

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي حقوق فرع القانون العام

تخصص قانون عام اقتصادي

بعنوان:

النظام القانوني للهيئات المشاركة و الطعن في الإدارات و المؤسسات

العمومية

وفقا المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199

تحت إشراف الأستاذ :

د/ بوطيب بن ناصر

من اعداد الطلبة :

بومادة شوقي

شتيوي خولة

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الأستاذ
رئيسا	استاذ محاضر أ	د.اسماعيل جابوري
مشرفا	استاذ محاضر أ	د.بوطيب بن ناصر
مناقشا	استاذ محاضر أ	د.بكرارشوش محمد

السنة الجامعية : 2022/2021

كلمة شكر

اولا وقبل كل شيء نشكر الله عز وجل على نعمه التي انعمها علينا

ثم اتقدم بالشكر كذلك

اعترافا وتقديرا إلى الاستاذ: الدكتور بوطيب بن ناصر

الذي أشرف على عملنا المتواضع والذي

قام بتزويدنا بالنصائح و التوجيهات طيلة عملية إعداد وانجاز

هذا العمل العلمي

فجزاه الله عنا كل خير

و كل التقدير والاحترام لكم اساتذتنا وكل من علمنا

اهداء

الى روح ابي الزكية الطاهرة

الى امي العزيزة الغالية

الى زوجتي و ابنائي الاعزاء

الى جميع افراد الاسرة الجامعية

الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع

و نسأل الله ان ينتفع به.

آمين.

شوقي بومادة

اهداء

إلى من علمني النجاح والصبر... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... أبي.

إلى من كان دعاؤها... سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي... أمي.

إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة والكبيرة كل باسمه.

إلى أصدقائي رفقاء دربي من داخل الجامعة وخارجها. إلى الأستاذ المشرف ، وإلى أساتذتي الكرام.

وإلى كل من قدم لي المساعدة ولوا بكلمة.

إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

شتيوي خولة

مقدمة

تجتهد الدولة كجهاز سياسي واجتماعي إلى تحقيق الأمن والاستقرار وتمتع المواطنين بالخدمات التي توفرها عن طريق أجهزتها الإدارية المختلفة .

غير أنه لا يمكن الوصول الى هذا المبتغى إلا عن طريق أداة تقوم بهذا العمل، فالوظيفة العامة إحدى تلك الاختصاصات المهمة في حياة المواطنين، لأنها تهدف إلى تحقيق الخدمة العمومية , فيقصد بالوظيفة العمومية مجموعة من القواعد والنصوص التنظيمية التي تتعلق بالموظفين العموميين، وهذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تتمثل في كيفية قيام الموظف بعمله، وقد تتعلق بناحية فنية تبدو في علاقة الموظف بالإدارة والاهتمام بمشاكله وحياته الوظيفية، عن طريق الموظف العام الذي لا يمكن تجنب التعامل معه، و قد نصت مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر على حق المواطنين في تقلد أو المشاركة في الوظائف العامة تطبيقاً لمبدأ المساواة حيث نص دستورها الصادر سنة 2016 في المادة 63 على: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط يحددها القانون" ، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر .

نظراً للمكانة التي يحتلها الموظف في الإدارة العامة من خلال المهام الموكلة له طيلة حياته المهنية إلى غاية نهايتها التي يؤديها بكل أمانة وانضباط واثقان محترماً للأوقات المخصصة لممارسة هذه المهام، إلا أنه قد يعترض أداءه لهذه المهام تعسف الإدارة في حقوقه، فقد سعى

المشرع منذ الاستقلال بهذا التوجه حيث أنشأ نوعين من الأجهزة :

أجهزة مركزية تسهر على وضع السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية و مراقبتها، وأجهزة هيكلية ضمن المصالح الإدارية التي تأخذ على عاتقها مسؤولية تسيير شؤون الموظفين.

-قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس ، 2016 يتضمن التعديل الدستوري ، ج. ر العدد ، 14 المؤرخة في 19 مارس 2016.

كل هذا بسبب المكانة التي يحتلها الموظف في الإدارة العامة حيث يكون عليه مهام يؤديها وقد يتعرض لمتعسف أثناء أدائها وتختصر الدراسة على الهيئات الداخلية التي تسمح بمشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني دون الهياكل المركزية، والمتمثلة في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية .

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثتها نظام الوظيفة العمومية بغرض إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، كما تعتبر من الضمانات الهامة للموظفين في مجال المساءلة التأديبية .

كما تشكل لجن الطعن هيئة تختص بالنظر في القرارات التأديبية الصادرة عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، حيث تعتبر من الضمانات الهامة للموظف عما يلحقه من تعسف الإدارة .

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

وبناء على هذا تمثل هيئات المشاركة والطعن من بين المواضيع الجديرة بالاهتمام في حياة الموظف العام، وعليه نطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة هيئات المشاركة و الطعن في تسيير الحياة المهنية للموظف ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج التحليلي ذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي يتضمنها القانون الاساسي للوظيفة العمومية، وكذا المراسيم المتعلقة بهاته اللجان المشاركة و الطعن .

لقد تم اختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية وموضوعية، أما الأسباب الذاتية فنتمثل في رغبتنا بالبحث في أحد مواضيع الوظيفة العامة لأهميتها بالإضافة الى عامل التخصص العلمي في

فرع القانون العام والأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية موضوع ، كما أنه من أهم مواضيع الوظيفة العامة التي لها علاقة مباشرة بالحياة المهنية للموظف .

تتجلى أهمية الدراسة في أهمية نظرية و عملية.

تتمثل أهمية الموضوع النظرية في محاولة اثناء مواضيع الوظيفة العامة بمرجع متخصص في هيئات الاستشارية وتبرز أهمية الموضوع العملية في أنه يعالج أيضا مسألة هامة تتمثل في دور هيئات في تسيير الحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى تبيان فاعليتها في ضمان حقوق تهدف هذه الدراسة لتحقيق النتائج التالية:

- مفهوم هيئات الاستشارية.
- التعرف على الإطار القانوني والتنظيمي لهذه الهيئات.
- التعرف على اختصاصات وتشكيلة وعمل هذه الهيئات.

ولدراسة الموضوع تم تقسيم البحث إلى فصلين، بحث تناولنا في الفصل الاول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويندرج ضمن الإطار القانوني للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إضافة إلى اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء , اما الفصل الثاني اللجان الطعن و اللجان التقنية, يندرج ضمن لجان الطعن إضافة إلى اللجان التقنية .

الخطة :

الفصل الاول : اللجان الادارية متساوية الاعضاء

المبحث الاول : الاطار القانوني للجان الإدارية متساوية الاعضاء

المطلب الاول : مبدأ المشاركة اساس اللجان

المطلب الثاني : تنظيم اللجان الادارية متساوية الاعضاء

المبحث الثاني : اختصاص اللجان الإدارية متساوية الاعضاء

المطلب الاول : الاختصاص الإداري للجان

المطلب الثاني : الاختصاص التأديبي

الفصل الثاني : لجان الطعن و اللجان التقنية

المبحث الاول : لجان الطعن

المطلب الاول : تشكيلة لجان الطعن

المطلب الثاني : القيمة القانونية للآراء لجان الطعن

المبحث الثاني : اللجان التقنية

المطلب الاول : مفهوم لجان التقنية

المطلب الثاني : تشكيلة لجان التقنية

الفصل الأول

اللجان الادارية متساوية الأعضاء

تمهيد :

تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة من الهيئات الاستشارية التي استحدثتها نظام الوظيفة العمومية الجزائري، و ذلك تجسيدا لمبدأ المشاركة و السماح للموظفين بالمشاركة في تسيير حياته المهنية، و تتكون هذه اللجنة من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين، و تتولها السلطة الموضوعة على مستواها او ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين من قبل الإدارة ، و تختص هذه الأخيرة بتسيير مسائل الموظفين الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف ، كما تجتمع هذه اللجنة كلجنة ترسيم او مجلس تأديبي .

وتسمح اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء كونها أداة لمشاركة الموظف في تسيير حياته المهنية في البحث وخلق نوع من التوازن بين المصلحة العامة للإدارة، والمصلحة الفردية للموظف.

من خلال هذا تطرقنا في الفصل الاتي الى مبحثين (المبحث الاول) بعنوان الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء، و (المبحث الثاني) بعنوان اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء.

المبحث الأول : الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء

انشأ المشرع الجزائري اللجان الإدارية متساوية الأعضاء بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966¹، تحت عنوان الهيئات الاستشارية حيث نص على ان يمثل الموظفين بالتساوي مع الإدارة في اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بالتدخل الاستشاري في التدابير المتعلقة بتعيين الموظف ، وتنقيطه، وترقيته، ونظامه التأديبي حيث نصت المادة 13 من الأمر 66-133 على هذا الأمر.

صدر في نفس التاريخ المرسوم رقم 66-143 المتضمن كيفية تحديد اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء²، وتأليفها وتنظيمها وسيرها، كما ان النص التنظيمي لهذا القانون لم يكن كافيا و الا شاملا غير ان التطور الحاصل في مجال الوظيفة العمومية أدى الى استحداث نصوص تشريعية، و تنظيمية جديدة خاصة بالوظيفة العمومية و اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حيث صدر المرسوم رقم 84-10 الذي يحدد اختصاص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء³، و تشكيلتها و تنظيمها و عملها كما صدر أيضا في نفس التاريخ المرسوم 84/11 الذي يحدد كيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء⁴، غير ان صدور النصين التنظيميين جاء في نهاية بالأمر 66-133 و سنة من صدور المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية⁵.

-
- (1) أمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر عدد 46، الصادر بتاريخ 8 جوان 1966.
 - (2) مرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 2 جوان 1966، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، ج. ر العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).
 - (3) مرسوم رقم 84-10 مؤرخ في 14 جانفي، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج. ر ، العدد 03، المؤرخة في 15 جانفي 1984.
 - (4) مرسوم رقم 84-11 المؤرخ في 14 جانفي، المحدد لكيفية تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء، ج. ر ، العدد 03، المؤرخة في 15 جانفي 1984.
 - (5) . مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر ، العدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

لقد استحدثت هذ المرسوم 85-59 في مادته 33 لجنة الإدارية متساوية الأعضاء بين الإدارة والموظفون، واسماها لجنة الموظفين اسند ليا مهامها كانت مسندة ليا من اللجنة المتساوية الأعضاء السابقة. غير انه وضع مسائل واجال الطعن وغير ذلك ، ويعتبر هذا النص مهم وقفة نوعية في جهود تطوير الهيئات الاستشارية في الإدارة العمومية الجزائرية.

ثم صدر الأمر 06-03 الذي يعد التشريع الأساسي الخاص بالوظيفة العامة الساري المفعول حاليا¹ ، حيث نظم اللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الفصل الثالث و الذي جاء بعنوان بهيئات المشاركة و الطعن من الباب الثالث تحت عنوان الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العمومية، التي جاءت في المادة 62 من الأمر 06-03 و المتمثلة في لجان الإدارية متساوية الأعضاء ، لجان الطعن ،اللجان التقنية، كما خصص المشرع في المواد 63 و 64

72 و 73 من نفس الأمر عن كيفية انشاء و تشكيل و اختصاصات اللجان الإدارية متساوية الأعضاء، لكن رغم هذا كان هناك نقص و تعارض فعلى سبيل المثال تعارض تعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مع احكام الأمر 06-03.

صدر في سنة 2020 المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية²، وتضمن هذا المرسوم كل ما يتعلق بهذه اللجان من تشكيلها الى اختصاصاتها وعدد أعضاءها، من خلال كل ما سبق نرى ان المشرع الجزائري نظم هذه اللجان في العديد من المراسيم وأوامر بتسميات مختلفة لكن استقر على تسميتها باللجان الإدارية متساوية الأعضاء في الأمر 06-03 والرسوم التنفيذي 20-199.

(1) أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر، العدد، 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

(2) المرسوم التنفيذي 199-20 مؤرخ في 25 جويلية ، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان النقية والمؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، عدد 44 المؤرخة في 30 جويلية 2020.

المطلب الأول: مبدأ المشاركة أساس اللجان الإدارية متساوية الأعضاء

جاء في ديباجة الدستور الجزائري لعام 1989 المعدل والمتمم في استفتاء 28 نوفمبر

1996¹ , بأنه من حق كل جزائري وجزائرية المشاركة في تسيير الشؤون العمومية و هو المبدأ الذي تحكمه حاليا منظومتنا الإدارية، وذلك بالرغم من صدور القانون الأساسي النموذجي للإدارات والمؤسسات العمومية لعام 1985 المستنبطة احكامه من فلسفة القانون الأساسي العام للعمال الصادر عام 1978.

إذا كان مبدأ المشاركة يشترط من السلطات المختصة استشارة الهيئات والأجهزة التمثيلية المعنية قبل اتخاذ بعض القرارات ذات الطابع العام والفردى، فان العمل بهذا المبدأ ظل منحصرًا في قطاع الوظيفي العمومي في اشراك الموظفين في تحضير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي الخاص بالمسار المهني للموظف ، كالنظر في المسائل التأديبية عبر المشاركة في لجان التأديب او الترقية في الدرجات او النظر في بعض الحالات كالاستيداع او الانتداب او التقاعد وهذا ما نص عليه الأمر 06-03 في المواد من 133 الى 145, بالرغم من إقرار مبدأ المشاركة في الممارسة العملية بشقيه الاستشاري والتشاورى فان سلطة القرار التي تتمتع بها الإدارة لم تتأثر كثيرا، لكن الخلل لم يحدد إذا كان في المشاركة ونوعيتها وفعاليتها او في تشكيلة الهيئات والأجهزة الاستشارية القائمة على مستوى هذه الإدارات.

(1) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية , 2010- 2009 , ص 355.

الفرع الأول: تعريف مبدأ المشاركة

لمصطلح المشاركة في مجال التسيير الإداري دلالات عديدة منها دعوة الرئيس لمؤوسيه و الالتقاء بينهم لمناقشة مشاكلهم الإدارية و العمل معا على ايجاد حلول لها، و هي ثقة متبادلة بين الشركاء تقتضي الممارسة العلمية الحديثة لتسيير كأسلوب فعال لنشاط الاستشاري و دعامة الاستمرارية للنشاط الإداري، و قد عرف مبدأ المشاركة في العديد من الدول المتطورة تطورا معتبرا استشارة بسيطة في اطار التنظيمات المؤسساتية الى التشاور لتشمل فكرة الانسجام بمعنى الاتفاق و التوجه اكثر نحو الديمقراطية و نموذج جديد للعلاقات الداخلية في مختلف المؤسسات العمومية، التي تنبذ العمل الفردي و تعمل على تحقيق التوافق. فالحوار و التشاور يعتبر من التحديات التي يتعين مواجهتها على الصعيد الداخلي للمؤسسة لتسوية المشاكل البشرية و المادية المستجدة، وهي الطرق الأكثر راشدا لخلق جو من الثقة اشراك الجميع لضمان التسيير في إطار تنظيمي واضح¹.

فوجود إدارة واليات استشارية تمثيلية يستجيب لمتطلبات الإدارة الحديثة العصرية، وللضمانات الدستورية المقررة للموظفين بل ان مبدأ المشاركة اصبح من مقتضيات الحكم العادل في تسيير الشؤون العامة للمجتمعات الحديثة و للمرافق العمومية القائمة على دولة القانون التي قوامها الشفافية و الديمقراطية و الموضوعية و الفعالية في التسيير، و منها تسيير الحياة المهنية للموظفين عبر المشاركة في الأجهزة الاستشارية المخصصة في اعداد الدراسات الفنية و تقديم اقتراحات و الآراء للجهات التي بيدها اتخاذ القرار النهائي و الاشراف على تنفيذه و عرف هذا المبدأ انتشارا كبيرا.

وقد كرست العديد من الدول و منها الجزائر أهمية بالغة لهذا المبدأ، فقد نص عليه في دساتيرها بإقرارها لكل عامل الحق في المشاركة في التحديد الجماعي لشروط العمل وكذا تسيير المؤسسات العمومية وفقا لقواعد خاصة وكيفيات محددة.

(1) سعيد مقدم، نفس المرجع ص 354 .

الفرع الثاني: تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ان مبدأ الديمقراطية يقتضي بمشاركة الموظف في تنظيم شؤونه الوظيفية عن طريق لجان سميت باللجان الإدارية متساوية الأعضاء .

ان اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هي هيئة قانونية لمجموع الموظفين المشاركين في ممارسة وتنظيم وتسيير أوضاعهم وشؤونهم الوظيفية ويجب على هذه المشاركة والإدارة والتسيير للموظفين ان تكون ذات فعالية وتأثير في إدارة شؤون المؤسسات الإدارية ذلك بهدف تطوير العلاقة والثقة بين الموظف والرئيس داخل المؤسسة الإدارية وذلك من اجل تحقيق اهداف الوظيفة العمومية¹.

و يمكن القول انه تعمل اللجان الإدارية متساوية الأعضاء على مشاركة الموظف في تسيير حياته ومساره المهني هذه المشاركة هدفها الاسمي هو تطبيق القانون و العمل بطريقة حيادية و تقادي الانطباعية والارتجال، كما تعمل هذه اللجنة كوحدة واحدة بين منتخب ومعين الجميع يسهر على حماية هذه اللجنة، والعمل بالقوانين وتبنيها في حال وجود خروقات او تجاوزات قانونية .

و تعتبر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء هيئة استشارية دائمة، الغرض منها مشاركة الموظف بطريقة قانونية في تسيير حياته المهنية والحرص على تطبيق النصوص القانونية . والحرص على ممارسة السلطة التقديرية بعدل , و ضوابط و الاجراءات ولها دور هام و كبير في مشاركة تنظيم حياة الموظف والتغيرات القانونية التي قد يخضع لها في مساره المهني على مستوى رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك او على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل هذه اللجنة من طرفين "الموظف و الإدارة" وبعدد

(1) قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، منكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة موالى طاهر ، سعيدة، 2017-2018، ص96

متساو وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها وقد وصفها المشرع بأنها الجهة التي لها سلطة التعيين¹.

تعتبر هذه اللجنة كذلك من أهم ضمانات الموظفين خاصة في قضايا تأديب الموظف لأن في هذه الحالة استشارتها الزامية لان في هذه الحالة سيكون هناك مساس بالمركز القانوني للموظف العمومي.

المطلب الثاني: تنظيم اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

حدد المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ 25 جويلية 2020. المشار إليه أعلاه، أربعة طرق لإنشاء أو تكوين اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، وهي انشاء اللجان الادارية المتساوية الأعضاء، بصفة مستقلة أو بصفة مشتركة، انشاء اللجان الادارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالموظفين ذوي التسيير المركزي للمسار المهني و أخيرا اللاحق², وكذا كيفية تشكيلة اللجان الإدارية متساوية الأعضاء و القواعد التي تحكمها .

الفرع الأول : انشاء لجان متساوية الاعضاء

تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك، تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية , تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين . وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.

(1) أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989، ص266.

(2) عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الإدارات العمومية , دراسة ميدانية من اعداد رئيس

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية ايليزي ديسمبر 2020 ص15.

(3) محمد بلبريك , دريدش حلمي ,ادارة الموارد البشرية في قطاع العام ,ط الاولى, دار الباحث بـرج بوعريـرج , 2019, ص132

أولاً- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مستقلة:

يمكن، وبصفة أولية أن تقوم المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، حسب الحالة، بإنشاء لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مستقلة، وفقاً للشروط الآتية:

1- لجنة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب، بحيث يتم إنشاء لجنة خاصة برتبة وحيدة في حالة ما إذا كان تعداد الموظفين المنتمين إليها يسمح بذلك، وفي حالة عدم توفر النصاب لإنشاء لجنة خاصة برتبة وحيدة يتم الجمع بينها وبين رتبة أو مجموعة من الرتب الأخرى، تتساوى مستويات تأهيلها.

2- اللجنة لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك، بحيث يتم إنشاء لجنة خاصة بسلك وحيد في حالة ما إذا كان تعداد الموظفين المنتمين إليه يسمح بذلك وفي حالة عدم توفر النصاب لإنشاء لجنة خاصة بسلك وحيد يتم الجمع بينها وبين سلك أو مجموعة من الأسلاك الأخرى، تتساوى مستويات تأهيلها.

هذا يؤخذ بعين الاعتبار عند الجمع بين الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها، المسائل الثلاث (03) الآتية: طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلاك، تعداداتها، وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها.

ثانياً- إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة مشتركة:

وهو إجراء تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 سالف الذكر يتمثل بل امكانية إنشاء أو تكوين لجنة أو لجان إدارية متساوية الأعضاء بصفة مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.¹

(1) المادة 3 من المرسوم التنفيذي 20-199، سالف الذكر

و ذلك وهذا المشروط الآتية:

1- أن لا يسمح عدد الموظفين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية بتكوين اللجنة او لمان ادارية متساوية الأعضاء، بصفة مستقلة .

2- ان تكون هذه المؤسسات والإدارات العمومي تابعة لنفس القطاع الوزاري .

ثالثا- انشاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء لدى المؤسسات والإدارات

العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها:

وهو اجراء آخر تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25

يوليو 2020، سالف الذكر، يتمثل في امكانية انشاء أو تكوين اللجنة أو لجان ادارية

متساوية الاعضاء خاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار

المهني لموظفيها، وذلك وفقا للشروط الآتية :

1- ان يتم انشاء او تكوين ذات اللجان على مستوى المصالح الخارجية ذات الطابع

الجهوي و / أو المحلي ، وذلك بموجب قرار او مقرر، حسب الحالة من السلطة التي

لها صلاحية التعيين.

2- أن يكون نمط تسيير المسار المهني للموظفين التابعين للمصالح سالفه الذكر

مركزي.

3- أن يسمح تعداد الموظفين التابعين للمصالح الإدارية سالفه الذكر بإنشاء أو تكوين

لجان ادارية متساوية الأعضاء .

4- لا ينبغي أخذ الرأي المسبق للمصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كما

تجدر الإشارة، إلى أنه وفي حالة انشاء مثل هذه اللجان فان صلاحيات هذه الأخيرة

يتم تحديدها بموجب قرار او مقرر الانشاء او التكوين الخاص بها¹ .

(1) المادة 4 من المرسوم التنفيذي 20-199، سالف الذكر

رابعاً - عدم انشاء اللجان الادارية المتساوية الاعضاء (اللاحق)¹:

وهو إجراء اخر تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، سالف الذكر، يتمثل في الحال الموظفين التابعين المؤسسة أو إدارة عمومية الذين يقل تعدادهم عن عشرة (10) موظفين باللجنة الادارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، وذلك وفقاً للشروط الآتية :

1- ان يقل تعداد الموظفين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية باللاحق عن النصاب القانوني الأدنى لا نشاء لجنة ادارية متساوية الأعضاء، المحدد بعشرة (10) موظفين .

2- أن يتم الحاق الموظفين المعنيين باللجنة الادارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم
3- أن يتم اللاحق باللجنة الإدارية المشار إليها أعلاه، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري .

الفرع الثاني: تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

سوف تتناول في هذا الجزء ثلاث (3) نقاط تخص مسألة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، تتمثل في مبدأ تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتعيين أعضائها .

(1) المادة 6 من المرسوم التنفيذي 20-199، سالف الذكر

أولاً: مبدأ تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تقوم تشكيلة اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على مبدأ تساوي عدد الأعضاء الممثلين فيها، بحيث تتضمن هذه الأخيرة عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين .

ثانياً: عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتشكل اللجنة أو اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد من الأعضاء الدائمين يحدد عدد الممثلين في هاته اللجان، كما يأتي¹ :

ممثلي الإدارة		ممثلي الموظفين المنتخبين		عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الاسلاك
الإضافيون	الدائمون	الإضافيون	الدائمون	
02	02	02	02	يساوي أو يفوق (10) ويقل في (21) يساوي (21)
03	03	03	03	يساوي (21) و يقل عن (500)
04	04	04	04	يساوي (150) ويقل عن (500)
05	05	05	05	يساوي أو يفوق (500)
يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين				

(مصدر الجدول الجريدة الرسمية، المتضمنة على المرسوم التنفيذي 20-199)

(1) المادة 7 من المرسوم التنفيذي 20-199، سالف الذكر

ثالثاً: تعيين أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

يعين ممثلو الإدارة الدائمون والاضافيون في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة ، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، خلال الخمسة عشر (15) يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين بحيث يميلون من بين موظفي الإدارة المنتمين الى احد الرتب المصنفة في المجموعة " أ".

غير انه اذا كان عدد الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة نفس الإدارة، غير كاف، يمكن تعيين ممثلي الادارة من بين الموظفين المنتمين إلى رتبة من المجموعة "ب" .

يعين الموظف ممثل الادارة في اللجنة ادارية متساوية الأعضاء واحدة، غير انه اذا كان التعداد لا يسمح بذلك، يمكن تعيينه عدة لجان أما بالنسبة لممثلي الموظفين المنتخبين الدائمين والإضافيين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فيتم انتخابهم وفقاً للكيفيات والإجراءات، المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 20 - 199¹ .

(1) المادة 10 من المرسوم 199-29 , سالف الذكر .

المبحث الثاني: اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

يدخل ضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء النظر في المسائل الضرورية للموظفين كالتعيين، الترسيم، الترقية و النقل .

يقع على عاتق الإدارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لضمان سير عمل هذه اللجان وتضع تحت تصرفها كل الوثائق و المستندات اللازمة لإتمام مهامها، و في حالة مواجهتها لصعوبات في أي موضوع يجب على الوزير المختص استطلاع رأي الوزير المكلف بالوظيفة العامة لكي يبدي رأيه و يفصل في الأمر .

كما تأخذ هذه اللجان صفة مجلس التأديب التي تجتمع لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات تأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة المنصوص عليها في **المادة 163 من الأمر رقم 06-03 .**

تجدر الإشارة إلى أن قرارات هذه اللجان غير ملزمة أو واجبة الإلتباع إنما هي مجرد قرارات استشارية و ذلك في الأخطاء المهنية التي تسلط عليها عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية و لإدارة أن تأخذ بها أو تطرحها جانبا حسب رأيها واعتقادها¹.

تتمتع اللجان الإدارية بصفتها هيئة مستقلة في تسيير المسار المهني للموظف بصلاحيات (المطلب الأول)، كما يمنحها المشرع اختصاصا قد يمس المسار المهني للموظف (المطلب الثاني).

(1) شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في حقوق،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 54

المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تتولى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تنظيم المسار المهني للموظف (الفرع الأول) كما لها دور في إحالة الموظف على الاستيداع والانتداب والنقل (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف

ان المسار المهني للموظف العمومي يتم تسييره في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تركز من خلال المخططات السنوية أو المتعددة السنوات لتكوين وتحسين المستوى ويمر بأوضاع معينة يطلق عليها عادة الأوضاع الوظيفية، تبدأ من تاريخ إصدار قرار تعيينه في وظيفة عمومية وما يرتبط بها من تحسين الوضعية الإدارية والمالية و الاجتماعية للموظف المعني، وينتهي بانتهاء العلاقة الوظيفية.¹

طبقا للمادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " ².

باستقراء هذه المادة نلاحظ أنه بمجرد استيفاء الشخص شروط التعيين في الوظيفة العامة وتقدم لامتحان المسابقة واجتازه بنجاح فإن الإدارة تقوم بترتيب الأشخاص حسب الدرجات التي حصلوا عليها في الامتحان وتقوم السلطة المختصة بإصدار قرارات بتعيين الأشخاص حسب الوظائف الشاغرة لديها فإذا صدر قرار إداري بتعيين أحد الأشخاص الناجحين في امتحان المسابقة وتسلم مهام عمله فإنه يوضع تحت التجربة أو التربص لمدة لا تقل عن عام وبعدها يتم اختباره أو وضع تقرير من الرئيس الإداري للإدارة التي عين بها فإذا كانت النتائج لصالح الموظف رسم أو ثبت في الوظيفة وستوضح المحطة التي يجتازها الموظف كما يلي :

(1) بلورنة احسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و تطبيقي, ط.الاولى, دار هومة, الجزائر 2019,ص159.

(2) المادة 4 من الامر رقم 03-06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, السالف الذكر.

أولاً : التربص

جاء في نص المادة 83 الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 ما يلي " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص " .

يقصد بالتربص خضوع الموظف المعين قبل تثبيته في الوظيفة للتجربة لمدة معينة من أجل التحقق من قدرته لشغلها مع احتفاظ الإدارة لسلطتها في فصله خلال هذه المدة أو خلال مهلة قصيرة لاحقة، وذلك في حالة تبين لها عجزه عن القيام بأعباء العمل المسندة إليه، و تعد فترة التربص إلزامية ويجب على المتربص قضاء هذه الفترة التي مدتها سنة، بهدف اختبار القدرات والمهارات وبعد انتهاء هذه المدة يكون مصيره إما الترسيم وأما تمديد فترة التربص، وإما تسريحه دون إشعار مسبق أو تعويض كل هذا من مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع ولا ينتخب في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، كما تؤخذ فترة التربص بعين الاعتبار عند احتساب الأقدمية، للترقية و النقل.

ونستخلص أن وضعية المتربص هي وضعية معلقة لا تستقر إلا بعد اجتيازه للفترة التربصية¹ بنجاح يرسم بعدها ليصبح موظفا عموميا كغيره من الموظفين المرسمين.

ثانياً : الترسيم أو التثبيت:

الترسيم إجراء قانوني يأتي بعد عملية التعيين والذي يؤكد تثبيت الموظف في منصب دائم، وقد نص المشرع عليه من خلال المادة 04 في فقرتها الثانية على ان: "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."²

يقوم الرئيس الإداري خلال فترة التربص بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها،

(1) بلورنة احسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و تطبيقي, المرجع السابق, ص162.

(2) المادة 4 من الامر رقم 03-06 , المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, السالف الذكر.

ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص، حيث نص المشرع في المادة 86 من الأمر رقم 06-03 على أنه: "يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة، ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة"

تجدر الإشارة إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تندرج في صلاحياتها العديد من المهام من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المترسمين، يقتضي التسجيل في قائمة التأهيل إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الأعوان للترسيم تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كلجنة ترسيم¹.

وهذا طبقا للمادة 64/2 من الأمر 06-03 وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بدراسة ملف الموظف وتقرر الوضعية المناسبة لذلك فإما قبول ترسيم المريض في رتبته أو إخضاعه لفترة تريض أخرى لنفس السنة ولمرة واحدة، أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض .

ثالثا : الترقية:

تعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف المثبت لها أهمية بالغة في حياته المهنية. فالموظف لا يسعى من وراء أداء الخدمة الحصول على راتب شهري فحسب بل يسعى أيضا لتحسين وضعيته الوظيفية وتحسين الراتب غير أن هذا لن يتحقق إلا بالتقدم في المسار المهني، حيث يخضع إلى تقييم مستمر ودوري وفقا لمعايير موضوعية حددها القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية 06-03 والغاية منه ترقية الموظف، التي تتضمن الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة طبقا لإجراءات محددة قانونا .

(1) بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد

خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص31-32.

1- الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجة حسب المادة 106 من الأمر رقم 06-03 الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

تطبيقا لذلك صدر مرسوم رئاسي رقم 07-304 الخاص بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم والذي جاء فيه أن الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف يتم تثمينها عن طريق الترقية في الدرجة، التي تعني الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا، ومتوسطة، وقصوى.¹

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

(المادة 11 من المرسوم رئاسي رقم 07-304، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007)

تتم الترقية في الدرجة وفقا للإجراءات التي حددها المشرع وهي كالآتي:²

تقوم الإدارة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية للموظفين، وتوضع بحوزة مسؤوليهم المباشرين لمنحهم النقطة التي تتناسب أدائهم المهني مع إرفاقها بالملاحظات بعد إطلاع الموظف من قبل الإدارة المستخدمة على بطاقته يقوم بإمضائها وتقديم ملاحظاته الكتابية حول التقييم.

(1) أنظر المواد من 09 إلى 11 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات

الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج. ر العدد 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007

(2) بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-

2013ص37.

ويتم تصنيف البطاقات حسب الاسلام والرتب وبالنسبة لكل رتبة يتم الترتيب حسب الدرجات المشغولة و يتم تحديد عدد الدرجات المتماثلة ، التي ترتب هي أخرى حسب النقاط المحصل عليها يتم إعداد جدول الترقية الذي يتعين أن يتوقف عند نهاية السنة الماضي أي عند تاريخ 31 ديسمبر منها.

- يتم إشعار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي يقوم رئيسها باستدعاء أعضاءها وتحديد جدول أعمال اللجنة و يوم اجتماعها.
- تنظر اللجنة في جدول الترقية المعد وتتأكد من مطابقتها للحقائق المقدمة وتحرر بشأن ذلك محضر اجتماع معضي من طرف كل اعضاءها يتضمن قرار المصادقة محضر الاجتماع، الذي تقدمه للإدارة كسلطة لها صلاحية التعيين لتوقع عليه وعلى إثر ذلك يتم إعداد مستخرجات من المحضر الأصلي تتضمن قرارات الترقية الفردية لإبلاغ المعنيين بها

ثانيا - الترقية في الرتبة:

تتضمن الترقية في الرتبة انتقال الموظف من فئة وظيفية إلى فئة أعلى اي رتبة اعلى لها اختصاصات وواجبات ومسؤوليات مختلفة.

بالرجوع إلى نص المادة 107 من الأمر رقم 06-03 فإن الترقية في الرتبة بقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، وفي حدود المناسب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.
- الترقية عن طريق الامتحانات المهنية أو الفحص المهني ينبغي التأكيد على أهمية هذه الصيغة من الترقية في تكريس البعد التحفيزي والتكوين الذاتي للموظفين نظرا للمكانة

الممنوحة للجهد الشخصي في منصب العمل ومنه فهي تشكل أداة فاعلة في المحافظة على الموارد البشرية و تتميتها.

- الترقية عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل للموظفين الحائزين على الأقدمية المطلوبة والخبرة المهنية الكافية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لكن من الصعب جدا قياس مدى توفر الموظف على الخبرة المهنية اللازمة وغالبا ما يلجا الرؤساء الإداريون إلى الاعتبارات والأحكام الذاتية وحجم الولاء والطاعة من طرف المرؤوسين في تحديد هذه الخبرة، ويكون هذا النوع من الترقية من رتبة إلى أخرى داخل نفس السلك.

- بعد تكوين متخصص في إحدى مراكز أو مدارس التكوين المتخصص، ولا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين¹.

تجدر الإشارة إلى أن هذه العملية تتم سنويا ،في إطار ما يعرف بإعداد الجدول السنوي للترقيات وفقا لمخطط التسيير السنوي للموارد البشرية المصادق عليه ، الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة للتأكد من توفر شروط الترقية في الرتبة وتطبيق النصوص القانونية المعمول بها، وبعد ذلك تتم المصادقة على محضر أشغالها الذي يوقعه جميع الأعضاء والذي يتضمن قرارها باعتماد قوائم التأهيل النهائية والتي تقضي بترقية الموظفين المعينين في الرتبة.

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن الترقية في الرتبة والترقية في المجموعة مرتبطتان بوجود المناصب المالية وليس بقوة القانون في الكثير من الأسلاك، وهذا يرهن حق الموظف في الرقية².

(1) بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، نفس المرجع، ص 38,39

(2) بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، ط الأولى، دار هومة، الجزائر 2018، ص366.

الفرع الثاني: سلطة إحالة الموظف على وضعيات قانونية

حدد المشرع الجزائري في المادة 127 من الأمر رقم 06-03¹، الحالات القانونية التي يتعرض لها الموظف أثناء أدائه لوظيفته ولتغليب المصلحة العامة للإدارة أو المؤسسات على المصالح الخاصة تضطر هذه الأخيرة إلى إجراء بعض التنقلات والحركات في أوساط الموظفين، كما أن الظروف الشخصية تلعب دورا في بعض الأحيان للاضطرار إلى تغيير الإدارة أو المؤسسة لتحقيق الهدف الاجتماعي العائلي، تختلف هذه الحالات والوضعيات من موظف إلى آخر .

وقد بين المرسوم رقم 84-10² أنه يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي ووجوبا في المسائل التالية:

الانتداب التلقائي والنقل الإجباري، الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، والجدول السنوي لحركة التنقلات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية . وسنوضح هذه الحالات فيما يلي:

أولا : الانتداب

"إن الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لاسيما لدى المرفق العام المنتدب إليه ونظرا لأهميتها سواء للإدارتين (الأصلية والمنتدب إليها) أو للموظف العمومي،¹ فقد خصص لها المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب السادس من الأمر رقم 06-03 ساري المفعول ."

(1) تنص المادة 127 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية

. القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية .

(2) مرسوم رقم 84-10، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج. ر. ،

سالف الذكر .

وهو " حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها"².

يتم الانتداب إما بقوة القانون أو بطلب من الموظف بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. وفي كلتا الحالتين يكون وفق إجراءات إدارية معينة حيث يكرس بقرار إداري انفرادي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة تتراوح ما بين 6 أشهر كحد أدنى و 5 سنوات كحد أقصى، وهذه المدة بالنسبة لحالات الانتداب بطلب من لموظف أما عندما يكون بقوة القانون مدته تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الرجوع إليها، و يتجدد الانتداب إما بطلب من المعني(الموظف) وإما عند الضرورة الملحة للمصلحة بمبادرة من الإدارة شريطة الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين وبعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما أن الانتخاب قابل للإلغاء ، أي يمكن إنهاء، قبل انتهاء المدة المقررة له إما بطلب من الموظف وإما بمبادرة من إحدى الإدارتين المعنيتين او بموافقة الأخرى .

ثانيا :الاستيداع

الاستيداع هو حالة الموظف الذي وضع خارج إدارته الأصلية الذي يفقد حقوقه في الترقية والتقاعد حيث ورد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي أن الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي إلى فقدان الموظف لرأيه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

(1) سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2012-2013، ص35.

(2) انظر من المادة 133 الي المادة 136 من الأمر رقم 06-03 ، سالف الذكر .

تتقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو لأسباب شخصية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة لمدة 6 أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود اقصاها 5 سنوات هذا بالنسبة للموظف الذي أحيل على الاستيداع بقوة القانون ولمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال حياته المهنية فيما يخص الإحالة على الاستيداع اغراد شخصية بشرط أن يستوفي سنتين (2) من القدمة الفعلية¹.

تتم الإحالة على الاستيداع بناء على قرار من السلطة التي لها حق التحرين ولا تمدح هذه الوضعية بناء على الاعتبارات الشخصية إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ثالثا: النقل

جاء في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود والظرفي وتتم في، حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءاتهم المهنية"².

لقد أجاز القانون نقل الموظف مكانيا وذلك إما بناء على طلبه أو إجباريا إذا دعت ضرورة المصلحة ذلك وفي هذه الحالة يكون النقل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يعتبر ملزم للسلطة التي أقرته ويستفيد الموظف في هذه الحالة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب.

(1) أنظر المادة 156 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر

(2) أنظر المواد من 157 إلى 159 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر

المطلب الثاني: الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

إن النظام المتبع في الجزائر هو نظام رئاسي وشبه قضائي حيث نجد المشرع أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية¹، وإنشاء بجانبها هيئة مستقلة يجب استطلاع رأيها أولاً قبل إصدار القرار التأديبي وهي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، التي تسمى قانوناً مجلس التأديب إذا تعلق نطاق اختصاصاته في مجال التأديب.

نشير إلى أن المشرع الفرنسي كذلك منح كل من السلطة الرئاسية واللجان الإدارية المشتركة أو مجالس التأديب اختصاصاً في عملية إصدار الجزاء التأديبي. تعد أراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء استشارية فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية (الفرع الأول) والزامية فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

لقد منح المشرع للسلطة المختصة بالتعيين في ظل الأمر رقم 66-133 السلطة المطلقة في توقيع عقوبات الدرجة الأولى والتي حددتها المادة 1/ 55 منه المتمثلة في الإنذار والتوبيخ لعدم إلزامها باستشارة مجلس التأديب، أما عقوبات الدرجة الثانية التي حددتها الفقرة الثانية من نفس المادة وهي الشطب من قائمة الترقية، التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، النقل التلقائي، التنزيل في الرتبة، الإحالة على التقاعد تلقائياً، العزل دون إلغاء الحقوق في المعاش و العزل مع إلغاء الحقوق في المعاش. فلم يلزمها بالأخذ برأي مجلس التأديب إلا في حالة توقيع عقوبة العزل أما باقي العقوبات فتلتزم فيها

(1) سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبعا الأمر 66-133 "دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات

باستشارة مجلس التأديب الذي يعطي رأيه في شكل توصية غير ملزمة، فلها أن تعمل به أو لا في حين نلاحظ من خلال المرسوم رقم 84-10 في مادته 10¹، أن المشرع الجزائري قد ضيق من صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين ووسع من صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

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

الأصل في العقوبات من الدرجة الأولى (التوبيخ، التنبيه، الإنذار الكتابي) والثانية (التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل) أنها من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا طبقا للمادة 165/1 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"، غير أن ذلك لا يمنع هذه الأخيرة من اللجوء بصفة اختيارية إلى المجلس التأديبي الذي يقدم آراء استشارية فيما يخص هذا النوع من العقوبات.

(1) - تنص المادة 10 من المرسوم رقم 84-10 على ما يلي: "تعد الآراء التي تنلى بها اللجان المتساوية الأعضاء

استشارة إلا في الحالات الآتية التي تكتسي فيها طابعا إلزاميا:

- الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان يتعرض عليهما العون المعني،

- رفض قبول الاستقالة،- الترقية في الدرجة أو الرتبة

-التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغاءها."

الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

نظرا لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة، جعلها المشرع من اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي وال تمتلك السلطة الرئاسية سوى اقتراح العقوبة، و على هذه اللجان أن توافق على رأي الإدارة أو تقترح توقع العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب¹.

فحسب المادة 2/165 من الأمر رقم 06-03 فإن السلطة التي لها صلاحيات التعيين تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار معلل بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تجتمع كمجلس تأديبي و التي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل ال يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.²

يتعين على السلطة الرئاسية عندما ترغب في تسليط العقوبة على الموظف المذنب، عرض القضية على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي و يتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت ارتكاب الخطأ وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكاب المخالفة و يتعين على المجلس التأديبي أن يفصل و يبت في القضية المعروضة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.³

(1) كمال رحماوي ، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة و التنمية، معهد

الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة عنابة، 1991، ص 113.

(2) - أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

(3) بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام

المركز الجامعي الدكتور موالى الطاهر، معهد العلوم القانونية والإدارية، سعيدة، 2008-2009، ص-102

لقد صنف المشرع العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة طبقاً لألم رقم 06-03 كما يلي :

عقوبات الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة 04 إلى ثمانية 08 أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري .

عقوبات الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

و يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظراً للخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى دون الخروج عن نطاق هذا السلم¹.

(1) أنظر المادتان 163 و 164 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر

ملخص الفصل الأول:

من خلال ما سبق ذكره نستنتج ان اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتراسها السلطة الموضوعة على متواها او ممثلا عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وتعتبر هذه الأخيرة هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

تهدف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الى اشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية حيث تستشار في المسائل الفردية التي تخص المسار المهني للموظفين، كما تجتمع كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي، كما تعتبر من الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري لحماية حقوق الموظفين والدفاع عن مصالحهم.

الفصل الثاني

لجان الطعن و اللجان التقنية

تمهيد :

بغرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين، و حمايتهم من تعسف الإدارة، و اشراكهم في تسيير حياتهم المهنية بصفة فعالة و الدفاع 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.

حيث نص المرسوم التنفيذي 20-199, انشاء لجان تقنية من أجل اشراك و تسيير حياة المهنية للموظفين ، حيث تستشار هذه اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات 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

نص المشرع في الفصل الثالث من الباب الثالث من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هيئات الطعن إلى جانب هيئات المشاركة¹، إذ تنشأ لجنة الطعن لدى الوزير والوالي ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، إذ تضم لجان الطعن عدد متساو من الاعضاء ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، وتوكل لها مهمة الفصل في الطعون المقدمة إليها من قبل الموظفين بخصوص عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة.

كما أحالت المادة 73 من الأمر 03-06 للتنظيم مسألة تحديد صلاحيات لجان الطعن وتنظيمها وتشكيلها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي، غير أن التنظيم المقصود لم يصدر إلا مؤخرا حيث ظل المرسوم 10-84 ساري النفاذ منذ صدور الأمر 03-06 وإلى غاية صدور المرسوم التنفيذي 199-20 بتاريخ 25 جويلية 2020، حيث جاء في المادة 47 الفقرة الأولى² كيفية تكوين هذه اللجان .

يكمّن الهدف من انشاء لجان الطعن في توفير أحسن الضمانات للموظف في مواجهة العقوبة التأديبية، كما تهدف لجان الطعن إلى تقاضي اتخاذ بعض الاجراءات التي من شأنها تهديد الحياة المهنية للموظف دون أدنى ضمانات خصوصا في العقوبات الأكثر خطورة مثل التسريح.

(1) رشيدى مولاي حمزة , اغا محمد رياض ,الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الاداري , كلية الحقوق و العلوم سياسية جامعة احمد دراية , ولاية ادرار ,سنة 2020-2021 ص 28

(2) المادة 47 : " تكون لجان الطعن، لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة أسلاك موظفين تتساوي مستويات تأهيلهم (أ، ب، ج أو د) كما هو منصوص عليه في المادة 8 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه....."

المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن و اختصاصاتها

حسب المادة 148¹ من المرسوم التنفيذي رقم 20-199 : تكون لجان الطعن حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو مسؤول مؤهل بنسبة البعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية، لأن لجان الطعن تسعى الى حماية الدفاع عن الحق الموظفين خاصة بالنسبة إلى العقوبات التأديبية الأكثر جسامة والتي يكون لها علاقة بعرقلة الحياة المهنية المتعلقة بهم.

من خلال هذا قمنا بتقسيم المطلب الى فرعين, تطرقنا في (الفرع الاول) الى تشكيلة لجان الطعن أما (الفرع الثاني) الى اختصاصات لجان الطعن.

الفرع الأول: تشكيلة لجان الطعن و تجديدها :

اولا: تشكيلة لجان الطعن

تتشكل اللجان الطعن اللجان الطعن من اعضاء اضافيين ممثلين والموظفين عدد مع عدد مع الاعضاء الدائمين عدد الممثلين لجان كما يلي²:

ممثلو الموظفين المنتخبين		ممثلو الادارة		عدد الموظفين لسلك او مجموعة من الاسلاك لمجموعة معينة
الاضافيون	الدائمون	الاضافيون	الدائمون	
07	07	07	07	بغض النظر عن التعداد

(مصدر الجدول المادة 49 من المرسوم التنفيذي 20-199)

(1) عبد الحكيم بن مصباح سواكر ,دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في المؤسسات و الادارات العمومية , دراسة ميدانية

من اعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية ايليزي ,ديسمبر 2020 , ص 88

(2) المادة 48 : "تكون لجان الطعن، حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية. ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها"

وبالرجوع للمادة 51 من نفس المرسوم تحدد عهدة أعضاء لجان الطعن بثلاث (3) سنوات بحيث يمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة وفق للشروط التي حددتها المادة 8 فقرة و الأولى و 2 من المرسوم التنفيذي 199-20 في حالة تجديد لجان الطعن يبدأ الاعضاء الجدد في مزاوله نشاطهم خلفا للأعضاء اللذين انتهت عهدهم , يمكن لعضو ممثل للموظفين في لجنة الطعن أن يحتفظ بعضويته حتى انتهاء عهده في هاته اللجنة .

نستنتج من المادة 52 من رسوم التنفيذ 199-20 في حالة انقطع عضوية أحد الاعضاء الدائمين من لجنة الطعن بسبب الاستقالة أو العطلة طويلة الأمد أو حالة الاستيداع , أو بأي سبب ينهي عهده فيعين مكانه عضو دائم يخلفه الى غاية تجديد هذه اللجنة . يعين ممثلون الادارة الدائمون والاضافيون في لجان الطعن في أجال خمسة عشر (15) يوم الموالية من اعلان نتائج الانتخابات لممثلون الموظفين , وذلك بموجب قرار من الوزير أو الوالي ، أو بمقرر 53 من نفس المرسوم السالف ذكره¹ .

لكن رغم وجود النصوص القانونية التي تحكم لجان الطعن الا انها تواجه مشاكل كثيرة سنذكر من في نقاط:

1 / عدم مطابقة تشكيلة لجان الادارية متساوية الأعضاء و تشكيلة لجان الطعن ، بحيث يكون عدد أعضاء لجان الادارية المتساوية الأعضاء يحدد حسب عدد الموظفين في الادارة فكلما كان عدد الموظفين كبير كلما كان عدد أعضاء لجنة الادارية المتساوية الأعضاء أكثر و كلما كان عدد الموظفين أقل كان عدد أعضاء اللجنة أقل أما فيما يخص لجنة الطعن فان اعضائها محددين في المرسوم 199-20 في المادة 49.

(1) المادة 51.52.53 المرسوم التنفيذي 199-20 السالف الذكر

2 / في حال عدم اجتماع لجان الطعن في الآجال المحددة يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة في شكل مجلس تأديبي نافدا .

تضمن الامر 03-06 في المادة 66 منه ، وجوب أن تنصب لجان الطعن بعد انتخاب اعضاء الادارية المتساوية الأعضاء ، كما تجدر الاشارة أنه رغم الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن و لجان المتساوية الأعضاء فإنه لا يمكن تمديد فترة لجان الادارية المتساوية الأعضاء¹.

ثانيا : تجديد لجان الطعن

ينبغي تجديد لجان الطعن وجوبا، وفي كل الحالات في أجل 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 أثرها².

أما حاليا فقد تضمن الأمر 03-06 وجوب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء³.

كما تجدر الاشارة الى أنه بالنظر إلى الارتباط الوثيق بين مدة عضوية لجان الطعن واللجان متساوية الأعضاء، فإنه لا يمكن تمديد فترة اللجان المتساوية الأعضاء⁴.

(1) المنشور رقم ، 67السالف الذكر، مرجع سابق، ص6.

(2) المادة 66من الأمر 03-06.

(3) المنشور رقم ، 67السلف الذكر ، ص6.

(4) المادة 175من الأمر 03-06 .

الفرع الثاني: اختصاصات لجان تكلف لجان الطعن

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار، 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 الإجمالي.

العقوبات من الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة.

- التسريح.

وبالتالي فإن لجان الطعن تختص بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بعد إخطارها من الموظف، وعليه فإن المادة 17 سألغة الذكر حددت العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها، مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن الطعن فيها أما هذه اللجنة¹.

كما أن المرسوم 84-10 نص في مادته 24 على أنه: "يمكن للإدارة أو المعلمين أنفسهم أن

يلجؤوا إلى لجان الطعن خلال أجل 15 يوماً في حالة القرارات التأديبية الآتية فقط:

- التنزيل في الرتبة أو الدرجة.

- الإحالة على التقاعد الإجمالي.

- التسريح مع بقاء حقوق المعاش.

- التسريح مع إلغاء حقوق المعاش."

(1) أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز

الجامعي لتامنغست - الجزائر، العدد، 1، جانفي 2012.

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 06-03 يقتصر فقط على الموظف دون الإدارة، كما أنه تم تسديد أجل التظلم إلى شهر بعد ما كانت 15 يوما في ظل المرسوم 84-10، وهذا ما يعطي ضمانات أكبر للدفاع، وقد تم أيضا توسيع مجالات تدخل لجان 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.¹

إذن في ظل المرسوم 84-10 كان من الممكن أن تتصور حالة تشديد العقوبة، إذا كان التظلم 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.²

وبعد إخطار لجنة الطعن من الموظف تتعقد هذه الأخيرة لتتقرر 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 لها.

(1) أورك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست -

الجزائر، العدد 1، جانفي 2012.

(2) روج ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات

الدولية، جامعة الجزائر، 2015-2016، ص3، 210.

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 حد ذاته محلا للطعن القضائي، و بالتالي فان مجلس الدولة عندما ذهب الى أن لجنة الطعن الولائية هي هيئة استشارية ولا تصدر قرارات إدارية، فإنه يكون قد أخط بينها وبين لجنة الموظفين على مستوى الإدارة أو المؤسسة العمومية¹.

مع الإشارة بأنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة لا يصبح دون أساس وعلى الإدارة اتخاذ قرار آخر، أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة، فإنه تقوم بتثبيت ذلك الرأي، ويصبح قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك، ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن، لأنه بمثابة قرار إداري آخر بمصلحته.

يتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه 03 أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، وذلك بقصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان الإدارية أو إثباتها أو تعديلها، ويكون الطعن المرفوع 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 نافذة.

(1) ربوح ياسين، مرجع سابق، ص.211

وهكذا وبالنظر إلى كيفية تنظيم المشرع للجان الطعن في الأمر 06-03 نجده كرس ضمان احترام الحقوق والواجبات، وحدد الضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الإدارة العامة، فإنشاء لجان الطعن بعد أكبر ضمانة ممكنة للمواطنين لحمايتهم من تعسف الإدارة المستخدمة، والنص على إنشاء لجان طعن 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.

المطلب الثاني: القيمة القانونية لآراء لجان الطعن و ضوابط طعن فيها

سنتناول في هذا المطلب القيمة القانونية لآراء لجنة الطعن وضوابط الطعن فيها ، وذلك من خلال تخصيص (الفرع الأول) لدراسة الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن ، أما (الفرع الثاني) سندرس فيه ضوابط الطعن في آراء هذه اللجنة .

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن

بموجب الصلاحيات الممنوحة للجان الطعن والآراء الهامة التي تبديها سواء من جهة الإدارة أو في إطار المركز القانوني للموظف العمومي فإن طبيعة هذه الآراء وأثارها تميزها عن التظلم الإداري الذي يقدمه الموظف على مستوى الإدارة لذلك يمكن حصر طبيعة هذه الآراء فيما يلي :

- إن لجوء الى الطعن لدى لجان الطعن سواء من الإدارة أو الموظف هو أمر اختياري لكلاهما لكن يصدر هذه الاخيرة آراء استشارية دو طابع إلزامي سواء الإدارة أو الموظف . يتم وقف تنفيذ القرار الإداري بمجرد لجوء الموظف للجنة الطعن في القرار فإن العقوبة المسلطة عليه من طرف الإدارة يتم

(1) ربوح ياسين، المرجع نفسه، ص.6

تعلقها الى غاية فصل لجنة الطعن في الطعن المقدم لها . تقوم هذه الاخيرة بإصدار رأي استشاري وليس قرار إداري بعد الطعن المقدم إليها , لذلك ذهب مجلس الدولة على أن لجان الطعون مكونة من ممثلين الادارة و ممثلين الموظفين مستقلين عن الوالي حيث أنه زيادتا على ذلك فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الأخيرة وليس محررها فإنه على هذا الأساس من الغير الممكن رفع الدعوة ضده كما أنه من جهة أخر فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تفرض حسب الحالة على الادارة فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة .

يتضح سبق أن مسلك مجلس الدولة الجزائري غير مستساغ فإنه يشكل ثغرة في منطق الضمان حينما أقر بأن آراء لجنة الطعن لاتعد من قبيل القرارات الادارية التي يمكن الطعن فيها بالإلغاء هذا لأن المشرع الجزائري جعل قرارات لجنة الطعن إلزامية بعد اللجوء للتظلم لديها .

الفرع الثاني: ضوابط الطعن في آراء لجان الطعن

يلجأ الموظف للقضاء من اجل الطعن في القرار التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية في حقه وهذا بعد إسفاده كافة طرق الطعن الادارية , لان الرقابة القضائية احد اهم ضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية لان ترك النزاع بين الادارة و الموظف لتفصل فيه بنفسها لا يبيث الثقة في نفوس الموظفين لأن العدالة تنفي أن الخصم هو الحكم في النزاع لهذا يمكن للموظف المعرض للقرار التأديبي أن يطالب بإخضاعه لرقابة القاضي الاداري¹.

رقابة القاضي الاداري على القرار الاداري تكون ضيقة عند وضوح النصوص القانونية و وجود الاسس التي يقوم عليها النظام التأديبي أي الرقابة القضائية على مشروعية القرار التأديبي حيث يعتبر القرار التأديبي قرار إداري بهذا لا تختلف رقابته عن القرارات الادارية بشكل عام حيث يركز القاضي الاداري على مدى مشروعية الخارجية للقرار التأديبي .

(1) 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 بتيزي وزو، 2015-2014. 57ص

ذلك من خلال الرقابة على ركن الاختصاص حيث يجب ان يصدر القرار التأديبي من سلطة المختصة وفي سلطة التأديبية فإذا صدر عن غيرها فإنه يكون مشوب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الاداري¹ .

هذه الحالة هي سلطة التأديبية فإذا صدر غيرها فإنه يكون مشوب بعيب عدم الاختصاص عند الطعن فيها أمام القضاء الإداري يجب على سلطة التأديبية عند إصدارها القرار التأديبي أن تتبع إجراءات شكلية معينة كما يلزم القانون بذلك إضافة إلى هذا فإن القاضي الإداري يراقب ركن الشكل وفي حال مخالفة ذلك يتم بطلان القرار التأديبي كعدم احترام حقوق الدفاع مثلاً².

تعتبر الرقابة على عيب انحراف بالسلطة القرار التأديبي وجه من أوجه عدم المشروعية الموضوعية للقرار , وترتبط بنية مصدر القرار ، يعتبر هذا العيب من عيوب الخفية هذا ما يدفع القاضي بمراقبة الدوافع والأسباب الشخصية التي دفعة برجل الادارة إصدار هذا القرار الاداري مثلا معاقبة الموظف بداعي الانتقام . على سلطة التأديب أن تصدر قرار تأديبي متناسب مع الخطأ الذي قام به الموظف والضرر الذي لحق بالمصلحة بحث أن القاضي الاداري ينظر ويراقب في مدى تناسب العقوبة والخطأ التأديبي يتم تحديد عقوبة تأديبية وفق لدرجة جسامة الخطأ مظروف التي ارتكبت فيها و مسؤولية الموظف المحدد في حقه العقوبة وضرر الذي يلحق المصلحة المستفيدين منها³ .

-
- (1) حليس اسماء , رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في المجال الوظيفي, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق, كلية الحقوق والعلوم السياسية, قسم الحقوق, جامعة محمد خيضر بسكرة, 2014-2015, ص70-
- (2) سليمان منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام,ص70.
- (3) المادة 161 من الأمر 03-06, السالف الذكر.

المبحث الثاني اللجان التقنية

نشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين، و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو مثل عنها يختار من الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثلهم في اللجان التقنية¹.

تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين

فنظم المشرع الجزائري مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية من خلال المادة 70 من الامر 06-03² وكذلك المرسوم التنفيذي 20-199 في المادة 85 الفقرة الأولى³، حيث تستشار لجان التقنية في المتعلقة بالظروف العامة للعمل منها النظافة و الأمن الداخلي للمؤسسات والادارات .

سنفصل أكثر من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، (المطلب الأول) بعنوان مفهوم اللجان التقنية أما (المطلب الثاني) بعنوان تشكيلة اللجان التقنية واختصاصاتها ، بحث أن في كل مطلب تندرج تحته فروع .

(1) محمد بلبريك ، دريدش حلمي ،ادارة الموارد البشرية في قطاع العام، المرجع السابق ، ص135.

(2) المادة 70 : " تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية."

(3) المادة 85 : "طبقا لأحكام المادة 70 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة سنة 2006 والمذكور أعلاه، تضطلع اللجان التقنية والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها."

المطلب الأول: مفهوم لجان التقنية

نظم المشرع الجزائري اللجان التقنية من خلال المواد 70,71 و 72 من الامر 03-06 و كذلك المواد من المادة 76 الى غاية المادة 99 من المرسوم التنفيذي 20-199 المتعلق باللجان التقنية وتحديد اختصاصاتها وتشكيلتها .

لتفصيل أكثر تطرقنا في (الفرع الاول) الى تعريف اللجان التقنية كما تطرقنا الى تنظيمها في (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية

اللجنة التقنية هي هيئة متساوية الاعضاء تنشأ هذه اللجان لدى المؤسسات والادارات العمومية حيث تساهم في إشراك الموظفين في تنظيم مصالح الادارية¹ . وتستشار في ظروف المتعلقة بالعمل والامن والنظافة داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية² , فهي مكلفة استشاريا بكل شيء مرتبط بتنظيم وسير المصالح ذلك من خلال اقتراح إجراءات أو الإدلاء برأيها حول مشاريع ترمي إلى تحسين المصالح ويكون هذا على طلب الوزير المعني هذا ما يؤدي إلى تنمية روح المبادرة لدى الموظفين و رفع مردوديتهم و تحسين مستوى الخدمة العمومية³ .

الفرق الجوهرى بين اللجان الادارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية يكمن في الاختصاص فقط حيث تقوم هذه الأخيرة بنظر في المسائل الفنية و كيفية زيادة الإنتاج وتحسينه وذلك ما جاء في المادة 70 من الأمر 03-06 التي تنص على " تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية "

(1) هاشمي خرفي, الوظيفة العمومية عمى ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية , دار هومة للطباعة ص86

(2) المادة 71 من الأمر 03-06

(3) المادة 70 من الأمر .

تكون اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية غير أنه يمكن للمؤسسات والادارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على مستوى الجهوي أو المحلي تكوين لجان تقنية لدى هذه المصالح إذا اقتضت ذلك الشروط العامة للعمل وإذا سمحت التعدادات بذلك وهذا حسب المادة 76 من المرسوم التنفيذي 20-199 .

الفرع الثاني: التنظيم القانوني اللجان التقنية

تم النص على إنشاء اللجان التقنية بموجب الامر 66-133 تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة بتنظيم سير المصالح لاسيما بالتدابير التي ترمي الى تجديد الطرق التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والامن¹ .

لكن لم يتم التطرق إليها في النصوص التنظيمية المتعلقة باختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتأليفها وتنظيمها سواء المرسوم رقم 66-143 أو المرسوم رقم 84-10 وحتى المرسوم 85-95 لم يتكلم عنه إلى غاية صدور الأمر 06-03 الذي أنشاء من جديد لجان التقنية لدى المؤسسات والادارات العمومية تستشار هذا اللجان في المسائل المتعلقة بظروف العمل كذا النظافة والأمن² .

(1) المادة 71 من الأمر. 03-06

(2) المادة 70 من الأمر 03-06

بإجراء مقارنة نجد أن المشرع في الأمر 66-133 قد نص على اللجان التقنية ودالك في بيان أسباب خاصة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بيان اللجان التقنية التي يخضع عملها لنفس المبادئ التي يتمكن ممثلين الموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة والمصالح ولاسيما التدابير التي ترمي إلى تحديد الطرق التقنية للعمل¹.

نلاحظ ان المشرع في الأمر 06-03 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن فبالإضافة إلى استشارة اللجان التقنية بالظروف العامة للعمل أضاف المشرع صلاحيات جديدة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية ودالك بإبداء رأيها فيما يتعلق بالنظافة والأمن². إضافة إلى هذا جاء المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 ليفصل في اللجان التقنية بشكل أوضح حيث بين تنظيمها وتشكيلتها وصلاحيات هذه اللجنة وكيفية انتخاب ممثلين الموظفين .

المطلب الثاني: تشكيلة لجان التقنية واختصاصاتها

تعتبر اللجان التقنية هيئة من الهيئات المتساوية الاعضاء التي تشكل السبيل للموظفين في تسيير حياتهم المهنية حيث تتشكل من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظرف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية .

(1) - مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن

قانون الوظيفة العمومية"، ص.63-62

(2) مهدي رضا ، مرجع نفسه، ص.6

الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية

تشكل اللجان التقنية من عدد متساوي من ممثلين الإدارة والمثلين المنتخبين للموظفين ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء معينين بالإدارة وينتخب ممثلون الموظفون في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في اللجنة التقنية ويتم تعيين ممثلون الادارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين¹ .

وتشكل هذه اللجان من بين الأعضاء الممثلين للإدارة و ممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلون الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في اللجان التقنية .

هذا يعني ان تشكيل اللجان التقنية يتم بحسب النمط والأسلوب التي تتشكل به اللجان الادارية المتساوية الأعضاء² .

لقد جاء المرسوم التنفيذي 20-199 ليبين بشكل أوسع تنظيم وتشكيلة اللجان التقنية وذلك من المادة 76 الى غاية المادة 84 حيث أن حسب هذا المرسوم , إن مدة العضوية في اللجان التقنية بثلاث (3) سنوات تقلص أو تمدد حسب الشروط الموجودة في المادة 08 من المرسوم السالف الذكر , وفي حال انقطعت عضوية أحد الاعضاء الدائمين قبل انتهاء عهده لأي سبب من الاسباب تنتهي به المهام التي يعين من أجلها ويعين مكانه مستخلفه إلى غاية تجديد هذه اللجنة , يعين ممثلون الادارة الدائمون الاضافيون بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين خلال 15 يوم الموالية لإعلان نتائج الانتخابات ممثلين الموظفين .

(1) المادة 72 من الأمر 03.

(2) تيشاب 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، .2015/201، ص 234

ممثلي الادارة		ممثلي الموظفين المنتخبين		عدد الموظفين المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية
الاضافيون	الدائمون	الاضافيون	الدائمون	
02	02	02	02	يقل عن (100)
03	03	03	03	يساوي او يفوق(100) و يقل عن (500)
04	04	04	04	يساوي او يفوق (500) ويقل عن (1000)
05	05	05	05	يساوي او يفوق (1000)
يقرر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين				

(مصدر الجدول المادة 80 من المرسوم التنفيذي 20-199)

تتضمن اللجان التقنية عدد متساوي من ممثلين الادارة وممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء المعنية وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد من الأعضاء الدائمين , يعين الاعضاء ممثلون الادارة في اللجان التقنية من بين موظفين .

المنتمين على الاقل الى رتبة من المجموعة " أ " الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجان التقنية .

الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية

حسب الامر 66-133 فإن اللجان التقنية تختص بالنظر في المسائل المتعلقة بسير المصالح لاسيما التي تهدف الى تطوير تقنيات العمل حيث أن المشرع لم يبين بدقة المسائل المتعلقة بسير الوظيفة بل اكتفى بذكر عبارة كل المسائل من هنا الاختصاص اللجان التقنية واسع بحي يمكن لهذه الأخيرة التدخل في أي مسألة بحجة تطوير تقنيات العمل .

تختص اللجان التقنية حسب الامر 06-03 بالاستشارة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والادارات العمومية المعنية , هكذا تكون اللجان التقنية مطلعة على عملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل وتحقيق في الحوادث و الامراض المعدية الخطيرة التي قد تحدث في العمل في حال الآخذ باستشارة اللجنة انطلاقا من مبدأ تخصص التقني للمكلفين بها ¹.

نلاحظ أن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في هذا الامر الجديد ذلك لان المرسوم رقم 59-85 لم ينص على لجان التقنية ولا المرسوم 84-10 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء بهذا نستنتج أن المشرع قد اعاد اللجان التقنية و أعطاهام مهام جديدة داخل المؤسسات والادارات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في الامور العامة للعمل ونظافة و الامن ² .

وقد جاء المرسوم التنفيذي 20-199 لي يوضح اختصاصات اللجان التقنية بشكل أكبر حيث ان هذه الأخيرة حسب ما جاء في هذا المرسوم تتلقى حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها و تناقش اللجنة هذه الحصيلة , عند تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين إدارات عمومية و مؤسسات تابعة لنفس الدائرة الوزارية فإن اللجنة تختص بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية إضافة إلا هذا فإن كل لجنة تقنية تعد نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

(1) ريوح ياسين، المرجع السابق ، ص.211

(2) مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الامر، 03-06، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق ، ص.63.

ملخص الفصل الثاني:

تشكل لجان الطعن من عدد متساوي ممثلين عن الادارة و ممثلين منتخبين عن موظفين و يرأسها الوزير المعني إذا كانت على مستوى الوزارة أو الوالي على مستوى الولاية وتشكل ضمانات هامة للموظفين العموميين للحماية من تعسف الإدارة لأن هذه اللجان تعتبر هيئة استشارية أنشأت لإعادة النظر فالقرار التأديبي فحالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.

أما اللجان التقنية هي هيئة إدارية تتكون كذلك من عدد متساوي من ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين و تخضع في رأسها لسلطة الموضوع على مستواه و ممثل عنها يختار من بين اعضاء معينين بعنوان الإدارة.

تتمثل مهامها في الاستشارة حول المسائل المتعلقة بظروف العامة للعمل و الأمن داخل المؤسسات و الإدارة العمومية.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر يحدد كميّيات إنشاء أو تجديد اللّجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية)

إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) ،
- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،

- بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم ،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم ...- المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء) ،

- بمقتضى المرسوم رقم 20- 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛

- وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب (عند الاقتضاء)؛

- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء أو تجديد اللّجنة أو لجان الطعن المختصة بموظفي

وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار أو المقرر إلى تحديد كميّيات إنشاء أو تجديد اللّجنة أو لجان الطعن لدى (بيان الجهة الادارية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ، وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية.

المادة 02 : تنشأ أو تُجدد على مستوى (بيان الجهة الادارية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ، لجنة وحيدة و/ أو عدة لجان ، موزعة وفقا للجدول الاتي

عدد الأعضاء				اسلاك اللّجنة او اللّجان	اللّجنة و/ او اللّجان
ممثلي الموظفين		ممثلي الادارة			
اضافيين	دائمين	اضافيين	دائمين		
					لجنة وحيدة و/ او اللّجنة رقم 01
					اللّجنة رقم 02

المادة 03 : يحدد تاريخ مراجعة القائمة الانتخابية الخاصة بانتخابات ممثلي الموظفين في لجنة أو لجان الطعن و قفلها ونشرها يوم الموافق لـ (قبل عشرون 20 يوما على الاقل من التاريخ المحدد للاقتراع).

المادة 04 : يحدد تاريخ تقديم طلبات التسجيل في القائمة الانتخابية ، بالنسبة للموظفين الذين لم تدون اسمائهم في قائمة الناخبين ، في اجل ثلاثة (03) ايام عمل ، ابتداء من تاريخ نشر هذه القائمة. لا تقبل أي مراجعة للقائمة الانتخابية بعد تاريخ الاقفال المحدد في المادة 03 اعلاه.

يودع طلبات التسجيل ضمن القائمة الانتخابية على مستوى (تحديد مكان ايداع طلبات الترشح بدقة).

المادة 05 : يحدد تاريخ إجراء انتخابات ممثلي الموظفين في لجنة أو لجان الطعن ، يوم الموافق لـ

المادة 06 : يمكن للموظفين المنتخبين بصفة دائمين في اللجان الادارية المتساوية الاعضاء المعنية الذين تتوفر فيهم شروط الترشح تقديم تصريح بالترشح وفقا للنموذج المعد لهذا الغرض ممضي من طرفهم ، الى السلطة المؤهلة ، يودع التصريح بالترشح على مستوى (تحديد مكان ايداع التصريح بالترشح بدقة).

تعد السلطة المعنية قائمة وحيدة للمترشحين ، على الاقل ، خلال الخمسة عشر (15) يوما قبل التاريخ المحدد للاقتراع.

المادة 07 : لتأدية العمليات الانتخابية ، يحدث بموجب قرار او مقرر مكتب تصويت مركزي لكل لجنة طعن يُراد تكوينها. كما يمكن ولذات الغرض انشاء مكاتب تصويت ملحقة على مستوى فروع الاقتراع المحددة لاجراء العمليات الانتخابية.

يتشكل مكتب التصويت المركزي ومكاتب التصويت الملحقة من ثلاث (03) اعضاء هم رئيس مكتب التصويت وكاتب يتم تعيينهم من بين الموظفين غير المرشحين.

المادة 08 : تجري العمليات الانتخابية علانية خلال اوقات العمل وفي المقرات الادارية المخصصة لهذا الغرض.

المادة 09 : يفتح المكتب المركزي و / او فروع التصويت يوم الموافق ل
على الساعة (س و د) صباحا ويغلق على الساعة (س
و د) زوالا.

المادة 10 : تسلم أوراق التصويت، حسب نموذج تقدمه الإدارة، إلى رئيس مكتب التصويت المركزي أو تودع لدى مكاتب او مكاتب التصويت الملحقة، بصفة استثنائية، حيث يكون عدد أوراق الانتخاب يساوي على الأقل عدد الناخبين المسجلين في القائمة الانتخابية.

المادة 11 : يجب على الناخب المصوت أن يختار في ورقة الانتخاب (.....) أسماء من المرشحين بالنسبة للجنة أو اللجان (حسب الحالة وعدد اللجان)، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المادة 12 : يتم فرز الأصوات والإعلان عن نتائج الانتخابات من طرف مكتب التصويت المركزي يوم الموافق ل

يعلن مكتب التصويت المركزي عن انتخاب المرشحين الدائمين والإضافيين تباعا حسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عنها لكل واحد منهم في حدود (.....) مقاعد بالنسبة للجان أو اللجنة (حسب الحالة وعدد اللجان).

المادة 13 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) ،
- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
 - بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم ،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - وبمقتضى المرسوم رقم ...- المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء) ،
 - بمقتضى المرسوم رقم 20- 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب (عند الاقتضاء) ؛
 - وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كيفيات إنشاء أو تجديد لجنة أو لجان الطعن وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛
 - وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
 - وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛
 - وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الادارة في لجنة او لجان الطعن؛
- وباقترح من

يقرر

المادة الأولى : تُنشأ و/ أو تُجدد لُجنة أو لُجان الطعن الخاصة بأسلاك لدى
..... (بيان الجهة الادارية أو المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) ، ابتداء
من:

المادة 02 : يُحدد تعداد وتشكيلة لُجنة أو لُجان الطعن المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، وفقا
للجدول المبين أدناه.

رقم اللجنة أو اللجان	الأسلاك	ممثلو الموظفين			ممثلو الإدارة		
		الدائمين	الإضافيين	العدد	الدائمين	الإضافيين	العدد
1	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
2	-	-		-	-	
	-	-		-	-	
	-	-		-	-	

المادة 03 : يتأسس جلسات اللُجنة أو لُجان الطعن السيد(ة) (ذكر صفة السلطة
التي لها صلاحية التعيين دون الاسم واللقب).

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) و أعضاء اللُجنة او اللُجان المعنية
بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او المقررات الادارية.

حرر ب في
الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر إنشاء أو تجديد اللجنة التقنية

لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)

- إن (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
 - بمقتضى المرسوم رقم 66- 145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل والمتمم ،
 - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
 - وبمقتضى المرسوم رقم ...- المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
 - بمقتضى المرسوم رقم 20- 199 المؤرخ في 25 يوليو 2020 يتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية؛
 - وبناء على التعليم رقم المؤرخة في المتعلقة ب (عند الاقتضاء)؛
 - وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في الذي يحدد كفاءات إنشاء أو تجديد اللجنة التقنية وكذا الاجراءات العملية التي تخص تنظيم و سير العملية الانتخابية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)؛
 - وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتعلق بالعملية الانتخابية؛
 - وبناء على القرار او المقرر رقم المؤرخ في المتضمن اعلان نتائج العملية الانتخابية؛
 - وبناء على المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين ممثلي الادارة في اللجنة التقنية؛
- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تُنشأ و / أو تُجدد اللّجنة التقنية لدى (بيان المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية)، ابتداء من:

المادة 02 : يحدد تعداد وتشكيلة اللّجنة التقنية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، وفقا للجدول المبين أدناه.

اللجنة التقنية			ممثلو الموظفين			ممثلو الإدارة		
الدائمين	الإضافيين	العدد	الدائمين	الإضافيين	العدد	الدائمين	الإضافيين	العدد
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-

المادة 03 : يترأس جلسات اللّجنة التقنية السيد(ة) (ذكر صفة السلطة التي لها صلاحية التعيين دون الاسم واللقب)، وفي حالة غيابه السيد(ة) (ذكر اسم ولقب الموظف ممثل الادارة الذي تم اختياره من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين)

المادة 04 : يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) واعضاء اللّجنة المعنية بتنفيذ هذا القرار أو المقرر، الذي سوف ينشر في سجل القرارات او المقررات الادارية.

حرر ب في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الختامة

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 منتخبين 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 10 من المرسوم، 84-10 كما تختص هذه اللجنة بإصدار آراء تكتسي طابعاً استشارياً في حالات تمديد التمرين، والإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية وفي الجدول السنوي لحركات النقل والإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

تتمثل دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدلاء بآراء إلزامية في بعض الحالات المحددة قانوناً، وتدلي بآراء استشارية فيما يتعلق بحالة تمديد التبريص، الإحالة على الاستيداع للأسباب شخصية، إدراج في أحد أسلاك الانتداب.

يتمثل دور لجان الظعن في النظر في العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة الصادرة عن المجلس التأديبي، أما اللجان التقنية تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل و كذا النظافة و الأمن داخل المؤسسات و الإدارات العمومية.

و بناء على ما سبق دراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ قام المشرع الجزائري بتكريس مبدأ المشاركة و الحوار و صنفه كمبدأ هام في تسيير شؤون الوظيفة العامة.
- ✓ عضوية الموظفين في هيئات المشاركة و الطعن تعطيهم الفرصة للمساهمة في تسيير حياتهم المهنية.
- ✓ تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان الطعن و اللجان التقنية من الضمانات المقررة للموظف العمومي في مواجهة تعسف الإدارة.
- ✓ للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور في تسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف, كما تجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي
- ✓ تعتبر لجنة الطعن هيئة استئنافية, تخطر من قبل الموظف في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة.
- ✓ نقص فعالية التمثيل المتساوي بين أعضاء هيئات المشاركة و الطعن نظرا لتبعيتها للإدارة.

قائمة المصادر والمراجع

Les Références

أولاً: المصادر

أ/ النصوص التشريعية:

1. أمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة 16 جوان 2006.

ب/ النصوص التنظيمية:

2 مرسوم رقم 66-143 مؤرخ في 2 جوان 1966، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء

وتشكيلها وتنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).

3 مرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1404 الموافق ل 14 يناير

1984 الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها

وعملها، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادرة في 17 يناير 1984.

4 مرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس، المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، المؤرخة في

24 مارس 1985.

5 المرسوم التنفيذي رقم 17-322 مؤرخ 13 صفر 1439 الموافق 2 نوفمبر 2017،
المحدد لأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة
الرسمية العدد 13، 2017.

6 المرسوم التنفيذي 20-199 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو
سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية متساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان النقية
والمؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 44، الصادرة 9 ذو الحجة
عام 1441 والمرافق 30 يوليو سنة 2020.

ج المنشورات:

7 المنشور رقم 67 الصادر بتاريخ 9 فيفري 1999، عن مصالح الوزير المكتب لدى
رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، والذي يحدد انشاء
وتحب وتمديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

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

ثانيا: المراجع

أ/الكتب

9 أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب،
الجزائر، 1989 .

- 10 بوطبة مراد, نظام الموظفين في القانون الجزائري ,طبعة الاولى , دار هومة
الجزائر 2018.
- 11 بلورنة احسن , الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري و تطبيقي,
طبعة الاولى, دار هومة ,الجزائر 2019
- 12 سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر "133-
66دراسة مقارنة"، دوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- 13 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد
البشرية واخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009-2010.
- 14 خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب
الجزائرية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 15 محمد بلبريك , دريدش حلمي ,ادارة الموارد البشرية في قطاع العام ,طبعة الاولى,
دار الباحث ,برج بوعرييج ,2019.

ب /مقالات

- 16 مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار
على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية" جامعة محمد
البشير الابراهيمي , برج بوعرييج , العدد 1, مارس 2016.
- 17أوراك حورية، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاقتصاد
للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست -الجزائر، العدد 1 ,
جانفي 2012.

ج/الاطروحات والمذكرات الجامعية:

أ/الاطروحات

18 ربوح ياسين، السياسية الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة

مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر

3، 2016، 2015.

19 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، 2015.

20 مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06/03، أطروحة مقدمة

لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016/2017 .

ب / مذكرات الماجستير

21 سليمان منير، 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 بتيزي وزو ، 2014-2015 .

22 كمال رحماوي ، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة و التنمية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة عنابة، 1991 .

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

ج / مذكرات الماستر

24 بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2013 .

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

26 حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2013 .

27 سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة

2012-2013

28 شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة مكملة من متطلبات

نيل شهادة الماستر في حقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، 2013-2014

29قوادي جميلة، النظام القانوني للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوظيفة

العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة

العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر سعيدة، 2018-

2019

30 رشيد مولاي حمزة , اغا محمد رياض ,الهيئات المشاركة في قانون الوظيفة

العمومية الجزائري ,مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الاداري ,

كلية الحقوق و العلوم سياسية جامعة احمد دراية , ولاية ادرار ,سنة 2020-

2021.

د/ المواقع الالكترونية :

31عبد الحكيم بن مصباح سواكر , دليل خاص بهيئات المشاركة و الطعن في

المؤسسات و الادارات العمومية , دراسة ميدانية من اعداد رئيس مفتشية الوظيفة

العمومية لولاية ايليزي ,ديسمبر 2020 .

<file:///C:/Users/user/Desktop>

الفهرس

الصفحة	المحتوى
أ	المقدمة
الفصل الأول : اللجان الادارية متساوية الاعضاء	
7	تمهيد
8	المبحث الأول: الإطار القانوني للجان الإدارية متساوية الأعضاء
10	المطلب الأول: مبدأ المشاركة أساس اللجان الإدارية متساوية الأعضاء
11	الفرع الأول : تعريف مبدأ المشاركة
12	الفرع الثاني : تعريف اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
13	المطلب الثاني : تنظيم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
13	الفرع الأول : إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
16	الفرع الثاني : تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
19	المبحث الثاني : اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
20	المطلب الأول: الاختصاص الإداري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
20	الفرع الأول: تنظيم المسار المهني للموظف العام
26	الفرع الثاني : سلطة إحالة الموظف على وضعيات قانونية
29	المطلب الثاني: الاختصاص التأديبي للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
29	الفرع الأول: الرأي الاستشاري للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
31	الفرع الثاني: الرأي الملزم للجان الإدارية المتساوية الأعضاء
33	ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني : لجان الطعن و اللجان التقنية

35	تمهيد
36	المبحث الأول: لجان الطعن
37	المطلب الأول: تشكيلة لجان الطعن و اختصاصاتها
37	الفرع الأول: تشكيله لجان الطعن و تجديدها
40	الفرع الثاني: اختصاصات لجان تكلف لجان الطعن
43	المطلب الثاني: القيمة القانونية لآراء لجان الطعن و ضوابط لطعن فيه
43	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن
44	الفرع الثاني: ضوابط الطعن في آراء لجان الطعن
46	المبحث الثاني اللجان التقنية
47	المطلب الأول: مفهوم لجان التقنية
47	الفرع الأول: تعريف اللجان التقنية
48	الفرع الثاني: التنظيم القانوني للجان التقنية
49	المطلب الثاني: تشكيلة لجان التقنية واختصاصاتها
50	الفرع الأول: تشكيلة اللجان التقنية
52	الفرع الثاني: اختصاصات اللجان التقنية
53	ملخص الفصل الثاني
54	ملاحق
63	خاتمة

المخلص :

إن موضوع الهيئات المشاركة والطعن من بين أكبر المواضيع أهمية في مجال الوظيفة العامة، حيث تنشأ في إطار الموظفين في تسيير حياتهم المهنية لجان متساوية الأعضاء ولجان طعن ولجان تقنية. تعد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثلاً عنها، كما تعتبر من الضمانات الممنوحة للموظف في مجال المساءلة التأديبية.

تشكل لجنة الطعن هيئة استئنافية تخطر من قبل الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.

أما اللجنة التقنية فهي هيئة إدارية، تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، 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 الطعن، لجنة تقنية، الطعن الإداري، الهيئات الإدارية.

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 employé, 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, Recours administratif, organes administratifs.