبد اللطيف شوكمال

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
معمر بوخاتم	أستاذ مساعد – أ -	رئيسا
سعاد عمير	أستاذة محاضرة – أ -	مشرفا ومقررا
علاء الدين عشي	أستاذ محاضر – أ -	ممتحنا

السنة الجامعية  
2021-2022





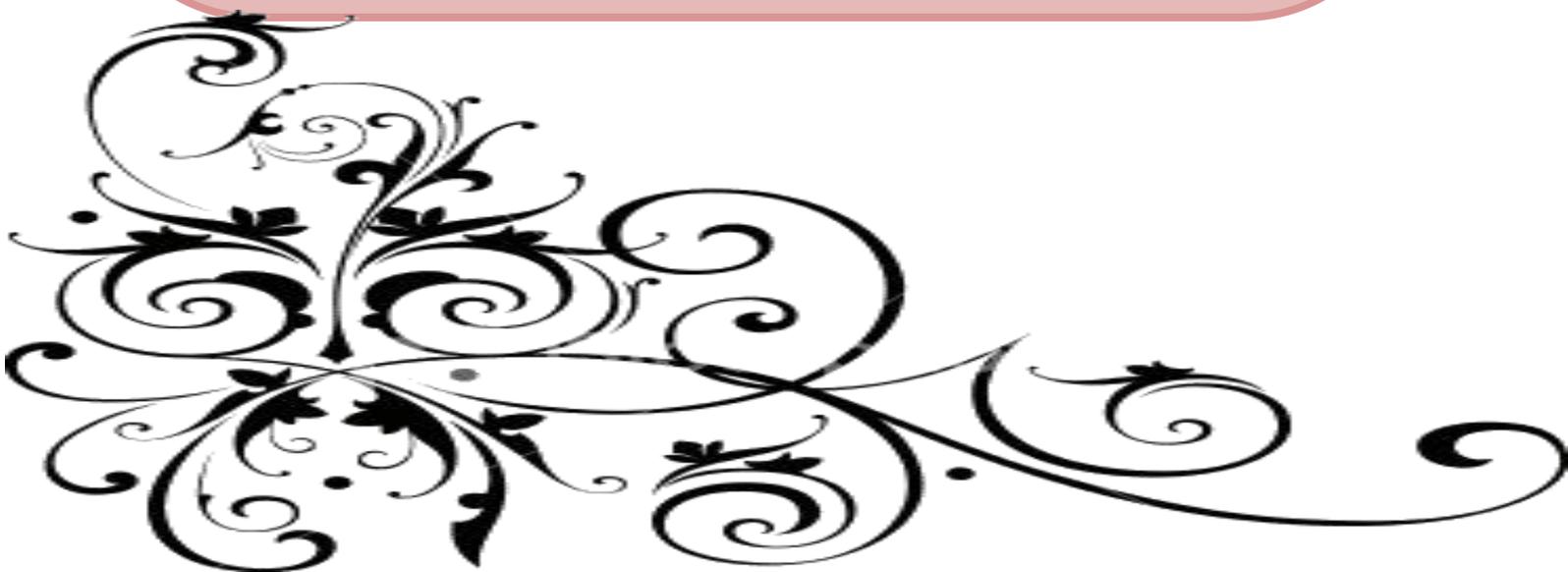
بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قال تعالى :

{ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ }

[التوبة : الآية]

[105]



# الإهداء

إلى من كللها الله بالوقار ، إلى من علماني العطاء وبدون انتظار  
إلى من أحمل اسمهما بكل افتخار  
إلى من زرعا وانتظرا القطاف  
إلى اللذان غابا صوتهما وخيالهما عني  
لكنّ كلامهما مازال صداه في أذني ما حييت  
إلى اللذان ليسا اليوم بيننا  
أهدي عملي إلى روح والديّ الطاهرة رحمهما الله  
\*\*\* أمي وأبي \*\*\*  
إلى زوجتي الكريمة التي دعمتني طيلة مشواري أدامها الله ورعاها  
إلى أعز ما أملك في هذا الوجود بناتي قرّة عيني  
نهوند - مرام - نورسين - إلين  
إلى أخي وأخواتي وأبنائهم كل باسمه  
إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة " سعاد عمير "  
إلى الأستاذ " عبد القادر سعد الدين "  
إلى الأصدقاء وكل من تمنى لي بلوغ المبتغى  
إلى وطني الغالي " الجزائر " بلد المليون ونصف شهيد

سمير سعدي

# الإهداء

إلى إلی معلم الإنسانية ، إلى النور الذي بدد ظلمة الجاهلية  
من كان نوره شعلة أضاعت قلوبنا سيدنا ونبينا

محمد ﷺ

إلى من كلله الله بالهبة والوقار من أحمل اسمه بكل افتخار  
إلى من أمضى وقته في الكد والعمل ليرسم لنا طريق ممهدا  
نحو المستقبل أدعو الله أن يتغمده برحمته ويسكنه فسيح جناته

\*\*\* أبي الغالي \*\*\*

إلى التي أرى الأمل في عينيها ملاكي في الحياة  
ومعنى الحب من كان دعائها سر نجاحي

وحنانها بلسم جراحي

\*\*\* أمي الغالية \*\*\*

إلى اخوتي وأخواتي وأزواجهم وأبنائهم كل باسمه

إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة " سعاد عمير "

إلى كل الأصدقاء وكل ما ساعدنا من قريب أو بعيد

وتمنى لي بلوغ المبتغى

**عبد اللطيف شوكال**

## شكر و عرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فالشكر الأول إلى الذي يعطي فلا يبخل، ويمنح دون أن يسأل.

إلى رب الكون الذي أعاننا وألهمنا الطموح وسدّد خطانا.

يليه الشكر للأستاذة المشرفة الدكتورة سعاد عمير ، أسعدها المولى

وجعل ما قدّمته من أعمال جليلة لدفعات الطلبة في ميزان حسناتها ،

وجزاها الله خير جزاء، كما نسأل الله أن يزيدنا من فضله ويرزقنا

إخلاصا على إخلاص

كما نشكر جميع أساتذة كلية الحقوق على تكوينهم لنا،

الشكر موصول إلى كلّ من قدّم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من

بعيد..

إلى جامعة تبسة التي احتضنتنا وأعطتنا من دفنها الشيء الكثير...

مَقْدِمَةٌ



مقدمة :

تعتبر الوظيفة العامة أسلوب من أساليب التسيير والإدارة ، فهي ليست وليدة اليوم، وإنما هي أسلوب معتمد منذ القدم ، ظهرت بظهور الإدارة العامة ومع تطور المجتمعات وتقدمها أدى بدوره إلى تطور الوظيفة العامة ، وبالتالي ازدياد عدد الموظفين العموميين ، وعليه أصبح لها نظام خاص يحكمها ويسهر على معالجة كل ما يتعلق بالموظفين العموميين كونهم مرآة الدولة ورأسها المفكر ، فالموظف العام يعتبر أهم عناصر الإدارة ، فهو الحلقة الرئيسية في عملها وهو المسير للمرفق العام ، والمنفذ للخطط ، والحريص على تحقيق الأهداف المسطرة .

ولهذا الغرض أخذ المشرع الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وذلك عن طريق إنشائه لهيئات استشارية تدعى باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لجان الطعن واللجان التقنية ، فوجد المرسوم 84 - 10 المؤرخ في 14/01/1984 الذي حدد اختصاصات وتشكيلة وتنظيم وعمل اللجنة المتساوية الأعضاء وعلاوة على ذلك المرسوم 84 - 11 الذي يحدد كفاءات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ثم صدر الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أين خصص الباب الثالث من الفصل الثالث بعنوان هيئات المشاركة والطعن الذي كرس مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لجان طعن واللجان التقنية ، كما تضمن الدور الذي تقوم به هذه اللجان على كامل المسار المهني ، وذلك خاصة ما قد يتعرض له الموظف من مسائل تأديبية من قبل الإدارة أو الهيئة المستخدمة التي تستند إليها صلاحية التأديب في الوظيفة العامة .

وأخيرا صدر المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 يوليو سنة 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية ، في المؤسسات والإدارات العمومية ليُلغى بذلك العمل بالمرسومين 84 - 10 و 84 - 11 . ومن هنا تبرز أهمية موضوعنا ، فمن الناحية النظرية تتمثل في محاولة إثراء الوظيفة العامة في هيئات المشاركة والطعن .

ومن الناحية العملية في أنه يعالج أيضا مسألة هامة تتمثل في دور هيئات المشاركة والطعن في تسيير الحياة المهنية للموظفين ، بالإضافة إلى تبيان فاعليتها في ضمان حقوق الموظفين .

ولقد تمّ اختيار هذا الموضوع للأسباب التالية :

أما الأسباب الذاتية فتتمثل في رغبتنا في البحث في أحد مواضيع الوظيفة العامة لأهميتها ، بالإضافة إلى عامل التخصص العلمي في فرع القانون الإداري ، والأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية الموضوع ، كما أنه من أهم مواضيع الوظيفة العامة التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف .

وخلال دراستنا للموضوع اعترضتنا العديد من الصعوبات والتي نذكر منها :  
قلة المؤلفات التي كتبت في مجال هذا الموضوع وصعوبة إيجاد المعلومات ، خصوصا  
بعد صدور المرسوم التنفيذي 20 – 199 .

تهدف هذه الدراسة لتحقيق النتائج التالية :

- بيان مفهوم هيئات المشاركة والظعن .
- التعرف على الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الهيئات .
- التعرف على اختصاصات وتشكيلات وعمل هذه الهيئات .

أما عن الدراسات السابقة نذكر منها :

- شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة ،  
مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قالمة ، 2015 – 2016 .
- بوزيان عبد الرحمان ، لجان المشاركة في تسيير المؤسسات العمومية ذات الطابع  
الإداري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة تبسة ، 2017-  
2018 .

وتبعا لهذه الدراسة يتم طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى تؤثر هيئات المشاركة والظعن في المسار المهني للموظف ؟ وما طبيعة  
التصرفات القانونية الصادرة عنها ؟

وبغية الإجابة على الإشكالية المطروحة ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي لدراسة  
الهيئات المشاركة والظعن كما توجد في الواقع ، وكذا المنهج التحليلي، الذي اعتمده في  
تناول مراحل تطور هيئات المشاركة والظعن .

ولنتمكن من دراسة الموضوع قمنا بتقسيمه إلى محورين :

**المحور الأول :** اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

**المحور الثاني :** لجان الظعن واللجان التقنية .

# الفصل الأول

## **اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

**المبحث الأول : ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

**المبحث الثاني : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في**

**تسيير المسار المهني للموظف**

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية ، بغرض إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثلاً في عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة كما تختص بتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين ، كما تجتمع كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي .

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أداة لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال البحث عن التوازن بين قواعد المصلحة العامة والمصالح الفردية للموظف فما هي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المبحث الأول) ، وما هو دورها (المبحث الثاني) ؟ .

**المبحث الأول : ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

لتحديد ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجب التطرق إلى مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المطلب الأول) ، وإطارها المرجعي (المطلب الثاني) وكيفية عملها (المطلب الثالث) .

**المطلب الأول : مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

تتضمن مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تناول تعريفها و إطارها القانوني، فهكذا سيتم التطرق من خلال هذا الجزء إلى تحديد تعريفها (الفرع الأول) ، ثم تحديد إطارها القانوني (الفرع الثاني) .

**الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء**

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ذلك الاعتراف القانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية ، فهي تجسيد لحق الموظفين في المشاركة في ممارسة سلطة الوظيفة الإدارية ، أي في سلطة تنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ، ومن ثمّ يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات والمنظمات الإدارية .

معلوم أن إنشاء مثل هذه اللجان من شأنه أن يدعم مشاركة الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بمسار حياتهم الوظيفية ، ويضمن لهم حماية ضد كل التعسفات الإدارية ويجعل علاقات الإدارة بموظفيها موضع الثقة والتعاون<sup>(1)</sup> .

فاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية وتهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية ، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيرى الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات ، لها دور قانوني هام في تسيير حياة الموظف مهنيا ، كما أن هناك تسميات عديدة لهذه اللجان المشكلة على مستوى الإدارات ، فعادة يردُ اسم لجنة المستخدمين ولجنة الموظفين وتارة اسم اللجان التمثيليين ، ، وهي أنها تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، وأقر المشرع الجزائري على ضرورة إنشاء هذه اللجان تحقيقا لمبدأ الديمقراطية وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات ، ويمكن اللجان المحدثّة في الإدارة أن تضم عدة أسلاك أو سلكا واحدا، كما لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة نقابية لأن هذه اللجان هي هيئات مشاركة الموظفين العموميين في تسيير مسارهم المهني داخل المرفق العام والإدارة العامة ، وهو ما يعتبر ضمانا لحسن تطبيق النصوص القانونية ، واستعمال السلطة التقديرية التي منحها المشرع لها في حل بعض المسائل أي

<sup>1</sup> - بوجمعة رضوان، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث ، الطبعة الأولى ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، المغرب ، 2003 ، ص 86 .

الحرص على تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية ، والابتعاد عن الانطباعية والارتجال وما إلى ذلك (1) .

وبهذا يكون المشرع الجزائري أعطى للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم وما يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها ، هذا الحق تتجسد من خلال عضويتهم في اللجان المتساوية الأعضاء (2) .

ويستنتج هنا أن اللجان الإدارية وسيلة لمحاربة المحاباة والتحيز والمحسوبية في العمل الإداري ، واتخاذ القرار بصفة جماعية ، ويمكن اعتبارها أيضا بأنها قلعة للديمقراطية وحصن لها (3) .

- تهدف إلى الموازنة بين مصلحة الإدارة والمصالح الفردية للموظفين .  
- تقوم على نظام الانتخاب ، حيث يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا (4) .

#### الفرع الثاني : الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

أنشأ المشرع اللجنة المتساوية الأعضاء بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، تحت عنوان الهيئات الاستشارية ، حيث نص على أن يمثل الموظفون بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بالتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم وتخصيصهم ونظامهم التأديبي ، كما نصت المادة 13 من الأمر رقم 66-133 من الفصل الثاني على أن تحدث بالإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لجنة أو عدة لجان يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعنى بالموظفين (5) .

كما صدر في نفس التاريخ الأمر رقم 66-143 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها (6) ، كما أن الأمر 66-143 لم يكن كافيا ولا شاملا (7) ، غير أن التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية ، أدى إلى استحداث نصوص تشريعية وتنظيمية جديدة خاصة بالوظيفة العمومية واللجان المتساوية

1- مهدي رضا ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06 ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016 - 2017 ، ص 57 .

2- تيشات سلوى ، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية - نيوزلندا ، فرنسا ، والولايات المتحدة الأمريكية - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص تسيير المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أحمد أوقرة بومرداس ، 2014 - 2015 ، ص 233 .

3- أولاج مليكة ، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ن كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2010 / 2011 ، ص 8 .

4- المادة 68 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 16 جوان 2006 ، ص 3 .

5- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 08 جوان 1966 .

6- الأمر رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 جوان 1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وصيرها ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 08 جوان 1966 .

7- مهدي رضا ، مرجع سابق ، ص 57 .

الأعضاء ، حيث صدر المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، كما صدر أيضا في نفس التاريخ المرسوم 84-11 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان متساوية الأعضاء ، غير أن صدور النّصين التنظيميين جاء في نهاية العمل بالأمر 66-133 ، وسنة من صدور المرسوم رقم 85-55 مؤرخ في أول رجب عام 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985م المتضمن القانون الأساسي التّموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (1) .

ولقد استحدث هذا المرسوم 85-59 (2) في مادته 33 لجنة متساوية الأعضاء بين الإدارة والموظفين واسماها " لجنة الموظفين " ، اسند لها مهامها كانت مسندة لها من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة ، غير أنه وضّح مسائل وأجال الطعن وغير ذلك ، ويعتبر هذا النّص مهم وقفزة نوعية في جهود تطوير الهيئات الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية ، هذا كما وضّحت أحكامه بنصوص تنظيمية تطبيقية (3) .

ثم صدر الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الذي يعد التشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة الساري المفعول حاليا ، حيث نظم اللجان المتساوية الأعضاء في الفصل الثالث والذي جاء بعنوان هيئات المشاركة والطعن من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية حيث نصت المادة 62 من الأمر سالف على أن تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :

- لجان إدارية متساوية الأعضاء .

- لجان طعن .

- لجان تقنية .

كما خصّص المشرع الجزائري المادتين 63 و 64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لكيفية إنشاء وتشكيل واختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، وتضمنت المادة 72 من نفس الأمر ، على كيفية تعيين ممثلي الإدارة وممثلي المنتخبين لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء .

وما تجدر إليه الإشارة أن المادة 73 من الأمر 06-03 تركت تحديد اختصاص اللجان وتنظيمها وسيرها للتنظيم ، وتفاديا لحالة فراغ أبطت المادة 221 من الأمر 06-03 على الأحكام القانونية السابقة وخاصة أحكام المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 ، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية العدد 03 ، الصادر في 17 يناير 1984 .

<sup>2</sup> - مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي التّموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر العدد 13 ، الصادر في 24 مارس 1985 .

<sup>3</sup> - مهدي رضا ، مرجع سابق ، 58 .

لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(1)</sup> ، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية للأمر 03-06 .

ومعلوم أنه يتعين تطبيق النص القانوني بالأولوية عن المراسيم التنفيذية تماشياً مع مبدأ تدرج القواعد القانونية من حيث قوتها ، بينما في ظل هذا الفراغ ظل الاعتماد في إجراءات التعيين والانتخاب وسير عمل هذه اللجان والكثير من المسائل المهمة على المرسومين 10-84 و 11-84 ، والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ، كما أنّ التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، لا يمكن بأي حال أن ترقى إلى مستوى التشريع ناهيك عن تعارضها مع أحكام الأمر 03-06 نذكر منها على سبيل المثال : التعليم رقم 2 المؤرخة في 07 أفريل 1990 ، والمتعلقة بإنشاء وتجديد اللجان المتساوية الأعضاء ، والتعليم رقم المؤرخة في 26 جوان 1984 ، والمتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن<sup>(2)</sup> .

ومن خلال ما سبق ، يمكن أن نخلص بأنه في التشريع الجزائري تمّ تنظيم هذه اللجان في عدة أوامر ومراسيم بتسميات مختلفة حيث أطلق عليها اسم اللجنة متساوية الأعضاء بموجب الأمر 133-66 ، واسم لجنة الموظفين بموجب المرسوم 59-85 ، وأطلق عليها التعديل الأخير لقانون الوظيفة العمومية الأمر 03-06 تسمية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(3)</sup> .

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 أطلق عليها اسم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

### المطلب الثاني : الإطار المرجعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أساس قانوني مرّ بعدة مراحل ولتوضيح أكثر سنتناول في الفرع الأول الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفي الفرع الثاني صدور الأمر 06 – 03 المتضمن القانون الأساسي في الوظيفة العامة .

### الفرع الأول : الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء جزء من النظام القانوني للتوظيف العمومية ، فالجزائر بداية عملت بقانون الوظيفة العمومية الفرنسي إلى غاية 02 جوان 1966 ، إلا ما تعارض مننه مع السيادة الوطنية ، وقد تجسد قانون الوظيفة العمومية بصدور الأمر 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 .

وبالرجوع إلى بيان الأسباب في الجزء المتعلق بالهيئات الاستشارية ، نجد أن المشرع قد بين الهدف من وراء إنشاء هذه اللجان هو حماية المصالح المهنية للموظفين ،

<sup>1</sup> - المادة 221 من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup> - مهدي رضا ، مرجع سابق ، ص 59 .

<sup>3</sup> - عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون إداري وإدارة عامة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2011 – 2012 ، ص 89 .

ومن خلال تحقيق التوازن بين الضروريات القصوى للإدارة والمصالح الفردية للموظف، كما نص على أن هذه اللجان تمثل بالتساوي على ممثلين عن الموظفين وعن الإدارة ، وتتدخل بصفة استشارية في التدابير المتعلقة بتعيين الموظفين وتنقيطهم وترقيتهم ونظامهم التأديبي (1) .

وتطبيقاً لنص المادة 13 من الأمر 66-133 سالف الذكر المتضمنة لإحداث لجنة أو عدة لجان إدارية متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفردية التي تعني الموظفين في كل الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات ، صدر الأمر 66-143 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وسيرها ، أما كيفية الإنشاء فتتم عن طريق قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني ، كما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا المرسوم ، أما عن الهيكله فيتساوى عدد الممثلين من الإدارة والممثلين المنتخبين ممثلي الموظفين وكذلك فيهم من له صفة الرسمية وصفة معاون ، وأوجب أن يكون لممثلي الموظفين عضوين معاونين لكل سلك يمثله في لجنة متساوية الأعضاء ، وأما عن الاختصاص فقد نصّ عليه في المادة 09 والمتمثلة في النظر في المسائل الفردية الخاصة بتطبيق الأمر رقم 66-133 أما عن مدة العهدة فهي سنتين و يجوز فيها التجديد كما نصت عليها المادة 5 من نفس الأمر .

أما في سنة 1969 صدر المرسوم رقم 69-55 المؤرخ في ماي 1969 المتضمن تحديد الكيفيات المتعلقة بتعيين ممثلي الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء ، ويشترط المرسوم أن يتم تحديد هؤلاء الممثلين عن طريق عملية الانتخاب وفقاً للشروط والإجراءات الخاصة بعملية الانتخاب .

لقد أسند المرسوم رقم 66-143 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء ، تأليفها وتنظيمها وسيرها مهام استشارية ، لم تكن واسعة بالقدر الكافي الذي يسمح بحماية حقوق الموظف في النقل والترقية والتأديب ، ما يعني أنّ النصّ التنظيمي لم يكن كافياً ولا شاملاً ، ولم يتم سد هذا الجانب واستكمالها إلا بعد حوالي 18 سنة ، إذ لم تعرف المراسيم التنظيمية الضرورية النور إلا عام 1984، ممثلة في المرسومين الهامين رقم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 لمحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها والرسوم رقم 84-11 الصادر في نفس التاريخ المحدد لكيفيات 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 النصّ الجديد المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المنبثق عن القانون العام للعامل ، والمتمثل في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن

<sup>1</sup> - الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966 ن مرجع سابق .

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي اعتبر بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة والقانون الأساسي النموذجي للمؤسسات ذات الطابع الإداري .

حيث استحدث هذا المرسوم لجنة متساوية الطرفين الإدارة والموظفين وأسمائها لجنة الموظفين ، اسند لها من المهام ما كانت مسندة لها سابقا (1) . غير أنه وضّح مسائل الطعن وأجاله وغير ذلك بموجب المادة 24 من المرسوم رقم 84-10 سالف الذكر ، بحيث يمكن للإدارة والموظفين المحالين على لجنة الموظفين أن يلجئوا إلى لجان الطعن خلال 15 يوما في حالة القرارات التأديبية .

يعتبر هذا النص مهما من أجل تطوير الهياكل الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية ، ومن أجل التطبيق الصحيح للنصوص التنظيمية فقد أحالت بعض أحكامه كيفية التطبيق على القوانين الأساسية الخاصة ، بينما وفي ظل الفراغ القانوني ظل الاعتماد في إجراءات إنشاء وتجديد وسير أعمال اللجان على المرسومين 84-10 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، و84-11 المحدد لكيفية تعيين الموظفين المنتخبين في هذه اللجان ، بالإضافة إلى التعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن ترقى إلى مستوى التشريع كما أن هذا المرسوم ألغى أحكام بعض المراسيم المهمة دون أن يأتي لها ببديل مثل المرسوم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

وأخيرا صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ليلغي بذلك المرسومين 84-10 و 84-11 السالفين الذكر .

### الفرع الثاني : صدور الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة

أحدث المشرع الجزائري في سنة 2006 قانونا خاصا بالوظيفة العامة يتمثل في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة والذي وضع حد للخلط بين المصطلحين الموظف والعامل ، حيث عرف الموظف على أنه كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري (2) ، وفي الباب الثالث منه تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية في الفصل الثالث منه المعنون بهيئات المشاركة والطعن ن بعدما كان في المرسومين السابقين تحت عنوان اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، وقد تم النص على إنشائها في المادة 62 التي تنص على أنه : « تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء ، لجان طعن ، لجان تقنية » .

<sup>1</sup> - المادة 11 من المرسوم رقم 85-59 .

<sup>2</sup> - المادة 04 من الأمر 06-03 .

يجدر أن نشير إلى أن المشرع غير من تسميتها السابقة فأضاف لها كلمة الإدارية لتمييزها عن اللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات الهياكل 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 المادة 73 ، يبقى العمل ساريا بالنصوص التنظيمية السابقة خاصة المرسومين رقم 10-84 وكذا رقم 11-84 والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ، والتعليم رقم 20 المؤرخة في 1984/06/26 المتضمنة تنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، وهذا ما أقرته أحكام المادة 221 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية التي تنص : « تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية لاسيما أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقها وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في الأمر » .

وقد صدر النص التنظيمي المنصوص عليه في الأمر 06 – 03 وهو المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 .

### المطلب الثالث : قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها

تنشأ في إطار مشاركة الموظفين وتسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء حيث تتضمن عددا متساويا من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، ولتحديد قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها ، ولتوضيح أكثر سنتناول في الفرع الأول إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها ، وفي الفرع الثاني تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء .

#### الفرع الأول : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها

وهنا نوضح أولا كيفية إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، وثانيا تشكيلتها

#### أولا : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تنشأ هذه اللجان في الإدارات المركزية بقرار من الوزير المعني بعد استشارة كاتب الدولة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري (1) ، وبالإدارات المحلية بقرار من الوالي بعد إجراء الاستشارة نفسها (2) ، أما بالمؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى .

<sup>1</sup> - المادة 27 من المرسوم رقم 10-84 .

<sup>2</sup> - المادة 30 من المرسوم رقم 10-84 .

بقرار حسب الحالة ، تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين <sup>(1)</sup> ، ويكون مقرها بالإدارة المعنية أين تنعقد جلساتها بمقرات هذه الأخيرة ، ويختلف عددها حسب عدد الأسلاك المتواجدة في الإدارة فقد تحدث لجان الموظفين حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك ، على أن تأخذ في الجمع في الأسلاك ضوابط حددتها المادة 25 وهي : قطاع النشاط ، طبيعة الوظائف ، عدد الموظفين ، المستوى السلمي للسلك ، ضغوطات المصلحة وتنظيمها الخاص .

تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لدى السلطة الوصية <sup>(2)</sup> .

تحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث سنوات يمكن بصفة استثنائية تقليص مدة العهدة أو تمديدتها لضرورة المصلحة بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المعنية عند الاقتضاء بعد أخذ رأي مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقليص أو التمديد ستة (6) أشهر غير أنه في حالة ما إذا طرأ تعديل على هيكل رتبة أو سلك يمكن إنهاء عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التابعين لهما دون اشتراط المدة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المعنية .

عند تجديد لجنة إدارية متساوية الأعضاء يباشر الأعضاء الجدد وظائفهم عند التاريخ الذي تنتهي فيه عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم <sup>(3)</sup> .

وفي كل الحالات لا تشترط الموافقة المسبقة لمصالح الوظيفة بالنسبة لتجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، بل ينبغي أن يتم بمبادرة من السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية <sup>(4)</sup> .

إن عدم تجديد اللجان المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة يؤدي إلى بطلان قراراتها المتخذة بعد انقضاء فترة العضوية وبطلان آثارها ، كما تقع القرارات المتخذة بعد انقضاء مدة عضوية اللجان متساوية الأعضاء ، تحت طائلة البطلان ويبطل آثارها لعدم تجديد هذه اللجان في الأجل المحددة لذلك <sup>(5)</sup> .

<sup>1</sup> - أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 يونيو 1966 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 20 - 199 مؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق لـ 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 44 ، صادر في 30 يوليو 2020 .

<sup>3</sup> - المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>4</sup> - المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999 ، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي ، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، ص 3 .

<sup>5</sup> - المنشور رقم 67 السالف الذكر ، ص 3 .

## ثانيا : تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

التطرق إلى تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، يستدعي منا معرفة كيفية تعيين ممثلين للإدارة وممثلين عن الموظفين .

### 1- بالنسبة لممثلي الإدارة :

يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية ، بقرار من الوزير المختص ، ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومية<sup>(1)</sup>، الذين وفي كل الأحوال يجب أن يتم اختيارهم من بين موظفي لإدارة المعنية الذين يمارسون الرقابة مع هذه الإدارة ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة ، كما يتم تعيينهم خلال 15 يوما ، الموالية للإعلان عن نتائج انتخابات ممثلي الموظفين<sup>(2)</sup> .

### 2- بالنسبة لممثلي المستخدمين :

يخضع الانتساب للجان الاستشارية طبقا لأحكام المادة 3 من المرسوم 10-84 السالف الذكر ، إلى جملة من الشروط منها :

- أن يكون الناخبون بعنوان (لجنة متساوية الأعضاء محددة) تخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة المدرجين في سلك محل التمثيل من قبل هذه اللجنة .  
- الأعوان المتربصون المعنيون في إحدى الوظائف الدائمة ، لهم صفة الموظف المرسم في سلك آخر ، والموظفين الموجودين في حالة انتداب ، المشاركة في الانتخابات في أسلاكهم الأصلية<sup>(3)</sup> .

أما المرسوم التنفيذي رقم 20-199، فقد نص في المادة الثانية منه تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها. ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها<sup>(4)</sup> .  
تكون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية، عند الاقتضاء .  
- إن قائمة الناخبين المدعويين في إحدى الفروع الانتخابية تحدد بعناية من قبل رئيس المصلحة التي يوجد بها مكتب الانتخاب ، وتعلق القائمة في الأماكن الإدارية 20 يوما

<sup>1</sup>- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 ، ص 140 .

<sup>2</sup>- خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012 ، ص 84 .

<sup>3</sup>- مقدم سعيد ، المرجع نفسه ، ص 161 .

<sup>4</sup>- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1991 الموافق لـ 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادر في 30 يوليو 2020 .

على الأقل قبل التاريخ المحدد للاقتراع ، كما يمكن للناخبين مراجعة التسجيلات وعند الاقتضاء تقديم طلبات التسجيل أو تقديم بعض الطلبات ضد بعض التسجيلات أو الإغفال الواقع بشأن القوائم الانتخابية في أجل 11 يوما من تاريخ نشرها ، ثم تقدم الشكاوي إلى السيد الوزير أو الوالي المعني الذي يتعين عليه الفصل في قبل التاريخ المحدد للاقتراع<sup>(1)</sup>.  
تتشكل هذه اللجان من عدد متساو من ممثلين من الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، وبالنسبة لعدد ممثلي الموظفين فيكون من عضوين معاونين لكل سلك ممثل في هيئة لجنة واحدة متساوية الأعضاء ، وعندما يكون عدد موظفي الهيئة الواحدة أقل من 20 فإن عدد ممثلين الموظفين العاملين لهذه الهيئة ينقص إلى عضو واحد رسمي وعضو آخر إضافي ، ولا يجوز للأعضاء الإضافيين الاشتراك في الجلسات إلا عندما يقومون فيها بمقام الأعضاء الرسميين<sup>(2)</sup>.

إن خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة في هذه اللجان، تشكل ضمانا هامة في كل ما يهم وضعيته الإدارية ، وبالمقابل فإن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها ، ومن شأنه أن يقلل من فعالية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء ، لأنه في حالة تساوي الأصوات جميعا يرجح صوت الرئيس<sup>(3)</sup>.

توضع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء<sup>(4)</sup>.

إذا انقطعت عضوية أحد الأعضاء الدائمين في لجنة إدارية متساوية الأعضاء قبل إنهاء عهده بسبب الاستقالة أو عطله طويلة الأمد أو الإحالة على الاستيداع أو لأي سبب آخر تنتهي به المهام التي عين أو انتخب من أجلها أو تصبح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في هذا المرسوم حتى يكون عضوا في لجنة إدارية متساوية الأعضاء يعين خلفه الإضافي عضوا دائما بدلا عنه إلى غاية تجديد اللجنة<sup>(5)</sup>.

#### الفرع الثاني : تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

نص المرسوم 84-10 السالف الذكر على إنشاء لجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية والجماعات المحلية والمؤسسات الوطنية ، وذلك بهدف تقريبها كهيئات من الجهات التي تملك صلاحيات التسيير والسماح لها بمتابعة الجودة للمسار المهني للموظفين .

<sup>1</sup> - التعلية رقم 20 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 26 جوان 1984 ، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن ، الجزائر ، ص 5 .

<sup>2</sup> - قاسم أنس مجد ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص 180 .

<sup>3</sup> - خطاب عبد النور ، مرجع سابق ، ص 125 .

<sup>4</sup> - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>5</sup> - المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

### أولاً : على مستوى الإدارة المركزية

لا تختص اللجان متساوية الأعضاء المنشأة على مستوى الإدارة المركزية ، إلاّ تجاه المستخدمين الذين يباشرون مهامهم على مستوى الإدارة المركزية بصفة فعلية ، ويجوز للإدارة المعنية إحداث لجان لكل سلك إذا كان عدد الأعوان كافياً ، كما يجوز في حالة عدم اكتمال النّصاب اللّازم لإحداث لجنة لكل سلك اللّجوء إلى طريقة الضّم المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم 84-10 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها<sup>(1)</sup>.

### ثانياً : على مستوى الإدارة المحلية

تنشأ على مستوى كل ولاية ، لجان للمستخدمين ، تحدث على مستوى كل سلك ، أو عن طرق الجمع ، أو ضم الأسلاك للنظر في شؤون الموظفين على مستوى الولاية ، باختلاف الجهة التي يمارسون فيها وظائفهم<sup>(2)</sup>.

### ثالثاً : على مستوى المؤسسات العمومية

تنشأ على مستوى المؤسسات العامة المحلية لجان خاصة بالأسلاك النوعية للمؤسسة ، كما تحدث على مستوى المؤسسات العامة الوطنية لجان خاصة بمستخدمي المؤسسة حسب السلك أو مجموعة الأسلاك كلما سمح العدد بذلك ، وفي حالة عدم توفر العدد الكاف لإنشاء لجنة خاصة على مستوى المؤسسة (أي أقل من 10 أعوان على الأقل) فإن الاختصاص في النظر في شؤونهم يعود إلى اللجان التي تتعقد على مستوى الإدارة المركزية<sup>(3)</sup>.

كما تجدر الإشارة إلى أن رئاسة اللجان المتساوية الأعضاء ترجع إلى السلطة التي توضع لديها هذه اللجان (الوزير ، الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي ، مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري ، أو مسؤول المصلحة غير الممركزة) ، أو ممثله المؤهل قانوناً<sup>(4)</sup>.

ترأس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، في حالة وقوع مانع لرئيس اللجنة تعين السلطة المعنية موظفاً من بين ممثلي الإدارة الدائمين، في ذات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة غير عضو فيها<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup>- شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، الجزائر ، 2015 – 2016 ، ص 67 .

<sup>2</sup>- مقدم سعيد ، مرجع سابق ، ص 365 .

<sup>3</sup>- مقدم سعيد ، المرجع نفسه ، ص 67 .

<sup>4</sup>- المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999 ، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي ، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، ص 3 .

<sup>5</sup>- المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

## المبحث الثاني : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف

إن غاية المشرع الجزائري من إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء هو المشاركة في تسيير المسار المهني للموظف من التوظيف وبداية بالتربص إلى الترقية والنقل والانتداب وإحالة على مجلس التأديب وغيرها ، من الحالات التي يمكن أن يمر بها الموظف خلال مساره المهني .

ويتم إبراز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف عن طريق التطرق إلى اختصاصها في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين (المطلب الأول) ، واختصاصها كلجنة ترسيم ومجلس تأديب (المطلب الثاني) ، والطعن في قراراتها والرقابة عليها (المطلب الثالث) .

### المطلب الأول: اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف

تمارس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء العديد من الاختصاصات منها اختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة المهنية للموظف خلال فترة التربص والإحالة على الاستيداع وحركات النقل والانتداب ورفض قبول الاستقالة والترقية ، حيث سيتم تناول كل هذه الحالات تبعا كالتالي :

الفرع الأول : اختصاصات لإبداء رأي استشاري

الفرع الثاني : اختصاصات لإبداء رأي مطابق

الفرع الأول : اختصاصات لإبداء رأي استشاري

يمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات التالية :

### أولا : دور اللجنة في مجال مسابقات التوظيف

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العامة ، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختيار وأكثرها شيوعا في الإدارة باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة ، وتعتبر هذه الطريقة أكثر شيوعا في العالم لما تحققه من مبدأ الديمقراطية في الوصول إلى الوظيفة العامة ، فهي تقوم على أساس الجدارة والاستحقاق وتتيح فرص متكافئة أمام المترشحين لشغل الوظائف العامة<sup>(1)</sup>، ويبرز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال المسابقات من خلال :

<sup>1</sup> - بوراس شافية ، التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر 1 ، 2008 ، ص 31 .

- مشاركة عضوية اللجنة المكلفة بإعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية<sup>(1)</sup> .
- المشاركة في تحديد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادة<sup>(2)</sup> .

### ثانيا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تقييم الموظف

يتحدد معنى تقييم الموظف في مجال الوظيف العمومي عن طريق تقدير مؤهلاته المهنية فإنه يخضع إلى تقييم مستمر ودوري وفقا لمناهج ملائمة<sup>(3)</sup> ، كما تشكل نتائج عملية تقييم أداء الموظف العمومي بنك معلومات أو قاعدة معطيات ، فهي التي تزود الإدارة بالمعلومات اللازمة عن أداء الموظف وقدراته ، وهذا ما يساعد على اتخاذ القرار المتعلق بالمسار المهني للموظف بصورة موضوعية وفعالة<sup>(4)</sup> ، بحيث تستهدف هذه العملية تحقيق أهداف بعضها إدارية وبعضها سلوكية<sup>(5)</sup> .

ويتجلى دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية التقييم من خلال :

- استشارتها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية في تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية<sup>(6)</sup> .
- يمكنها اقتراح نقطة التقييم بعد تقديم الموظف بالعملية تظلما أمامها<sup>(7)</sup> .

وبالتالي فإن الإطار القانوني المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا يمنح دورا فعالا في عملية التقييم ، حيث تعمل دورا استشاريا في هذه العملية<sup>(8)</sup> .

### ثالثا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في وضعية الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

إن الاستيداع هو الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل ، ويترجم بوضعية الموظف الذي كونه خارجا عن سلوكه الأصلي ويبقى تابعا له دون أن يتقاضى المرتب الشهري ومن غير أن يستفيد من حقوقه في الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد<sup>(9)</sup> .

عرفت هذه الحالة المادة 47 من الأمر 66-133 أن الاستيداع هي حالة الموظف الذي يتوقف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظائفه ، وبالتالي عن الاستفادة من حقوقه في

<sup>1</sup>- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 هـ الموافق لـ 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، الجريدة الرسمية العدد 26 ، الصادرة في 03 ماي 2012 .

<sup>2</sup>- المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر .

<sup>3</sup>- أولاج مليكة ، مرجع سابق ، ص 67 .

<sup>4</sup>- ذبيح عادل ، **تقييم الموظف العمومي** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2011 ، ص 11 .

<sup>5</sup>- كنعان نواف ، **القانون الإداري** ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 91 .

<sup>6</sup>- المادة 100 من الأمر 06-03 .

<sup>7</sup>- المادة 102 من الأمر 06-03 .

<sup>8</sup>- ذبيح عادل ، مرجع سابق ، ص 134 .

<sup>9</sup>- بن مزوزية عبد القادر ، دليل الإحالة على الاستيداع ، منتديات ملتقى الموظف ، منشور يوم الثلاثاء 23 مايو 2019 .

<http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290>

الترقية والتقاعد من غير أن تحول هذه الوضعية دون احتفاظه برتبته (أي بصفة الموظف)<sup>(1)</sup> ، كما تعرف هذه الوضعية على أنها تلك الوضعية القانونية التي يتم من خلالها الإيقاف المؤقت لحالة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة ، بحيث تؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية والترقية وفي الدرجات وفي التقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع .  
وتتقرر الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة صاحبة صلاحية التعيين، ولا تتقرر بناء على الامتيازات الشخصية إلاّ بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(2)</sup> .

### الفرع الثاني : اختصاصات لإبداء رأي مطابق

نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 20-199 على أن : مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة، يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية :

- ترسيم المتربص .
- الترقية في الدرجة .
- الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، بعد التسجيل في قائمة التأهيل .
- الإدماج في رتبة الانتداب .
- النقل الإجباري لضرورة المصلحة .
- العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة .
- إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به .

### أولا : اختصاصها خلال فترة التربص

- يعرف التربص بأنه : « اختبار مدته سنة وهناك حالات استثنائية ، يخضع فيه العون المعين لمراقبة وإشراف الإدارة لمعرفة مدى كفاءته وصلاحيته لممارسة مهام الوظيفة التي عُيِّنَ فيها »<sup>(3)</sup> .

- كما نعتبر فترة التربص بمثابة اختبار للعون المتربص قصد تمكين الإدارة المعنية من الاطلاع على طريقة أدائه للعمل الموكل إليه ومعرفة سلوكه ومدى تكيفه مع بيئة العمل مما يسهل عليها عملية تقييمه<sup>(4)</sup> ، حيث تقوم بعد انقضائها باتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة 85 من الأمر 06-03 وهي :

<sup>1</sup>- خرفي الهاشمي ، مرجع سابق ، ص 176 .

<sup>2</sup>- قاسم أنس محمد ، مرجع سابق ، ص 168 .

<sup>3</sup>- بوطبة مراد ، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة أمجد بوكرة ، بومرداس ، الموسم الجامعي 2017 - 2018 ، ص 50 . نشرت في الموقع الرسمي لمكتبة جامعة بومرداس

arry.univ-boumerdes.dz

<sup>4</sup>- بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة العمومية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، الموسم الجامعي 2014 - 2015 ، ص 66 .

- إما ترسيم المتربص في رتبته .
- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدّة ولمرة واحدة فقط .
- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .
- وفي جميع الحالات فإن السلطة السلمية للإدارة المستخدمة وهي الجهة المخولة قانوناً باقتراح ترسيم المتربص ، ويتوقف هذا الترسيم على رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(1)</sup> .

- نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربصين في المؤسسات والإدارات العمومية على أن تنظر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة إزاء الرتبة المقرر ترسيم المتربص فيها في المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية التي تخصه لاسيما في مجال الترسيم أو تمديد التربص أو التسريح عند انتهاء فترة التربص<sup>(2)</sup> ، كما تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة ما لم يسمح بتقييم المتربص عند نهاية الفترة القانونية للتربص بتمديد فترة التربص مرة واحدة لفترة متساوية لها<sup>(3)</sup> ، أي أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تستشار من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين في المسائل المتعلقة بإصدار قرار ترسيم المتربص أو تسريحه أو تمديد فترة التربص.

#### ثانيا : دور اللجان الإدارية في الانتداب التلقائي

الانتداب هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج سلكه الأصلي ، ولكن يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد<sup>(4)</sup> .  
 أما الأمر 06-03 فإنه يعرف وضعية الانتداب من خلال المادة 133 على أنه: «  
 الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها » .  
 يمكن أن يكون الانتداب بطلب من المعني بموجب قرار فردي تتخذه السلطة المؤهلة طبقاً للمادة 136 من الأمر 06-03 ، ما يعني إمكانية قبول الطلب أو رفضه أو يتم الانتداب بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس الأمر .  
 كما أكدت المادة 64 من الأمر 06-03 على إمكانية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية المتعلقة بالموظفين ، ومن بين هذه المسائل الانتداب الذي

<sup>1</sup> - المادة 85 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر .

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 17-322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 هـ الموافق لـ 2 نوفمبر سنة 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 13 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

<sup>3</sup> - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 17-322 .

<sup>4</sup> - قاسم أنس محمد ، مرجع سابق ، ص 166 .

يعد وضعية إدارية من شأنها تمكين الموظف من ممارسة مهامه في إدارة غير إدارته الأصلية مع احتفاظه بحقوقه في الأقدمية والترقية وفي التقاعد (1) .

### ثالثا : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في رفض الاستقالة

الاستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف العام طلبا خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد ، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقبولها ، ويجب أن يكون واضحا في الأذهان بلا لبس أن الاستقالة ليست عملية تعاقدية تتم بإيجاب من الموظف وقبول من جهة الإدارة ، بل هي عملية إدارية لا تصدر إلا بناء على سبب (2) .

ووفقا لنص المادة 217 من الأمر 03-06 تعتبر الاستقالة حقا معترفا به يمارس ضمن شروط ، حيث لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية (3) ، ثم يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري ، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة (4) ، حيث لا ترتب الاستقالة أي اثر إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها الفصل في قرار الاستقالة في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب (5) ، وإذا رفضت السلطة التي لها صلاحية التعيين الاستقالة أو سكتت عنها بعد انقضاء الأجل فيسوغ رفع الأمر إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا استشاريا وتسلمه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين .

### رابعا: دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية الترقية

يقصد بالترقية انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية ، وذلك بعد استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترفيع إليها (6) ، وهي من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم الموظفين ، فالموظف الذي يقبل أن يعين في أول درجات السلم الإداري يضع تصب عينه من أول الأمر احتمال صعود درجات ذلك السلم ، بل ووصوله إلى القمة (7) .

وللتطرق إلى مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية الترقية يجب التمييز بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة .

1- قوادري جميلة ، مرجع سابق ، ص 48 .

2- قاسم أنس محمد ، مرجع سابق ، ص 209 .

3- المادة 218 من الأمر 03-06 .

4- المادة 219 من الأمر 03-06 .

5- المادة 220 من الأمر 03-06 .

6- كنعان نواف ، مرجع سابق ، ص 122 .

7- طماوي سليمان ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة السابعة ، مطبعة جامعة عين الشمس ، مصر ، 1987 ، ص 547 .

### 1- الترقية في الدرجة :

تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة<sup>(1)</sup> ، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بـ 30 و 40 سنة<sup>(2)</sup> ، كما تحدد الأقدمية المطلوبة .

للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة وقصوى طبقا للجدول أدناه<sup>(3)</sup> .

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

يتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة ، وعلى إثر هذه الدراسة يحوز كاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يتم إمضاؤه من طرف جميع أعضاء اللجنة بعد ذلك يقدم قرار المصادقة على المحضر المعني إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه .

### 2- الترقية في الرتبة :

هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ، وفق الكيفيات الآتية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

- بعد تكوين مختص .

- عن طريق امتحان أو فحص مهنيين .

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل<sup>(4)</sup> .

تجدر الإشارة إلى أن الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف<sup>(5)</sup> .

<sup>1</sup> - المادة 106 من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup> - المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61 ، الصادرة في 30 سبتمبر سنة 2007 .

<sup>3</sup> - المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 .

<sup>4</sup> - المادة 107 من الأمر رقم 03-06 .

<sup>5</sup> - المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 ، والصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي ، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة .

يظهر جلياً دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من خلال المصادقة على قوائم التأهيل ، حيث يعد محضر من طرف كاتب اللجنة ويوقع عليه كافة الأعضاء ، وهو الوثيقة القاعدية لإنشاء قرارات الترقية<sup>(1)</sup>.

#### خامساً : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في عملية النقل

لقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حركة نقل الموظفين من المادة 156 إلى المادة 159 منه ، وعليه فقد تكون حركة نقل الموظفين من نفس الرتبة وداخل نفس الإدارة ، أو نقلاً ضمن نفس الرتبة من إدارة إلى أخرى ضمن نفس الولاية أو إلى ولاية أخرى<sup>(2)</sup>.

ينصرف مفهوم النقل - كوضع وظيفي - إلى قيام الإدارة باستبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة شاغرة من نفس النوع والمرتبة في إدارة أخرى<sup>(3)</sup>، حيث نصت المادة 158 من الأمر 03-06 على أنه يمكن نقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ، وفي هذه الحالات لا بد من أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، حيث تعطي هذه الأخيرة رأياً في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية<sup>(4)</sup> ، فإذا قامت الإدارة باتخاذ قرار نقل موظف معين دون أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء فهي ملزمة بعد ذلك بإخطار تلك اللجنة التي تصدر رأياً ملزماً للإدارة إما بالموافقة على مقرر النقل أو رفضه<sup>(5)</sup>.

وهذا ما ذهب به مجلس الدولة بتاريخ 2002/07/22 في قضية محافظ الغابات بقالمة ضد ب ر حيث تعنى المستأنفة على القرار المعاد أن أخطأ في تقدير الوقائع وفي تطبيق القانون بدعوى أن تم نقل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالمة إلى إقليم الغابات بالنشاونة ولاية قالمة بسبب ضرورة المصلحة وأن القرار المطعون فيه بالبطلان لم يشكل له أي ضرر .

لكن حيث أن طبقاً للمادة 120 من المرسوم 85-60 المؤرخ في 23 فيفري 1985 الذي يحدد إجراءات تطبيق المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون العام الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، والرسوم 91-255 المؤرخ في 27 جويلية 1991 فإن الموظف غير محق بأن يرفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة على شرط أن ملفه الإداري يعرض على لجنة الموظفين لإبداء رأيها .

<sup>1</sup>- بلمبروك عبد القادر ، مرجع سابق ، ص 37 .

<sup>2</sup>- رجيمي مسعود ، مرجع سابق ، ص 35 .

<sup>3</sup>- كنعان نواف ، مرجع سابق ، ص 87 .

<sup>4</sup>- قاسم محمد أنس ، مرجع سابق ، ص 166 .

<sup>5</sup>- صديقي نبيلة ، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقننة والإجراء التنظيمي الداخلي ، مجلة القانون والمجتمع ، جامعة أحمد دراية بأدرار ، العدد 1 (المجلد 3) ، جوان 2015 ، ص 63 .

حيث أن دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس الدولة لم يفد أن المستأنفة قد قامت بإتباع هذا الإجراء الضروري وبما أنها أغفلت القيام به ، فإنها أخطأت وعرض مقرر نقل المستأنف عليه الصادر عنها تحت رقم 638 بتاريخ 12/05/1999 للإلغاء<sup>(1)</sup>.

وحسب المرسوم 59-85 السالف الذكر فإن التنقل قد يلجأ إليه من طرف الإدارة دون تسجيل في جدول النقل ، ويجب لذلك توفر شرطين وهما :

1- أن تتطلب ذلك ضرورة المصلحة .

2- استشارة لجنة الموظفين وجوبا ، حتى بعد صدور مقرر التنقل ، يكون رأي لجنة الموظفين وجوبيا ، بحيث تلتزم الإدارة بتطبيقه فإذا قامت هذه الأخيرة بإصدار مقرر تنقل الموظف من مكان لآخر ، وادعت في ذلك وجود ظروف معينة مجسدة لضرورة المصلحة فإن عليها استشارة لجنة الموظفين بعد ذلك ، وإذا أصدرت لجنة الموظفين رأيا مخالفا لمقرر الإدارة ، فعلى هذه الأخيرة احترام ذلك الرأي بسحب مقرر التنقل ، وإلا كان مقررها مشوبا بعيب مخالفة القانون ، وكذا بعيب الشكل ، ويكون قابلا للطعن لدعوى تجاوز السلطة أمام الجهة القضائية المختصة<sup>(2)</sup>.

يتم اخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها أو بطلب كتابي ممضى من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم حول جميع المسائل المدرجة ضمن اختصاصها . وتبدي رأيها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين .

إذا وقع الانتخاب فإنه يكون بالاقتراع السري ويجب أن يشارك فيه كل أعضاء اللجنة .

وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا ماعدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة<sup>(3)</sup>.

**المطلب الثاني : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تاديب**

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار بصفة عامة في المسائل الفردية ، اختصاصات تتمثل أساسا في أنها تنعقد كلجنة ترسيم تجتمع للبت في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المترشحين ، والمقدمة من قبل السلمية طبقا لنص المادة 86 من الأمر رقم 06-03 ، كما أنها تنعقد كمجلس تاديب حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - قرار صادر عن مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، رقم الملف 005485 ، بتاريخ 2002/7/22 ، قضية محافظ الغابات بقائمة ضد ب ر ، مجلس الدولة ، العدد 5 ، ص 164 .

<sup>2</sup> - بن الشيخ حسين آث ملويا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجز الثاني ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص 263 .

<sup>3</sup> - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>4</sup> - قوادري جميلة ، مرجع سابق ، ص 48 .

وللمزيد من التفصيل ، فقد تمت معالجة هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين هما :

الفرع الأول : اختصاصها كلجنة ترسيم

الفرع الثاني : اختصاصها كمجلس تأديبي

**الفرع الأول : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم**

يعتبر الترسيم الإجراء الذي يلي التعيين ، إذ بمقتضاه يثبت المتربص في إحدى الرتب يكتسب بموجبه صفة الموظف بما يؤكد استقرار العلاقة الوظيفية<sup>(1)</sup>، حيث أنه خلال فترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف المتربص ، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعيّن بها ، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص<sup>(2)</sup>، حيث نص المشرع في هذا الصدد من خلال المادة 86 من الأمر 06-03 بالنص على أنه يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد الاطلاع على تقدير وتقييم الرئيس الإداري بإصدار أحد القرارات الثلاث ، إما قبول ترسيم المتربص في رتبة ، أو إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة ، أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

وبذلك يتم ترسيم المعني بالأمر إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية<sup>(3)</sup> . وهو ما أكدته المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 لإبداء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرأيها المطابق المسبق حول ترسيم المتربص<sup>(4)</sup> .

**الفرع الثاني : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي**

تعتبر المجالس التأديبية الصورة الثانية للجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري للموظف أين يمنح المشرع للجنة أو مجلس تأديبي سلطة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف العمومي وفق ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات ، ويطلق على تسمية المجالس التأديبية بالنظام شبه القضائي<sup>(5)</sup> .

حيث يقوم النظام شبه القضائي في المجال التأديبي على إضفاء نوع من التوازن بين منح السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقاب كسبيل لتجسيد فاعليتها الإدارية من

<sup>1</sup>- بدري مباركة ، مرجع سابق ، ص 66 .

<sup>2</sup>- حسونة بلقاسم ، مرجع سابق ، ص 31 .

<sup>3</sup>- بدري مباركة ، مرجع سابق ، ص 67 .

<sup>4</sup>- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 .

<sup>5</sup>- زياد عادل ، **تسريح الموظف العمومي وضماناته** ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 11 ماي 2016 ، ص 32 .

جهة وبين تحقيق مبدأ الضمان للموظف العام من جهة أخرى ، وذلك من خلال استشارة لجان متخصصة أنشئت لهذا الغرض (1).

حيث يشكل وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختص الأصيل بسلطة التأديب ضماناً من ضمانات تحقيق الموضوعية والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية (2).

ويقصد بمجالس التأديب في هذا السياق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تنعقد كمجلس تأديبي ، قصد مشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي وذلك بموجب آراء إلزامية (3).

ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في آجال محددة ، ومع ذلك تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 03-06 قد قلّص من هذه المدة إلى خمس وأربعين (45) يوماً فقط ، ومن حق المجلس أن يطالب بتحقيق إضافي إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك ، وعلى رئيس المجلس تحديد الساعة ، ويوم اجتماع اللجنة متساوية الأعضاء وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ ، أسبوعاً على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي (4).

كما يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الممثل شخصياً ، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ، ويمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي ، تمثله من قبل مدافعه (5) ، ينظر المجلس التأديبي في الملف وفقاً لما جاء في التقرير المسبب المقدم إليه من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين التي توضح فيه الأخطاء المنسوبة للموظف التي أدت إلى ارتكاب الخطأ ، وكذا سيرة الموظف قبل ارتكابه للمخالفة وكذا العقوبة المقترحة (6).

يقوم المقرر الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب ، الذي أعدته السلطة الرئاسية بحضور الموظف المتهم ومحاميه ، ويطلب بعد ذلك من الشهود بالإدلاء

1- مرايحية صباح ، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص

قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015 - 2016 ، ص 52 .

2- يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام - دراسة مقارنة - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2004 - 2005 ، ص 326 .

3- مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، نوقشت يوم 15 جويلية 2015 ، ص 74 .

4- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بلقايد تلمسان ، 2015 - 2016 ، ص 294 .

5- المادة 168 من الأمر 03-06 .

6- عمراوي حياة ، مرجع سابق ، ص 95 .

بشهاداتهم ، والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم عن طريق أعضاء المجلس ، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه ، وكذا إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف<sup>(1)</sup>.

وعملها جرت العادة أن يتم تحديد الجلسات التي تعقدها لجنة الموظفين في غضون 20 إلى 25 يوما ، وذلك ابتداء من التاريخ الذي يتم فيه إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام<sup>(2)</sup>.

يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة تنتهي إما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إن لم يكتف المجلس بالتوضيحات المقدمة<sup>(3)</sup>.

بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي ، وغالبا ما يكون برسالة مضمونة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي ، والغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها ، وإمكانية بداية سريان ميعاد التنظيم الإداري ، وبداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب<sup>(4)</sup>.

تسري قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع وتبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (8) أيام ، ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع<sup>(5)</sup>.

### المطلب الثالث : الطعن في قرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والرقابة عليها

إن القرار التأديبي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ضد الموظف لا يوقع الجزاء مباشرة ، وإنما هناك ضمانات وحقوق أخرى جوهرية لاحقة عن مساءلته، وهذه الضمانات تتمثل في الطعن في القرار الإداري (الفرع الأول)، والرقابة عليها (الفرع الثاني) .

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

يكون اتخاذ القرار عن طريق الطعن بالطرق التالية :

#### أولا : التظلم الإداري

يمكن تعريفه على أنه شكوى أو طلب يرفع من قبل الموظف الصادر في حقه قرار تأديبي إلى السلطة المختصة بالنظر في هذا التظلم، فقد تكون هي مصدره القرار فيكون تظلمًا ولائيا ، وقد تكون سلطة تعلق مصدره القرار رئاسي ، أو أي هيئة مستقلة تختص

<sup>1</sup> - رحماوي كمال ، مرجع سابق ، ص 143 .

<sup>2</sup> - الحسن محمد ، مرجع سابق ، ص 295 .

<sup>3</sup> - عمراوي حياة ، نفس المرجع ، ص 95 .

<sup>4</sup> - تدرانت نرجس ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي ، مذكرة تخرج لنيل إجازة

المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجلفة ، 2005 - 2008 ، ص 36 .

<sup>5</sup> - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

بالرقابة، والهدف هو إعادة النظر في القضية ومراجعة القرار إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه، فالتظلم الإداري في أساسه وسيلة اختيارية ترخص في اللجوء إليها إذ رأى وجها لذلك<sup>(1)</sup>.

### 1- التظلم الرئاسي :

هو أن يقدم صاحب الشأن تظلمه إلى السلطة الإدارية مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بسحبه أو تعديله، أو استبداله بآخر، وذلك حسب ما تملكه من صلاحيات، فيجوز للموظف المعاقب بقرار إداري رفع تظلم أمام السلطة مصدرة قرار العقوبة ضده حسب ما تراءى بها، وما هو موافق وأحكام القانون، وحسب سير المرفق العام .

### 2- التظلم الولائي :

هو إجراء يهدف إلى فض جانب من المنازعات الإدارية ودياً دون اللجوء إلى القضاء المختص، مما يجنب الموظف مشقة متابعة الإجراءات القضائية الطويلة والمعقدة<sup>(2)</sup>.

وهذا الأساس يكون التظلم أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدرة القرار الإداري، ولهذه الأخيرة مراقبة مدى قانونية القرار، وفي حالة مخالفته للقانون تقوم بإلغائه.

وقد واجه التظلم الإداري رأسيا أو ولائيا انتقادات مردها لعدم استنادها لاعتبارات قانونية، وإنما يعود لاعتبارات العفو ويضع موضع الإذلال، إضافة إلى أن أصول التظلم القانوني تقتضي النظر في المسألة أمام درجة من درجات التقاضي، بمعنى أنه لا يجوز أن يكون الرئيس الإداري حكما وخصما في ذات الوقت<sup>(3)</sup>، وفي كلتا الحالتين السابقتين فإن عدم رد الإدارة على التظلم يعتبر بمثابة قرار ضمني للتظلم<sup>(4)</sup>.

### ثانيا : الطعن أمام لجنة الطعن

يمكن للموظف المعاقب تقديم طعن أمام لجنة الطعن في حالة صدور قرار من هذه الأخيرة مخالفا لرأي المجلس، كما يمكن للمجلس إصدار توصية غير إلزامية للسلطة الرئاسية في اقتناعه بطعن الموظف، وقد اعتمد المشرع الجزائري التظلم الإداري أمام لجنة الطعن وذلك طبقا لما هو منصوص عليه في المادة 175 من الأمر 03-06 حيث تنص على : « يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغه .

<sup>1</sup> - طعمية الجرف : رقابة القضاء الإداري لأعمال الإدارة العامة، قضاء الإلغاء، (د.ط)، دار النهضة العربية، 1984 ، ص 171.

<sup>2</sup> - سليمان منير : مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2014 - 2015 ، ص 50 .

<sup>3</sup> - ماهر عبد الهادي : الشرعية الإجرائية في التأديب ، (د.ط)، (د.س.ن)، ص 397 .

<sup>4</sup> - مولود ديدان : النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق المر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، (د.ط) ، دار بلقيس ، (د.س.ن)، الدار البيضاء ، الجزائر ، ص 155 .

كما تناولت المواد 62، 65، 66، 67 من نفس الأمر<sup>(1)</sup>، كيفية تشكيلها أو طبيعة عملها، فإذا صدر قرار تأديبي من الدرجة الثالثة والرابعة كان للموظف الحق في رفع تظلم أمام لجنة الطعن .

وعلى كل فإن المادة 175 السالفة الذكر تكلمت عن العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة دون سواها، مما يستخلص منه أن العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية لا يمكن التظلم فيها أمام هذه اللجنة، ولا نعلم أي جهة مختصة بذلك، ويكون ميعاد التظلم شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار إلى المعنى .

#### الفرع الثاني : الرقابة على قرارات اللجان

بعد استنفاد الموظف العام الذي يكون محل عقوبة تأديبية كل الوسائل الإدارية للطعن في القرار التأديبي الصادر فإنه لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لإلغاء ذلك القرار لعدم مشروعيته وطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء تنفيذ الجزاء التأديبي، إذ بعد الرقابة القضائية ضمانات هامة لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في حقه<sup>(2)</sup> .

#### أولاً : بالنسبة للاختصاص

لقد اعتبر المشرع الجزائري الطعن القضائي في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام عبارة عن قرار إداري حيث أسند اختصاص إسناده الفصل في الطعن لإلغاء القرار التأديبي للمحاكم الإدارية وذلك بموجب عدة نصوص قانونية منها :

\* المادة 800 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي تنص على أنه: « المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها » .

\* تنص المادة 801 من القانون رقم 08-09 على ما يلي : « تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن :

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية .
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية .
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية .

<sup>1</sup> - المواد 62، 65، 66، 67، من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup> - نوفان العقيل العجارمة : سلطة تاديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الأردن ، 2007 ، ص 153 .

- 2- دعاوى القضاء الكامل .
- 3- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة .
- \* المادة 804 الفقرة 04 من القانون 08-09 التي تنص على ما يلي : « خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه ترفع الدعوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه :
  - 1- في مادة الضرائب والرسوم، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان فرض الضريبة أو الرسم .
  - 2- في مادة الأشغال العمومية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تنفيذ الأشغال .
  - 3- في مادة العقود الإدارية، مهما كانت طبيعتها، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إبرام العقد أو تنفيذه .
  - 4- في مادة المنازعات المختلفة بالموظفين وأعاون الدولة وغيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاص مكان التعيين<sup>(1)</sup> .

### ثانيا : بالنسبة للموضوع

بخصوص رقابة المحكمة الإدارية على صحة القرارات التأديب فإنها تبرز فيما يلي:

#### 1- الرقابة على إساءة استعمال السلطة والانحراف بها

إذا كان هدف القرار التأديبي هو تحقيق المصلحة العامة، فإنه ينبغي أن يحقق أيضا الهدف الذي خصه المشرع لإصدار هذا القرار، فالقرار الصادر بوقف الموظف المحال لتحقيق فن العمل يجب أن يكون الهدف منه إسناد عمله إلى موظف آخر حتى ولو كان أكثر كفاءة، كان قرارا باطلا لصدوره مشوبا بالانحراف باستعمال السلطة<sup>(2)</sup>. ومن صور الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف التي لأجلها يبطل القرار التأديبي، انحراف السلطة عن الإجراءات الواجب سلوكها وهي في إطار توقيعها الجزاء التأديبي، حيث أن تلك الإجراءات تعد من بين الحدود التي تواجه الإدارة مسلطة العقوبة التأديبية، فهي ملزمة بها، فالخروج والتعدي عليها يضعها تحت حالة الانحراف بالسلطة، فحق الإدارة في توقيع الجزاء على موظفيها ليس حقا مطلقا من كل قيد بل هو حق مشروط<sup>(3)</sup>، فمخالفة الإدارة تلك الشروط الملزمة لقرارها في تنفيذ باطلا، وتبلور الانحراف بالسلطة في هذه الصور حينما يرتكب الموظف أخطاء وظيفية تبرز توقيع الجزاء التأديبي عليه، وبدلا من أن تقوم الإدارة بذلك فإنها تقوم بإلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، وبالتالي تصل إلى استبعاد الموظف بطريقة غير الطريقة المقررة قانونا، ولاشك أن الإدارة تهدف إلى تحقيق الصالح العام باستبعادها للموظف الذي يرتكب أخطاء إدارية

<sup>1</sup> - مولود ديدان : مرجع سابق ، ص 156 .

<sup>2</sup> - عبد الكريم فودة : أحكام دعوى الإلغاء ، (د.ط) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص 25 .

<sup>3</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة : مرجع سابق ، ص 32 .

تري معها أنه غير صالح للاستمرار في عمله، إلا أنه يتعين عليها اللجوء إلى الوسيلة المقررة قانوناً لهذا الغرض، ومن ثمة فإن لجوئها لإلغاء الوظيفة وهي في الحقيقة تهدف إلى عزل الموظف الذي ألغيت وظيفته يمثل انحرافاً بالسلطة وما يتضمنه أيضاً بالإجراءات طالما أنه ليس هناك إلغاء حقيقي لهذه الوظيفة<sup>(1)</sup>.

إن العقوبات التي تحملها القرارات تصيب الموظف دون التمكن من الدفاع عن نفسه، حيث أن الإدارة لم تواجه بالاتهام الذي تعتمد بثبوتها في حقه، وفي ذلك إخلال خطير وحرمان الموظف من أهم الضمانات التأديبية وهي حق الدفاع، تلك الضمانات التي تتفرع عنها كافة الضمانات التأديبية من جهة ، من جهة أخرى وضع حدود وقيود للإدارة مقررة الجزاء أو العقاب<sup>(2)</sup>.

## 2- الرقابة على عدم التناسب في القرار التأديبي

الأصل أن رقابة عدم التناسب في القرار التأديبي لا يقتصر فقط على تخفيف العقاب الموقع على المخالف، بل تهدف إلى توقيع العقاب المناسب لما ارتكب من خطأ إداري، وإن استلزم الأمر إلى تشييد العقوبة فقد ترى المحكمة الإدارية أن ما قررتها جهة الإدارة من جزاء غير كاف كعقاب لما ارتكبه المخالف، ومن ثمة تشدد عليه العقوبة، ومن هنا يطرح التساؤل حول إمكانية تشييد العقاب من طرف القاضي ؟ يطبق في هذا الشأن عدم جواز أن يضار طاعن بطعنه .

تجدر الإشارة أم المحكمة الإدارية متى ألغت العقوبة التأديبية المطعون فيها لعيب الشكل، فلا يمنع ذلك الجهة الإدارية من إعادة إصدار القرار بعد تصحيح العيب الذي شابهه، ولكن بالطبع لا يجوز لها التجديد بما وقعت عليه من جزاء سابق لأنها استنفذت سلطتها بشأن تحديد الجزاء<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - فؤاد محمد مرسي : فكرة الانحراف بالإجراء ، (د.ط) ، دار النهضة العربية ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 234 .

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة : مرجع سابق ، ص 334 .  
للإطلاع أكثر أنظر سايس جمال : الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، قرارات المحكمة العليا وقرارات مجلس الدول، ط1، ج1، منشورات كليك، 2013 ، ص 966 .

- للاطلاع أكثر أنظر قرار مجلس الدولة بإبطال قرار العزل في قرار العزل في قرار غير منشور فهرس 25 ، قضية ع م ضد م ض لولاية البيض، تاريخ القرار 31 جانفي 2000 .

<sup>3</sup> - جواد مسعود : مرجع سابق ، ص 49 .

## خلاصة الفصل الأول :

من خلال ما سبق نستنتج أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ، وتتكون من عدد مساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة ، وتهدف إلى إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تستشار في المسائل الفردية التي تخص المسار المهني للموظفين ، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي ، كما تعتبر من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية حقوق الموظفين والدفاع عن مصالحهم .

# الفصل الثاني

**لجان الطعن واللجان التقنية**

**المبحث الأول : لجان الطعن**

**المبحث الثاني : اللجان التقنية**

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين ، وحمايتهم من تعسف الإدارة ، وإشراكهم في تسيير حياتهم المهنية بصفة فعالة والدفاع عن حقوقهم التي كرستها النصوص القانونية ، حيث كفل المشرع الجزائري للموظف العام من خلال تشريعات الوظيفة العامة حق الطعن في القرار التأديبي أمام لجنة الطعن .

كما تضمن الأمر رقم 133-66 والأمر 03-06 إحداث لجان تقنية وذلك في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

ولتفصيل أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، حيث تناولنا في المبحث الأول لجان الطعن ، وفي المبحث الثاني اللجان التقنية .

**المبحث الأول : لجان الطعن**

أنشأ المشرع الجزائري هيئة مستقلة لإعادة النظر في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف ، نظرا لعدم مشروعيته ، تتمثل هذه الهيئة في لجنة الطعن الولائية والوزارية التي تعتبر كضمان للموظف الذي كان محل مساءلة تأديبية وتمّ عقابه بإحدى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة<sup>(1)</sup>، وهي لجنة تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية ، ويترأسها 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 الموقع للعقوبة وبإمكانها إلغاؤه وإصدار عقوبة أخرى أو التصريح برفعها<sup>(2)</sup>، وبالتالي فإنها تشكل جهة استئناف تختص بالنظر لا سيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء تجاه الموظفين<sup>(3)</sup>.

بالمقارنة البسيطة بين تنظيم لجان الطعن في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر ، نجد أن المشرع في الأمر 06-03 خصها بكثير من العناية بداية من المادة 175 والتي جعلها هيئة استئناف تختص في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة ، وهذا ما لا نجده تماما في الأمر 66-133 المتعلق بمركزية تسيير هذه اللجان ، حيث أن المشرع لم ينص إطلاقا على لجنة الطعن ، وبقي الأمر على هذا النحو حتى سنة 1984 وذلك بصور المرسوم رقم 84-10 الذي يلغي أحكام الأمر رقم 66-133 ، وبالرجوع إلى المرسوم 89-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية نجده قد نص في المادة 13 منه على إحداث لجنة طعن في كل وزارة وفي كل ولاية ، وبإمكان إحداث لجان طعن أخرى في المؤسسات العمومية<sup>(4)</sup>.

**المطلب الأول : تشكيلة لجنة الطعن واختصاصاتها**

هي هيئات متساوية الأعضاء تنشأ على مستوى كل وزارة ولدى كل والي يترأسها الوزير أو ممثله ، أو الوالي أو ممثله ، وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية ، وللجان الطعن دور كبير في تدعيم حماية وصيانة حقوق الموظفين وتفاذي إجراءات من شأنها أن تعرقل مجرى حياتهم المهنية وخصوصا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأكثر خطورة<sup>(5)</sup>.

انطلاقا من هذا قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ، نتناول تشكيلة لجنة الطعن في الفرع الأول ونتطرق إلى اختصاصاتها في الفرع الثاني .

<sup>1</sup> - كلاش خلود ، مرجع سابق ، ص 49 .

<sup>2</sup> - بن شيخ حسين آث ملويا ، مرجع سابق ، ص 309 .

<sup>3</sup> - مهدي رضا ، مرجع سابق ، ص 60 .

<sup>4</sup> - مهدي رضا ، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، العدد الأول ، مارس 2016 ، ص 94 .

<sup>5</sup> - شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 72 .

### الفرع الأول : تشكيلة لجنة الطعن وتجديدها

تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة الموظفين المنتخبين وتنصب بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، كما يتم تجديدها ، غير أنه لا يمكن تمديد لجان الطعن إلا في حالة تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء .

#### أولا : تشكيلة لجنة الطعن

حسب نص المادة 65 من الأمر 03-06 ، تتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين<sup>(1)</sup>، وإذا كان الأمر 03-06 لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلو الإدارة ، فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم 10-84 والتي على أن التعيين يكون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل ، والمادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 على أن تتكون لجان الطعن سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة و سبعة (7) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين<sup>(2)</sup> .  
على أن تنصيب اللجنة في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء<sup>(3)</sup> .

من الجدير بالذكر أن موافقة الموظفين حول قائمة المرشحين من ممثلي الموظفين في لجان الطعن غير ضروري ، لأن المعنيين قد سبق لهم أن حصلوا على موافقتهم أثناء انتخابهم في اللجان المتساوية الأعضاء سواء المركزية أو الولائية وتتبع ذلك وتعقبه انتخابهم بالتكافؤ كأعضاء لجان الطعن الممثلين للموظفين من بين أعضاء مجالي التأديب الممثلين للموظفين ، وذلك لتمثيلهم في لجان الطعن الولائية أو المركزية<sup>(4)</sup> .

وفي إطار تطبيق الأحكام والنصوص القانونية الخاصة بتنظيم وتشكيل لجان الطعن أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومي تعليمة جاء فيها : يشرفني أن أنهى إلى علمكم أنه لفت انتباهي أن قرارات إنشاء تجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء ، ولجان الطعن لا تخضع إلى مراقبة دقيقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وفقا لما هو منصوص عليه بالتنظيم الساري المفعول بطبيعة الحال ، لقد نجم عن ضعف الرقابة الوضعيات التالية :

- عدم وجود تساوي الأعضاء بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء ، ولجان الطعن طبقا للنصوص سارية المفعول في هذا الشأن ، والتي تشترط وجود عدد متساوي لممثلي الإدارة مع الممثلين المنتخبين للمستخدمين .

- عدم مطابقة تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ، حيث يجب أن يكون العدد الإجمالي للأعضاء مطابقا للقرار المؤرخ في 19 أفريل 1984 الذي يوضح كيفية

<sup>1</sup> - المادة 65 من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup> - المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 .

<sup>3</sup> - المادة 66 من الأمر 03-06 .

<sup>4</sup> - خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019، ص 282.

تطبيق المادة 23 من المرسوم 10-84 ، والقرار المؤرخ كذلك في 9 أبريل 1984 الذي يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء .

- عدم إقرار شروط استخلاف أحد الأعضاء الرسميين للجنة متساوية الأعضاء أو لجنة الطعن أثناء العهدة الجارية .

- عدم إقرار أجل تعيين ممثل الإدارة باللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن ، وفقا لما هو منصوص عليه بالمادة 11 من المرسوم 11-84 .

- عدم احترام الشروط التي يجب أن يستوفيتها ممثل الإدارة المؤهل لإنابة رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن في حالة غياب هذا الأخير ، والمتمثلة في شروط الأقدمية في الوظيفة والترتيب السلميين .

وعليه وبغية تجنب مثل هذه الوضعيات ، ينبغي إخضاع قرارات إنشاء وتجديد وتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن قبل إمضاها إلى رأي مسيب للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة<sup>(1)</sup> .

إضافة إلى هذا جاءت تعليمة أخرى أنه في كثير من الحالات ، تمتنع لجنة الطعن عن الفصل المقدم لديها من طرف الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة في الأجل المحددة بموجب المادة 25 من المرسوم 10-84 .

بهذا الصدد فإن الأثر الموقف للطعن المقدم من طرف الموظف المعني ، لا يسري إلا في حدود أجل ثلاثة أشهر المشترطة لاجتماع لجنة الطعن .

وفي هذا السياق وفي حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الأجل المحددة يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، المجمعة في شكل مجلس تأديبي نافذا<sup>(2)</sup> .

من خلال ما سبق ، يظهر مدى الصعوبات التي تواجهها الإدارة في تطبيق القوانين المتعلقة بلجان الطعن ، مما يجعل بالمقابل الموظف ومبدأ الضمان في إشكالات أثناء سلوكه إبرام التظلم أمام لجنة الطعن<sup>(3)</sup> .

### ثانيا : تجديد لجان الطعن

ينبغي تجديد لجان الطعن وجوبا ، وفي كل الحالات في اجل لا يتعدى شهرا واحدا بعد تنصيب اللجان المتساوية الأعضاء .

وفي حالة عدم تجديد لجان الطعن تقع القرارات التي تتخذها هذه اللجان تحت طائلة البطلان ويبطل أثرها<sup>(4)</sup> .

<sup>1</sup> - التعليمة رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004 ، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلقة بأجل الطعن أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

<sup>2</sup> - التعليمة رقم 18 الصادرة في 28 ماي 2006 ، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المتعلقة بالقرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

<sup>3</sup> - سليمان منير ، مرجع سابق ، ص 54 .

<sup>4</sup> - المنشور رقم 67 ، السالف الذكر ، مرجع سابق ، ص 6 .

أما حاليا فقد تضمن الأمر 03-06 وجوبا أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(1)</sup>.

كما تجدر الإشارة إلى أنه بالنظر إلى الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن واللجان متساوية الأعضاء ، فإنه لا يمكن تمديد فترة اللجان متساوية الأعضاء<sup>(2)</sup>.

تحدد عهدة أعضاء لجان الطعن بثلاث (3) سنوات .

يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة استثنائيا وفق الشروط المحددة في الفقرة الأولى والثانية من المادة أعلاه .

عند تجديد لجان الطعن يباشر الأعضاء الجدد مهامهم ابتداء من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الذين يخلفونهم<sup>(3)</sup>.

### الفرع الثاني : اختصاصات لجان الطعن

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلمًا أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار<sup>(4)</sup> ، في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمنصوص عليها في المادة 163 كالتالي :

#### العقوبات من الدرجة الثالثة :

- التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام .
- التنزيل من درجة إلى درجتين .
- النقل الإجباري .

#### العقوبات من الدرجة الرابعة :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .
- التسريح .

وبالتالي فإن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من الموظف ، وعليه فإن المادة 67 من الأمر 03 - 06 حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها ، مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن الطعن فيها أمام هذه اللجنة<sup>(5)</sup>.

فالاختلاف بين نص المادتين 24 من المرسوم 84-10 ، والمادة 175 من الأمر 03-06 يتمثل أساسا في أن التظلم أمام لجنة الطعن أصبح في الأمر 03-06 يقتصر فقط

<sup>1</sup>- المادة 66 من الأمر 03-06 .

<sup>2</sup>- المنشور رقم 67 ، السالف الذكر ، مرجع سابق ، ص 6 .

<sup>3</sup>- المادة 151 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>4</sup>- المادة 175 من الأمر 03-06 .

<sup>5</sup>- أوراك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، المركز الجامعي لتامنغست ، الجزائر ، العدد 1 ، جانفي 2012 .

على الموظف دون الإدارة ، كما أنه تمّ تمديد آجال التّظلم إلى شهر بعدما كانت 15 يوما في ظل المرسوم 84-10 ، وهذا ما يعطي ضمانات أكبر للدفاع ، وقد تمّ أيضا توسيع مجالات تدخل لجنة الطعن إذ أضيف لها حالتها التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام والنقل الإجباري مع حذف الإحالة على التقاعد الإجباري التي لم يدرجها المشرع الجزائري ضمن العقوبات التأديبية في هذا الأمر<sup>(1)</sup>.

إذن في ظل المرسوم 84-10 كان من الممكن أن نتصور حالة تشديد العقوبة ، إذا كان التّظلم مرفوعا من الإدارة ، وحسنا فعل المشرع عندما منع الإدارة من تقديم تظلمها أمام لجنة الطعن حتى يعيد التوازن بين طرفي العلاقة التأديبية والتي تتميز بترجيح كفة الإدارة ، بما تملكه من صلاحيات وامتيازات أثناء الدعوى التأديبية<sup>(2)</sup>.

وبعد إخطار لجنة الطعن من الموظف تتعدّد هذه الأخيرة لتتظنر أو تفحص الطعن المقدم إليها ، ثم بعد ذلك تصدر قرارات يمكن من خلالها رفع العقوبة المسلطة من قبل الإدارة ، أو اتخاذ تعديلات ، أو تثبيت العقوبة ، أو رفض الطعن المقدم إليها<sup>(3)</sup>.

أمّا المرسوم التنفيذي رقم 20-199 نص في مادته 54 على أنه « تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد في الفترة أعلاه ، أثر تعليق العقوبة الصادرة<sup>(4)</sup> .

من هنا يبدو جليا أن دور لجان الطعن لا يقتصر على إصدار القرارات للإدارة حتى ولو كانت ملزمة بشأن العقوبة الواجب توقيعها على الموظف المخطئ ، كما هو الحال بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب ، بل أن دورها هو النظر في الطعون المرفوعة ضد قرارات الإدارة المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة واتخاذ قرار إما بإلغاء العقوبة أو باستبدالها بغيرها ليكون قرارها في حدّ ذاته محلا للطعن القضائي<sup>(5)</sup>.

وبالتالي فإن مجلس الدولة عندما ذهب إلى أن لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية ولا تصدر قرارات إدارية ، فإنه يكون قد أخطأ بينها وبين لجنة الموظفين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية<sup>(6)</sup>.

<sup>1</sup>- ريوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2015 – 2016 ، ص 210 .

<sup>2</sup>- كلاش خلود ، مرجع سابق ، ص 54 .

<sup>3</sup>- زياد عادل ، مرجع سابق ، ص 240 .

<sup>4</sup>- المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 .

<sup>5</sup>- قيقانة مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق السياسية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، 2008 – 2009 ، ص 160 .

<sup>6</sup>- بن شيخ حسين آث ملويا ، مرجع سابق ، ص 310 .

مع الإشارة بأنّه في حالة قيام الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب ، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة يسحب ، أمّا في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة ، فإنه تقوم بتثبيت ذلك الرأي ويصبح قرار الإدارة مثبتاً تبعاً لذلك ، ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن ، لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته<sup>(1)</sup>.

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 45 يوماً ابتداءً من تاريخ رفع القضية إليها ، وذلك بقصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الإدارية أو إثباتها أو تعديلها ، ويكون الطعن في الآجال المنصوص عليها أعلاه ، إثر تعليق العقوبة الصادرة ، وفي حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة ، يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافذ<sup>(2)</sup>.

كرّس المشرع ضمان احترام الحقوق والواجبات في تنظيمه للجان الطعن في الأمر 06-03 ، وحدد الضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الإدارة العامة ، فإنشاء لجان الطعن يعد أكبر ضمانة ممكنة للمواطنين لحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة ، والتّص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الإدارة المركزية والمحلية ، وكذا في كل الإدارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاتها ، كل هذا يؤدي إلى توفير كافة الضمانات لاحترام مبدأ العدالة والشرعية والمساواة ، وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية<sup>(3)</sup>.

### المطلب الثاني : القيمة القانونية لقرارات لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها

سنتناول من خلال هذا المطلب القيمة القانونية لقرارات لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها ، وذلك بتخصيص الفرع الأول للطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن ، أمّا الفرع الثاني ضوابط الطعن في قرارات لجنة الطعن .

#### الفرع الأول : الطبيعة القانونية لقرارات لجنة الطعن

تنص المادة 55 من المرسوم التنفيذي 20 – 199 بما يلي :

يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه 45 يوماً ابتداءً من تاريخ اخطارها قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه .

يسري قرار لجنة الطعن ابتداءً من تاريخ اجتماعها .

إذا لم تجتمع لجنة أو لم تبدي رأيها في الآجال المحدد في الفقرة الأولى أعلاه لسبب ما يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف وفي هذه الحالة إعادة إدماج الموظف في

<sup>1</sup> - بن شيخ حسين آث ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 ، بخصوص الطبيعة القانونية للآراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيفة العمومي ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 1 ، ص 16 .

<sup>2</sup> - ريوح ياسين ، مرجع سابق ، ص 211 .

<sup>3</sup> - ريوح ياسين ، المرجع نفسه ، ص 61 .

وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته .

غير أنه يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن (1) . من خلال تحليلنا لهذه المادة يمكننا القول أن القرارات التي تصدرها لجنة لا ترقى إلى القرارات الادارية بالمفهوم القانوني بل تعد أعمال تحضيرية لإصدار القرار الإداري من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين .

### الفرع الثاني : ضوابط الطعن في قرارات لجنة الطعن

بعد أن يستنفذ الموظف كافة الوسائل الإدارية للطعن ، لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء للطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية بحقه ، فالرقابة القضائية ضمانات هامة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية ، ولا نبالغ إذا اعتبرناها من أهم الضمانات التأديبية لأن ترك النزاع بين الإدارة والموظف لتفصل فيها بنفسها ، لا يمكن أن يبيث الثقة في نفوس الموظفين ، لأن مقتضيات العدالة تأبى أن يكون الخصم هو الحكم في النزاع ، وعليه يمكن للمتضرر من القرار الإداري التأديبي المطالبة بإخضاعه لرقابة القاضي الإداري (2) .

يخضع القرار الإداري لرقابة القاضي الإداري (3) ، التي قد تضيق في حالة وضوح النصوص القانونية وتحديد الأسس الكبرى التي يقوم عليها النظام التأديبي بما يسمى الرقابة القضائية مع مشروعية القرار التأديبي هو قرار التي لا تختلف عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام لأن القرار التأديبي هو قرار إداري ، يرتكز من خلال رقابة القاضي الإداري على مدى مشروعية الجانب الخارجي للقرار التأديبي (4) ، وذلك من خلال رقبته على ركن الاختصاص ، بحيث لا بد أن يصدر ممن يملك الاختصاص بإصداره من أعضاء السلطة التأديبية ، فإذا صدر القرار عن غير مختص بذلك فإنه يكون مشوباً بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيه أمام القضاء الإداري .

كما يراقب القاضي الإداري ركن الشكل الإجراءات المحل والسبب ، حيث تكون السلطة التأديبية ملزمة باتباع إجراءات أشكال معينة عند إصدارها للقرار التأديبي ، كما يلزمها القانون بذلك ، وإلا ترتب عليه بطلان القرار التأديبي كعدم استشارة مجلس التأديب أو عدم احترام حقوق الدفاع (5) .

<sup>1</sup> - المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>2</sup> - سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2014 - 2015 ، ص 57 .

<sup>3</sup> - المادتان 801 و 901 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج.ر عدد 21 ، الصادرة بتاريخ 2008/04/21 .

<sup>4</sup> - شوارفي نحية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 75 .

<sup>5</sup> - سليمان منير ، مرجع سابق ، ص 70 .

كما يمارس القضاء رقابته على عيب الانحراف بالسلطة في القرار التأديبي للوظيفة العامة هي وجه لعدم المشروعية الموضوعية وترتبط على نحو مباشر بنية مصدر القرار ذاته (1)، حيث يعتبر هذا العيب من العيوب الخفية التي تجعل من مهمة القاضي الإداري بسط رقابته على البواعث الدافعة مثل معاقبة الموظف بدافع الانتقام أو الخلاف مع الرئيس أو لأسباب شخصية والتي دفعت الإدارة إلى إصدار مثل هذا القرار. وينظر القاضي الإداري في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي ، حيث يجب أن تكون العقوبة متناسبة مع الخطأ ، وأن تأخذ سلطة التأديب بعين الاعتبار الظروف التي وقع فيها الخطأ التأديبي ومدى الضرر الذي لحق بالمصلحة (2).

ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ ، والظروف التي ارتكب فيها ، ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام (3).

### المبحث الثاني : اللجان التقنية

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، أنشأ المشرع الجزائري ، من خلال نص المادة 70 من الأمر 03-06 لجان تقنية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات .

وللتفصيل أكثر تمّ تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، حيث تمّ التطرق في المطلب الأول إلى تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني ، أما المطلب الثاني فتناول تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها .

### المطلب الأول : تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني

نظم المشرع اللجان التقنية من خلال المواد 70 و 71 و 72 من الأمر 03-06 ، وخصصها بالباب الثالث من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 ولتفصيل أكثر تمّ التطرق إلى تعريف اللجنة التقنية (الفرع الأول) وتطور تنظيمها القانوني (الفرع الثاني) .

### الفرع الأول : تعريف اللجنة التقنية

هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميزا لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية (4)، حيث تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية (5)، حيث تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية (6)، فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح ، أما باقتراح ما تراه ملائما من الإجراءات ،

1- شوارفي نجية ، شوارفي سمية ، مرجع سابق ، ص 75 .

2- مهملي مولود ، مرجع سابق ، ص 37 .

3- المادة 161 من الأمر 03-06 .

4- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 86 .

5- المادة 71 من الأمر 03-06 .

6- المادة 70 من الأمر 03-06 .

وإمّا بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح ، ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة والمسؤولية لدى الموظفين ، وتحمل على رفع المردودية وتحسين مستوى الخدمة العمومية<sup>(1)</sup>.

وعموما فإن الفارق الأساسي بين اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في الاختصاص فقط ، فبينما تختص الأولى بدراسة المسائل الإدارية للجنة ومشاكل الموظفين الفردية المتعلقة بتطبيق القانون الأساسي للوظيفة العامة ، فإن الثانية تختص بالمسائل الفنية المحضة وكيفية زيادة الإنتاج وتحسينه كمّا وكيفاً<sup>(2)</sup>.

تقوم اللجنة التقنية بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، إمّا باقتراح ما تراه ملائماً من إجراءات ، وإمّا بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء رأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين سير المصالح ، ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة لدى الموظفين ، وتعمل على رفع المردودية وتحسين مستوى الخدمة العمومية<sup>(3)</sup>.

طبقاً لأحكام المادة 70 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه ، تطلع اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها .

وبهذه الصفة ، تستنشر على وجه الخصوص :

**\* في مجال ظروف العمل :**

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

**\* في مجال النظافة والأمن :**

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل .
- المسائل المتعلقة بالنظافة لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها .
- الاعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 86 .

<sup>2</sup> - قاسم محمد أنس ، مرجع سابق ، ص 183 .

<sup>3</sup> - بن فرحات مولاي لحسن ، مرجع سابق ، ص 34 .

<sup>4</sup> - المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

### الفرع الثاني : تطور التنظيم القانوني للجنة التقنية

تم إحداث لجان تقنية متساوية الأعضاء بموجب الأمر 66-133 ، تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ، لاسيما بالتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل<sup>(1)</sup>.

ولكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان المتساوية الأعضاء ، وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم رقم 66-143 ، أو المرسوم رقم 84-10 ، وحتى المرسوم رقم 85-59 لم يتكلم عليها إلى غاية صدور الأمر 06-03 ، الذي أنشأ من جديد اللجان التقنية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(2)</sup>، تستتار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن<sup>(3)</sup>.

وبإجراء مقارنة نجد أن المشرع في المرسوم رقم 66-133 قد نص على اللجان التقنية المتساوية الأعضاء ، ذلك في بيان الأسباب الخاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بيان اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي تخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلي الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها ، ونص في المادة 13 من الأمر 66-133 ، وذلك في الفقرة الثانية منها على ما يلي : « كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بالتنظيم وسير المصالح ، و لاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل »<sup>(4)</sup>.

كما نلاحظ أن المشرع في الأمر 06-03 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن ، فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية بالظروف العامة للعمل ، أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية ، وذلك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن<sup>(5)</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 تكون لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان تقنية غير أنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح المستوى الجهوي و/ أو المحلي ، تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح إذا اقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك<sup>(6)</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 13 من الأمر 66-133 .

<sup>2</sup> - المادة 71 من الأمر 06-03 .

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

<sup>4</sup> - مهدي رضا ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03 ، مرجع سابق ، ص 62 - 63 .

<sup>5</sup> - مهدي رضا ، المرجع نفسه ، ص 63 .

<sup>6</sup> - المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم 20 – 199 .

### المطلب الثاني : تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها

تعتبر اللجان التقنية من بين هيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية ، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

#### الفرع الأول : تشكيلة اللجان التقنية

تتشكل اللجان التقنية من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة ، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية<sup>(1)</sup>، ويتم تعيين ممثلو الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين<sup>(2)</sup>.

وتتشكل اللجان التقنية من بين الأعضاء الممثلين للإدارة وممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية ، مما يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تتشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>(3)</sup>.

تتضمن اللجان التقنية عددا متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين<sup>(4)</sup>.

#### الفرع الثاني : اختصاصات اللجان التقنية

تختص اللجان التقنية حسب الأمر 66-133 بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل التدابير التي تهدف إلى عصرنه مناهج وتقنيات العمل ، حيث يتضح لنا أن المشرع هنا لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة ، بل اكتفى بذكر عبارة (كل المسائل) ، (كل التدابير) ، ومنه نستنتج أن المشرع ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصرنه مناهج وتقنيات العمل<sup>(5)</sup>.

وتختص اللجان التقنية حسب الأمر 06-03 في أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية<sup>(6)</sup>.

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

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

<sup>3</sup> - سلوى تيشات ، مرجع سابق ، ص 234 .

<sup>4</sup> - المادة 79 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>5</sup> - كمال بلحرش ، مرجع سابق ، ص 43 .

<sup>6</sup> - المادة 71 من الأمر 03-06 .

طبقاً لأحكام المادة 70 من الأمر 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه تضطلع اللجان التقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها<sup>(1)</sup>.

فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية مراقبة الشروط بظروف العمل ، والتحقيق بمناسبة حوادث العمل والمرض المعدي الخطير ، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقاً من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها<sup>(2)</sup>.

ومن خلال ما سبق فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-199 قد نص على اللجان التقنية طبقاً للأمر 06-03 وفصل في كيفية التنظيم والتشكيلة ، الصلاحيات والسير ، وتنظيم انتخابات ممثلي الموظفين ، خلافاً للمرسومين رقم 85 - 59 و 82 - 10 اللذان لم يتطرقا إلى اللجان التقنية .

<sup>1</sup> - المادة 85 من المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 .

<sup>2</sup> - ريوح ياسين ، مرجع سابق ، ص 211 .

## خلاصة الفصل الثاني :

تعتبر لجنة الطعن هيئة استشارية أنشئت لإعادة النظر في القرار التأديبي في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة ، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ويرأسها الوزير المعني إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي على مستوى الولاية أو من يمثلها ، كما أنها تشكل ضمانة هامة للموظفين العموميين .

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تتكون كذلك من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين ، وتخضع في رئاستها للسلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة .

أما عن مهامها فهي تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل ، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

خاتمة



خاتمة :

تناول موضوع الدراسة هيئات المشاركة والظعن في الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان إدارية متساوية الأعضاء، ولجان ظعن ولجان تقنية .

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، كما تدلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بآراء تكتسي طابعاً إلزامياً يتعين على الإدارة الالتزام بها في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 ، كما تختص هذه اللجنة بإصدار آراء تكتسي طابعاً استشارياً في حالات تمديد التربص ، والإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية وفي الجدول السنوي لحركات النقل والإدراج في أحد أسالك الانتداب .

كما تشكل لجنة الظعن هيئة استشارية تنشأ على مستوى كل وزارة وعلى مستوى كل والية يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما، كما يمكن أن تحدث هذه الهيئة على مستوى الإدارات العمومية، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثلهم في لجان الظعن، كما تختص بالنظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة الصادرة عن مجلس التأديب .

أما عن اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية ، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبيين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية .

وبناءً على ما سبق تم التوصل الى النتائج التالية :

- 1- اتجه المشرع الجزائري إلى تكريس مبدأ المشاركة والحوار وجعله مبدأ هاماً في تسيير شؤون الوظيفة العمومية .
- 2- تبعية هيئات المشاركة والظعن للإدارة، وهذا ما يقلل من فعالية خاصية التمثيل المتساوي بين أعضائها.
- 3- إعطاء الفرصة للموظفين للمساهمة في تسيير حياتهم المهنية، من خلال عضويتهم في هيئات المشاركة والظعن.
- 4- إن هيئات المشاركة والظعن تتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الظعن ولجان تقنية .
- 5- تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الظعن من بين الضمانات المقررة للموظف العمومي في مواجهة تعسف الإدارة.
- 6- تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة

المهنية للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي ، فهي تستشار لإبداء رأي استشاري أو لإبداء رأي مطابق بخصوص القرار الذي تصدره السلطة صاحبة التعيين .

7- تعد لجنة الطعن هيئة استئنافية، تخطر من قبل الموظف في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة ، وتصدر قرار برأي معلل لأن المشرع ألزمها بالتعليل قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية .

8- تعتبر اللجنة التقنية هيئة متساوية الأعضاء، تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية .

وبناء على هذه النتائج ، نقدم الاقتراحات التالية كمحاولة لإصلاح النظام القانوني لهيئات المشاركة والطعن و تتمثل في الآتي :

1- إعادة النظر في مهام هيئات لجان المشاركة والطعن، من خلال تفعيل دورها في تسيير المسار المهني للموظف ، وإعطاء حجية أكبر لأعمالها .

2 - تنظيم دورات تكوينية لأعضاء هيئات المشاركة والطعن قبل بداية كل عهدة في ميدان تسيير الموارد البشرية والوظيفة العمومية.

# قائمة المراجع



**أولا : النصوص القانونية :**

- دستور 1996 ، المعدل بالقانون رقم 06 – 03 المؤرخ في 10 أفريل 2002 ، والقانون رقم 08 – 19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، والقانون رقم 15 – 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ، والمرسوم الرئاسي رقم 20 – 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 الجريدة الرسمية عدد 2 الصادر في 30 ديسمبر 2020 .

- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 هـ الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ج.ر عدد 21 ، الصادرة بتاريخ 2008/04/21 .

- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 08 جوان 1966 .

- الأمر رقم 66-143 مؤرخ في 12 صفر 1386 هـ الموافق لـ 02 جوان 1966 ، المتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها وصيرها ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 08 جوان 1966 .

- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادر في 16 جوان 2006 .

**- النصوص التنظيمية :**

**مراسيم رئاسية**

01- مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 هـ الموافق لـ 14 يناير 1984 ، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ، الجريدة الرسمية العدد 03 ، الصادر في 17 يناير 1984 .

02- مرسوم رقم 84 – 11 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 هـ الموافق لـ 14 يناير سنة 1984 يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء .

03- مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 1 رجب عام 1405 هـ الموافق لـ 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ج ر العدد 13 ، الصادر في 24 مارس 1985 .

04- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر سنة 2007 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية العدد 61 ، الصادرة في 30 سبتمبر سنة 2007 .

### مراسيم تنفيذية :

01- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 هـ الموافق لـ 25 أبريل 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، الجريدة الرسمية العدد 26 ، الصادرة في 03 ماي 2012 .

02- مرسوم تنفيذي رقم 17-322، المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق لـ 2 نوفمبر 2017 ، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13 ، الصادرة في 12 نوفمبر 2017 .

03- مرسوم تنفيذي رقم 20-199، مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1991 الموافق لـ 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44 ، الصادر في 30 يوليو 2020 .

### منشورات وزارية :

01- المنشور رقم 67 المؤرخ في 9 فيفري 1999 ، والصادر عن مصالح الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي ، والمتضمن إنشاء وتجديد وتمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

02- المنشور رقم 19 المؤرخ في 10 ماي 2008 ، والصادر عن المديرية العامة للوظيف العمومي ، والمتعلق بالترقية على أساس الشهادة .

### التعليمات :

01- التعليمات رقم 20 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 26 جوان 1984 ، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان متساوية الأعضاء ولجان الطعن ، الجزائر .

02- التعليمات رقم 15 الصادرة في 10 أوت 2004 ، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بأجال الطعن أمام اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

03- التعليم رقم 18 الصادرة في 28 ماي 2006 ، عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالقرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء وتجديد وتشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن .

ثانيا : المؤلفات

01- بن الشيخ حسين آث ملويا ،المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، الجز الثاني ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 .

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

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

04- رحماوي كمال ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .

05- خلف فاروق ، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019 .

06- طعمية الجرف ، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة ، قضاء الإلغاء ، (د.ط) ، دار النهضة العربية ، 1984 .

07- طماوي سليمان ،مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة السابعة ، مطبعة جامعة عين الشمس ، مصر ، 1987 .

08- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، (د.ط) ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2003 .

09- فؤاد محمد مرسي ، فكرة الانحراف والإجراء ، (د.ط) ، دار النهضة العربية ، الاسكندرية ، 1997 .

10- قاسم أنس محمد ،مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

11- كنعان نواف ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة والنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، 2007 .

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

13- مولود ديدان ، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، (د.ب) ، دار بلقيس ، (د.س.ن) ، الدار البيضاء، الجزائر ، 2005 .

14- نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الأردن ، 2007 .

### ثالثا - المقالات :

01- أوراك حورية ، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر ، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، المركز الجامعي لتامنغست ، الجزائر ، العدد 1 ، جانفي 2012 .

02- بن شيخ حسين آث ملويا ، تعليق على قرار مجلس الدولة المؤرخ في 2001/06/11 ، بخصوص الطبيعة القانونية للآراء لجنة الطعن الولائية في مادة الوظيف العمومي ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 1 .

03- خطاب عبد النور ، " دور الهيئات الرقابية في تقرير مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية " ، مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد الأول ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، المركز الجامعي بالبيض ، ديسمبر 2013 .

04- صديقي نبيلة ، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي ، مجلة القانون والمجتمع ، جامعة أحمد دراية بأدرار ، العدد 1 (المجلد3) ، جوان 2015 .

05- مهدي رضا ، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، العدد الأول ، مارس 2016 .

### رابعا - الأطروحات والمذكرات الجامعية :

01- تيشات سلوى ، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية - نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة بومرداس، 2014 - 2015 .

- 02- ربوح ياسين ، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 3 ، 2015 – 2016 .
- 03- زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 11 ماي 2016 .
- 04- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بلقايد تلمسان ، 2015 – 2016 .
- 05- مهدي رضا ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06 ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2016 – 2017 .
- 06- يحي قاسم علي سهيل ، فصل الموظف العام – دراسة مقارنة - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2004 – 2005 .
- 07- أولاج مليكة ، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2010 / 2011 .
- 08- بوراس شافية ، التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر 1 ، 2008 .
- 09- ذبيح عادل ، تقييم الموظف العمومي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2011 .
- 10- سليمان منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع قانون المنازعات الإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2014 – 2015 .
- 11- عمراوي حياة ، الضمانات المقررة للموظف العام من خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون إداري

## قائمة المصادر والمراجع

وإدارة عامة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2011 – 2012 .

12- قيفانة مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق السياسية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، 2008 – 2009 .

13- مخلوفي مليكة ، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، نوقشت يوم 15 جويلية 2015 .

14- تدرانت نرجس ، النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل و الوظيف العمومي ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء ، الجلفة ، 2005 – 2008 .

### خامسا - المحاضرات :

01- بدري مباركة ، محاضرات في الوظيفة العمومية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الدكتور الطاهر مولاوي ، سعيدة ، الموسم الجامعي 2014 – 2015 .

02- بوطبة مراد ، دروس في الوظيفة العمومية ، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، الموسم الجامعي 2017 – 2018 .

### سادسا - القرارات القضائية :

01- قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2000/01/31 قضية ع.م ضد م.ض لولاية البيض .

02- قرار صادر عن مجلس الدولة بتاريخ 2001/06/11 قضية د.ب ضد والي ولاية قالمة .

03- قرار صادر عن مجلس الدولة ، الغرفة الثانية ، رقم الملف 005485 ، بتاريخ 2002/7/22 ، قضية محافظ الغابات بقالمة ضد ب ر ، مجلس الدولة ، العدد 5 .

### سابعا - المواقع الالكترونية :

01- بن مزوزية عبد القادر ، دليل الإحالة على الاستيداع ، منتديات ملتقى الموظف ، منشور يوم الثلاثاء 23 مايو 2019 . <http://www.mouwazaf-dz.com/p1002290>

مَنْض



### الملخص :

إن موضوع هيئات المشاركة والظعن من بين أكبر المواضيع أهمية في مجال الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان متساوية الأعضاء ولجان ظعن ولجان تقنية.

تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، كما تعتبر من الضمانات الممنوحة للموظف في مجال المساءلة التأديبية. تشكل لجنة الظعن هيئة استئنافية تخطر من قبل الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة ، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين. أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وتنتشر في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

### الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، الوظيفة العامة، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لجنة الظعن، لجنة تقنية.

### Résumé

Les institutions associées et les recours c'est l'un des sujets important à la fonction publique ou des commissions paritaires, des commissions techniques, et des commissions des recours sont misent en place parmi les fonctionnaires pour la gestion de leur vie professionnelle.

La commission paritaire administrative est une instance consultative, elle est composé d'un nombre d'égalité entre les représentants de l'administration et les représentants élus par les employés, elle est présidée par l'autorité désignée à son niveau ou un délégué qui la représente, elle est aussi considérée comme un garanti pour l'employé dans les affaires disciplinaires. La commission des recours est une instance d'appel qui doit être informée par l'employé concernant les sanctions disciplinaires de troisième et quatrième ordre, elle se compose d'un nombre égale des représentants de l'administration et ceux élus par les employés.

En revanche, la commission technique est une instance administrative composé en égalité entre des représentants de l'administration et des représentants élus par les employés, elle est consultée dans les cas relatifs au conditions de travail et l'hygiène et la sécurité au niveau des sociétés et des directions publiques.

### Mots clés:

fonctionnaire en secteur public, la fonction publique, commission paritaire administrative, commission des recours, commission technique.

# فہرِس الموضوَعات



رقم الصفحة	الموضوع
03-01	مقدمة
32-04	الفصل الأول : اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
06	المبحث الأول : ماهية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
06	المطلب الأول : مفهوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
06	الفرع الأول : تعريف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
07	الفرع الثاني : الإطار القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
09	المطلب الثاني : الإطار المرجعي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
09	الفرع الأول : الأساس القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
11	الفرع الثاني : صدور الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
12	المطلب الثالث : قواعد إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتنظيمها
12	الفرع الأول : إنشاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها
15	الفرع الثاني : تنظيم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
17	المبحث الثاني : دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسار المهني للموظف
17	المطلب الأول : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف
17	الفرع الأول : اختصاصات لإبداء رأي استشاري
19	الفرع الثاني : اختصاصات لإبداء رأي مطابق
24	المطلب الثاني : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي
25	الفرع الأول : اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم
25	الفرع الثاني : اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي
27	المطلب الثالث : الطعن في قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والرقابة عليها
27	الفرع الأول : الطعن في قرار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
29	الفرع الثاني : الرقابة على قرار اللجان
32	خلاصة الفصل الأول
47-33	الفصل الثاني : لجان الطعن واللجان التقنية
35	المبحث الأول : لجان الطعن
35	المطلب الأول : تشكيلة لجنة الطعن واختصاصاتها
36	الفرع الأول : تشكيلة لجنة الطعن وتجديدها
38	الفرع الثاني : اختصاصات لجان الطعن
40	المطلب الثاني : القيمة القانونية لقرارات لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها
40	الفرع الأول : الطبيعة القانونية لقرارات لجنة

## فهرس الموضوعات

41	الفرع الثاني : ضوابط الطعن في قرارات لجنة الطعن
42	المبحث الثاني : اللجان التقنية
42	المطلب الأول : تعريف اللجنة التقنية وتطورها القانوني
42	الفرع الأول : تعريف اللجنة التقنية
44	الفرع الثاني : تطور التنظيم القانوني للجنة التقنية
45	المطلب الثاني : تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها
45	الفرع الأول : تشكيلة اللجان التقنية
45	الفرع الثاني : اختصاصات اللجان التقنية
47	خلاصة الفصل الثاني
50-48	الخاتمة
57-51	قائمة المراجع
59-58	الملخص
62-60	فهرس الموضوعات